

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Вятский государственный университет»

Институт непрерывного образования российских и иностранных граждан



УТВЕРЖДАЮ

Директор ИНО

Е.Л. Сырцова

\_\_\_\_\_ марта 2019 г.

## ПРОГРАММА ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

для дополнительной профессиональной программы –  
программы повышения квалификации  
«Управление персоналом»

Киров  
2019

## Общие положения

Итоговая аттестация проводится в форме зачета. Зачет представляет собой итоговое испытание по профессионально-ориентированным проблемам, устанавливающее соответствие подготовленности выпускников требованиям ДПП. Зачет проводится с целью проверки уровня и качества профессиональной подготовки слушателей и должен, наряду с требованиями к содержанию отдельных дисциплин, учитывать также общие требования к выпускнику, предусмотренные профессиональными стандартами и квалификационными характеристиками. Зачет позволяет выявить и оценить уровень сформированности компетенций у выпускника для решения профессиональных задач, готовность к новым видам профессиональной деятельности.

Зачет проводится в форме теста.

### Перечень проверяемых результатов обучения

В рамках проведения итоговой аттестации устанавливается соответствие уровня знаний слушателей профессиональным стандартам.

Профессиональные компетенции	Практический опыт	Умения	Знания
<b>ПК 1</b> – способность выполнять работы по администрированию процессов и документооборота по учету и движению кадров	- организация документооборота по учету и движению кадров; - подготовка уведомлений, отчетной и статистической информации персоналу	-организовывать хранение документов в соответствии с требованиями трудового законодательства РФ и локальными нормативными актами организации; - работать с информационными системами и базами данных по ведению учета и движению персонала.	- трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права; - Законодательство РФ о персональных данных; - базовые основы информатики, построения информационных систем и особенности работы с ними.
<b>ПК 2</b> – способность проводить поиск, привлечение, подбор и отбор персонала	- выбор способов и методов привлечения персонала в соответствии с утвержденными планами;	- определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; - применять технологии и методики поиска, привлечения,	- технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; - системы, методы и формы материального и

	<p>- оценка соответствия кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности).</p>	<p>подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой.</p>	<p>нематериального стимулирования труда персонала;</p> <p>- основы психологии и социологии труда;</p> <p>Основы экономики, организации труда и управления персоналом;</p> <p>- локальные акты организации, регулирующие порядок обеспечения персоналом.</p>
<p><b>ПК 3</b> – способность управлять процессом развития персонала</p>	<p>- подготовка планов профессиональной карьеры работников;</p> <p>- формирование кадрового резерва;</p> <p>- организация мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала;</p> <p>- организация мероприятий по адаптации, стажировке и обучению персонала;</p> <p>- подготовка предложений по совершенствованию систем обучения, адаптации и стажировки, развития и построения профессиональной карьеры персонала.</p>	<p>- определять краткосрочные и долгосрочные потребности развития персонала и построения его профессиональной карьеры;</p> <p>- применять технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры;</p> <p>- разрабатывать планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы;</p> <p>- организовывать обучающие мероприятия;</p> <p>- определять группы персонала для стажировки и адаптации;</p> <p>- производить анализ и оценку результатов адаптации и стажировок персонала.</p>	<p>- система, способы, методы, инструменты построения профессиональной карьеры;</p> <p>- методы определения и оценки личностных и профессиональных компетенций;</p> <p>- системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала;</p> <p>- методология обучения.</p>
<p><b>ПК 4</b> –</p>	<p>- постановка</p>	<p>- организовывать</p>	<p>- методы,</p>

