

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Выборнова Любовь Алексеевна
Должность: Ректор
Дата подписания: 21.09.2025 13:00:50
Уникальный программный ключ:
c3b3b9c625f6c113afa2a2c42baff9e05a38b76e

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Товолжский государственный университет сервиса» (ФГБОУ ВО «ПВГУС»)

УТВЕРЖДЕНО

на заседании

Высшей школы экономики и

управления

Протокол от 18.04.2025 № 9

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

(фонд оценочных средств)

для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

«Теория и практика управления персоналом»

наименование дисциплины

по образовательной программе высшего образования – программе

магистратуры

бакалавриата, специалитета,
магистратуры

«Стратегический менеджмент»

наименование образовательной программы

38.04.02 «Менеджмент»

шифр, наименование направления подготовки / специальности

Составитель

Журавлева Т.А., доцент Высшей школы экономики
и управления, к.э.н.

ФИО, должность, структурное подразделение,
ученая степень, ученое звание

1. Паспорт фонда оценочных средств

1.1. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикаторов достижения компетенции
ОПК-4	Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций	ИОПК-4.1. Демонстрирует знание технологий и методов управления проектной и процессной деятельностью в организации ИОПК-4.2. Содержательно интерпретирует проблемные ситуации используя современные практики управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявляя и оценивая новые рыночные возможности ИОПК-4.3. Разрабатывает инновационные стратегии развития организации и соответствующие им бизнес-модели

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знает: методологические основы современных подходов в теории и практике управления персоналом в экономических субъектах

Умеет: устанавливать причинно-следственные связи между современными проблемами управления персоналом; применять методы и средства обобщения исследований и разработок в области управления персоналом

Владеет: способами решения профессиональных задач знания (на продвинутом уровне)

1.2. Содержание дисциплины

№	Тема (раздел дисциплины) (в соответствии с РПД)	Компетенция
1	Тема 1. Управление персоналом, как сфера управленческой деятельности	ОПК-4
2	Тема 2. Концепции управления персоналом	ОПК-4
3	Тема 3. Экономический подход к управлению персоналом	ОПК-4
4	Тема 4. Органический подход к управлению персоналом	ОПК-4
5	Тема 5. Гуманистический подход к управлению персоналом	ОПК-4

1.3. Система оценивания по дисциплине

Дисциплина изучается в течение одного семестра.

Форма промежуточной аттестации по дисциплине – экзамен.

Шкала оценки уровня сформированности компетенций		Шкала оценки уровня освоения дисциплины	
Уровневая шкала оценки компетенций	100 балльная шкала, %	100 балльная шкала, %	5-балльная шкала, дифференцированная оценка/балл
Допороговый	Ниже 61	Ниже 61	«Неудовлетворительно» / 2
Пороговый	61-85,9	61-69,9	«Удовлетворительно» / 3

		70-85.9	«Хорошо» / 4
Повышенный	86-100	86-100	«Отлично» / 5

2. Перечень оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации

Контроль и оценка результатов освоения дисциплины осуществляется преподавателем в ходе текущего контроля успеваемости (в процессе проведения практических занятий, тестирования, опросов).

В ходе проведения промежуточной аттестации осуществляется контроль и оценка результатов освоения компетенций.

Перечень вопросов для подготовки к экзамену

ОПК-4. Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций

1. Этапы развития практики управления персоналом.
2. Понятие персонала и его характеристика.
3. Современные проблемы теории и практики управления персоналом
3. Понятия «кадры», «персонал», «человеческий капитал», «человеческие ресурсы», «трудовой потенциал», «человеческий фактор»
4. Классические теории управления персоналом и их авторы
5. Теории человеческих отношений и их авторы
6. Теории человеческих ресурсов и их авторы
7. Теория «научного управления» и ее автор
8. Концепция «использование трудовых ресурсов»
9. Концепция «человеческих отношений» и ее автор
10. Школа «научного управления» и ее автор
11. Японская модель управления
12. Концепция «управления человеческими ресурсами» американских ученых Т. Питерс и Р. Уотермен
13. Теория Z - У. Оучи
14. Основные положения концепции «управления человеческими ресурсами»
15. Сущность экономического подхода к управлению персоналом
16. Основные принципы экономического подхода к управлению персоналом
17. Организационный подход как новая перспектива управления персоналом
18. Организационный подход как перспектива управления персоналом
19. Сущность органического подхода к управлению персоналом
20. Основные принципы органического подхода к управлению персоналом
21. Гуманистический подход как представления об организации культурного феномена
22. Сущность гуманистического подхода к управлению персоналом
23. Основные принципы гуманистического подхода к управлению персоналом
24. Проблема управления персоналом с точки зрения постулатов «человек как ресурс» и «человек как субъект»
25. Три взаимосвязанных подхода, вытекающих из экономических и организационных теорий.
26. Два основных подхода к управлению персоналом: японский и евро-американский
27. Параметрические методы, особенности и возможности применения
28. Метод «ФСА», его особенности и возможности применения
29. Существующая практика работы в области управления персоналом в России
30. Основная проблема реформирования экономики по Б. Айксу и Р. Ритерману.

