

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Рахаев Анатолий Измаилович
Должность: И. о. Ректора
Дата подписания: 23.09.2026 14:59:09
Уникальный программный ключ:
b049feef759df6f58f67585b9bb2502ddf293921

**Приложение
к Рабочей программе дисциплины**

**МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ ИСКУССТВ»**

Кафедра культурологии

Утверждаю
Проректор по учебной работе,
профессор

Ахмедагаев М.М.
«27» августа 2026 г.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ (ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ)
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Научные основы управления персоналом

Направление подготовки

51.04.03 Социально-культурная деятельность

Направленность (профиль)

Менеджмент социально-культурной деятельности

Уровень высшего образования

Магистратура

Нальчик 2026

Фонд оценочных средств предназначен для контроля знаний обучающихся программы магистратуры направления подготовки 51.04.03 Социально-культурная деятельность по дисциплине (модулю) Научные основы управления персоналом

Фонд оценочных средств рассмотрен и утвержден на заседании кафедры культурологии СКГИИ. Протокол № 11 от 27.06.2026 г.

Зав.кафедрой культурологии
Профессор, кандидат философских наук

Шабаева М.О.

СОГЛАСОВАНО:
Декан факультета культурологии

Шабаева М.О.

Проректор по учебной работе

М.М. Ахмедагаев

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы, описание показателей, критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования 4
2. Методические материалы и типовые контрольные задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения профессиональной образовательной программы 7
3. Перечень контрольных заданий и иных материалов, необходимых для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности 8

Фонд оценочных средств (ФОС) для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся базируется на перечне компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. ФОС обеспечивает объективный контроль достижения всех результатов обучения, запланированных для дисциплины *ФОС включает в себя:*

- описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания;
- методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций;
- типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений и уровня овладения формируемыми компетенциями в процессе освоения дисциплины (практический показ).

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ, ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ, КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ

Оценочные средства по образовательной программе обеспечивают надежную и интегративную (комплексную) оценку результатов обучения и освоения дисциплины (модуля) Б1.В.02 Научные основы управления персоналом

Карта компетенций

Код и наименование компетенции выпускника:

УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия

ПК-2 Способен управлять на научной основе технологическими и творческими процессами в социокультурной сфере

Код и наименование индикатора достижения компетенций выпускника:

УК-4.1. Способен эффективно осуществлять устную и письменную коммуникацию, конструктивно вести академические и профессиональные дискуссии на государственном языке Российской Федерации

УК-4.2. Способен осуществлять перевод и анализ профессионально-ориентированного текста, вести деловую переписку, диалог и дискуссию на иностранном языке;

УК-4.3. Способен воспринимать, анализировать и критически оценивать устную и письменную деловую информацию на родном языке.

ПК-2.1. Способен правильно спрогнозировать творческий потенциал обучающегося, грамотно выстроить образовательный процесс;

ПК-2.2. Способен методологически верно выстроить процесс социокультурного проектирования, реализации репетиционного процесса, научного освоения результатов реализации проекта в области СКД

Знать: современные средства информационно-коммуникационных технологий; языковой материал (лексические единицы и грамматические структуры), необходимый и достаточный для общения в различных средах и сферах речевой деятельности; теоретические основы культурно-досуговой деятельности в социально-культурной сфере, модели, концепции и виды предпринимательской деятельности в социально-культурной сфере, технологии организации и управления предпринимательством в СКС

Уметь: вести запись основных мыслей и фактов (из аудиотекстов и текстов для чтения), запись тезисов устного выступления/письменного доклада по изучаемой проблеме; анализировать

процессы и механизмы системы культурного досуга, разрабатывать стратегию и планы работы организации СКС

Владеть: практическими навыками использования современных коммуникативных технологий; грамматическими категориями изучаемого(ых) иностранного(ых) языка (ов). навыками разработки и презентации проектов в СКС, навыками разработки бизнес-плана организации СКС

Типы компетенций: универсальная и профессиональная компетенция выпускника образовательной программы по направлению подготовки: 51.04.03 Социально-культурная деятельность (уровень Магистратуры).

1.1. Этапы формирования компетенций и средства оценивания

Результаты освоения дисциплины, подлежащие проверке

Результаты обучения (компетенции)	Индикаторы достижения компетенций (для планирования результатов обучения по элементам образовательной программы и соответствующих оценочных средств)	Основные показатели оценки результатов обучения	Вид оценочного материала, обеспечивающий формирование компетенций
УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионально-делового взаимодействия ПК-2 Способен управлять на научной основе технологическими и творческими процессами в социокультурной сфере	УК-4.1. Способен эффективно осуществлять устную и письменную коммуникацию, конструктивно вести академические и профессиональные дискуссии на государственном языке Российской Федерации УК-4.2. Способен осуществлять перевод и анализ профессионально-ориентированного текста, вести деловую переписку, диалог и дискуссию на иностранном языке; УК-4.3. Способен воспринимать, анализировать и критически оценивать устную и письменную деловую информацию	Знать: современные средства информационно-коммуникационных технологий; языковой материал (лексические единицы и грамматические структуры), необходимый и достаточный для общения в различных средах и сферах речевой деятельности; теоретические основы культурно-досуговой деятельности в социально-культурной сфере, модели, концепции и виды предпринимательской деятельности в социально-культурной сфере, технологии организации и управления предпринимательством в СКС Уметь: вести запись основных мыслей и фактов (из аудиотекстов и текстов для чтения), запись тезисов	Устный опрос. Написание реферата. Контрольная работа. Тестирование. Промежуточная аттестация.

	на родном языке. ПК-2.1. Способен правильно спрогнозировать творческий потенциал обучающегося, грамотно выстроить образовательный процесс; ПК-2.2. Способен методологически верно выстроить процесс социокультурного проектирования, реализации репетиционного процесса, научного освоения результатов реализации проекта в области СКД	устного выступления/письменного доклада по изучаемой проблеме; анализировать процессы и механизмы системы культурного досуга, разрабатывать стратегию и планы работы организации СКС Владеть: практическими навыками использования современных коммуникативных технологий; грамматическими категориями изучаемого(ых) иностранного(ых) языка (ов). навыками разработки и презентации проектов в СКС, навыками разработки бизнес-плана организации СКС	
--	--	--	--

Шкала оценивания планируемых результатов обучения
Текущий и рубежный контроль

Се- мес- тр	Шкала оценивания			
	Студент не допускается к промежуточной аттестации	оценка «удовлетворительно»	оценка «хорошо».	Оценка «отлично»
1,2	✓ Частичное посещение аудиторных занятий. ✓ Неудовлетворительное выполнение лабораторных и практических работ. ✓ Плохая подготовка к контрольным мероприятиям.	✓ Полное или частичное посещение аудиторных занятий. ✓ Частичное выполнение и защита лабораторных и практических работ. ✓ Выполнение контрольных работ, тестовых заданий, ответы на коллоквиуме на оценки «удовлетворительно».	✓ Полное или частичное посещение аудиторных занятий. ✓ Полное выполнение и защита лабораторных и практических работ. ✓ Выполнение контрольных работ, тестовых заданий, ответы на коллоквиуме на оценки «хорошо».	✓ Полное посещение аудиторных занятий. ✓ Полное выполнение и защита лабораторных и практических занятий. ✓ Выполнение контрольных работ, тестовых заданий, ответы на коллоквиуме на оценки «отлично».

Целью промежуточных аттестаций по дисциплине является оценка качества освоения дисциплины обучающимися. Типовые задания обеспечивают формирование компетенций УК-4, ПК-2.

1.2. Критерии формирования оценок на различных этапах их формирования

Текущий и промежуточный контроль

Оценка регулярности, своевременности и качества выполнения обучающимся учебной работы в течение всего периода изучения дисциплины. Оценивание складывается из объёма посещаемости и качества успеваемости обучающегося за весь период обучения, а также с учетом изучения отдельных тем, выполнения отдельных видов работ и участия в семинарах и открытых уроках, конференциях и мастер-классах. Итоговая оценка (зачет) складывается в результате проведения текущего и промежуточного контроля по дисциплине.

При разработке критериев оценочных средств для контроля качества изучения данной дисциплины учитывается межпредметные связи, содействующие формированию знаний, умений и владений у обучающихся в процессе изучения дисциплин профессионального цикла.

Основными видами контроля успеваемости обучающихся являются: устный опрос, доклад-сообщение, самостоятельная работа, реферат, контрольная работа, тестирование и зачет.

Оценивание обучающегося на зачете

Критерий	Описание	Максимальные баллы	Пример оценки
Знание основных этапов, эпох, стилей, направлений в развитии истории и теории искусства	Демонстрация системных знаний о культурно-исторических периодах, стилях и их характеристиках — точность, полнота, последовательность.	30	0 — полностью отсутствуют знания или существенно искажены; 15 — частичные знания, есть ошибки; 30 — полное и точное знание материала.
Умение применять теоретические и исторические знания в профессиональной деятельности	Умение анализировать произведения искусства с культурно-исторической точки зрения, делая выводы и связывая их с теоретическими понятиями.	25	0 — не применяет знания; 12 — применяет фрагментарно, поверхностно; 25 — уверенно использует знания для анализа произведений и процессов в искусстве.
Владение информацией о сущности процессов в искусстве	Глубокое понимание процессов развития, эволюции эстетических идей, их связи с историческими событиями.	20	0 — знания фрагментарны, отсутствуют связи; 10 — есть представление, но без детализации; 20 — системное понимание и аналитика.
Критическая оценка и умение связывать культурно-исторический контекст с особенностями выразительных средств	Анализ произведений в контексте исторического времени, выявление особенностей выразительных средств, их связи с эпохой.	15	0 — отсутствует анализ; 8 — поверхностный анализ; 15 — глубоко и обоснованно.
Качество презентации, логика и последовательность изложения	Четкое оформление, структурированность ответов, логическая связь между понятиями, грамотное использование терминов.	10	0 — хаотичная презентация, много ошибок; 5 — есть структура, но есть недочеты; 10 — ясно, логично, грамотно.
Общий балл по итогам: 90–100 — Отлично (высокий уровень знания, анализа и профессиональной интерпретации) 75–89 — Хорошо (достаточный уровень, есть недочеты) 60–74 — Удовлетворительно (отрывочные знания, ограниченное умение применения) - Менее 60 — Неудовлетворительно (незнание основных понятий, неспособность применить знания)			

Критерии формирования оценок (оценивания) устного опроса

Критерий	Описание	Максимальные баллы	Пример оценки
Знание базовых понятий и идей	Точно и ясно объясняет ключевые термины, эпохи,	20	0 — много ошибок, 10 — есть неточности,

	концепции.		20 – идеально и четко.
Глубина понимания и аналитичность	Демонстрирует умение анализировать, делать выводы, связывать идеи с практикой.	20	0 – без анализа, 10 – поверхностное понимание, 20 – глубокое и аргументированное.
Логика и структура ответа	Ответ логичен, структурирован, идеи связаны.	20	0 – хаотичный, без связи, 10 – есть небольшие разрывы, 20 – полностью структурированный.
Обоснование и аргументация	Использует примеры, цитаты, аргументы.	20	0 – без аргументов, 10 – аргументы слабые, 20 – убедительные и подкрепленные примерами.
Структурированность речи и беглость	Уверенный стиль, без пауз и поисков слов.	10	0 – заикания, сильная заторможенность, 10 – свободная и уверенная речь.
Активность и инициативность	Проявляет интерес, задает вопросы, участвует в диалоге.	10	0 – пассивен, 5 – немного участвует, 10 – активно и инициативно.
90–100 – Отлично («5») 75–89 – Хорошо («4») 60–74 – Удовлетворительно («3») Менее 60 – Неудовлетворительно («2») или с комментариями для уровня ниже			

Критерии формирования оценок (оценивания) контрольной работы.

В отличие от устных ответов на семинарских занятиях, когда задача студента состоит в том, чтобы раскрыть один вопрос, контрольная работа требует от студента, чтобы он использовал знание целого раздела (модуля). Кроме того, контрольная работа требует, чтобы студент умел излагать собственное видение проблемы.

Критерий	Описание	Баллы	Пример оценки
Качество содержания	Полнота, точность и глубина ответа, соответствие поставленной задаче, использование теоретических и практических знаний.	0-25	0 – не соответствует заданию, 10 – частично, 15 – полностью, глубоко и корректно
Аргументация и обоснование	Использование примеров, цитат, логическая последовательность, качество аргументов.	0-25	0 – нет аргументации, 10 – слабые аргументы, 15 – сильные, убедительные аргументы
Структура и логика	Наличие введения, основной части и выводов, логическая связность.	0-15	0 – хаотичный, без логической связи; 15 – структурированный и логичный
Оформление	Соответствие стандартам, грамотность, ясность изложения, наличие цитат и ссылок.	0-15	0 – много ошибок, плохо оформлено; 15 – без ошибок, аккуратно и ясно оформлено
Оригинальность и самостоятельность	Собственный анализ, оригинальный подход, избегание плагиата.	0-10	0 – текст заимствован полностью, 5 – частичная самостоятельность, 10 – оригинальный вклад
Время выполнения и полнота	Выполнено в срок, все пункты выполнены полностью.	0-10	0 – не сдано или неполное, 10 – полностью выполнено вовремя
Итоговая оценка: • 90-100 баллов – Отлично • 75-89 баллов – Хорошо • 60-74 баллов – Удовлетворительно • Менее 60 баллов – Неудовлетворительно			

Перечень критериев и рекомендаций, используемый при проверке и оценке рефератов

Реферат – продукт самостоятельной работы студента. Реферирование предполагает изложение какого-либо вопроса на основе классификации, обобщения, анализа и синтеза одного или нескольких источников.

