



Федеральное агентство по рыболовству  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Калининградский государственный технический университет»  
(ФГБОУ ВО «КГТУ»)

УТВЕРЖДАЮ  
Начальник УРОПСИ

Фонд оценочных средств  
(приложение к рабочей программе модуля)  
**«КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В УПРАВЛЕНИИ  
ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ»**

основной профессиональной образовательной программы бакалавриата  
по направлению подготовки

**38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**  
Профиль программы  
**«АУДИТ И КОНТРОЛЛИНГ ПЕРСОНАЛА»**

ИНСТИТУТ  
РАЗРАБОТЧИК

отраслевой экономики и управления  
кафедра менеджмента

## 1 РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Таблица 1 – Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с установленными индикаторами достижения компетенций

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплина	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
<p>ПК-7: Способен продемонстрировать навыки разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умение составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)</p>	<p>ПК-7.1: Демонстрирует навыки разработки и внедрения коммерческими организациями профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом</p>	<p>Компетентностный подход в управлении персоналом организации</p>	<p><u>Знать:</u> -исторические предпосылки возникновения компетентностного подхода в управлении персоналом; -терминологический аппарат, используемые в рамках компетентностного подхода, - основы разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом; -виды, структуру и направления использования моделей компетенций; -методы разработки и оценки компетенций; -основы профессионального развития персонала, процессы обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом; <u>уметь:</u> -составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников; -разрабатывать профили компетенций для должностей; -выбирать и описывать шкалы оценки и поведенческие индикаторы; -использовать модели и профили компетенций в управлении персоналом организации;</p>

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплина	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
			<p>-использовать результаты оценки компетенций при разработке программ обучения и развития персонала;</p> <p>-применять профессиональные, в том числе корпоративные стандарты в области управления персоналом;</p> <p>-применять на практике основ профессионального развития персонала, методы обучения персонала на основе компетентностного подхода</p> <p><u>Владеть:</u></p> <p>-навыками самостоятельного поиска новых знаний в сфере теории и практики применения компетентностного подхода в управлении персоналом;</p> <p>- навыками сбора и анализа информации для определения ключевых компетенций персонала;</p> <p>-навыками применения профессиональных стандартов в области управления персоналом;</p> <p>-методами реализации компетентностного подхода при формировании корпоративных компетенций.</p>

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПОЭТАПНОГО ФОРМИРОВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ) И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

2.1 Для оценки результатов освоения дисциплины используются:

- оценочные средства текущего контроля успеваемости;
- оценочные средства для промежуточной аттестации по дисциплине.

2.2 К оценочным средствам текущего контроля успеваемости:

- тестовые задания;
- задания для практических занятий.

2.3 К оценочным средствам для промежуточной аттестации по дисциплине, проводимой в форме экзамена, соответственно относятся:

- экзаменационные вопросы.

### **3 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ**

3.1 Типовые тестовые и контрольные задания и(или) вопросы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций (их элементов, частей) в процессе освоения дисциплины (они могут приводиться в приложениях к основным разделам ФОС) (Приложение1);

Оценка теста определяется количеством правильных ответов.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если тест решен полностью, на все пункты теста проставлены правильные ответы;
- оценка «хорошо» выставляется студенту, если тест решен полностью, но не на все пункты теста проставлены правильные ответы (не более 30%) или отсутствуют ответы;
- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если тест решен полностью, но не на все пункты теста проставлены правильные ответы (не более 45%) или отсутствуют ответы;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если тест решен полностью, но не на все пункты теста проставлены правильные ответы (не более 50%) или отсутствуют ответы;
- оценка «зачтено» выставляется студенту, если выполнено более 50% заданий и сделаны выводы по проделанной работе;
- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если правильно выполнено менее 50% заданий.

В Приложении 2 представлены типовые задания для практических занятий по дисциплине.

## 4 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

4.1 Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена. К экзамену допускаются студенты, положительно аттестованные по результатам контроля.

4.2 В приложении № 4 приведены вопросы для проведения промежуточной аттестации (экзамена) по дисциплине.

4.3 Экзаменационная оценка («отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно») является экспертной и зависит от уровня освоения бакалавром тем дисциплины.

