

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Приволжский исследовательский медицинский университет"
Министерства здравоохранения Российской Федерации

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
Богомолова Е.С.
« 25 » *сентября* 2021 г.



ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине **Управление персоналом**

направление подготовки **32.04.01 Общественное здравоохранение**

профиль **Управление здравоохранением**

Квалификация выпускника:

Магистр

Форма обучения:

очно-заочная

Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом» предназначен для контроля знаний по программе магистратуры по направлению подготовки 32.04.01 – Общественное здравоохранение, профиль Управление здравоохранением.

1. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом»

<i>Компетенция (код)</i>	<i>Индикаторы достижения компетенций</i>	<i>Виды занятий</i>	<i>Оценочные средства</i>
УК-3	ИдК-3.1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет роль каждого участника в команде. ИдУК-3.2. Планирует и организует работу в рамках согласованных целей и задач, умеет добиваться их исполнения ИдУК-3.4. Демонстрирует способность к эффективному взаимодействию с другими членами команды и представителями сообщества при организации профессионального сотрудничества ИдУК-3.5. Демонстрирует понимание результатов (последствий) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения поставленной цели, контролирует их выполнение.	Лекции, практические занятия, самостоятельная работа	Практические задания Контрольные вопросы Тесты
УК-5	ИдУК-5.1. Находит и использует необходимую для саморазвития и взаимодействия с другими информацию о культурных особенностях и традициях различных сообществ. ИдУК-5.3. Умеет толерантно и конструктивно взаимодействовать с представителями сообществ с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции	Лекции, практические занятия, самостоятельная работа	Практические задания Тесты Доклады-презентации Деловые игры
ПК-7	ИдПК-7.1. Умеет организовать работу в системе общественного здоровья и здравоохранения при эффективном использовании трудовых и экономических ресурсов	Лекции, практические занятия, самостоятельная работа	Практические задания Контрольные вопросы Доклады-презентации

Текущий контроль по дисциплине «Управление персоналом» осуществляется в течение всего срока освоения данной дисциплины. Выбор оценочного средства для проведения текущего контроля на усмотрение преподавателя. Промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине «Управление персоналом» проводится по итогам обучения и является обязательной.

2. Критерии и шкала оценивания

Индикаторы компетенции	Критерии оценивания	
	Не зачтено	Зачтено
Полнота знаний	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Могут быть допущены несущественные ошибки

Наличие умений	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи, выполнены все задания. Могут быть допущены несущественные ошибки.
Наличие навыков (владение опытом)	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач. Могут быть допущены несущественные ошибки.
Мотивация (личностное отношение)	Учебная активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствуют	Проявляется учебная активность и мотивация, демонстрируется готовность выполнять поставленные задачи.
Характеристика сформированности компетенции	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучение	Сформированность компетенции соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач.
Уровень сформированности компетенций	Низкий	Средний/высокий

3. Оценочные средства

3.1. Текущий контроль

Примеры оценочных средств для текущего контроля

3.1.1 Задания с развернутым ответом

№п/п	Компетенции, проверяемые данным заданием	Вопрос открытого типа	Правильный вариант ответа
4	УК-3, УК-5, ПК-7	Типы кадровой политики по масштабности.	Пассивная кадровая. Реактивная политика. Превентивная политика, Активная политика.
5	УК-3, УК-5, ПК-7	Административные методы управления персоналом.	Административные методы: организационные и распорядительные и воздействия а так же дисциплинарная, материальная и административная ответственность
6	УК-3, УК-5, ПК-7	Экономические методы управления персоналом	Экономические методы : плановое ведение хозяйств; хозяйственный расчет; оплата труда; рыночное ценообразование, налоговая система.