<p>способность осуществлять операционное управление персоналом подразделением организации</p>	<p>и оперативных целей по вопросам управления персоналом; - разработка планов, программ и процедур в управлении персоналом; - разработка предложений по обеспечению персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике; - разработка стандартов деятельности подразделения и унификация процессов; - оперативное управление персоналом подразделения организации; - постановка задач работникам структурного подразделения, определение ресурсов для их выполнения, контроль исполнения.</p>	<p>работу персонала структурного подразделения; - определять задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации; - применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой; - внедрять стратегию по управлению персоналом; - определять зоны ответственности и эффективности работы персонала структурного подразделения, распределять задачи и обеспечивать материально-технические ресурсы для их исполнения; - применять методы оперативного управления персоналом организации; - определять показатели эффективности работы персонала подразделения.</p>	<p>и способы и инструменты управления персоналом; - цели, стратегия развития и бизнес-план организации; - политика управления персоналом организации; - системы стандартов по бизнес-процессам, профессиям, нормам труда; - теории управления персоналом и его мотивации; - формы и методы оценки персонала и результатов их труда; - технологии оперативного управления персоналом организации; - теории и методы управления развитием персонала.</p>
<p>ПК 5- способность применять стратегическое</p>	<p>- анализ успешных корпоративных практик по</p>	<p>- разрабатывать стратегии и политики в управлении персоналом;</p>	<p>- методы оценки работы структурных подразделений, результатов труда</p>

<p>управление персоналом организации в практике</p>	<p>на организации стратегического управления персоналом организации, организационно-го проектирования и взаимодействия подразделений;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- постановка стратегических целей в управлении персоналом;</li> <li>- разработка корпоративной политики, планов, программ, процедур и технологий по управлению персоналом</li> <li>- разработка корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала;</li> <li>- формирование системы оплаты и организации труда</li> <li>- разработка организационной структуры, планирование потребности в персонале организации;</li> <li>- планирование деятельности и разработка мероприятий по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации;</li> <li>- организация проведения аудита и контроллинга в</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой;</li> <li>- определять и анализировать внутренние коммуникации, моделировать поведение персонала;</li> <li>- формировать планы и мероприятия по управлению персоналом.</li> </ul>	<p>персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы проведения аудитов, контроллинга управленческих процессов;</li> <li>- методы анализа количественного и качественного состава персонала;</li> <li>- системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала;</li> <li>- методы анализа социальных программ и определения их экономической эффективности;</li> <li>- организация управления развитием организации;</li> <li>- теории управления организацией, политика и стратегия управления персоналом;</li> <li>- методы оценки, результатов и эффективности труда.</li> </ul>
---	---	--	--

	управлении персоналом.		
--	---------------------------	--	--

### Перечень вопросов и заданий к итоговой аттестации

1. Философия организации - это:
  - а) систематизированный перечень наименований дел, которые ведутся в организации, с указанием сроков их хранения, оформленный в установленном порядке
  - б) совокупность внутрифирменных принципов, норм и правил взаимоотношений персонала, своеобразная система ценностей и убеждений, воспринимаемая добровольно или в процессе воспитания всем персоналом организации и подчиненная достижению глобальной цели организации
  - в) документ, в котором отражаются вопросы организации работы предприятия, оплаты труда работников, порядок предоставления отпусков, командирования сотрудников, права и обязанности работников и администрации
  - г) документ, в котором определены все структурные подразделения предприятия, должности, требующиеся в каждом подразделении и количество работников
2. Характеристика философии управления персоналом организации: высокая конкуренция, гарантии для работников низкие, оплата труда по результатам, поощрение индивидуализма работников:
  - а) Япония
  - б) Россия
  - в) Америка
  - г) Англия
3. Философия организации разрабатывается на основе документа:
  - а) Административный кодекс
  - б) Правила внутреннего трудового распорядка
  - в) Трудовой кодекс
  - г) Уголовный кодекс
4. Английская философия УП основывается на...
  - а) традиции четкой дисциплины, коллективизма, эффективности, повышения уровня жизни работников и сохранение социальных благ и гарантий сотрудников в новых условиях хозяйствования
  - б) традиционных ценностях нации и теории человеческих отношений
  - в) традициях конкуренции и поощрения индивидуума работников с четкой ориентацией на прибыль компании и зависимость личного дохода от неё
  - г) традициях уважения к старшему, коллективизма, всеобщего согласия, вежливости и патернализма
5. Технология управления персоналом предполагает:

а) рассмотрение сущности персонала организации как объекта управления

б) формирование поведения индивидов, соответствующего целям и задачам организации, методов и принципов управления персоналом

в) разработку методологии управления персоналом и формирование системы управления персоналом

г) совокупность этапов организации отбора, найма, приема персонала, его деловую оценку, профориентацию, обучение, управление его деловой карьерой, мотивацию и организацию труда и др.