Критерии оценивания экзамена по дисциплине:

Универсальная система оценивания результатов обучения включает в себя системы оценок: 1) «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»; 2) «зачтено», «не зачтено»; 3) 100 - балльную (процентную) систему и правило перевода оценок в пятибалльную систему (табл. 2).

Таблица 2 – Система оценок и критерии выставления оценки

Система оценок Критерий	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
<b>1 Системность и полнота знаний в отношении изучаемых объектов</b>	Обладает частичными и разрозненными знаниями, которые не может научно-корректно связывать между собой (только некоторые из которых может связывать между собой)	Обладает минимальным набором знаний, необходимым для системного взгляда на изучаемый объект	Обладает набором знаний, достаточным для системного взгляда на изучаемый объект	Обладает полной полнотой знаний и системным взглядом на изучаемый объект
<b>2 Работа с информацией</b>	Не в состоянии находить необходимую информацию, либо в состоянии находить отдельные фрагменты информации в рамках поставленной задачи	Может найти необходимую информацию в рамках поставленной задачи	Может найти, интерпретировать и систематизировать необходимую информацию в рамках поставленной задачи	Может найти, систематизировать необходимую информацию, а также выявить новые, дополнительные источники информации в рамках поставленной задачи

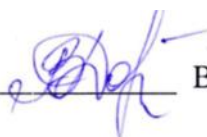
Система оценок  Критерий	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
<b>3. Научное осмысление изучаемого явления, процесса, объекта</b>	Не может делать научно корректных выводов из имеющихся у него сведений, в состоянии проанализировать только некоторые из имеющихся у него сведений	В состоянии осуществлять научно корректный анализ предоставленной информации	В состоянии осуществлять систематический и научно корректный анализ предоставленной информации, вовлекает в исследование новые релевантные задачи данные	В состоянии осуществлять систематический и научно-корректный анализ предоставленной информации, вовлекает в исследование новые релевантные поставленной задаче данные, предлагает новые ракурсы поставленной задачи
<b>4. Освоение стандартных алгоритмов решения профессиональных задач</b>	В состоянии решать только фрагменты поставленной задачи в соответствии с заданным алгоритмом, не освоил предложенный алгоритм, допускает ошибки	В состоянии решать поставленные задачи в соответствии с заданным алгоритмом	В состоянии решать поставленные задачи в соответствии с заданным алгоритмом, понимает основы предложенного алгоритма	Не только владеет алгоритмом и понимает его основы, но и предлагает новые решения в рамках поставленной задачи

## **5 СВЕДЕНИЯ О ФОНДЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И ЕГО СОГЛАСОВАНИИ**

Фонд оценочных средств для аттестации по дисциплине «Компетентностный подход в управлении персоналом организации» представляет собой компонент основной профессиональной образовательной программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (профиль «Аудит и контроллинг персонала»).

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен на заседании кафедры менеджмента (протокол № 7 от 05.04.2022 г.)

Заведующая кафедрой

  
В. В. Дорофеева

Приложение № 1

**ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ  
«КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ  
ОРГАНИЗАЦИИ»**

**Вариант 1**

1. Традиционная система аттестации работника представляет собой:

- А) процесс оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый непосредственным руководителем;
- Б) процесс комплексной оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый специально формируемой комиссией в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации работников;
- В) процесс оценки выполнения сотрудником своих должностных обязанностей его коллегами.

2. Основой для выработки и принятия решения по стимулированию труда персонала является:

- А) оценка личных и деловых качеств;
- Б) оценка труда;
- В) оценка результатов труда;
- Г) комплексная оценка качества работы.

3. Аттестация работников представляет собой процедуру определения соответствия квалификации, результативности деятельности, уровня знаний и навыков сотрудников, их деловых, личностных и иных значимых качеств требованиям занимаемой должности:

- А) верно;
- Б) частично верно;
- В) неверно.