3.1.2 Задания с выбором одного или нескольких ответов

№ п/п	Компетенции, проверяемые данным заданием	Тестовые вопросы и варианты ответов	Правильный вариант ответа
-------	--	-------------------------------------	---------------------------

1	УК-3, УК-5, ПК-7	УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ОТЛИЧИИ ОТ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ВКЛЮЧАЕТ СТРАТЕГИЧЕСКИЙ И ИННОВАЦИОННЫЙ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ 1) да 2) нет	1
2	УК-3, УК-5, ПК-7	УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ЭТО ВИД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО УПРАВЛЕНИЮ ЗАНЯТОСТЬЮ НА ПРОИЗВОДСТВЕ; 1) да 2) нет	2
3	УК-3, УК-5, ПК-7	ОДНИМ ИЗ СОСТАВЛЯЮЩИХ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ЯВЛЯЕТСЯ КАРЬЕРА И ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТЬ В РАБОТЕ: 1) да 2) нет	1

3.1.3 Задания на сопоставление

№п/п	Компетенции проверяемые данным заданием	Задание, варианты ответов для сопоставления	Правильный вариант ответа
1	УК-3, УК-5, ПК-7	Сопоставьте виды текучести кадров и активность 1) текучесть, связанная с неудовлетворенностью работника рабочим местом дела 2) текучесть, связанная с неудовлетворенностью организации данным работником А. пассивная текучесть В. активная текучесть	1-В 2-А
2.	УК-3, УК-5, ПК-7	Сопоставьте определения и виды коэффициентов: 1) отношение числа работников проработавших весь год к среднесписочной численности персонала 2) отношение занятости должностных единиц к среднесписочной численности персонала А. Коэффициент постоянства состава В. Коэффициент укомплектованности	1-А 2-В

		кадрами	
3	УК-3, УК-5, ПК-7	<p>Сопоставьте определения и виды поиска персонала</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Найм большого количества сотрудников на однотипные вакансии 2. Поиск, направленный на активное привлечение сотрудников из других компаний, часто конкурирующих 3. Поиск талантов среди студентов и выпускников вузов и бизнес-школ <p>А. Охота за головами В. Массовый рекрутинг С. Прелиминаринг</p>	1-В 2-А 3-С
4	УК-3, УК-5, ПК-7	<p>Сопоставьте виды работ и стратегии управления персоналом</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Работа организации по привлечению и удержанию необходимых сотрудников 2. Работа по обеспечению взаимосвязи между бизнес-стратегией и оценкой результатов труда персонала <ol style="list-style-type: none"> А. стратегия обеспечения трудовыми ресурсами В. стратегия управления эффективностью 	1-А 2-В

3.2. Промежуточный контроль

3.2.1 Задания с развернутым ответом

№п/п	Компетенции, проверяемые данным заданием	Вопрос открытого типа	Правильный вариант ответа
1	УК-3, УК-5, ПК-7	Управление персоналом и составляющие удовлетворения человека как участника трудового процесса.	Управление персоналом вид деятельности по руководству людьми, направленный на достижение целей организации на основе использования труда, опыта таланта людей и с учетом их удовлетворенности трудом.

			Основными составляющими удовлетворенности являются: материальная заинтересованность; условия труда; карьера; заинтересованность в работе.
2	УК-3, УК-5, ПК-7	Методы оценки персонала	методы: «360 градусов», ранжирования, тестирования, самооценок, библиографический, эталона, суммарных оценок, попарного сравнения и др.
3	УК-3, УК-5, ПК-7	Цели формирования кадровой политики	Кадровая политика направлена на : — формирование профессионализма и культуры персонала, — достижение укомплектованности всех участков работниками; — эффективное использование сохранение и приумножение интеллектуально-кадрового потенциала.
4	УК-3, УК-5, ПК-7	Типы кадровой политики по масштабности.	Пассивная кадровая. Реактивная политика. Превентивная политика, Активная политика.
5	УК-3, УК-5, ПК-7	Административные методы управления персоналом.	Административные методы: организационные и распорядительные и воздействия а так же дисциплинарная, материальная и административная ответственность
6	УК-3, УК-5, ПК-7	Экономические методы управления персоналом	Экономические методы : плановое ведение хозяйств; хозяйственный расчет; оплата труда; рыночное ценообразование, налоговая система.
7	УК-3, УК-5, ПК-7	Социологические методы управления персоналом	Социологические методы: соревнование; личностные качества; методы исследования, методы управления конфликтами
8	УК-3, УК-5, ПК-7	Психологические методы управления персоналом	Психологические методы: типы личности; темперамент; черты характера; способы психологического воздействия; поведение, стрессы
9	УК-3, УК-5, ПК-7	Планирование кадров .	В части планирования служба управления персоналом: 1) анализирует потребности в персонале; 2) анализирует прогноз числа персонала при различных вариантах развития организации; 3) отслеживает изменения трудового законодательства, 4) предлагает, согласовывает, утверждает планы