6. Главной целью службы управления персоналом является:

а) разработка кадровой политики, концепции управления персоналом

б) разработка программы профориентации и адаптации персонала

в) разработка системы стимулирования и трудовой мотивации

г) обеспечение организации кадрами, их эффективное использование, профессиональное и социальное развитие

7. Основной состав работников предприятия, который характеризует не качество отдельно взятого индивида, а совокупность работников, объединенных в коллектив для совместного достижения общих целей организации – это:

а) кадры

б) персонал

в) человеческий фактор

г) человеческий ресурс

8. К основной группе методов управления персоналом организации относят:

а) универсальные

б) социальные

в) административные

г) прикладные

9. К административным методам управления персоналом относится:

а) участие работников в управлении

б) экономические взыскания

в) издание приказов и распоряжений

г) формирование структуры органов управления

10. Административные методы управления персоналом базируются на:

а) правовом регулировании

б) мотивации трудовой деятельности

в) установлении моральных санкций поощрений

г) системе взаимоотношений в коллективе

11. Административные методы осуществляются в форме..... воздействия

а) распорядительного

б) информационного

в) психологического

г) морального

12. Важнейшим экономическим методом управления персоналом является:
- а) экономическое планирование
  - б) технико-экономическое обоснование
  - в) экономический анализ
  - г) финансирование
13. Социально-психологические методы управления персоналом включают в себя:
- а) технико-экономический анализ
  - б) развитие у работников инициативы и ответственности
  - в) инструктирование
  - г) распоряжения и приказы
14. Социально-психологические методы управления персоналом позволяют:
- а) обеспечить эффективные коммуникации и решения конфликтов в коллективе
  - б) оценить результаты деятельности структурного подразделения
  - в) принимать решения о материальном стимулировании работников
  - г) выносить дисциплинарные взыскания
15. Возрастание роли стратегического подхода к управлению персоналом в настоящее время связано:
- а) с высокой монополизацией и концентрацией российского производства
  - б) с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости
  - в) с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени
16. Что включает инвестирование в человеческий капитал?
- а) вкладывание средств в производство
  - б) вкладывание средств в новые технологии
  - в) расходы на повышение квалификации персонала
  - г) вкладывание средств в строительство новых сооружений.
17. Человеческий капитал - это:
- а) форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность
  - б) вложение средств в средства производства
  - в) нематериальные активы предприятия
  - г) материальные активы предприятия
  - д) это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат
18. Функции управления персоналом представляют собой:



а) комплекс направлений и подходов работы в с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия

б) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия

в) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации

г) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия

д) комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции

19. Потенциал специалиста – это:

а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей

б) здоровье человека

в) способность адаптироваться к новым условиям

г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства

д) способность человека производить продукцию

20. Какой компонент не включает трудовой потенциал человека?

а) здоровье человека

б) образование

в) профессионализм

г) творческий потенциал (умение работать, мыслить по-новому)

д) депозитные счета в банках

### **Критерии оценивания**

Оценка за зачет является интегрированной и включает в себя оценку уровня освоения всех компетенций, формируемых в ходе изучения ДПП. Оценка соответствует уровню освоения компетенций: пороговый, продвинутый, высокий. Результаты итоговой аттестации определяются по системе: «зачтено», «не зачтено».

Оценки «зачтено» заслуживает ответ слушателя, в котором полностью раскрыто теоретическое содержание заявленных в экзаменационном билете вопросов. Представлен анализ практической составляющей вопроса, слушатель приводит примеры, аргументирует и соотносит теоретические знания с профессиональной сферой; использует творческий подход к решению проблемных вопросов; владеет навыками обобщения, систематизации и обоснования выводов, предложений по конкретному вопросу; использует аргументацию в ответах на вопросы членов аттестационной комиссии, что позволяет сделать вывод о понимании, готовности к дискуссии по данной проблеме, теоретическому вопросу. Практическое задание выполнено в полном