4. Доиндустриальный этап становления компетентного подхода требованиям к работнику

- А) Требования к степени владения конкретными производственными навыками, зафиксированными в требованиях к профессии и специальности;



Б) Требования к широте диапазона знаний, способности к адаптации, обладанию деловыми и личными качествами, необходимыми для достижения экономических целей конкретной организации;

В) Требования к способностям работника выполнять трудовые действия и операции.

5. Ученый разработавший словарь из 360 индексов, определяющих 21 компетенцию:

А) Л.Спенсер

Б) Д.МакКлелланд

В) Р.Бояцис

Г) А.Маслоу

6. Доиндустриальный этап становления компетентного подхода содержанию

А) Развивались теории человеческих отношений и человеческих ресурсов

Б) Развивалась теория человеческого капитала

В) Развивалась теория мотивации

Г) Развивались классические теории управления персоналом

7. Когнитивные виды компетенций соответствуют содержанию

А) включают личностные и этические компетенции

Б) Включают не только официальные знания, но также и неофициальные, основанные на опыте

В) включают то, что человек, который работает в данной профессиональной области, должен быть в состоянии сделать и способен это продемонстрировать.

8. Автор, рассматривающий понятие «компетентности» с точки зрения законов орудийного мира общества:

А) К. Левин

Б) Э. Эрикссон

В) Э. Горндайк

Г) Л. Спенсер

9. Д. МакКлелланд разработал

А) «словарь компетенций»

Б) Тесты для возможности предсказать эффективность в работе

В) Целостная модель профессиональной компетентности, включающая личностные, функциональные, этические познавательные и мето-компетенции.

10. Сотрудникам кадровой службы для успешного выполнения своих функций необходимы качества и навыки:

- А) компетентность в своей профессиональной области;
- Б) знание общих законов развития организации;
- В) профессионализм в области управления организацией.

11. Менеджерские (управленческие) виды компетенций соответствуют содержанию

- А) Применяются в отношении определенной группы должностей
- Б) Применимы для всех представителей организации
- В) Необходимы руководителям для успешного достижения бизнес-идей

12. Виды компетенций с точки зрения уровня их развития:

- А) Пороговые
- Б) Профессиональные
- В) Корпоративные
- Г) Дифференцирующие

13. 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.

14. Кадровый потенциал предприятия – это...

- А) совокупность работающих специалистов, устраивающихся на работу, обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;
- Б) совокупность работающих специалистов;
- В) совокупность устраивающихся на работу;
- Г) совокупность обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;
- Д) совокупность перемещающихся по служебной лестнице.

15. Определение квалификации специалиста, уровня знаний либо отзыв о его способностях, деловых и иных качествах:

- А) аттестация;
- Б) дискриминация;
- В) авторизация;

Г) должностная инструкция;

Д) апробация.

16. Метод оценки персонала, характеризующийся применением шкалирования для оценки базисных показателей – это...

А) метод сравнения;

Б) метод количественной и качественной оценки;

В) метод «управление по результатам»;

Г) метод моделирования ситуаций.

17. Содействие в выборе или перемене профессии с учетом пожеланий, склонностей и возможностей, вакансий и перспектив трудоустройства есть...

А) профпросвещение;

Б) профориентация;

В) ориентация;

Г) адаптация;

Д) профессиональное консультирование.

18. Обеспечение организации персоналом, который по своим качествам может достигнуть высокой эффективности в определенном виде трудовой деятельности, называется:

А) профессиональным отбором;

Б) профориентацией;

В) ориентацией;

Г) адаптацией;

Д) профессиональным консультированием.

19. Элемент компетенции, описанный в терминах наблюдаемого поведения работника:

А) Корпоративная модель компетенций

Б) Компетенция

В) Поведенческий индикатор

Г) Кластер компетенций

20. Общие компетенции в европейской модели компетенций:

А) общенаучные

Б) организационно-управленческие

В) базовые общепрофессиональные

Г) социально-личностные

21. Совокупность знаний, навыков, деловых и личностных качеств, позволяющих работнику успешно действовать при реализации поставленных задач:

- А) Компетенция
- Б) Поведенческий индикатор
- В) Корпоративная модель компетенций
- Г) Кластер компетенций