Общие требования:

- Объем: обычно 3–5 страниц машинописного текста (800–1500 слов).
- Стил ь изложения: научный, логичный, последовательный.
- Структура: введение, основная часть, выводы, список литературы.
- Оформление: согласно ГОСТ или по установленным стандартам в учебном заведении.

Критерии оценки реферата

Критерий	Описание	Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень
Этапы и структура	Наличие введения, основной части, выводов, логичность построения.	Полностью соблюдены; идеи логически связаны.	Есть структура, но есть разрывы или недочеты.	Структура размытая или отсутствует.
Обоснованность и содержание	Точность, полнота, логика раскрытия темы, анализ источников.	Глубокий анализ, наличие собственных выводов, использование авторитетных источников.	Средний уровень — есть базовые сведения, но мало анализа.	Поверхностное содержание, отсутствие анализа, мало источников.
Использование источников	Наличие и корректность оформления ссылок, использование научной литературы.	Богатый список источников, правильно оформленные цитаты.	Есть источники, но оформление или их количество недостаточно.	Источники отсутствуют или оформлены неверно.
Язык и стиль	Ясность, грамотность, научный стиль.	Без ошибок, точные термины, логичная связность.	Несколько ошибок, стиль чуть нарушен.	Множество ошибок, неясный или неправильный стиль.
Оригинальность позиции	Собственное мнение, оригинальность (отличие от заученных текстов).	Уникальный и аргументированный подход.	Есть собственное мнение, но без глубокого анализа.	Копипаст, отсутствие собственной позиции.
Итоговая оценка • От 90 до 100 баллов — отлично • От 75 до 89 баллов — хорошо • От 60 до 74 баллов — удовлетворительно • Менее 60 баллов — неудовлетворительно				

Оценочные материалы для тестирования.

Тестирование – это диагностический метод, который позволяет выявить уровень знаний, умений и навыков, а также их соответствие определенным нормам. Тест – это контрольное задание, проводимое в равных для всех обучающихся условиях, длительность и характер которого строго соотносены с объективными факторами: цели обучения и конкретного теста, характер изучаемого материала. Результаты выполнения теста поддаются количественной оценке.

Тестовые задания выполняются в форме проведения письменного тестирования, состоят из теоретических вопросов по основным темам дисциплины.

Критерии оценки результатов тестирования

Критерий	Описание	Баллы / Степень	Комментарий
Количество	Процент выполненных	90-100% — отлично	Используется для

правильных ответов	правильно вопросов.	75-89% — хорошо 60-74% - удовлетворительно менее 60% -неудовлетворительно	строгой оценки уровня знания.
Точность и качество знаний	Соответствие выбранных ответов теоретической базе и логика выбора.	Высокий: все ответы логичные и обоснованные; средний: есть ошибки или неуверенность; низкий: много ошибок, ответы поверхностные	Оценивается по качеству и аргументации.
Обеспеченность ответов	Насколько студент использовал все предложенные варианты (для задач с выбором нескольких).	Полное: все верные варианты выбраны; Частичное: часть верных; недостаточное: верных ответов мало	Проверка понимания многовариантных ответов.
Степень проявления самостоятельности	Способность применять знания именно в тестовых ситуациях, не механически, а с осмыслением.	Высокая: логические выводы и аргументация; Низкая: заученные ответы без анализа	Влияет на итоговую оценку.
Общие показатели	Соотношение правильных и неправильных ответов.	Отлично — 90% и более; Хорошо — 75-89%; Удовлетворительно — 60-74%; Непройдено — менее 60%.	Итоговая оценка по шкале.
Итоговая оценка: • От 90% и выше правильных ответов — высокая степень усвоения материала, оценка «отлично». • 75-89% правильных ответов — хорошая освоенность, «хорошо». • 60-74% — удовлетворительный уровень, «удовлетворительно». • Менее 60% — недостаточное знание, «неудовлетворительно».			

2. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ И ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Примерный перечень оценочных средств

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1.	Коллоквиум	Средство контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя с обучающимися	Вопросы по темам/разделам дисциплины
2.	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Фонд тестовых заданий
3.	Контрольная работа	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу	Комплект контрольных заданий по вариантам
6	Реферат	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определённой научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой	Исследовательская база (список тем для культурологического анализа)

		проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на неё	
7	Доклад, сообщение.	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определённой учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы	Перечень тем освещения

Методические рекомендации к устному ответу (коллоквиуму)

Цель: Оценка умения ясно и логично объяснить основные понятия, связывать теорию с практикой.

Род вопросов:

- Определение ключевых понятий (например, эстетика, онтология, культура).
- Объяснение роли предмета обсуждений в философии в искусстве.
- Анализ художественного произведения с учетом культурно-исторического контекста.

Рекомендации:

- Перед ответом сформулировать краткое введение, четко изложить основную позицию.
- Использовать понятные термины, приводить примеры.
- В ходе ответа поддерживать ясность, избегать запинок, отвечать по существу.

Приоритеты для оценивания:

- Знание терминологии и ключевых идей
- Аналитические способности
- Структура и логика
- Уверенность и беглость речи
- Активность в диалоге

Методические материалы к контрольной работе

Цель: Проверка уровня усвоения теоретических знаний, умения применять их для анализа конкретных вопросов.

Задания:

- Теоретические вопросы (объяснение ключевых понятий, эпох, направлений).
- Аналитические задачи (анализ с позиции философии).
- Творческое задание: составить короткий эссе по теме.

Рекомендации по выполнению:

- Внимательно изучить разделы учебника, подготовить определения ключевых понятий.
- В каждом ответе показывать логическую связку: поставленная задача — теоретическое объяснение — пример/анализ.
- Следить за полнотой и точностью формулировок, избегать шаблонных ответов.

Приоритеты для оценивания:

- Полнота и корректность ответа
- Умение применять знания
- Логика и структурированность
- Грамотность и оформление

Методические рекомендации по написанию реферата и доклада:

Цель: Развитие навыка самостоятельной работы и критического анализа философских текстов и художественных произведений.

Написание рефератов и докладов. Реферат представляет собой сокращенный пересказ содержания первичного документа (или его части) с основными фактическими сведениями и выводами.

Написание реферата используется в учебном процессе вуза в целях приобретения студентом необходимой профессиональной подготовки, развития умения и навыков самостоятельного научного поиска: изучения литературы по выбранной теме, анализа различных источников и точек зрения, обобщения материала, выделения главного, формулирования выводов и т. п.

Процесс написания реферата включает: выбор темы; подбор нормативных актов, специальной литературы и иных источников, их изучение; составление плана; написание текста работы и ее оформление; устное изложение реферата.

Темы рефератов должны охватывать и дискуссионные вопросы курса. В рабочей программе приведена примерная тематика рефератов. Студент вправе определить собственную тему для исследования, согласовав ее с научным руководителем.

Реферат должен включать: введение, основное содержание и заключение, Общий объем реферата предполагает 20-25 листов.

Технические требования к оформлению реферата следующие. Реферат оформляется на листах формата А4, с обязательной нумерацией страниц, причем номер страницы на первом, титульном, листе не ставится. Поля: верхнее, нижнее, правое, левое – 20 мм. Абзацный отступ – 1,25; Рисунки должны создаваться в циклических редакторах или как рисунок Microsoft Word (сгруппированный). Таблицы выполнять табличными ячейками Microsoft Word. Сканирование рисунков и таблиц не допускается. Выравнивание текста (по ширине страницы) необходимо выполнять только стандартными способами, а не с помощью пробелов. Размер текста в рисунках и таблицах – 12 кегль. На титульном листе реферата нужно указать: название учебного заведения, факультета, номер группы и фамилию, имя и отчество автора, тему, место и год его написания.

3. ПЕРЕЧЕНЬ КОНТРОЛЬНЫХ ЗАДАНИЙ И ИНЫХ МАТЕРИАЛОВ, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

3.1. Типовые задания для текущего контроля успеваемости

Вопросы по темам дисциплины (контролируемая компетенция УК-4, ПК-2)

1. Понятие и подходы к классификации социокультурных технологий
2. Понятие «технология СКД»: общее и различие в определениях Е.И.Григорьевой, ЮНЕСКО, Т.Г.Киселевой и Ю.Д.Красильникова и др.ученых.
3. Уровни педагогической технологии.
4. Основные факторы, определяющие цели социокультурных технологий.
5. Иерархическая система целей как программа ск технологии
6. Содержание ск технологии как отражение социальных и личностных задач, детерминированных конкретно-исторической ситуацией
7. Дайте определение понятия «цели социально-культурной деятельности» и обоснуйтеобъективные факторы, влияющие на их выбор.
8. Что такое «проблемное поле» и какова его роль в определении преобладающих целей издадач социально-культурной политики?
9. Объясните, что такое «программно-целевой метод», которым принято руководствоватьсяпри разработке технологических проектов?
10. Дайте определение понятию «содержание СКД» и обоснуйте круг проблем, которые находят отражение в содержании социально- культурной деятельности.
11. Дайте характеристику процессов, построенных по методическому и технологическомупринципу. В чем их принципиальное отличие?
12. Назовите сходство и отличие социально-культурных технологий и производственных.
13. Дайте характеристику этапам творческого процесса работы специалиста надтехнологическим проектом.
14. Назовите отличительные особенности социально-культурных технологий от других видовсоциальных технологий.
15. Какие группы социально-культурных технологий вам известны?
16. Выделите основные подходы к определению «технология».
17. Назовите основные виды функциональных технологий, применяемых в учрежденияхкультуры и досуга.
18. Приведите примеры дифференцированных технологий и дайте им краткую характеристику.
19. Выделите характерные черты современной социокультурной ситуации в России.
20. Определите составные части инструментария технологического процесса социально-культурной деятельности и дайте им характеристику.

21. Что такое «средства социально-культурной деятельности», какова их классификация Каково значение формы в технологическом процессе? Приведите примеры удачного выбора формы в социально-культурной деятельности.
22. Что такое «метод социально-культурной деятельности»?
23. Дайте общую классификацию методов социально-культурной деятельности.
24. Социокультурная среда как системный технологический элемент разработки социокультурных проектов и программ
25. Сущность системного подхода и понятие социокультурная среда
26. Основные категории социально-культурной среды.
27. Показатели социально-культурной среды, необходимые при разработке проектов и программ
28. Охарактеризуйте элементы социального проблемно-ситуационного проектирования.
29. Дайте определение понятия «социокультурная среда».
30. Охарактеризуйте важнейшие категории социально-культурной среды.
31. Какими показателями социально-культурной среды необходимо руководствоваться менеджеру при разработке проекта?
32. Приведите примеры конкретных проектов, учитывающих важнейшие показатели социально-культурной среды поселка, района, города, региона.
33. Что входит в понятие «профессиональная компетентность технолога СКД»?
34. Дайте характеристику менеджерской и технологической стороне деятельности технолога СКД. Как они между собой связаны?
35. В чем заключается профессиональное мастерство технолога СКД? Охарактеризуйте уровень этого мастерства.
36. Как вы определите творческую направленность деятельности технолога СКД?
37. Перечислите профессиональные ценности и качества «идеальной» личности модели технолога СКД и дайте им обоснование.
38. Диагностика и методы исследования в социально-культурных технологиях
39. Технологии социально-культурной экспертизы
40. Технологии социально-культурного прогнозирования и моделирования
41. Технологии социально-культурного программирования
42. Технологии социально-культурного проектирования
43. Организационно-управленческие технологии
44. Социально-культурные технологии как открытая инновационная система

Примерные темы рефератов:

1. Теория практик в современной научной школе
2. Теория систем и ее применение в социально-культурной деятельности
3. Теория социально-культурной деятельности в системе наук
4. Социология и социально-культурная деятельность
5. Психолого-педагогические основы социально-культурной деятельности
6. Культурология и социально-культурная деятельность
7. Научно-методологические основы технологизации социально-культурной деятельности

Вопросы к зачету (контролируемые компетенции: (УК-4, ПК-2)

Вопросы к зачету по дисциплине: 2 семестр

1. Диагностика и методы исследования в социально-культурных технологиях
2. Технологии социально-культурной экспертизы

3. Технологии социально-культурного прогнозирования и моделирования
4. Технологии социально-культурного программирования
5. Технологии социально-культурного проектирования
6. Классификационные признаки технологии менеджмента.
7. Сущность и особенности управленческих решений в социально-культурной сфере.
8. Психологические аспекты в управленческой деятельности.
9. Имидж в социально-культурном пространстве.
10. Историческая логика, сущность и основные черты социально-культурного проектирования.
11. Цели, задачи и принципы социокультурного проектирования.
12. Приоритетные области проектирования.
13. Типы проектных стратегий.
14. Программа и проект как основные документы проектирования.
15. Классификационные признаки рекреативно-оздоровительной технологии.
16. Практическое применение рекреативно-оздоровительных технологий в условиях социально-культурной деятельности.
17. Классификационные признаки технологии реабилитации.