Примерный тест для итогового тестирования

1. Представители классических теорий управления
 - : А. Файоль
 - : Э. Мэйо
 - : А. Маслоу
 - : А. К. Гастев
 - : К. Арджерис
2. Представители теорий человеческих отношений
 - : Л. Урвик
 - : Р. Ликарт
 - : Ф. Герцберг
 - : М. Вебер
 - : Э. Мэйо
3. Основоположники теории человеческих ресурсов
 - : П. М. Кержецев
 - : Р. Блейк
 - : Ф. Герцберг
 - : Г. Флорд
 - : Д. Макгрегор
4. Видный представитель теории человеческих отношений –
 - : А. Маслоу
 - : А. Файоль
 - : Э. Мэйо
 - : М. Вебер
5. Что является, согласно концепции Ф. Герцберга, факторами, мотивирующими трудовую деятельность?
 - : условия труда;
 - : содержание труда;
 - : характер труда;
 - : организация труда.
6. Укажите неверный ответ. Основными представителями исследований в области мотивации труда являются:
 - : А. Маслоу;
 - : Ф. Герцберг;
 - : Ф. Тейлор;
 - : В. Врум;
 - : М. Вебер.
7. Укажите неверные ответы. Основными представителями немецкой школы социологии труда являются:
 - : А. Маслоу;
 - : Ф. Герцберг;
 - : К. Маркс;
 - : М. Вебер;
 - : Э. Дюркгейм.
8. Автор концепции «организация – бюрократия»:
 - : М. Вебер;
 - : К. Маркс;
 - : Ф. Герцберг;
 - : Дж. Маршалл.
9. Известный немецкий социолог, основоположник теории организации:
 - : М. Вебер;
 - : О. Конт;
 - : Ф. Герцберг;
 - : Дж. Маршалл.
10. «Атмосфера или климат в организации называется ее культурой. Культура отражает преобладающие обычаи, нравы и отражения в организации», – определил
 - : М. Мескон

- : Т. Трайс
- : А. Кеннеди
- : Д. Бейер
- 11. «Глубинный» уровень по Э. Шейну включает
 - : базовые предположения
 - : верования
 - : ценности
 - : внешние факты
- 12. «Кружки качества», как элемент организационной культуры, показали свою высокую эффективность в
 - : США
 - : Западной Европе
 - : Японии
 - : Корее
- 13. «Японцы – единственные люди, которые наработали методичный и стандартизированный подход к принятию решений. Этот подход попирает все правила, выдвинутые теоретиками. К тому же их решения оказываются очень эффективными», - отметил
 - : Дракер
 - : Сате
 - : Дистефано
 - : Хофстид
- 14. Акцентирование внимания на человеческом ресурсе способствовало рождению нового представления о (об)
 - : предприятии
 - : организации
 - : учреждении
 - : фирме
- 15. Бюрократические структуры поддерживают существование организаций, показал -:
 - Д. Макгрегор
 - : Д. Вудворд
 - : М. Вебер
 - : М. Фоллет
- 16. Впервые ввел в обиход понятие «научное управление»
 - : Ф. Тейлор
 - : Э. Мэйо
 - : Л. Брандейс
 - : Г. Форд
- 17. Впервые вывел вопросы научной организации труда (НОТ) за пределы предприятия, выдвинул проблемы эффективности управления в военном деле, на транспорте, в домашнем хозяйстве
 - : Г. Эмерсон
 - : Ф. Тейлор
 - : А. Файоль
 - : В. Терещенко
- 18. Впервые предложил классификацию потребностей и взаимосвязей между ними, построив иерархию,
 - : А. Маслоу
 - : Э Мэйо
 - : М. Вудкок
 - : А. Лазурский
- 19. Все проблемы предприятия решают совместно с рабочими менеджеры и инженеры
 - : американские
 - : английские
 - : японские
 - : немецкие
- 20. В соответствии с моделью ситуационного лидерства Хауза и Митчелла, предлагаются лидерские стили:

- : директивный, поддерживающий, ориентированный на достижения, участвующий
 - : участвующий, авторитарный, либеральный, делегирующий
 - : бытовой, директивный, поддерживающий, указывающий
 - : демократический, бытовой, директивный, участвующий
21. Доминирующие потребности персонала в период до 1900 года
- : повышение зарплат на основе более высокой производительности
 - : безопасные условия труда и создание предпосылок для хорошей работы
 - : интересы персонала практически не учитывались
 - : потребности самовыражения
22. Английская философия Управления персоналом основывается на
- : традициях конкуренции и поощрения индивидуума работников с четкой ориентацией на прибыль компании и зависимость личного дохода от неё
 - : традициях уважения к старшему, коллективизма, всеобщего согласия, вежливости и патернализма
 - : традиционных ценностях нации и теории человеческих отношений
23. Технократический подход к управлению персоналом характеризуется
- : господством авторитарного стиля управления
 - : выработкой организацией самостоятельной стратегии использования и развития трудовых ресурсов
 - : кадровая политика во многом прерогатива государственных органов и идеологических механизмов
 - : исчезновение жестких организационных структур
 - : создание условий для расширения знаний, повышения квалификации, увеличения полномочий сотрудников
24. Концепция управления персоналом включает в себя
- : разработку должностных инструкций работников службы управления персоналом
 - : разработку методологии системы управления персоналом
 - : формирование организационной структуры управления организации
 - : формирование системы управления персоналом
 - : разработку технологии управления персоналом
25. Современная концепция управления человеческими ресурсами включает в себя критерии оценки эффективности
- : органичная, гибкая форма организации
 - : центральная бюрократия
 - : полное использование потенциала сотрудников
 - : самоконтроль
 - : внешний контроль
26. Персонал организации
- : совокупность работников организации, объединенных в специализированные службы
 - : выделение работников по социально-демографическим группам
 - : совокупность отдельных лиц работников, объединенных по какому-либо признаку
 - : личный состав организации, работающий по найму и обладающий определенными признаками
27. Объектом функций по управлению персоналом является
- : весь персонал организации
 - : менеджеры по персоналу
 - : руководители функциональных и производственных подразделений совместно со службой управления персоналом
 - : высшее руководство, руководители функциональных и производственных подразделений совместно со службой управления персоналом
 - : высшее руководство организации
28. Характеристика философии управления персоналом организации: высокая конкуренция, гарантии для работников низкие, оплата труда по результатам, поощрение индивидуализма работников – присуще
- : Японии
 - : России
 - : Америке
 - : Англии

- :Франции
- 29. Укрупненными факторами, оказывающими воздействие на людей в организации являются
 - :иерархическая структура организации
 - :состояние здоровья
 - :уровень образования
 - :рынок
 - :культура
- 30. Важнейшим экономическим методом управления персоналом является
 - :техничко-экономическое обоснование
 - :экономическое стимулирование
 - :техничко-экономический анализ
 - :техничко-экономическое планирование
 - :финансирование
- 31. Социально-психологические методы управления персоналом включают в себя
 - :техничко-экономический анализ
 - :социально-психологическое планирование
 - :инструктирование
 - :создание нормального психологического климата
 - :развитие у работников инициативы и ответственности
- 32. Социально-психологические методы управления персоналом методы позволяют
 - :выявить лидеров
 - :связать мотивацию людей с конечным результатом производства
 - :оценить результаты деятельности структурного подразделения
 - :принимать решения о материальном стимулировании работников
 - :обеспечить эффективные коммуникации и решения конфликтов в коллективе
- 33. Метод функционально-стоимостного анализа позволяет выявить
 - :основные направления совершенствования управления персоналом, оценки результатов анализа и причины недостатков
 - :затраты на производство продукции или оказание услуг с результатами, полученными при реализации продукции или оказании услуг
 - :возможные комбинации вариантов организационных решений, предлагаемых для осуществления отдельных функций управления персоналом
 - :формы систематизации, записи и ясного представления мнений и заключений экспертов
- 34. К методам обследования системы управления персоналом относятся
 - :функционально-стоимостной анализ
 - :корреляционный и регрессионный анализы
 - :структуризации целей
 - :активное наблюдение рабочего дня
 - :изучение документов
- 35. Научная организация труда решает три основные задачи: экономическую, психофизиологическую и
 - :политическую
 - :научную
 - :организационную
 - :социальную
 - :общественную