			по работе с персоналом
10	УК-3, УК-5, ПК-7	Современные технологии подбора персонала.	Технологии: Скрининг. Массовый рекрутинг-найм. Рекомендательный рекрутинг-). Прямой поиск. Племенаринг - Аутсорсинг. Смартстаффинг
11	УК-3, УК-5, ПК-7	Аватар персонала. Профессиограмма.	Аватар кандидата- описание образа идеального кандидата и основных черт характера, мотивации, жизненных интересов. Профессиограмма - список требований к сотруднику. Разделы профессиограммы: Название специальности. Описание рабочего процесса. Знания и навыки Квалификация. Санитарно- гигиенические условия.
12	УК-3, УК-5, ПК-7	Характеристика основных методов отбора персонала.	Методы отбора кадров: метод анкетирования; метод собеседования; метод интервьюирования; отборочные тесты; «аквариум».
13	УК-3, УК-5, ПК-7	Адаптация персонала: подходы, виды	Организационная адаптация - Социально-психологическая адаптация. Профессиональная адаптация. Психофизиологическая адаптация
14	УК-3, УК-5, ПК-7	Инновации адаптации персонала	Welcome-тренинг. Job Shadowing (слежка, преследование). Баддинг (дружище). Погружение.
15	УК-3, УК-5, ПК-7	Методы обучения персонала на рабочем месте	Инструктаж, Ротация. Наставничество. Метод усложняющихся заданий. Баддинг
16	УК-3, УК-5, ПК-7	Методы обучения персонала вне рабочего места	Профессиональная подготовка. Повышение квалификации. Переподготовка. Стажировка. Самообучение.
17	УК-3, УК-5, ПК-7	Инновации обучения персонала.	Виртуальная реальность. Дополненная реальность. Искусственный интеллект Находит индивидуальный подход к Смешанная реальность. Геймификация - Case-study.
18	УК-3, УК-5, ПК-7	Оценка эффективности обучения	Модель оценки эффективности обучения (Д.Киркпатрик). 1уровень – «Реакция участников». 2уровень – «Обученность». 3 уровень – «Применение». 4 уровень – «Результаты».5 уровень – Отдача от инвестиций в обучение.
19	УК-3, УК-5, ПК-7	Организация развития персонала.	Принципы развития сотрудников: 1.Инвестировать лучше всего в развитие тех перспективных сотрудников.2.Сначала нужно