Вопросы для подготовки к зачету по дисциплине:

4 семестр

1. Понятие и подходы к классификации социокультурных технологий
2. Основные факторы, определяющие цели социокультурных технологий.
3. Иерархическая система целей как программа СК технологии
4. Содержание СК технологии как отражение социальных и личностных задач, детерминированных конкретно-исторической ситуацией
5. Дайте определение понятия «цели социально-культурной деятельности» и обоснуйте объективные факторы, влияющие на их выбор.
6. Что такое «проблемное поле» и какова его роль в определении преобладающих целей из задач социально-культурной политики?
7. Объясните, что такое «программно-целевой метод», которым принято руководствоваться при разработке технологических проектов?
8. Дайте определение понятию «содержание СКД» и обоснуйте круг проблем, которые находят отражение в содержании социально-культурной деятельности.
9. Дайте характеристику процессов, построенных по методическому и технологическому принципу. В чем их принципиальное отличие?
10. Назовите сходство и отличие социально-культурных технологий и производственных.
11. Дайте характеристику этапам творческого процесса работы специалиста над технологическим проектом.
12. Назовите отличительные особенности социально-культурных технологий от других видов социальных технологий.
13. Какие группы социально-культурных технологий вам известны?
14. Выделите основные подходы к определению «технология».
15. Назовите основные виды функциональных технологий, применяемых в учреждениях культуры и досуга.
16. Приведите примеры дифференцированных технологий и дайте им краткую характеристику.
17. Выделите характерные черты современной социокультурной ситуации в России.
18. Определите составные части инструментария технологического процесса социально-культурной деятельности и дайте им характеристику.
19. Что такое «средства социально-культурной деятельности», какова их классификация?
20. Каково значение формы в технологическом процессе? Приведите примеры удачного выбора формы в социально-культурной деятельности.

21. Что такое «метод социально-культурной деятельности»?
22. Дайте общую классификацию методов социально-культурной деятельности.
23. Социокультурная среда как системный технологический элемент разработки социокультурных проектов и программ
24. Сущность системного подхода и понятие социокультурная среда
25. Основные категории социально-культурной среды.
26. Показатели социально-культурной среды, необходимые при разработке проектов и программ
27. Охарактеризуйте элементы социального проблемно-ситуационного проектирования.
28. Дайте определение понятия «социокультурная среда».
29. Охарактеризуйте важнейшие категории социально-культурной среды.
30. Какими показателями социально-культурной среды необходимо руководствоваться менеджеру при разработке проекта?
31. Приведите примеры конкретных проектов, учитывающих важнейшие показатели социально-культурной среды поселка, района, города, региона.
32. Что входит в понятие «профессиональная компетентность технолога СКД»?
33. Дайте характеристику менеджерской и технологической стороне деятельности технолога СКД. Как они между собой связаны ?
34. В чем заключается профессиональное мастерство технолога СКД? Охарактеризуйте уровни этого мастерства.
35. Как вы определите творческую направленность деятельности технолога СКД?
36. Перечислите профессиональные ценности и качества «идеальной» личности модели технолога СКД и дайте им обоснование.
37. Диагностика и методы исследования в социально-культурных технологиях
38. Технологии социально-культурной экспертизы
39. Технологии социально-культурного прогнозирования и моделирования
40. Технологии социально-культурного программирования
41. Технологии социально-культурного проектирования
42. Организационно-управленческие технологии
43. Социально-культурные технологии как открытая инновационная система
44. Определение терминов «инновация», «новшество», «нововведение», их понимание различными научными школами.
45. Классификация инноваций социально-культурной деятельности?
46. Группы инновационных технологий социально-культурной деятельности
47. Базовые принципы при разработке инновационных технологий социально-культурной деятельности
48. Эволюционно-исследовательские фазы инновационного технологического

Оценка регулярности, своевременности и качества выполнения обучающимся учебной работы в течение всего периода изучения дисциплины.

Оценивание складывается из объёма посещаемости и качества успеваемости обучающегося за весь период обучения, а также с учетом изучения отдельных тем, выполнения отдельных видов работ и участия в семинарах и открытых уроках, конференциях и мастер-классах. Итоговая оценка (оценивание) складывается в результате проведения текущего и рубежного контроля по дисциплине.

При разработке критериев оценочных средств для контроля качества изучения данной дисциплины учитываются межпредметные связи (взаимосвязи между различными учебными предметами), посредством которых достигается единство образовательной программы.

Зачет и экзамен осуществляется преподавателем по дисциплине, возможно присутствие педагогов кафедры.

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ

Общее количество тестовых заданий

Код компетенции	Наименование компетенции	Количество заданий
УК-4.	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	70
ПК-2	Способность к использованию теоретического научного аппарата в решении исследовательских задач в области социально-культурной деятельности.	70

Распределение тестовых заданий по компетенциям и дисциплинам

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименование индикаторов сформированности компетенции	Наименование дисциплины/ модуля/ практики	Семестр	Номер задания
УК-4.	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-4.1. Способен эффективно осуществлять устную и письменную коммуникацию, конструктивно вести академические и профессиональные дискуссии на государственном языке Российской Федерации	Научные основы управления персоналом	2,3,4,	1-70
ПК-2	Способность к использованию теоретического научного аппарата в решении исследовательских задач в области социально-культурной деятельности	УК-4.2. Способен осуществлять перевод и анализ профессионально-ориентированного текста, вести деловую переписку, диалог и дискуссию на иностранном языке; УК-4.3. Способен воспринимать, анализировать и критически оценивать устную и письменную деловую информацию на родном языке. ПК-2.1. Способен правильно спрогнозировать творческий потенциал обучающегося, грамотно выстроить образовательный процесс; ПК-2.2. Способен методологически верно выстроить процесс			1-70

		социокультурного проектирования, реализации репетиционного процесса, научного освоения результатов реализации проекта в области СКД			
--	--	---	--	--	--

Типы, уровень сложности и время выполнения тестовых заданий

Распределение заданий по типу и уровням сложности

Код компетенции	Индикатор сформированности компетенции	Номер задания	Тип задания	Уровень сложности задания	Время выполнения одного задания (мин)
УК-4	УК-4.1 УК-4.2 УК-4.3	1-40	Закрытый	Базовый	1-3 мин.
		41-57	Открытый	Повышенный	3-5 мин.
		58-70	Комбинированный	Высокий	5-10 мин.
ПК-2	ПК-2.1 ПК-2.2	1-40	Закрытый	Базовый	1-3 мин
		41-57	Открытый	Повышенный	3-5 мин
		58-70	Комбинированный	Высокий	5-10 мин

Инструкция по выполнению тестовых заданий

Тип задания	Последовательность действий при выполнении задания
Задание закрытого типа на установление соответствия	Внимательно прочитайте текст задания и установите соответствие элементов
Задание закрытого типа на установление последовательности	Внимательно прочитайте текст задания и установите последовательность элементов
Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа из предложенных и обоснованием выбора	Внимательно прочитайте текст, выберите один правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа
Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа из предложенных и развернутым обоснованием выбора	Внимательно прочитайте текст, выберите несколько верных вариантов ответов и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответов
Задание открытого типа с развернутым ответом	Внимательно прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ, используя четкие компактные формулировки

Система оценивания выполнения тестовых заданий

Номер задания	Указания по оцениванию	Результат оценивания (баллы, полученные за выполнение задания / характеристика правильности ответа)
Задание 1	Задание закрытого типа на установление соответствия считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)	– верно – неверно
Задание 2	Задание закрытого типа на установление последовательности считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр	– верно – неверно
Задание 3	Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа из предложенных с обоснованием выбора ответа считается верным, если правильно указана цифра и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа	– верно – неверно
Задание 4	Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа из предложенных с обоснованием выбора ответов считается верным, если правильно указаны цифры и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа	– верно – неверно
Задание 5	Задание открытого типа с развернутым ответом считается верным, если ответ совпадает с эталонным по содержанию и полноте	– верно – неверно

**Дополнительные материалы и оборудование,
необходимые для выполнения тестовых заданий**

Код компетенции	Наименование компетенции	Дополнительные материалы и оборудование
УК-4 ПК-2	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия Способность к использованию теоретического научного аппарата в решении исследовательских задач в области социально-культурной деятельности	Бумага; ручка; учебно-методические материалы, ключи к оцениванию; критерии оценивания, разработанная преподавателем матрица, где прописаны уровни владения логико-методологическим аппаратом и аргументации; персональные компьютеры /ноутбуки с доступом к сети Интернет (для работы с поисковыми системами, электронными библиотеками и системами проверки текстов на плагиат); офисный пакет (Microsoft Office)

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ

УК-4 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

БАЗОВЫЙ УРОВЕНЬ СЛОЖНОСТИ

Задания закрытого типа на установление соответствия

Задание 1: Установите соответствие между управленческой концепцией и её ключевой характеристикой:

Концепции:

- А) Управление кадрами (персоналом)
- Б) Управление человеческими ресурсами
- В) Управление человеческим капиталом

Характеристики:

1. Персонал рассматривается как главный стратегический актив и объект долгосрочных инвестиций.
2. Персонал воспринимается как производственный фактор, требующий учета и минимизации издержек.
3. Персонал признается ценным ресурсом, который необходимо развивать в увязке со стратегией фирмы.

Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:

1	2	3	4

Задание 2: Установите соответствие между научной школой и её вкладом в науку управления персоналом:

Школы:

- А) Школа научного управления (Ф. Тейлор)
- Б) Школа человеческих отношений (Э. Мэйо)
- В) Классическая (административная) школа (А. Файоль)

Вклад:

1. Формулирование универсальных принципов управления и выделение функций менеджмента.
2. Изучение влияния психологических факторов и неформальных групп на продуктивность.
3. Хронометраж труда, нормирование и материальное стимулирование исполнителей

Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:

1	2	3	4

Задание 3: Установите соответствие между группой методов управления персоналом и конкретным инструментом:

Группы методов:

- А) Административно-организационные
- Б) Экономические
- В) Социально-психологические

Инструменты:

1. Участие работников в прибылях организации.
2. Издание приказа о назначении на должность.
3. Проведение социологического опроса об удовлетворенности трудом.

Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:

1	2	3

Задание 4: Установите соответствие между типом кадровой политики компании и её описанием:

Типы политики:

- А) Открытая
- Б) Закрытая
- В) Реактивная

Описания:

1. Организация ориентируется на включение нового персонала только с низшего должностного уровня, замещая высшие вакансии строго из внутреннего резерва.
2. Организация прозрачна для потенциальных сотрудников любого уровня, готова принимать специалистов высокой квалификации со стороны на любые должности.
3. Руководство действует по ситуации, ликвидируя негативные последствия кризисов без долгосрочного прогнозирования потребностей.

Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:

1	2	3	4

Задание 5: Установите соответствие между ролями HR-менеджера (по Д. Ульриху) и их содержанием:

Роли:

- А) Стратегический партнер (Strategic Partner)
- Б) Агент изменений (Change Agent)
- В) Эксперт по управлению (Administrative Expert)

Содержание:

1. Модернизация организационных процессов, ведение кадрового администрирования и обеспечение инфраструктуры.
2. Согласование HR-стратегии с общими бизнес-целями компании.
3. Сопровождение процессов трансформации, интеграция новой корпоративной культуры и поддержка изменений.

Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:

1	2	3	4

Задание 6: Установите соответствие между теориями мотивации и их авторами:

Авторы:

- А) А. Маслоу
- Б) Ф. Герцберг
- В) В. Врум

Теории:

1. Теория ожидания (зависимость усилий от ожидаемого результата и ценности вознаграждения).
2. Двухфакторная теория (деление факторов на гигиенические и мотивирующие).
3. Иерархическая теория потребностей (пирамида потребностей).

Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:

1	2	3

Задание 7: Установите соответствие между стилем руководства (по К. Левину) и его проявлением:

Стили:

- А) Авторитарный (директивный)
- Б) Демократический (коллегиальный)
- В) Либеральный (попустительский)

Проявления:

1. Полная свобода действий подчиненных, руководитель уклоняется от принятия решений.
2. Единоличное принятие решений, жесткий контроль, минимизация инициативы сотрудников.
3. Распределение ответственности, коллегиальное обсуждение задач, делегирование полномочий.

Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:

1	2	3

Задание 8: Установите соответствие между типом организационной культуры (по Ч. Ханди) и её основным символом:

Типы культуры:

- А) Культура власти (Зевс)
- Б) Культура роли (Аполлон)
- В) Культура задачи (Афина)

Символы / структуры:

1. Паутина (жесткий центр, личное влияние лидера).
2. Сеть (динамичные проектные группы, ориентация на результат).
3. Храм (строгая бюрократия, правила, функциональные обязанности).

Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:

1	2	3

Задание 9: Установите соответствие между элементами системы управления персоналом и их функциональным назначением:

Элементы:

- А) Субъект управления
- Б) Объект управления
- В) Связи в системе

Назначение:

1. Отдельный сотрудник, профессиональная группа или трудовой коллектив компании.
2. Каналы передачи информации, приказов, отчетов и обратной связи.
3. Линейные руководители, топ-менеджмент и специалисты кадровой службы

Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:

1	2	3	4

Задание 10: Установите соответствие между фазами воспроизводства трудового потенциала и HR-процессами:

Фазы:

- А) Формирование
- Б) Распределение и обмен
- В) Использование

HR-процессы:

1. Маркетинг персонала, наем, отбор и профессиональная ориентация.
2. Организация рабочих мест, нормирование, стимулирование и оценка результатов труда.
3. Обучение в вузах, профессиональная переподготовка, воспроизводство рабочей силы на макроуровне.

Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:

1	2	3

Задание 11: Установите соответствие между понятиями анализа работы и их определениями:

Понятия:

- А) Описание работы (Job Description)
- Б) Спецификация работы (Job Specification)
- В) Профилирование должности

Определения:

1. Перечень требований к личностным качествам, знаниям, навыкам и опыту соискателя.
2. Фиксация обязанностей, задач, условий труда и прав сотрудника на данном рабочем месте.
3. Комплексный документ, сочетающий задачи должности и модель необходимых компетенций.

Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:

1	2	3	4

Задание 12: Установите соответствие между методом отбора кандидатов и его спецификой:

Методы:

- А) Структурированное интервью
- Б) Ассесмент-центр (Центр оценки)
- В) Скрининг резюме

Специфика:

1. Первичный отбор кандидатов по формальным признакам (опыт, образование).
2. Комплексная многокритериальная оценка компетенций через деловые игры и кейсы.
3. Опрос кандидата по заранее подготовленному и фиксированному списку вопросов для всех соискателей.

Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:

1	2	3

Задание 13: Установите соответствие между видом адаптации персонала и её содержанием:

Виды адаптации:

- А) Профессиональная
- Б) Социально-психологическая
- В) Организационная

Содержание:

1. Освоение специфики структуры компании, её регламентов, миссии и понимание своего места в иерархии.
2. Доводка знаний и навыков до требований конкретного рабочего места, освоение технологий.
3. Вхождение в коллектив, принятие неформальных норм общения, традиций и ценностей группы.

Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:

1	2	3

Задание 14: Установите соответствие между методом деловой оценки персонала и его описанием:

Методы:

- А) Метод «360 градусов»
- Б) Управление по целям (МВО)
- В) Метод критических инцидентов

Описания:

1. Оценка сотрудника на основе фиксации его исключительно успешных или провальных поступков в работе.
2. Круговая оценка работника его руководителем, коллегами, подчиненными и клиентами.
3. Оценка эффективности на основе достижения заранее согласованных измеримых показателей.

Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:

1	2	3

Задание 15: Установите соответствие между типом интервью и целью его проведения:

Типы интервью:

- А) Поведенческое интервью (STAR)
- Б) Стресс-интервью
- В) Проективное интервью

Цели:

1. Оценка психологической устойчивости и поведения в конфликтных/нестандартных ситуациях.
2. Выявление скрытых мотивов и ценностей через оценку кандидатом других людей или вымышленных персонажей.
3. Анализ реального прошлого опыта кандидата на основе конкретных примеров из его практики.

Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:

1	2	3

Задание 16: Установите соответствие между этапом подбора персонала и ключевой задачей HR-специалиста на этом этапе:

Этапы:

- А) Профилирование вакансии
- Б) Рекрутинг (sourcing)
- В) Финальный отбор

Задачи:

1. Принятие решения о найме конкретного соискателя на основе сопоставления результатов испытаний.
2. Сбор требований от линейного руководителя и формирование карты компетенций.
3. Привлечение потока релевантных резюме с использованием различных каналов (job-сайты, соцсети).

Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:

1	2	3

Задание 17: Установите соответствие между искажением (ошибкой) при оценке персонала и его сутью:

Ошибки:

- А) Эффект ореола (галло-эффект)
- Б) Эффект недавности
- В) Ошибка центральной тенденции

Суть:

1. Склонность ставить всем сотрудникам средние баллы, избегая экстремально высоких или низких оценок.
2. Перенос общего приятного или неприятного впечатления о человеке на оценку его конкретных рабочих качеств.
3. Доминирующее влияние последних по времени событий (за месяц до оценки) на итоговый годовой балл.

Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:

1	2	3

Задание 18: Установите соответствие между инструментом привлечения талантов и его определением:

Инструменты:

- А) Хедхантинг (Headhunting)
- Б) Прелиминаринг
- В) Скрининг

Определения:

1. Быстрый поверхностный отбор кандидатов по ключевым словам и формальным анкетам.
2. Привлечение на работу молодых специалистов (студентов, выпускников) через стажировки и практики.
3. Целевой поиск и переманивание конкретного высококлассного специалиста или руководителя из другой компании.

Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:

1	2	3

Задание 19: Установите соответствие между показателем эффективности подбора персонала и формулой/смыслом его расчета:

Показатели:

- А) Стоимость найма (Cost per Hire)
- Б) Время найма (Time to Hire)
- В) Коэффициент текучести на испытательном сроке

Смысл:

1. Отрезок времени от момента открытия вакансии до выхода сотрудника на работу.
2. Отношение суммарных затрат на рекрутинг к количеству принятых сотрудников.
3. Процент сотрудников, уволившихся в первые 3 месяца, от общего числа нанятых за период.

Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:

1	2	3

Задание 20: Установите соответствие между видом аттестации персонала и нормативно-правовым контекстом:

Виды аттестации:

- А) Официальная аттестация по ТК РФ
- Б) Внутренняя корпоративная оценка (Performance Review)
- В) Квалификационный экзамен

Контекст:

1. Имеет строгие юридические последствия (вплоть до увольнения по статье при несоответствии должности).
2. Проводится для присвоения классных чинов или разрядов в рамках тарифной системы.
3. Регулируется локальными актами компании, направлена на развитие и пересмотр заработных плат.

Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:

1	2	3

Задания закрытого типа на установление последовательности

Задание 21: Установите хронологическую последовательность этапов развития концепций управления человеческими ресурсами:

- А) Концепция управления человеческими ресурсами (человек как стратегический актив)
- Б) Концепция управления персоналом (человек как субъект трудовых отношений)
- С) Концепция использования трудовых ресурсов (человек как фактор производства / «живой товар»)
- Д) Концепция социального управления (человек как член организации и социальная личность)

Запишите соответствующую последовательность букв слева направо:

--	--	--	--	--

Задание 22: Расположите школы управленческой мысли в хронологическом порядке их возникновения:

- A) Школа поведенческих наук (бихевиоризм)
- B) Классическая (административная) школа
- C) Школа научного управления (тейлоризм)
- D) Школа человеческих отношений

Запишите соответствующую последовательность букв слева направо:

--	--	--	--

Задание 23: Установите последовательность стадий жизненного цикла организации для синхронизации с ними кадровой политики:

- A) Формирование (старт)
- B) Стабилизация (зрелость)
- C) Интенсивный рост
- D) Спад (кризис / реструктуризация)

Запишите соответствующую последовательность букв слева направо:

--	--	--	--

Задание 24: Установите последовательность этапов разработки кадровой стратегии организации:

- A) Анализ внешней среды и внутреннего потенциала организации
- B) Разработка стратегических альтернатив и выбор кадровой стратегии
- C) Определение миссии и целей организации
- D) Реализация кадровой стратегии и контроль результатов

Запишите соответствующую последовательность букв слева направо:

--	--	--	--

Задание 25: Расположите шаги процесса стратегического планирования персонала по классической методике:

- A) Определение потребности в персонале (количественной и качественной)
- B) Анализ существующего кадрового потенциала
- C) Разработка планов действий по ликвидации дефицита/избытка кадров
- D) Сопоставление потребности с текущими ресурсами

Запишите соответствующую последовательность букв слева направо:

--	--	--	--

Задание 26: становите последовательность этапов проектирования системы управления персоналом «с нуля»:

- A) Разработка организационной структуры службы управления персоналом
- B) Формирование целей и задач системы управления персоналом
- C) Разработка нормативно-методического обеспечения (регламенты, положения)
- D) Анализ и проектирование кадровых процессов (бизнес-процессов)

Запишите соответствующую последовательность букв слева направо:

--	--	--	--

Задание 27: Расположите элементы иерархии целей системы управления персоналом сверху вниз (от общего к частному):

- A) Цели отдельных кадровых процедур (например, регламент оценки)
- B) Функциональные цели подразделений (например, отдела подбора)
- C) Генеральная цель организации (миссия)
- D) Стратегические цели системы управления персоналом

Запишите соответствующую последовательность букв слева направо:

--	--	--	--

Задание 28: Установите последовательность этапов аудита системы управления персоналом:

- A) Сбор кадровой информации и проведение обследований
- B) Подготовка аудиторского заключения и рекомендаций
- C) Подготовительный этап (определение целей и объектов аудита)
- D) Анализ полученных данных и оценка эффективности процессов

Запишите соответствующую последовательность букв слева направо:

--	--	--	--	--

Задание 29: Установите последовательность этапов процесса привлечения и отбора персонала на вакантную должность:

- A) Проведение собеседований с кандидатами
- B) Анализ резюме и первичный скрининг
- C) Разработка профиля должности и объявления о вакансии
- D) Принятие окончательного решения и оформление Job Offer

Запишите соответствующую последовательность букв слева направо:

--	--	--	--

Задание 30: Расположите этапы классического отборочного интервью по структуре его проведения:

- A) Основная часть (вопросы к кандидату, оценка компетенций)
- B) Установление контакта (приветствие, создание атмосферы)
- C) Предоставление информации о компании и вакансии
- D) Завершение интервью (ответы на вопросы кандидата, фиксация договоренностей)

Запишите соответствующую последовательность букв слева направо:

--	--	--	--

Задание 31: Установите последовательность действий при расчете качественной потребности в персонале методом проектирования:

- A) Определение перечня должностей
- B) Анализ содержания трудовых процессов и функций
- C) Разработка должностных инструкций и профилей компетенций
- D) Группировка функций по рабочим местам

Запишите соответствующую последовательность букв слева направо:

--	--	--	--

Задание 32: Расположите этапы реализации метода Ассессмент-центра (Assessment Center) для оценки кандидатов:

- A) Инструктаж участников и проведение диагностических упражнений (кейсы, ролевые игры)
- B) Наблюдение и фиксация поведенческих индикаторов экспертами
- C) Сведение оценок на интеграционной сессии экспертов
- D) Разработка матрицы компетенций и сценария упражнений

Запишите соответствующую последовательность букв слева направо:

--	--	--	--

Задание 33: Установите правильную последовательность шагов при хедхантинге (прямом поиске топ-менеджеров):

- A) Составление Long-list (длинного списка потенциальных кандидатов)
- B) Формирование Short-list (короткого списка заинтересованных кандидатов)
- C) Составление карты поиска (Target list компаний-доноров)
- D) Проведение закрытых переговоров и презентация финалиста заказчику

Запишите соответствующую последовательность букв слева направо:

--	--	--	--

Задание 34: Расположите этапы процедуры проверки рекомендаций кандидата:

- A) Получение письменного согласия кандидата на проверку персональных данных
- B) Анализ полученных отзывов и сопоставление со словами кандидата
- C) Выбор респондентов (бывшие руководители, коллеги)
- D) Телефонное или письменное интервью с респондентами

Запишите соответствующую последовательность букв слева направо:

--	--	--	--

Задание 35: Установите последовательность этапов адаптации нового сотрудника в организации:

- A) Ознакомление (введение в должность, знакомство с коллективом)
- B) Оценка результатов адаптации (окончание испытательного срока)
- C) Действенная адаптация (самостоятельное выполнение обязанностей под контролем ментора)
- D) Полная интеграция (функционирование как полноценного члена команды)

Запишите соответствующую последовательность букв слева направо:

--	--	--	--

Задание 36: Расположите мероприятия программы адаптации (Onboarding) в хронологическом порядке:

- A) Пребординг (коммуникация до первого рабочего дня)
- B) Welcome-тренинг (презентация компании, ценностей и структуры)
- C) Подведение итогов первой недели работы
- D) Итоговое интервью по результатам испытательного срока

Запишите соответствующую последовательность букв слева направо:

--	--	--	--

Задание 37: Установите последовательность шагов при внедрении системы наставничества:

- A) Закрепление наставника за новым сотрудником приказом
- B) Обучение и сертификация пула наставников
- C) Разработка положения о наставничестве
- D) Оценка эффективности работы наставника по итогам адаптации подопечного

Запишите соответствующую последовательность букв слева направо:

--	--	--	--

Задание 38: Расположите этапы процесса нормирования труда работников:

- A) Проведение хронометража или фотографии рабочего дня
- B) Анализ структуры затрат рабочего времени и выявление потерь
- C) Проектирование рационального трудового процесса
- D) Расчет и утверждение норм труда (времени, выработки)

Запишите соответствующую последовательность букв слева направо:

--	--	--	--

Задание 39: Установите последовательность действий при проведении метода «Фотография рабочего дня»:

- A) Наблюдение и последовательная запись всех затрат времени в карту
- B) Подготовка (выбор объекта, инструктаж работника)
- C) Разработка мероприятий по устранению нерациональных затрат времени
- D) Обработка результатов (составление баланса рабочего времени)

Запишите соответствующую последовательность букв слева направо:

--	--	--	--

Задание 40: Установите последовательность этапов проведения аттестации персонала (в правовом поле):

- A) Подготовка (издание приказа, создание аттестационной комиссии, утверждение графика)
- B) Принятие решения комиссией (соответствует/не соответствует должности)
- C) Проведение заседаний аттестационной комиссии (собеседование, изучение отзывов)
- D) Ознакомление сотрудника с результатами под роспись и издание итогового приказа

Запишите соответствующую последовательность букв слева направо:

--	--	--	--

ПОВЫШЕННЫЙ УРОВЕНЬ СЛОЖНОСТИ

Задания открытого типа с развернутым ответом

Задание 41. Сравните классическую (административную) теорию управления (Ф. Тейлор, А. Файоль) и школу человеческих отношений (Э. Мэйо) в контексте отношения к работнику.