22. Параметры, которые относятся к компетенции в европейской модели компетенций

- А) знание требований, предъявляемых к кандидатам при устройстве на работу
- Б) способность оплачивать собственную учебу
- В) способность делать что-либо хорошо или эффективно соответствие требованиям, предъявляемым при устройстве на работу
- Г) способность выполнять особые трудовые функции
- Д) соответствие требованиям, предъявляемым при устройстве на работу

23. Изначально под компетентностью понимается: (укажите лишнее)

- А) параметры личности;
- Б) выполнение задач и деятельности;
- В) выполнение производственной деятельности;
- Г) управление результатами деятельности.
- Д) нет ничего лишнего

24. Кроме этого модель компетенций дополняется набором критериев оценки. (укажите лишнее)

- А) Превосходит ожидания
- Б) Соответствует ожиданиям
- В) Требуются улучшения
- Г) Требуются материальные поощрения
- Д) Не соответствует ожиданиям
- Е) нет ничего лишнего

25. Компетенции, необходимые специалисту, можно разделить на две основные группы: (укажите лишнее)

- А) общие
- Б) частные
- В) профессиональные
- Г) нет ничего лишнего

26. Предпосылками когнитивной компетенции являются:

- А) аналитическое мышление,
- Б) концептуальное мышление;
- В) менеджерская экспертиза.

27. Компетенции, относящиеся к деятельности человека:

- А) компетенции деятельности
- Б) компетенция познавательной деятельности
- В) все ответы верны
- Г) компетенции информационных технологий

28. Категории работников организаций, подлежащих аттестации:

- А) специалист
- Б) руководителя подразделений
- В) менеджер
- Г) технические исполнители

29. Ученый, который дал определение компетенции, как «основной характеристики личности, которая лежит в основе эффективного или превосходного выполнения работы»

- А) Д. МакКлелланд
- Б) Р. Бояцис
- В) Л. Спенсер
- Г) Дж. Равен

30. Прогностические методы оценки кадров:

- А) изучение документов (трудовой книжки, анкеты, характеристики, дипломов) и личные беседы, психологическое тестирование
- Б) временные поручения по должности, стажировки, дублирования
- В) деловые игры, конкретные ситуации
- Г) замещение, психологическое тестирование, деловые игры

## **Вариант 2**

1. Индустриальный этап становления компетентного подхода требованиям к работнику

- А) Требования к степени владения конкретными производственными навыками, зафиксированными в требованиях к профессии и специальности;
- Б) Требования к широте диапазона знаний, способности к адаптации, обладанию деловыми и личными качествами, необходимыми для достижения экономических целей конкретной

организации;

В) Требования к способностям работника выполнять трудовые действия и операции.

2. Текущая оценка качеств и навыков персонала - это:

А) сертификация

Б) тестирование

В) аттестация

Г) оценка

3. Аттестация работников бывает следующих видов:

А) итоговый, промежуточная, специальная

Б) обобщающая, промежуточная, профессиональная

В) итоговый, профессиональная, обобщающая

Г) промежуточная, конечная, предыдущая

4. Критерии оценки персонала являются:

А) профессиональные знания, умения, организаторские качества, самоуверенность работников.

Б) целеустремленность, дружеские отношения с руководством, моральные качества, потенциальные способности работников

В) профессиональных знания и навыки, моральные качества, деловые и организаторские способности

Г) индивидуальные качества, профессиональные способности, уровень потребностей и мотивации к труду

5. Деловая оценка персонала - это:

А) установка уровня квалификации работника

Б) процесс выявления соответствия качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места

В) процесс выявления соответствия численности наемных работников количества рабочих мест в организации

Г) установка уровня профессионального мастерства работников в сфере деятельности организации

6. Аттестация персонала - это:

А) процесс проверки знаний всех категорий работников организации

Б) традиционный метод оценки персонала руководством с применением стандартных критериев

В) определение рейтинга и статусной позиции работника в организации

Г) деятельность, осуществляемая с целью высвобождения персонала или перемещения на высшую должность

7. Итоговые выводы аттестационной комиссии оформляются в виде таких формулировок:

А) отлично, хорошо, удовлетворительно, неудовлетворительно

Б) хорошо, удовлетворительно, неудовлетворительно

В) соответствует должности, частично соответствует должности, не соответствует должности