			подготовить новую должность, новые задачи и проблемы, а затем заниматься развитием. 3. Внимательно выбирать тренеров и коучей. 4. Лучшее обучение – короткое. Худшее обучение – то, которое длится долго.
20	УК-3, УК-5, ПК-7	Для чего нужна оценка персонала	Позволяет: - оценить потенциал для продвижения некомпетентных сотрудников; снизить затраты на обучение; повысить трудовую мотивацию; разработать кадровые программы обучения и развития персонала.
21	УК-3, УК-5, ПК-7	Организация аттестации персонала.	Аттестация персонала – кадровые мероприятия, призванные оценить соответствие уровня труда, качества и потенциала личности требованиям выполняемой деятельности. Типы: 1. Очередная аттестация. 2. При повышении в должности. 3. После окончания испытательного срока. 4. При перемещении в другое подразделение
22	УК-3, УК-5, ПК-7	Типы формирования кадрового резерва.	Кадровый резерв - группа работников, потенциально способных к руководящей деятельности, подвергшихся отбору и прошедших целевую квалификационную подготовку. Два вида резерва: резерв развития и резерв функционирования
23	УК-3, УК-5, ПК-7	Кадровая политика и стратегии управления персоналом	Кадровая политика может быть направлена на: 1. Политика занятости 2. Политика обучения 3. Политика благосостояния 4. Политика оплаты труда 5. Политика трудовых отношений–
24	УК-3, УК-5, ПК-7	Кадровая стратегия обеспечения трудовыми ресурсами .	Направления реализации стратегии: Наем сотрудников, которые разделяют и соответствуют ценностям компании. Создание гибридных рабочих мест. Вознаграждайте не только за результаты, но и за усилия.
25	УК-3, УК-5, ПК-7	Кадровая стратегия управления эффективностью.	Стратегия управления эффективностью- обеспечение взаимосвязи между бизнес-стратегией, оценкой результатов труда персонала и его вознаграждением. Инструмент реализации стратегии- KPI

			ключевые показатели результативности (выполнения).
26	УК-3, УК-5, ПК-7	Кадровая стратегия развития персонала.	Стратегия развития персонала :совершенствование организационного обучения и создание обучающейся организации. Расстановка приоритетов инвестирования в персонал.
27	УК-3, УК-5, ПК-7	Кадровая стратегия вознаграждения персонала.	Стратегическая система вознаграждения сотрудников: компенсация, льготы, признание, признательность. Определиться с источником финансирования каждого элемента вознаграждения.
28	УК-3, УК-5, ПК-7	Кадровая стратегия развития психологического климата.	Направления реализации стратегии развития психологического климата: предоставление реальной информации об условиях труда и его оплаты, льгот и компенсаций; постоянное «прокачивание» деловых и личностных качеств сотрудников
29	УК-3, УК-5, ПК-7	Кадровая стратегия привязанности	Направления реализации стратегии привязанности: определение программ повышения лояльности декларирование и поддержание общих устоев и положение организационной культуры предприятия. признание достижений, делегирование полномочий.
30	УК-3, УК-5, ПК-7	Кадровая стратегия развития климата доверия	Направления реализации стратегии развития климата доверия: «облегченное производство», демократическое управление

3.2.2 Задания с выбором одного или нескольких ответов

№ п/п	Компетенции, проверяемые данным заданием	Тестовые вопросы и варианты ответов	Правильный вариант ответа
1	УК-3, УК-5, ПК-7	УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ОТЛИЧИИ ОТ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ВКЛЮЧАЕТ СТРАТЕГИЧЕСКИЙ И ИННОВАЦИОННЫЙ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ 3) да 4) нет	1
2	УК-3, УК-5, ПК-7	УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ЭТО ВИД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО УПРАВЛЕНИЮ	2