Ответ:

Задание 42. Опишите сущность системного подхода к управлению персоналом организации.

Ответ:

Задание 43. В чем заключается специфика концепции «Управление человеческими ресурсами» (HRM) в отличие от традиционного «Управления кадрами»?

Ответ:

Задание 44. Объясните, как концепция «Всеобщего управления качеством» (TQM) трансформирует подходы к управлению персоналом.

Задание 45. Раскройте содержание принципа демократизации в управлении персоналом.

Ответ:

Задание 46. Охарактеризуйте влияние организационной культуры на эффективность системы управления персоналом.

Ответ:

Задание 47. Какова взаимосвязь между корпоративной стратегией компании и ее кадровой стратегией? Приведите пример.

Ответ:

Задание 48. Опишите этапы процесса кадрового планирования в организации.

Ответ:

Задание 49. В чем различие между количественной и качественной потребностью в персонале?

Задание 50. Назовите основные методы прогнозирования потребности в персонале и кратко раскройте один из них.

Ответ:

Задание 51. Что такое маркетинг персонала и какие внешние задачи он решает?

Ответ:

Задание 52. Проанализируйте преимущества и недостатки внутреннего рекрутинга (поиска кандидатов внутри компании).

Ответ:

Задание 53. Каковы цели и основные этапы процесса профессиональной адаптации сотрудника?

Ответ:

Задание 54. Опишите метод отбора персонала «Ассессмент-центр» (Центр оценки).

Задание 55. В чем заключается различие между понятиями «обучение персонала» и «развитие персонала»?

Задание 56. Сформулируйте понятие «кадровый резерв» и опишите принципы его формирования.

Ответ:

Задание 57. Раскройте суть метода обучения на рабочем месте «ротация кадров».

Ответ:

ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ СЛОЖНОСТИ

Задания комбинированного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора

Задание 58. Какой подход рассматривает персонал как ключевой стратегический ресурс организации, определяющий её конкурентоспособность?

- А) Технократический
- Б) Гуманистический
- В) Ресурсный (стратегический)
- Г) Административный

Ответ:

Объяснение выбора:

Задание 59. Что является объектом управления персоналом как научной дисциплины?

- А) Руководители высшего звена
- Б) Трудовой коллектив и отдельные работники организации
- В) Трудовое законодательство
- Г) Экономические показатели предприятия

Ответ: __

Объяснение выбора:

Задание 60. Какой документ закрепляет организационно-правовое положение сотрудника, его обязанности, права и ответственность?

- А) Штатное расписание
- Б) Должностная инструкция
- В) Коллективный договор
- Г) Правила внутреннего трудового распорядка

Ответ: __

Объяснение выбора:

Задание 61. Как называется процесс адаптации нового сотрудника к корпоративной культуре, ценностям и неформальным правилам компании?

- А) Профессиональная адаптация
- Б) Психофизиологическая адаптация
- В) Социально-психологическая адаптация

- Г) Организационная адаптация

Ответ: ____

Объяснение выбора:

Задание 62. Что из перечисленного относится к элементам внутренней мотивации работника?

- А) Годовая премия
- Б) Интерес к содержанию самой работы
- В) Похвала от генерального директора
- Г) Угроза штрафа за опоздание

Ответ: ____

Объяснение выбора:

Задание 63. Какой тип карьеры предполагает перемещение сотрудника в другие функциональные сферы или на руководящие посты в разных компаниях?

- А) Вертикальная
- Б) Горизонтальная
- В) Межорганизационная
- Г) Внутриорганизационная

Ответ: ____

Объяснение выбора:

Задание 64. Что является главной целью кадрового планирования в организации?

- А) Сокращение затрат на оплату труда
- Б) Обеспечение организации нужным количеством сотрудников необходимой квалификации в нужное время
- В) Проведение ежегодной аттестации
- Г) Заполнение базы резюме кандидатов

Ответ: ____

Объяснение выбора:

Задания комбинированного типа, предполагающие выбор нескольких ответов из предложенных с последующим объяснением своего выбора

Задание 65. Какие из перечисленных подходов относятся к современной методологии управления персоналом? Выберите два правильных ответа и объясните выбор.

1. Административно-командный подход
2. Системный подход
3. Концепция «экономического человека»
4. Ситуационный подход

Ответ: ____

Объяснение выбора:

Задание 66. Какие функции кадровой службы относятся к обеспечивающим (поддерживающим), а не к стратегическим? Выберите два ответа и объясните выбор.

1. Кадровое делопроизводство и учет
2. Формирование корпоративной культуры
3. Расчет и начисление заработной платы
4. Проектирование организационной структуры

Ответ:

Объяснение выбора:

Задание 67. Какие методы оценки кандидатов обладают наиболее высокой прогностической валидностью (точностью прогноза эффективности сотрудника)? Выберите два ответа и объясните выбор.

1. Анализ резюме и рекомендаций
2. Центр оценки (Assessment Center)
3. Неструктурированное собеседование
4. Профессиональное тестирование (пробы работы)

Ответ:

Объяснение выбора:

Задание 68. Согласно двухфакторной теории Герцберга, какие из факторов относятся к «мотиваторам», а не к «гигиеническим факторам»? Выберите два ответа и объясните выбор.

1. Условия труда и безопасность
2. Признание заслуг и достижений
3. Уровень заработной платы
4. Возможность карьерного роста

Ответ:

Объяснение выбора:

Задание 69. Какие методы обучения персонала относятся к методам развития непосредственно «на рабочем месте» (on-the-job training)? Выберите два ответа и объясните выбор.

1. Наставничество (менторинг)
2. Лекции в профильном университете
3. Ротация кадров (смена должностей)
4. Бизнес-тренинг в специализированном центре

Ответ:

Объяснение выбора:

Задание 70. Какие показатели относятся к жестким объективным критериям (KPI) результативности сотрудника, в отличие от поведенческих характеристик? Выберите два ответа и объясните выбор.

1. Объем продаж в денежном выражении
2. Уровень лояльности к компании
3. Количество произведенных деталей без брака
4. Готовность помогать коллега

Ответ: __

Объяснение выбора:

КЛЮЧИ К ОЦЕНИВАНИЮ УК-4

БАЗОВЫЙ УРОВЕНЬ СЛОЖНОСТИ

Задания закрытого типа на установление соответствия

№ задания	Верный ответ	Критерии
1	ВAB	– верно – неверно
2	БBA	– верно

		– неверно
3	БАВ	– верно – неверно
4	БАВ	– верно – неверно
5	АВБ	– верно – неверно
6	БВА	– верно – неверно
7	БВА	– верно – неверно
8	ВАБ	– верно – неверно
9	ВБА	– верно – неверно
10	ВБА	– верно – неверно
11	ВАБ	– верно – неверно
12	БАВ	– верно – неверно
13	ВАБ	– верно – неверно
14	БВА	– верно – неверно
15	БАВ	– верно – неверно
16	БВА	– верно – неверно
17	БАВ	– верно – неверно
18	БАВ	– верно – неверно
19	ВАБ	– верно – неверно
20	БАВ	– верно – неверно

Задания закрытого типа на установление последовательности

№ задания	Верный ответ	Критерии
21	24135	– верно – неверно
22	51342	– верно – неверно
23	32514	– верно – неверно
24	4312	– верно – неверно

25	2143	– верно – неверно
26	3214	– верно – неверно
27	2413	– верно – неверно
28	2413	– верно – неверно
29	3124	– верно – неверно
30	3124	– верно – неверно
31	2143	– верно – неверно
32	21435	– верно – неверно
33	4213	– верно – неверно
34	2143	– верно – неверно
35	2143	– верно – неверно
36	3241	– верно – неверно
37	2134	– верно – неверно
38	2143	– верно – неверно
39	2413	– верно – неверно
40	2413	– верно – неверно

ПОВЫШЕННЫЙ УРОВЕНЬ СЛОЖНОСТИ

Задания открытого типа с развернутым ответом

№ задания	Верный ответ и объяснение выбора	Критерии
41	Ответ: Классическая теория рассматривает сотрудника как «экономического человека», винтик в производственном механизме, мотивируемый исключительно материальным вознаграждением и жестким контролем. Школа человеческих отношений выдвигает на первый план «социального человека». Она утверждает, что на производительность труда влияют психологический климат, внимание руководства, неформальные группы и чувство причастности к организации.	– верно – неверно
42	Ответ: Системный подход рассматривает управление персоналом как комплексную систему, состоящую из взаимосвязанных элементов (подсистем: подбор, адаптация, мотивация, оценка, развитие). Изменение одного элемента неизбежно влияет на другие. Система управления персоналом	– верно – неверно

	является открытой: она активно взаимодействует со внешней средой (рынком труда, законодательством) и внутренней средой организации (стратегией, технологиями).	
43	Ответ: Традиционное управление кадрами носит операционный, учетно-контрольный и реактивный характер (оформление документов, фиксация фактов). Концепция HRM рассматривает персонал не как издержки, а как стратегический актив и конкурентное преимущество. Она носит проактивный характер и интегрирована в общую бизнес-стратегию компании.	– верно – неверно
44	Ответ: TQM переносит фокус на вовлеченность каждого сотрудника в процесс непрерывного улучшения качества продукции и процессов. Это требует делегирования полномочий, развития командной работы (кружки качества), непрерывного обучения сотрудников и смещения роли менеджера от контроля к поддержке и лидерству.	– верно – неверно
45	Ответ: Принцип демократизации предполагает участие работников в управлении предприятием (партиципативный менеджмент). Это выражается в привлечении сотрудников к обсуждению стратегических вопросов, развитию самоуправления в коллективах, гласности принимаемых решений и открытости корпоративной информации.	– верно – неверно
46	Ответ: Организационная культура задает систему ценностей, норм и правил поведения. Она выступает неформальным регулятором: снижает потребность в жестком контроле, повышает лояльность, облегчает адаптацию новых сотрудников и консолидирует команду вокруг общих целей, повышая производительность.	– верно – неверно
47	Ответ: Какова взаимосвязь между корпоративной стратегией компании и ее кадровой стратегией? Приведите пример.	– верно – неверно
48	Ответ: 1) Анализ текущих человеческих ресурсов и внутренних возможностей организации. 2) Прогнозирование перспективных потребностей в персонале (количественных и качественных) на основе бизнес-планов. 3) Анализ предложения на рынке труда. 4) Разработка программ по устранению дефицита или избытка кадров (наем, обучение, сокращение).	– верно – неверно
49	Ответ: Количественная потребность определяет необходимое число работников определенной квалификации в конкретных подразделениях (отвечает на вопрос «Сколько?»). Качественная потребность определяет требования к уровню знаний, навыкам, компетенциям, опыту и личностным качествам сотрудников (отвечает на вопрос «Кто именно нужен?»).	– верно – неверно
50	Ответ: Методы: экстраполяция, экспертные оценки (метод Дельфи), компьютерное моделирование, метод нормирования труда. <i>Пример раскрытия:</i> Метод нормирования труда основан на расчете трудоемкости работ по формуле, где планируемый объем производства делится на норму выработки одного сотрудника с учетом фонда рабочего времени.	– верно – неверно
51	Ответ: Маркетинг персонала — это управленческая деятельность, направленная на долгосрочное обеспечение организации человеческими ресурсами. Внешние задачи включают: формирование привлекательного имиджа работодателя (HR-бренда) на рынке труда, изучение ожиданий потенциальных кандидатов, анализ предложений конкурентов и	– верно – неверно

	позиционирование компании как приоритетного места работы.	
52	Ответ: Преимущества: высокая мотивация действующих сотрудников (карьерный рост), низкие затраты на привлечение, быстрая адаптация, минимальные риски ошибки (человек уже знаком компании). Недостатки: опасность кумовства и внутренних конфликтов, ограничение притока «свежих идей» со стороны, возникновение цепной реакции вакансий (нужно искать замену на освободившееся место).	– верно – неверно
53	Ответ: Цели: сокращение сроков выхода на нормативную производительность, снижение текучести кадров на испытательном сроке, уменьшение уровня тревожности новичка. Этапы: 1) Введение в организацию (ознакомление с компанией, правилами). 2) Введение в должность (знакомство с обязанностями, рабочим местом). 3) Непосредственная адаптация (выполнение задач под руководством наставника). 4) Оценка результатов адаптации.	– верно – неверно
54	Ответ: Это комплексный метод оценки компетенций участников, включающий моделирование реальных рабочих ситуаций, деловые игры, индивидуальные тесты и интервью. За поведением кандидатов наблюдают специально обученные эксперты (ассессоры), которые оценивают проявление ключевых компетенций по единым критериям, что обеспечивает высокую объективность и валидность результатов.	– верно – неверно
55	Ответ: Обучение направлено на получение конкретных навыков и знаний, необходимых для выполнения текущих обязанностей здесь и сейчас. Развитие персонала — это долгосрочный процесс формирования будущих компетенций сотрудника, подготавливающий его к решению новых задач, карьерному росту и изменениям в организации.	– верно – неверно
56	Ответ: Кадровый резерв — это группа сотрудников, прошедших отбор и специальную подготовку для выдвижения на вышестоящие (обычно управленческие) должности. Принципы: актуальность (потребность в должностях), перспективность (возраст, потенциал роста), объективность (оценка по компетенциям), равенство возможностей.	– верно – неверно
57	Ответ: Ротация кадров — это временное или постоянное перемещение сотрудника на другое рабочее место или в другое подразделение аналогичного уровня. Цель — расширение кругозора работника, понимание смежных бизнес-процессов, профилактика выгорания и подготовка универсальных специалистов или руководителей.	– верно – неверно

ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ СЛОЖНОСТИ

Задания комбинированного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора

№ задания	Верный ответ и объяснение выбора	Критерии
58	Ответ: В	– верно
	Объяснение: Ресурсный подход позиционирует человеческий капитал как главный источник долгосрочных конкурентных преимуществ компании, а не просто как статью расходов или исполнителей.	– неверно
59	Ответ: Б	– верно

	Объяснение: Объект управления — это то, на что направлено воздействие. В данном случае это отдельные сотрудники, группы и персонал организации в целом.	– неверно
60	Ответ:Б	– верно
	Объяснение: Экономические методы включают материальное стимулирование (премии, бонусы, участие в прибыли), воздействуя на имущественные интересы работников.	– неверно
61	Ответ:Б	– верно
	Объяснение: Должностная инструкция регламентирует конкретную деятельность на определенной позиции, очерчивая круг задач, полномочий и ответственности сотрудника.	– неверно
62	Ответ:В	– верно
	Объяснение: Этот вид адаптации отвечает за включение работника в систему межличностных отношений коллектива и освоение им неписаных норм поведения в компании.	– неверно
63	Ответ:Б	– верно
	Объяснение: Внутренняя мотивация исходит из самого процесса деятельности и личного интереса к ней, тогда как деньги, похвала и штрафы — это внешние стимулы.	– неверно
64	Ответ:В	– верно
	Объяснение: Межорганизационная карьера характеризуется тем, что работник проходит все ступени профессионального роста в разных юридических лицах.	– неверно

Задания комбинированного типа, предполагающие выбор нескольких ответов из предложенных с последующим объяснением своего выбора

№ задания	Верный ответ и объяснение выбора	Критерии
65	Ответ:24	– верно
	Объяснение: Системный подход рассматривает организацию как единое целое, где персонал — важная взаимосвязанная подсистема. Ситуационный подход требует гибкости и адаптации методов управления к конкретным внешним и внутренним условиям компании. Административный подход и концепция «экономического человека» (где стимулом являются только деньги) считаются устаревшими классическими моделями.	– неверно
66	Ответ: 13	– верно
	Объяснение: Ведение кадрового учета и расчет выплат — это рутинные, операционные и регламентированные функции (бэк-офис). Они обеспечивают жизнедеятельность компании в рамках закона. Формирование культуры и проектирование структуры — это стратегические функции, определяющие долгосрочное развитие бизнеса.	– неверно
67	Ответ: 24	– верно
	Объяснение: Ассесмент-центр и практические рабочие пробы моделируют реальные бизнес-кейсы, что позволяет увидеть действия кандидата на практике. Неструктурированное интервью субъективно, а резюме часто содержит искаженную информацию, поэтому их валидность значительно ниже.	– неверно

68	Ответ: 24	– верно – неверно
	Объяснение: По Герцбергу, признание и рост вызывают искреннее удовлетворение работой и побуждают трудиться лучше. Деньги и условия труда — это гигиенические факторы. Их нехватка вызывает демотивацию, но их наличие само по себе не заставляет человека работать сверх нормы.	
69	Ответы: 13	– верно – неверно
	Объяснение: Наставничество и ротация происходят в реальной рабочей среде без отрыва от производства. Сотрудник решает практические задачи организации. Лекции и внешние тренинги проводятся вне рабочего места (off-the-job) и носят более теоретический или обобщенный характер.	
70	Ответы: 13	– верно – неверно
	Объяснение: Объем продаж и количество деталей измеряются в цифрах, их можно зафиксировать математически и проверить по отчетам. Лояльность и взаимопомощь — это поведенческие и личностные качества. Они оцениваются субъективно (например, методом «360 градусов»).	

ПК-2 Способен управлять на научной основе технологическими и творческими процессами в социокультурной сфере

БАЗОВЫЙ УРОВЕНЬ СЛОЖНОСТИ

Задания закрытого типа на установление соответствия

Задание 1: Установите соответствие между методом обучения персонала на рабочем месте и его спецификой:

Методы:

- А) Наставничество (Mentoring)
- Б) Ротация (Job Rotation)
- В) Шэдуинг (Shadowing)

Специфика:

1. Временное перемещение сотрудника на другое рабочее место или в другой отдел для расширения кругозора.
2. Наблюдение за работой опытного специалиста («быть тенью») без активного вмешательства в процесс.
3. Передача опыта и консультирование менее опытного сотрудника более квалифицированным коллегой в течение долгого времени.

Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:

1	2	3	4

Задание 2: Установите соответствие между уровнем оценки эффективности обучения (по модели Д. Киркпатрика) и предметом измерения:

Уровни:

А) Реакция

Б) Усвоение (Научение)

В) Результат (Бизнес-показатели)

Предмет измерения:

1. Прирост знаний и навыков сотрудников (измеряется тестами до и после тренинга).
2. Эмоциональное удовлетворение участников, их отзывы о тренере и условиях обучения.
3. Изменение ключевых показателей бизнеса (рост продаж, снижение брака) после обучения.

Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:

1	2	3	4

Задание 3: Установите соответствие между типом карьеры и траекторией движения сотрудника:

Типы карьеры:

А) Вертикальная

Б) Горизонтальная

В) Центростремительная

Траектории:

1. Расширение зоны ответственности или переход в смежную сферу без изменения ранга (рост экспертности).
2. Продвижение к ядру организации, включение в неформальные круги принятия ключевых решений.
3. Должностной рост, подъем по ступеням организационной иерархии

Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:

1	2	3

Задание 4: Установите соответствие между понятиями системы развития персонала и их определениями:

Понятия:

А) Кадровый резерв

Б) Индивидуальный план развития (ИПР)

В) Талант-менеджмент (Talent Management)

Определения:

1. Группа сотрудников, потенциально готовых к занятию целевых вышестоящих должностей.
2. Стратегический процесс привлечения, развития и удержания высокопотенциальных работников (HiPo).
3. Персональная программа мероприятий по профессиональному и личностному росту сотрудника на определенный период.

Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:

1	2	3	4

Задание 5: Установите соответствие между формой внерабочего обучения персонала и её особенностью:

Формы:

- А) Бизнес-тренинг
- Б) Лекция
- В) Кейс-метод (Case study)

Особенности:

1. Пассивная передача большого объема теоретической информации аудитории за короткое время.
2. Интенсивная интерактивная форма обучения, направленная на практическую отработку конкретных навыков.
3. Анализ реальной или вымышленной проблемной ситуации с выработкой групповых решений.

Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:

1	2	3	4

Задание 6: Установите соответствие между этапом карьеры человека и его возрастным диапазоном (согласно классической периодизации):

Этапы:

- А) Предварительный этап
- Б) Этап продвижения
- В) Этап сохранения (стабильности)

Возраст:

1. от 30 до 45 лет (утверждение в профессии, рост квалификации, занятие руководящих постов).
2. от 45 до 60 лет (пик квалификации, закрепление позиций, наставничество).
3. до 25 лет (получение образования, поиск вида деятельности).

Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:

1	2	3

Задание 7: Установите соответствие между понятием профессионального стандарта и его трактовкой:

Понятия:

- А) Профессиональный стандарт
- Б) Трудовая функция
- В) Квалификационный уровень

Трактовки:

1. Система требований к уровню знаний, умений и компетенций работника для выполнения конкретного вида деятельности.
2. Совокупность связанных между собой трудовых действий, представляющая собой обособленную часть технологического процесса.
3. Дифференцированная характеристика полномочий, ответственности и сложности выполняемых сотрудником задач.

Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:

1	2	3

Задание 8: Установите соответствие между моделью обучения «70-20-10» и распределением источников получения знаний:

Доли:

- А) 70%
- Б) 20%
- В) 10%

Источники:

1. Официальные программы, курсы, тренинги, чтение литературы.
2. Обучение через опыт, решение реальных рабочих задач на рабочем месте.
3. Социальное обучение, взаимодействие с коллегами, менторинг, обратная связь.

Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:

1	2	3

Задание 9: Установите соответствие между типом кадрового резерва и принципом его формирования:

Типы резерва:

- А) Оперативный резерв
- Б) Стратегический резерв
- В) Резерв развития

Принципы:

1. Кандидаты, ориентированные на замещение должностей в новых бизнес-направлениях или проектах.
2. Претенденты, способные заместить ключевые позиции в краткосрочной перспективе (в течение 1-6 месяцев).
3. Высокопотенциальные сотрудники, которых готовят под будущие стратегические цели компании (на 2-5 лет вперед).

Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:

1	2	3	4
---	---	---	---

--	--	--	--

Задание 10: Установите соответствие между «карьерными якорями» (по Э. Шейну) и ведущими ценностями работника:

Якоря:

- А) Автономия (независимость)
- Б) Стабильность места работы / жительства
- В) Профессиональная компетентность

Ценности:

1. Стремление быть экспертом в своем деле, отказ от общего руководства ради углубления в специальность.
2. Потребность в освобождении от организационных правил, жесткого графика и тотального контроля.
3. Приоритет безопасности, гарантированной занятости, предсказуемости будущего и лояльности компании.

Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:

1	2	3

Задание 11: Установите соответствие между формой оплаты труда и условием её применения:

Формы:

- А) Прямая сдельная
- Б) Простая повременная
- В) Сдельно-прогрессивная

Условия:

1. Оплата зависит исключительно от отработанного времени согласно тарифной ставке.
2. Оплата производится по базовым расценкам в пределах нормы, а за перевыполнение нормы — по повышенным расценкам.
3. Заработок напрямую зависит от объема качественно произведенной продукции по фиксированной расценке за единицу.

Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:

1	2	3	4

Задание 12: Установите соответствие между структурой компенсационного пакета (Total Rewards) и его элементом:

Элементы структуры:

- А) Базовый оклад (Base Pay)
- Б) Бенефиты (Benefits / Соцпакет)
- В) Нематериальное поощрение

Элементы:

1. Добровольное медицинское страхование (ДМС), оплата фитнеса, корпоративное питание.
2. Публичная благодарность на общем собрании, присвоение звания «Лучший сотрудник».

3. Фиксированная гарантированная часть заработной платы за выполнение должностных обязанностей.

Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:

1	2	3

Задание 13: Установите соответствие между показателем движения персонала и формулой его расчета:

Показатели:

- А) Коэффициент оборота по приему
- Б) Коэффициент текучести кадров
- В) Коэффициент постоянства кадров

Формулы:

- 1. Число уволенных по собственному желанию и за нарушения / Среднесписочная численность $\times 100\%$.
- 2. Число принятых за период сотрудников / Среднесписочная численность $\times 100\%$.
- 3. Число сотрудников, проработавших весь год / Численность на конец периода $\times 100\%$.

Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:

1	2	3

Задание 14: Установите соответствие между системой стимулирования труда и её автором / страной возникновения:

Системы:

- А) Грейдинг (метод Э. Хэя)
- Б) КРІ (Ключевые показатели эффективности)
- В) Пожизненный наем

Особенности / Родина:

- 1. Корпоративная культура крупных корпораций Японии, увязка стажа и лояльности с оплатой труда.
- 2. Оценка значимости и ценности должностей для компании на основе балльно-факторного метода.
- 3. Часть системы Balanced Scorecard (ССП) П. Нортон и Р. Каплана, каскадирование целей.

Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:

1	2	3

Задание 15: Установите соответствие между понятиями лояльности и вовлеченности персонала:

Понятия:

- А) Лояльность (по отношению к компании)

Б) Вовлеченность (Engagement)

В) Удовлетворенность трудом

Характеристики:

1. Состояние, при котором сотрудник готов вкладывать дополнительные усилия в работу ради успеха бизнеса.
2. Оценочное отношение сотрудника к условиям труда, графику, оплате (минимизация жалоб).
3. Корректное отношение к организации, разделение её ценностей и желание оставаться в ней работать.

Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:

1	2	3

Задание 16: Установите соответствие между видом HR-аудита и целевой направленностью:

Виды:

А) Кадровый аудит (compliance)

Б) Стратегический HR-аудит

В) Операционно-технологический аудит

Направленность:

1. Проверка кадрового делопроизводства на соответствие нормам Трудового кодекса РФ и минимизация рисков штрафов.
2. Анализ эффективности процедур HR-отдела (скорость закрытия вакансий, затраты на обучение).
3. Оценка соответствия долгосрочных целей системы управления персоналом общей бизнес-стратегии компании.

Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:

1	2	3

Задание 17: Установите соответствие между типом конфликта в коллективе и методом его разрешения:

Методы (по Томасу-Килманну):

А) Соперничество (конкуренция)

Б) Компромисс

В) Сотрудничество

Суть:

1. Поиск альтернативного решения, полностью удовлетворяющего глубокие интересы обеих сторон.
2. Стремление добиться удовлетворения только собственных интересов в ущерб интересам другого.
3. Урегулирование разногласий путем взаимных уступок, частичное удовлетворение требований сторон.

Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:

1	2	3

Задание 18: Установите соответствие между HR-метрикой и её экономическим смыслом:

Метрики:

- А) ROI (Return on Investment) обучения
- Б) eNPS (Employee Net Promoter Score)
- В) Коэффициент абсентеизма

Смысл:

1. Индекс чистой лояльности сотрудников, показывающий их готовность рекомендовать компанию как работодателя.
2. Финансовый показатель окупаемости инвестиций, вложенных в образовательную программу персонала.
3. Процент рабочего времени, потерянного из-за отсутствия сотрудников на работе (прогулы, больничные).

Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:

1	2	3

Задание 19: Установите соответствие между состоянием сотрудника и проявлением синдрома профессионального выгорания:

Стадии/симптомы:

- А) Эмоциональное истощение
- Б) Деперсонализация (цинизм)
- В) Редукция профессиональных достижений

Проявления:

1. Тенденция к негативному, бездушному или циничному отношению к клиентам, коллегам и самой работе.
2. Чувство опустошенности, хронической усталости, нехватки сил, не проходящее после выходных.
3. Возникновение чувства собственной некомпетентности, занижение ценности своего труда и успехов.

Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:

1	2	3

Задание 20: Установите соответствие между формой высвобождения персонала и её экономической/правовой причиной:

Формы:

- А) Сокращение штата
- Б) Аутплейсмент (Outplacement)
- В) Текучесть кадров

Причины/Суть:

1. Программа поддержки и трудоустройства увольняемых сотрудников на внешнем рынке за счет бывшей компании.
2. Оптимизация структуры компании, ликвидация должностей из-за падения объемов производства или автоматизации.
3. Стихийный процесс увольнения работников по собственному желанию или за дисциплинарные проступки.

Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:

1	2	3

Задания закрытого типа на установление последовательности

Задание 21: Расположите этапы оценки персонала по методу «360 градусов»:

- А) Формирование пула оценщиков (руководитель, коллеги, подчиненные, клиенты)
- Б) Самооценка сотрудника
- С) Заполнение опросников всеми участниками
- Д) Предоставление развивающей обратной связи и составление ИПР (индивидуального плана развития)

Запишите соответствующую последовательность букв слева направо:

--	--	--	--	--

Задание 22: Установите последовательность шагов при оценке эффективности по КРІ (Ключевым показателям эффективности):

- А) Каскадирование целей организации до уровня должностей
- Б) Мониторинг и фиксация фактических результатов за отчетный период
- С) Расчет итогового коэффициента результативности сотрудника
- Д) Утверждение плановых значений КРІ на период

Запишите соответствующую последовательность букв слева направо:

--	--	--	--

Задание 23: Установите последовательность этапов создания модели компетенций организации:

- А) Определение стратегических целей организации

- B) Сбор поведенческих индикаторов (интервью, фокус-группы)
- C) Кластеризация индикаторов и формирование профилей компетенций
- D) Тестирование и валидизация модели на пилотной группе

Запишите соответствующую последовательность букв слева направо:

--	--	--	--

Задание 24: Расположите уровни оценки эффективности обучения по модели Д. Киркпатрика от низшего к высшему:

- A) Результаты (влияние на бизнес-показатели компании)
- B) Поведение (изменение действий сотрудника на рабочем месте)
- C) Реакция (эмоциональный отклик и удовлетворенность участников)
- D) Усвоение (приобретенные знания, умения, навыки)

Запишите соответствующую последовательность букв слева направо:

--	--	--	--

Задание 25: Установите последовательность этапов процесса организации обучения персонала:

- A) Определение потребностей в обучении
- B) Выбор методов и провайдеров обучения, формирование бюджета
- C) Проведение учебных мероприятий
- D) Оценка эффективности проведенного обучения

Запишите соответствующую последовательность букв слева направо:

--	--	--	--

Задание 26: Расположите этапы формирования кадрового резерва организации:

- A) Определение целевых должностей для резервирования
- B) Оценка и отбор кандидатов в резерв
- C) Реализация программ развития (подготовки) резервистов
- D) Назначение резервиста на целевую должность (при открытии вакансии)

Запишите соответствующую последовательность букв слева направо:

--	--	--	--

Задание 27: Установите последовательность шагов сотрудника при составлении Индивидуального плана развития (ИПР):

- A) Формулирование целей развития (по SMART)
- B) Выбор развивающих действий (тренинги, чтение, проекты)
- C) Анализ зон роста на основе обратной связи (оценки)
- D) Согласование плана с руководителем и HR-специалистом

Запишите соответствующую последовательность букв слева направо:

--	--	--	--

Задание 28: Расположите этапы развития профессиональной карьеры работника по стадиям социализации:

- A) Продвижение (рост квалификации, продвижение по службе)
- B) Сохранение (пик профессионализма, передача опыта)
- C) Предварительный этап (обучение в вузе, выбор профессии)
- D) Завершение (подготовка к уходу на пенсию)

Запишите соответствующую последовательность букв слева направо:

--	--	--	--	--

Задание 29: Установите последовательность действий при проектировании системы корпоративного мобильного обучения (E-learning):

- A) Разработка или закупка учебного контента (электронных курсов)
- B) Выбор и внедрение LMS-платформы (системы управления обучением)
- C) Тестирование платформы на фокус-группе сотрудников
- D) Запуск системы на всю организацию и мониторинг вовлеченности

Запишите соответствующую последовательность букв слева направо:

--	--	--	--

Задание 30: Установите иерархическую последовательность потребностей в теории

A. Маслоу (от базовых к высшим):

- A) Потребность в безопасности
- B) Социальные потребности (причастность, любовь)
- C) Физиологические потребности
- D) Потребность в самовыражении (самоактуализации)

Запишите соответствующую последовательность букв слева направо:

--	--	--	--

Задание 31: Расположите этапы разработки системы грейдирования (на основе методики Хэя/Hay Group):

- A) Оценка должностей по баллам (на основе факторов)
- B) Описание и анализ рабочих мест (должностей)
- C) Группировка должностей в грейды
- D) Построение тарифной сетки и привязка вилок окладов к грейдам

Запишите соответствующую последовательность букв слева направо:

--	--	--	--

Задание 32: Установите последовательность элементов в мотивационной цепи классической теории ожидания В. Врума:

- A) Ожидание: Результат $\rightarrow$ Вознаграждение
- B) Валентность (ценность вознаграждения)
- C) Ожидание: Затраты труда $\rightarrow$ Результат
- D) Итоговая мотивация

Запишите соответствующую последовательность букв слева направо:

--	--	--	--

Задание 33: Установите последовательность этапов разработки системы нематериальной мотивации:

- A) Проведение опроса удовлетворенности и выявление доминирующих мотивов персонала
- B) Разработка каталога бенефитов и программ признания заслуг
- C) Расчет бюджета на проведение нематериальных мероприятий
- D) Внедрение программ и оценка динамики лояльности (eNPS)

Запишите соответствующую последовательность букв слева направо:

--	--	--	--

Задание 34: Установите логическую последовательность стадий процесса мотивации индивида:

- A) Осознание потребности
- B) Формирование мотива к действию
- C) Возникновение потребности (дефицита чего-либо)
- D) Целенаправленное поведение и достижение результата (удовлетворение)

Запишите соответствующую последовательность букв слева направо:

--	--	--	--

Задание 35: Установите последовательность этапов развития трудового коллектива (по модели Такмена):

- A) Нормирование (Norming — стабилизация, выработка правил)
- B) Формирование (Forming — знакомство, ориентация)
- C) Функционирование (Performing — продуктивная работа)
- D) Бурление (Storming — конфликты, распределение ролей)

Запишите соответствующую последовательность букв слева направо:

--	--	--	--

Задание 36: Расположите этапы динамики развития конфликта в организации в логическом порядке:

- А) Возникновение предконфликтной ситуации
- В) Открытое конфликтное поведение (инцидент, столкновение)
- С) Осознание ситуации как конфликтной сторонами
- Д) Разрешение или затухание конфликта, постконфликтный синдром

Запишите соответствующую последовательность букв слева направо:

--	--	--	--

Задание 37: Установите последовательность шагов руководителя при применении дисциплинарного взыскания (согласно ТК РФ):

- А) Затребование от работника письменного объяснения
- В) Фиксация факта проступка (акт, докладная записка)
- С) Издание приказа о применении дисциплинарного взыскания
- Д) Ознакомление работника с приказом под роспись

Запишите соответствующую последовательность букв слева направо:

--	--	--	--

Задание 38: Расположите уровни корпоративной культуры по Э. Шайну от поверхностного к глубинному:

- А) Провозглашаемые ценности (стратегии, цели, лозунги)
- В) Артефакты (видимые проявления: дресс-код, интерьер, ритуалы)
- С) Базовые представления (бессознательные убеждения, восприятие мира)

Запишите соответствующую последовательность букв слева направо:

--	--	--	--

Задание 39: Установите последовательность этапов изменения корпоративной культуры по модели К. Левина:

- А) «Замораживание» (Refreezing — закрепление новой культуры в регламентах и привычках)
- В) «Размораживание» (Unfreezing — осознание необходимости перемен, разрушение

старых стереотипов)

С) «Изменение» (Changing — внедрение новых ценностей, моделей поведения)

Запишите соответствующую последовательность букв слева направо:

--	--	--	--

Задание 40: Установите последовательность действий HR-департамента при оптимизации (сокращении) численности персонала:

А) Определение критериев преимущественного права оставления на работе

В) Принятие стратегического решения об оптимизации структуры

С) Уведомление сотрудников и органов службы занятости в установленные законом сроки

Д) Выплата компенсаций и проведение процедур увольнения / аутплейсмента

Запишите соответствующую последовательность букв слева направо:

--	--	--	--

ПОВЫШЕННЫЙ УРОВЕНЬ СЛОЖНОСТИ

Задания открытого типа с развернутым ответом

Задание 41. Что представляет собой управление деловой карьерой сотрудника со стороны организации?

Ответ:

Задание 42. Объясните суть метода деловой оценки персонала «360 градусов».

Ответ:

Задание 43. Каковы основные условия эффективности применения системы КРІ (ключевых показателей эффективности)?

Ответ:

Задание 44. Раскройте разницу между понятиями «мотивация» и «стимулирование» труда.

Задание 45. Как иерархия потребностей А. Маслоу применяется в современной практике управления персоналом?

Ответ:

Задание 46. Опишите двухфакторную теорию мотивации Ф. Герцберга. Каковы ее практические следствия?

Ответ:

Задание 47. В чем заключается суть теории ожиданий В. Врума?

Ответ:

Задание 48. Перечислите не менее четырех видов нематериального стимулирования персонала.

Ответ:

Задание 49. Проведите различие между понятиями «руководитель» (менеджер) и «лидер» в организации.

Задание 50. Охарактеризуйте стили руководства по классификации К. Левина (авторитарный, демократический, либеральный).

Ответ:

Задание 51. Объясните основную идею ситуационной модели руководства Херси-Бланшара.

Ответ:

Задание 52. Каковы основные причины сопротивления персонала организационным изменениям и как их преодолеть?

Ответ:

Задание 53. Опишите конструктивные и деструктивные функции конфликтов в трудовом коллективе.

Ответ:

Задание 54. Из каких основных показателей складывается экономическая эффективность системы управления персоналом?

Задание 55. Что изучает эргономика и какова ее роль в управлении персоналом?

Задание 56. Дайте определение понятию «абсентеизм» и объясните, почему этот показатель важен для HR-менеджера.

Ответ:

Задание 57. Охарактеризуйте сущность и значение кадрового аудита в организации.

Ответ:

ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ СЛОЖНОСТИ

Задания комбинированного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора

Задание 58. Что является главной целью кадрового планирования в организации?

- А) Сокращение затрат на оплату труда
- Б) Обеспечение организации нужным количеством сотрудников необходимой квалификации в нужное время
- В) Проведение ежегодной аттестации
- Г) Заполнение базы резюме кандидатов

Ответ:

Объяснение выбора:

Задание 59. Метод оценки персонала «360 градусов» предполагает сбор информации от:

- А) Только от непосредственного руководителя
- Б) От руководителя, коллег, подчиненных и клиентов
- В) Исключительно путем самооценки сотрудника
- Г) Профильного внешнего кадрового агентства

Ответ: ____

Объяснение выбора:

Задание 60. В чем заключается суть «кадрового резерва» компании?

- А) Список сотрудников, подготовленных к увольнению
- Б) Группа перспективных работников, отобранных для выдвижения на руководящие должности
- В) Архив трудовых книжек бывших сотрудников
- Г) Временные сотрудники, нанятые на сезонные работы

Ответ: ____

Объяснение выбора:

Задание 61. Какой стиль руководства характеризуется единоличным принятием решений и жестким контролем со стороны начальника?

- А) Демократический
- Б) Либеральный
- В) Авторитарный
- Г) Ситуационный

Ответ: ____

Объяснение выбора:

Задание 62. Согласно теории мотивации Ф. Герцберга, к «гигиеническим» факторам (удерживающим на работе, но не мотивирующим напрямую) относятся:

- А) Признание заслуг и успех
- Б) Условия труда и размер заработной платы
- В) Возможность карьерного роста
- Г) Степень ответственности

Ответ: ____

Объяснение выбора:

Задание 63. Как называется процесс передачи части полномочий и ответственности руководителя на нижние уровни управления?

- А) Децентрализация
- Б) Делегирование
- В) Координация
- Г) Специализация

Ответ: __

Объяснение выбора:

Задание 64. Что является основным критерием эффективности системы управления персоналом?

- А) Количество проведенных тренингов в год
- Б) Степень достижения целей организации при оптимальном использовании человеческих ресурсов
- В) Толщина пакета кадровых документов
- Г) Низкий уровень заработной платы в отрасли

Ответ: __

Объяснение выбора:

Задания комбинированного типа, предполагающие выбор нескольких ответов из предложенных с последующим объяснением своего выбора

Задание 65. Какие стратегии поведения в конфликте по сетке Томаса-Килменна ориентированы на максимальный учет интересов обеих сторон? Выберите два ответа и объясните выбор.