Г) повысить должностной оклад, снизить должностной оклад, осуществить надбавки (скидки) к должностному окладу

8. Заседания аттестационной комиссии проводится:

А) не менее 2 раз в год

Б) 1 раз в год

В) раз в 5 лет

Г) в случае возникновения необходимости

9. Индустриальный этап становления компетентностного подхода содержанию

А) Развивались теории человеческих отношений и человеческих ресурсов

Б) Развивалась теория человеческого капитала

В) Развивалась теория мотивации

Г) Развивались классические теории управления персоналом

10. Метод, определяющий и регистрирующий потребность в профессиональном обучении:

А) аттестация

Б) ротация

В) планирование

Г) конкурс

11. Соответствие между профессиональными знаниями и навыками выявляется с помощью:

А) аттестация

Б) определение потребностей в профразведке

В) собеседования

Г) тестирование

12. Функциональные виды компетенций соответствуют содержанию

А) включают личностные и этические компетенции

Б) Включают не только официальные знания, но также и неофициальные, основанные на

опыте

В) включают то, что человек, который работает в данной профессиональной области, должен быть в состоянии сделать и способен это продемонстрировать.

13. Исследователь, разработавший поведенческий подход в США

А) Д. МакКлелланд

Б) Дж. Равен

В) Л. Спенсер

Г) А. Гастев

14. Профессиональные (технические) виды компетенций соответствуют содержанию

А) Применяются в отношении определенной группы должностей

Б) Применимы для всех представителей организации

В) Необходимы руководителям для успешного достижения бизнес-идей

11. Соответствие между профессиональными знаниями и навыками выявляется с помощью:

А) аттестация

Б) определение потребностей в профразведке

В) собеседования

Г) тестирование

16. Набор тесно связанных между собой компетенций (обычно от трех до пяти в одной связке)

А) Профиль

Б) Кластер

В) Модель

Г) Уровень

17. К задачам деловой оценки персонала не относятся:

А) выбор места в организационной структуре и установление функциональной роли рабочего, оценивается

Б) разработка возможных путей усовершенствования деловых или личностных качеств работника

В) установка обратной связи с сотрудниками по профессиональным, организационным и другим вопросам

Г) разработка политики и стратегии предприятия и способов их реализации

18. Подход, рассматривающий компетенции, как описание поведения сотрудника:

А) Европейский



Б) Американский

В) Японский

Г) Французский

19. Компетенции, не относящиеся к самому человеку как личности:

А) компетенции здоровьесбережения

Б) компетенции интеграции

В) компетенции социального взаимодействия

Г) компетенции ценностно-смысловой ориентации в мире

20. Функциональный состав компетентности:

А) познавательная функция, направленная на систематизацию предметных знаний, познание

Б) оценочная функция, активизирующая умения ориентироваться в потоках различной информации, выявлять и отбирать необходимую, оценивать значимую и второстепенную в зависимости от цели поставленной задачи

В) развивающая функция, способствующая активизации творческой работы субъекта образовательного процесса, ведущая к самоактуализации и самореализации выпускника в будущей профессиональной сфере

Г) аксиологическая функция, направленная на ориентацию студента в системе ценностей и присвоение их личностью

Д) регулятивная функция, направленная на регуляцию процесса и результата своей деятельности

Е) все ответы верны

21. Компетенция – это:

А) сумма знаний, умений и навыков;

Б) система личностных ориентиров специалиста;

В) совокупность знаний, умений и навыков, а также готовность и способность применять их на практике;

Г) дополнительные умения к профессии.

22. Профессиональная компетенция – это:

А) сумма умений и навыков;

Б) совокупность профессиональных знаний, а также владение способами выполнения деятельности;

В) выполнение производственных задач;

Г) личностные качества специалиста

23. Профессиональный стандарт – это:

- А) модель профессии, раскрываемая через системы компетентностей специалиста и требований к условиям труда;
- Б) нормативный документ, необходимый для организации работ по профессии
- В) требования к профессии;
- Г) уровень квалификации, необходимый для успешной профессиональной деятельности.