		ЗАНЯТОСТЬЮ НА ПРОИЗВОДСТВЕ; 3) да 4) нет	
3	УК-3, УК-5, ПК-7	ОДНИМ ИЗ СОСТАВЛЯЮЩИХ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ЯВЛЯЕТСЯ КАРЬЕРА И ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТЬ В РАБОТЕ: 3) да 4) нет	1
4	УК-3, УК-5, ПК-7	АДМИНИСТРАТИВНЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ БАЗИРУЮТСЯ НА СПОСОБАХ МОТИВАЦИИ ОБЩЕСТВЕННОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ЛЮДЕЙ ЧЕРЕЗ «МНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВА» 1) да 2) нет	2
5	УК-3, УК-5, ПК-7	СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ БАЗИРУЮТСЯ НА ВЛАСТИ, ДИСЦИПЛИНЕ И ВЗЫСКАНИЯХ 1) да 2) нет	2
6	УК-3, УК-5, ПК-7	К ЭКОНОМИЧЕСКИМ МЕТОДАМ УПРАВЛЕНИЯ ОТНОСИТСЯ ПЛАНОВОЕ ВЕДЕНИЕ ХОЗЯЙСТВА И ОПЛАТА ТРУДА 1) да 2) нет	1
7	УК-3, УК-5, ПК-7	ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ОСНОВЫВАЮТСЯ НА ЗНАНИИ ВНУТРЕННЕГО ДУШЕВНОГО МИРА ЧЕЛОВЕКА 1) да 2) нет	1
8	УК-3, УК-5, ПК-7	КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ПРЕДПРИЯТИЯ НАПРАВЛЕНА НА ДОСТИЖЕНИЕ УКОМПЛЕКТОВАННОСТИ ВСЕХ УЧАСТКОВ ПРЕДПРИЯТИИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫМИ РАБОТНИКАМИ, 1) да 2) нет	1
9	УК-3, УК-5, ПК-7	КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ОБЯЗАТЕЛЬНО НАХОДИТ СВОЕ ОТРАЖЕНИЕ В КОНТРАКТАХ СОТРУДНИКОВ 1) да 2) нет	1
10	УК-3, УК-5, ПК-7	ПЛАНИРОВАНИЕ КАДРОВ ПРОВОДИТЬСЯ ТОЛЬКО С ЦЕЛЬЮ	2

		ОПРЕДЕЛЕНИЯ ЧИСЛА УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА 1) да 2) нет	
11	УК-3, УК-5, ПК-7	ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА НЕ ЯВЛЯЕТСЯ ПОКАЗАТЕЛЕМ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИМ ОБОСНОВАННУЮ ЧИСЛЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА 1) да 2) нет	2
12	УК-3, УК-5, ПК-7	КАЧЕСТВЕННАЯ ПОТРЕБНОСТЬ В ПЕРСОНАЛЕ ВЫРАЖАЕТСЯ В КОНКРЕТНЫХ КАТЕГОРИЯХ, КВАЛИФИКАЦИИ, ПО УРОВНЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ. 1) да 2) нет	1
13	УК-3, УК-5, ПК-7	НЕОБХОДИМАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА ЗАВИСИТ ОТ ВРЕМЕНИ НЕОБХОДИМОГО НА ВЫПОЛНЕНИЕ ПЛАНОВОГО ЗАДАНИЯ И ОТ ВРЕМЕНИ РАБОТЫ ОДНОГО РАБОТНИКА 1) да 2) нет	1
14	УК-3, УК-5, ПК-7	ЧИСЛО СОТРУДНИКОВ НЕ ЗАВИСИТ ОТ ОБЪЕМА УСЛУГ И НОРМАТИВА ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА 1) да 2) нет	2
15	УК-3, УК-5, ПК-7	К ВНЕШНИМ СРЕДСТВАМ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ЯВЛЯЮТСЯ ВЫПУСКНИКИ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ И ЦЕНТРОВ, ПРОШЕДШИЕ ПОДГОТОВКУ И ПЕРЕПОДГОТОВКУ ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПРЕДПРИЯТИЯ 1) да 2) нет	2
16	УК-3, УК-5, ПК-7	ВНУТРЕННИМИ СРЕДСТВАМИ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ОТНОСЯТСЯ СМЕЖНЫЕ ПО ПРОФИЛЮ ПРЕДПРИЯТИЯ; ВУЗЫ, КОЛЛЕДЖИ, ТЕХНИКУМЫ, ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ УЧИЛИЩА 1) да 2) нет	2
17	УК-3, УК-5, ПК-7	К ПРЕИМУЩЕСТВАМ ВНЕШНЕГО НАБОРА ОТНОСИТСЯ ВЫБОР ИЗ БОЛЬШЕГО ЧИСЛА КАНДИДАТОВ.	1