1. Избегание (уклонение)
2. Сотрудничество
3. Приспособление
4. Компромисс

Ответ: __

Объяснение выбора:

Задание 66. Какие элементы относятся к поверхностному (видимому) уровню корпоративной культуры по классификации Э. Шайна? Выберите два ответа и объясните выбор.

1. Базовые представления о природе человека
2. Дресс-код сотрудников
3. Провозглашаемые ценности компании
4. Архитектура и дизайн офиса

Ответ:

Объяснение выбора:

Задание 67. Какие инструменты направлены на ускорение профессиональной (а не социальной) адаптации нового сотрудника? Выберите два ответа и объясните выбор.

1. Корпоративный приветственный тренинг (Welcome-тренинг)
2. Предоставление технологических карт и регламентов процессов
3. Экскурсия по офису и знакомство с командой
4. Закрепление бадди (напарника) для разбора рабочих программ

Ответ:

Объяснение выбора:

Задание 68. Какие методы используются для прогнозирования качественной (а не количественной) потребности в персонале? Выберите два ответа и объясните выбор.

1. Метод экспертных оценок (Дельфи)
2. Анализ тенденций (экстраполяция)
3. Метод построения профилей компетенций
4. Расчет по нормам выработки

Ответ:

Объяснение выбора:

Задание 69. Какие виды дисциплинарных взысканий официально предусмотрены Трудовым кодексом РФ? Выберите два ответа и объясните выбор.

1. Денежный штраф
2. Замечание
3. Лишение отпуска
4. Выговор

Ответ:

Объяснение выбора:

Задание 70. Какие действия напрямую формируют внутренний HR-бренд компании, направленный на удержание текущих сотрудников? Выберите два ответа и объясните выбор.

1. Публикация имиджевых статей в СМИ
2. Развитие прозрачной системы карьерных лестниц (грейдов)
3. Участие HR-директора в профильных конференциях
4. Улучшение программы добровольного медицинского страхования (ДМС)

Ответ: ____

Объяснение выбора:

КЛЮЧИ К ОЦЕНИВАНИЮ ПК-2

БАЗОВЫЙ УРОВЕНЬ СЛОЖНОСТИ

Задания закрытого типа на установление соответствия

№ задания	Верный ответ	Критерии
1	БВА	– верно – неверно
2	БАВ	– верно – неверно
3	БВА	– верно – неверно
4	АБВ	– верно – неверно
5	БВА	– верно – неверно
6	БВА	– верно – неверно
7	БАВ	– верно – неверно
8	БВА	– верно – неверно
9	АБВ	– верно – неверно
10	АБВ	– верно – неверно
11	ВА	– верно – неверно
12	ВАБ	– верно – неверно
13	АБВ	– верно – неверно
14	БАВ	– верно – неверно
15	БВА	– верно – неверно
16	ВБА	– верно

		– неверно
17	БАБ	– верно – неверно
18	БАВ	– верно – неверно
19	БАВ	– верно – неверно
20	БАБ	– верно – неверно

Задания закрытого типа на установление последовательности

№ задания	Верный ответ	Критерии
21	2413	– верно – неверно
22	1342	– верно – неверно
23	2413	– верно – неверно
24	2314	– верно – неверно
25	21345	– верно – неверно
26	3142	– верно – неверно
27	1243	– верно – неверно
28	2134	– верно – неверно
29	3412	– верно – неверно
30	1324	– верно – неверно
31	1234	– верно – неверно
32	2143	– верно – неверно
33	2143	– верно – неверно
34	132	– верно – неверно
35	3412	– верно – неверно
36	1234	– верно – неверно
37	1324	– верно – неверно
38	4132	– верно – неверно

39	1234	– верно – неверно
40	1234	– верно – неверно

ПОВЫШЕННЫЙ УРОВЕНЬ СЛОЖНОСТИ

Задания открытого типа с развернутым ответом

№ задания	Верный ответ и объяснение выбора	Критерии
41	Ответ: Это совместная деятельность кадровой службы, руководителя и самого сотрудника по планированию, организации и контролю его профессионального и должностного роста. Включает составление индивидуальных планов развития (ИПР), определение карьерных траекторий (вертикальных или горизонтальных) и предоставление возможностей для продвижения.	– верно – неверно
42	Ответ: Метод заключается в сборе информации о профессиональных и личностных качествах сотрудника из нескольких источников: от его непосредственного руководителя, подчиненных (если есть), коллег (равных по уровню) и клиентов/партнеров. Также проводится самооценка сотрудника. Результаты используются для составления планов развития, а не для административных наказаний.	– верно – неверно
43	Ответ: 1) Показатели должны быть четко измеримыми и достижимыми. 2) Количество КРП на одного сотрудника не должно превышать 3–5 штук. 3) Сотрудник должен напрямую влиять на свои показатели. 4) Система должна быть прозрачной (работник понимает алгоритм расчета бонуса). 5) Показатели должны быть увязаны со стратегическими целями компании.	– верно – неверно
44	Ответ: Мотивация — это внутренний процесс побуждения человека к деятельности для достижения своих целей (внутренние ценности, интерес к работе, потребность в признании). Стимулирование — это внешнее воздействие со стороны организации на поведение работника с помощью материальных и нематериальных стимулов (премии, штрафы, грамоты, соцпакет).	– верно – неверно
45	Ответ: Руководитель должен понимать, на каком уровне пирамиды находится сотрудник, чтобы применять адекватные стимулы. Например, если у работника не закрыты базовые потребности (низкая зарплата, плохие условия), бессмысленно мотивировать его ценностями самовыражения или миссией компании. По мере удовлетворения низших потребностей фокус смещается на социальное признание и развитие потенциала.	– верно – неверно
46	Ответ: Герцберг разделил факторы на гигиенические (условия труда, зарплата, политика компании) и мотивирующие (достижения, признание, содержание работы). Удовлетворение гигиенических факторов лишь снимает неудовлетворенность, но не мотивирует к высокой отдаче. Для реального роста производительности нужно задействовать мотивирующие факторы (обогащение труда).	– верно – неверно
47	Ответ: Мотивация зависит от трех ожиданий сотрудника: 1)	– верно

	Затраты труда – Результат (приведут ли усилия к успеху?). 2) Результат – Вознаграждение (получит ли он за этот результат обещанное?). 3) Валентность (насколько ценно для него это вознаграждение?). Если хотя бы один из этих факторов равен нулю, общая мотивация будет нулевой.	– неверно
48	Ответ: 1) Публичное признание заслуг (грамоты, корпоративные награды, звание лучшего сотрудника). 2) Улучшение условий труда и эргономики (гибкий график, удаленная работа). 3) Социальные программы (медицинская страховка, оплата фитнеса). 4) Предоставление возможностей для профессионального обучения за счет компании.	– верно – неверно
49	Ответ: Руководитель обладает формальной (административной) властью, назначается официально, управляет процессами с помощью планов, контроля и должностных инструкций. Лидер опирается на неформальный авторитет, признание со стороны группы, мотивирует людей видением будущего и ведет их за собой благодаря личным качествам.	– верно – неверно
50	Ответ: <i>Авторитарный:</i> единоличное принятие решений, жесткий контроль, дистанция с подчиненными. <i>Демократический:</i> коллегиальное обсуждение решений, делегирование полномочий, доверие и поощрение инициативы. <i>Либеральный (попустительский):</i> минимальное вмешательство руководителя, группа предоставлена самой себе, решения принимаются стихийно.	– верно – неверно
51	Ответ: Эффективность стиля руководства зависит от степени «зрелости» подчиненных (их готовности и способности выполнять задачи). Для незрелых сотрудников нужен директивный стиль (четкие указания). Для умеренно зрелых — убеждающий или участвующий. Для высокопрофессиональных и мотивированных сотрудников оптимальным является делегирование полномочий	– верно – неверно
52	Ответ: <i>Причины:</i> страх потери работы или статуса, неопределенность, нежелание переучиваться, привычка к старому порядку. <i>Преодоление:</i> открытое информирование о целях изменений, вовлечение сотрудников в проектирование реформ, проведение обучения, материальная и психологическая поддержка.	– верно – неверно
53	Ответ: <i>Конструктивные:</i> вскрытие скрытых проблем, разрядка напряженности, поиск новых креативных решений, сплочение группы вокруг проблемы. <i>Деструктивные:</i> снижение производительности, ухудшение социально-психологического климата, рост текучести кадров, разрушение коммуникационных связей.	– верно – неверно
54	Ответ: Из соотношения затрат на персонал (наем, обучение, оплата труда) и полученных результатов: рост производительности труда, увеличение прибыли на одного сотрудника (ROI в персонал), снижение затрат, связанных с браком, простоями и текучестью кадров.	– верно – неверно
55	Ответ: Эргономика изучает взаимодействие человека с техническими средствами и окружающей средой в процессе труда. Ее роль заключается в оптимизации рабочих мест (свет, мебель, оборудование) с целью снижения утомляемости работников, предотвращения профзаболеваний и повышения за счет этого производительности труда.	– верно – неверно
56	Ответ: Абсентеизм — это общее количество рабочего времени,	– верно

	потерянное из-за отсутствия сотрудников на работе (прогулы, частые больничные, опоздания). Высокий уровень абсентеизма указывает на скрытые проблемы в организации: низкую мотивацию, выгорание, плохие условия труда или нездоровый психологический климат в коллективе.	– неверно
57	Ответ: Кадровый аудит — это периодическая независимая проверка кадровой политики, документации, процессов и показателей HR-системы на соответствие трудовому законодательству и стратегическим целям бизнеса. Его значение заключается в минимизации юридических рисков (штрафов), выявлении неэффективных расходов на персонал и оптимизации кадровых процессов.	– верно – неверно

ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ СЛОЖНОСТИ

Задания комбинированного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора

№ задания	Верный ответ и объяснение выбора	Критерии
58	Ответ: Б	– верно – неверно
	Объяснение: Кадровое планирование направлено на оптимизацию численности и качественного состава штата для бесперебойного достижения стратегических целей бизнеса.	
59	Ответ: Б	– верно – неверно
	Объяснение: Метод «360 градусов» — это круговая оценка, где поведение и компетенции сотрудника оценивают все, с кем он взаимодействует по работе, включая его самого.	
60	Ответ: Б	– верно – неверно
	Объяснение: Кадровый резерв формируется для обеспечения преемственности управления и оперативного замещения ключевых должностей подготовленными внутренними кандидатами.	
61	Ответ: В	– верно – неверно
	Объяснение: Авторитарный (директивный) стиль минимизирует инициативу подчиненных, замыкая все управленческие и контролирующие функции на лидере.	
62	Ответ: Б	– верно – неверно
	Объяснение: По Герцбергу, плохие условия труда и низкая зарплата вызывают неудовлетворенность. Но их улучшение лишь снимает негатив, не становясь долгосрочным мотивом для трудовых подвигов.	
63	Ответ: Б	– верно – неверно
	Объяснение: Делегирование — это передача задач и прав по их решению лицу, принимающему на себя ответственность за их выполнение, в рамках иерархии.	
64	Ответ: Б	– верно – неверно
	Объяснение: Научный менеджмент оценивает HR-систему по её вкладу в общий финансовый и организационный успех компании при соблюдении баланса затрат на персонал.	

Задания комбинированного типа, предполагающие выбор нескольких ответов из предложенных с последующим объяснением своего выбора

№ задания	Верный ответ и объяснение выбора	Критерии
65	Ответ:24	– верно – неверно
	Объяснение: При сотрудничестве стороны ищут интегративное решение, полностью удовлетворяющее всех. При компромиссе стороны идут на взаимные уступки. Избегание игнорирует проблему, а приспособление означает одностороннюю сдачу позиций.	
66	Ответ: 24	– верно – неверно
	Объяснение: Дресс-код и интерьер офиса — это артефакты. Их легко увидеть, услышать или потрогать при первом посещении компании. Ценности лежат на более глубоком подсознательном уровне, а базовые представления скрыты в менталитете и требуют долгого изучения.	
67	Ответ:	– верно – неверно
	Объяснение: Технологические карты и помощь бадди в освоении программ помогают сотруднику освоить свои прямые должностные обязанности и стандарты работы. Welcome-тренинг и экскурсия направлены на социализацию, то есть привыкание к компании, правилам и коллективу.	
68	Ответ: 13	– верно – неверно
	Объяснение: Качественная потребность — это требования к знаниям, навыкам и квалификации. Эксперты определяют, какие навыки понадобятся в будущем, а профили компетенций четко описывают эти требования. Экстраполяция и нормы выработки считают количество штатных единиц.	
69	Ответы: 24	– верно – неверно
	Объяснение: Замечание и выговор (а также увольнение) — это законные дисциплинарные взыскания согласно ТК РФ. Штрафы и лишение законного отдыха (отпуска) нелегальны. За их применение работодателя могут привлечь к ответственности государственные органы.	
70	Ответы:24	– верно – неверно
	Объяснение: Внутренний бренд создается для тех, кто уже работает в компании. Грейдинг и ДМС улучшают условия труда и повышают лояльность штатного персонала. Публикации в СМИ и выступления на конференциях работают на внешний бренд — привлечение кандидатов с рынка.	