24. Профессиональная подготовка – это:

- А) процесс овладения необходимой суммой знаний, умений и навыков;
- Б) обучение в профессиональном учебном заведении;
- В) формирование личностных качеств для эффективной профессиональной деятельности;
- Г) компоненты системы подготовки рабочих кадров и специалистов.

25. Профессия – это

- А) род трудовой деятельности человека, охватывающий широкую область применения знаний, умений и навыков в той или иной отрасли производства;
- Б) постоянно выполняемая трудовая деятельность человека, выделенная в профессии вследствие разделения труда в рамках профессии;
- В) степень, уровень овладения человеком профессиональными знаниями, умениями, навыками;
- Г) желание и умение выполнять работу на высоком профессиональном уровне.

26. Специальность – это:

- А) род трудовой деятельности человека, охватывающий широкую область применения знаний, умений и навыков в той или иной отрасли производства;
- Б) постоянно выполняемая трудовая деятельность человека, выделенная в профессии вследствие разделения труда в рамках профессии;
- В) степень, уровень овладения человеком профессиональными знаниями, умениями, навыками;
- Г) желание и умение выполнять работу на высоком профессиональном уровне.

27. Квалификация – это:

- А) род трудовой деятельности человека, охватывающий широкую область применения знаний, умений и навыков в той или иной отрасли производства;
- Б) постоянно выполняемая трудовая деятельность человека, выделенная в профессии вследствие разделения труда в рамках профессии;
- В) степень, уровень овладения человеком профессиональными знаниями, умениями,

навыками;

Г) желание и умение выполнять работу на высоком профессиональном уровне.

28. Социальная компетентность специалиста – это:

А) умение жить и работать с людьми;

Б) знание законов развития общества;

В) умение убеждать окружающих;

Г) изучение межличностного взаимодействия.

29. Социальные виды компетенций соответствуют содержанию

А) включают личностные и этические компетенции

Б) Включают не только официальные знания, но также и неофициальные, основанные на опыте

В) включают то, что человек, который работает в данной профессиональной области, должен быть в состоянии сделать и способен это продемонстрировать.

30. Спенсер и Спенсер разработали

А) «словарь компетенций»

Б) Тесты для возможности предсказать эффективность в работе

В) Целостная модель профессиональной компетентности, включающая личностные, функциональные, этические познавательные и мето-компетенции.

### **Вариант 3**

1. Постиндустриальный этап становления компетентного подхода требованиям к работнику

А) Требования к степени владения конкретными производственными навыками, зафиксированными в требованиях к профессии и специальности;

Б) Требования к широте диапазона знаний, способности к адаптации, обладанию деловыми и личными качествами, необходимыми для достижения экономических целей конкретной организации;

В) Требования к способностям работника выполнять трудовые действия и операции.

2. Социальные виды компетенций соответствуют содержанию

А) включают личностные и этические компетенции

Б) Включают не только официальные знания, но также и неофициальные, основанные на опыте

В) включают то, что человек, который работает в данной профессиональной области, должен

быть в состоянии сделать и способен это продемонстрировать.

3. Современный этап развития компетентного подхода в управлении персоналом связан с именами:

- А) Г. Читхэм, Дж. Чиверс, А. Сибетто
- Б) В. Байденко, И. Зимняя, Ю. Татур
- В) Д. МакКлелланда, Р. Бояциса, Л. Спенсера
- Г) Н. Хоменский, А. Кибанов, В. Коновалова

4. Корпоративные виды компетенций соответствуют содержанию

- А) Применяются в отношении определенной группы должностей
- Б) Применимы для всех представителей организации
- В) Необходимы руководителям для успешного достижения бизнес-идей

5. Оптимальное количество компетенций в модели

- А) 10-15
- Б) Более 30
- В) 8-12
- Г) Не более 20

6. Традиционная система аттестации работника:

- А) процесс оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый непосредственным руководителем;
- Б) процесс комплексной оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый специально формируемой комиссией в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации работников;
- В) процесс оценки выполнения сотрудником своих должностных обязанностей его коллегами.