		1) да 2) нет	
18	УК-3, УК-5, ПК-7	К НЕДОСТАТКАМ ВНЕШНЕГО НАБОРА ОТНОСИТСЯ ДОЛГИЙ ПЕРИОД ПРИВЫКАНИЯ 1) да 2) нет	2
19	УК-3, УК-5, ПК-7	СТРУКТУРИРОВАННЫЕ РЕЗЮМЕ ПИШУТСЯ В СВОБОДНОМ СТИЛЕ БЕЗ ОГРАНИЧЕНИЯ БЛОКОВ. 1) да 2) нет	2
20	УК-3, УК-5, ПК-7	РАЗВЕРНУТОЕ РЕЗЮМЕ ПИШЕТСЯ ПО ТРЕБОВАНИЮ РАБОТОДАТЕЛЯ 1) да 2) нет	1
21	УК-3, УК-5, ПК-7	ПРОФЕССИОГРАММА ОТРАЖАЕТ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И ПРАВА РАБОТНИКА, А СОДЕРЖИТ ПОДРОБНЫЕ ОПИСАНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА 1) да 2) нет	2
22	УК-3, УК-5, ПК-7	АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА ЭТО ПРОЦЕСС ПРИСПОСОБЛЕНИЯ КОЛЛЕКТИВА К ИЗМЕНЯЮЩИМСЯ УСЛОВИЯМ ОПЛАТЫ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ 1) да 2) нет	2
23	УК-3, УК-5, ПК-7	ВЫПОЛНЕНИЕ ДОЛЖНОСТНОЙ ИНСТРУКЦИИ НЕ ЯВЛЯЕТСЯ КРИТЕРИЕМ АДАПТАЦИИ ДЛЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА 1) да 2) нет	2
24	УК-3, УК-5, ПК-7	ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА ПРОВОДИТСЯ И В СЛУЧАЕ ИЗМЕНЕНИЯ ОБЪЕМА ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ 1) да 2) нет	1
25	УК-3, УК-5, ПК-7	К ДОСТОИНСТВАМ ВНУТРИОРГАНИЗАЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ ОТНОСИТСЯ ЭКОНОМИЧНОСТЬ ПРИ БОЛЬШОЙ АУДИТОРИИ 1) да 2) нет	1

3.2.3 Задания на дополнение

№ п/п	Компетенции проверяемые данным заданием	Задание на установление дополнения	Правильный вариант ответа
1	УК-3, УК-5, ПК-7	Описание образа идеального кандидата и основных черт характера, мотивации, жизненных интересов — это _____	аватар кандидата
2	УК-3, УК-5, ПК-7	Список требований к сотруднику — это _____	профессиограмма
3	УК-3, УК-5, ПК-7	Организационные воздействия, распорядительные воздействия это _____ методы управления персоналом...	административные
4	УК-3, УК-5, ПК-7	Фонды стимулирования, нормативы, оплата труда это _____ методы управления персоналом	экономические
5	УК-3, УК-5, ПК-7	Соревнование, собеседование, социометрия это _____ методы управления персоналом	социальные
6.	УК-3, УК-5, ПК-7	Внушение, убеждение, похвала, совет, требование, комплимент это _____ методы управления персоналом	психологические
7	УК-3, УК-5, ПК-7	_____ кадровая политика действует в таких бизнес-структурах, которые прикладывают минимум усилий для управления кадрами.	Пассивная
8	УК-3, УК-5, ПК-7	_____ кадровая политика направлена на будущий кадровый потенциал	Превентивная
9	УК-3, УК-5, ПК-7	_____ кадровая политика характеризуется _____ предельной прозрачностью для персонала любого уровня.	Открытая
10	УК-3, УК-5, ПК-7	«Просеивание» кандидатов на должность по формальным признакам резюме из общего потока называется _____	скринингом