7. Основой для выработки и принятия решения по стимулированию труда персонала является:

- А) оценка личных и деловых качеств;
- Б) оценка труда;
- В) оценка результатов труда;
- Г) комплексная оценка качества работы.

8. Аттестация работников представляет собой процедуру определения соответствия квалификации, результативности деятельности, уровня знаний и навыков сотрудников, их

деловых, личностных и иных значимых качеств требованиям занимаемой должности:

А) верно;

Б) частично верно;

В) неверно.

9. Доиндустриальный этап становления компетентностного подхода требованиям к работнику

А) Требования к степени владения конкретными производственными навыками, зафиксированными в требованиях к профессии и специальности;

Б) Требования к широте диапазона знаний, способности к адаптации, обладанию деловыми и личными качествами, необходимыми для достижения экономических целей конкретной организации;

В) Требования к способностям работника выполнять трудовые действия и операции.

10. Ученый разработавший словарь из 360 индексов, определяющих 21 компетенцию:

А) Л.Спенсер

Б) Д.МакКлелланд

В) Р.Бояцис

Г) А.Маслоу

11. Доиндустриальный этап становления компетентностного подхода содержанию

А) Развивались теории человеческих отношений и человеческих ресурсов

Б) Развивалась теория человеческого капитала

В) Развивалась теория мотивации

Г) Развивались классические теории управления персоналом

12. Когнитивные виды компетенций соответствуют содержанию

А) включают личностные и этические компетенции

Б) Включают не только официальные знания, но также и неофициальные, основанные на опыте

В) включают то, что человек, который работает в данной профессиональной области, должен быть в состоянии сделать и способен это продемонстрировать.

13. Профессиональные (технические) виды компетенций соответствуют содержанию

А) Применяются в отношении определенной группы должностей

Б) Применимы для всех представителей организации

В) Необходимы руководителям для успешного достижения бизнес-идей

14. За счет чего выявляется Соответствие между профессиональными знаниями и навыками выявляется с помощью:

А) аттестация

Б) определение потребностей в профразведке

В) собеседования

Г) тестирование

15. Набор тесно связанных между собой компетенций (обычно от трех до пяти в одной связке)

А) Профиль

Б) Кластер

В) Модель

Г) Уровень

16. К задачам деловой оценки персонала не относятся:

А) выбор места в организационной структуре и установление функциональной роли рабочего, оценивается

Б) разработка возможных путей усовершенствования деловых или личностных качеств работника

В) установка обратной связи с сотрудниками по профессиональным, организационным и другим вопросам

Г) разработка политики и стратегии предприятия и способов их реализации

17. Подход, рассматривающий компетенции, как описание поведения сотрудника:

А) Европейский

Б) Американский

В) Японский

Г) Французский

18. Компетенции, не относящиеся к самому человеку как субъекту деятельности:

А) компетенции здоровьесбережения

Б) компетенции интеграции

В) компетенции социального взаимодействия

Г) компетенции ценностно-смысловой ориентации в мире

19. Процедуры обеспечения соответствия критериев эффективности работы

подразделений, должностных обязанностей рыночным задачам организации включают:

- А) процедуры анализа работ, формирования рабочих заданий и стандартов исполнения
- Б) процедуры обеспечения соответствия полномочий и ресурсов у подразделений и по должностям стоящим задачам и ответственности
- В) гармоничность стратегического и оперативного аспекта управления организацией

20. Функциональный состав компетентности:

- А) познавательная функция, направленная на систематизацию предметных знаний, познание
- Б) оценочная функция, активизирующая умения ориентироваться в потоках различной информации, выявлять и отбирать необходимую, оценивать значимую и второстепенную в зависимости от цели поставленной задачи
- В) развивающая функция, способствующая активизации творческой работы субъекта образовательного процесса, ведущая к самоактуализации и самореализации выпускника в будущей профессиональной сфере
- Г) аксиологическая функция, направленная на ориентацию студента в системе ценностей и присвоение их личностью
- Д) регулятивная функция, направленная на регуляцию процесса и результата своей деятельности
- Е) все ответы верны

21. Компетенция – это:

- А) сумма знаний, умений и навыков;
- Б) система личностных ориентиров специалиста;
- В) совокупность знаний, умений и навыков, а также готовность и способность применять их на практике;
- Г) дополнительные умения к профессии.

22. Профессиональная компетенция – это:

- А) сумма умений и навыков;
- Б) совокупность профессиональных знаний, а также владение способами выполнения деятельности;
- В) выполнение производственных задач;
- Г) личностные качества специалиста

23. Профессиональный стандарт – это:

- А) модель профессии, раскрываемая через системы компетентностей специалиста и требований к условиям труда;
- Б) нормативный документ, необходимый для организации работ по профессии
- В) требования к профессии;
- Г) уровень квалификации, необходимый для успешной профессиональной деятельности.

24. Профессиональная подготовка – это:

- А) процесс овладения необходимой суммой знаний, умений и навыков;
- Б) обучение в профессиональном учебном заведении;
- В) формирование личностных качеств для эффективной профессиональной деятельности;
- Г) компоненты системы подготовки рабочих кадров и специалистов.

25. Профессия – это

- А) род трудовой деятельности человека, охватывающий широкую область применения знаний, умений и навыков в той или иной отрасли производства;
- Б) постоянно выполняемая трудовая деятельность человека, выделенная в профессии вследствие разделения труда в рамках профессии;
- В) степень, уровень овладения человеком профессиональными знаниями, умениями, навыками;
- Г) желание и умение выполнять работу на высоком профессиональном уровне.

26. Специальность – это:

- А) род трудовой деятельности человека, охватывающий широкую область применения знаний, умений и навыков в той или иной отрасли производства;
- Б) постоянно выполняемая трудовая деятельность человека, выделенная в профессии вследствие разделения труда в рамках профессии;
- В) степень, уровень овладения человеком профессиональными знаниями, умениями, навыками;
- Г) желание и умение выполнять работу на высоком профессиональном уровне.

27. Квалификация – это:

- А) род трудовой деятельности человека, охватывающий широкую область применения знаний, умений и навыков в той или иной отрасли производства;
- Б) постоянно выполняемая трудовая деятельность человека, выделенная в профессии вследствие разделения труда в рамках профессии;
- В) степень, уровень овладения человеком профессиональными знаниями, умениями, навыками;



Г) желание и умение выполнять работу на высоком профессиональном уровне.

28. Социальная компетентность специалиста – это:

- А) умение жить и работать с людьми;
- Б) знание законов развития общества;
- В) умение убеждать окружающих;
- Г) изучение межличностного взаимодействия.

29. Социальные виды компетенций соответствуют содержанию

- А) включают личностные и этические компетенции
- Б) Включают не только официальные знания, но также и неофициальные, основанные на опыте
- В) включают то, что человек, который работает в данной профессиональной области, должен быть в состоянии сделать и способен это продемонстрировать.

29. Р. Бояцис разработал

- А) «словарь компетенций»
- Б) Тесты для возможности предсказать эффективность в работе
- В) Целостная модель профессиональной компетентности, включающая личностные, функциональные, этические познавательные и мето-компетенции.

30. Постиндустриальный этап становления компетентностного подхода содержанию

- А) Развивались теории человеческих отношений и человеческих ресурсов
- Б) Развивалась теория человеческого капитала
- В) Развивалась теория мотивации
- Г) Развивались классические теории управления персоналом

## Приложение № 2

### ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

#### **Задание 1.**

Описать предложенные корпоративные (или ключевые), управленческие (или менеджерские), профессиональные (или технические) компетенции при помощи раскрытия действий, в которых они проявляются, а также провести шкалирование компетенций, применяя различные типы шкал: качественную, уровневую, количественную.

Примерный список компетенций: стремление к личностному росту; адекватная самооценка и уверенность в себе; гибкость и стремление меняться; самоменеджмент; знание и реализация бизнес-этикета антистрессовая саморегуляция; деловой имидж; коммуникативность; командность; способность к индивидуальной работе; способность к лидерству; ориентация на результат; клиент-ориентированность; креативность; наставничество; директивность и др.

#### **Задание 2.**

Составить кейсовые вопросы на основе описания типичных примеров из профессиональной деятельности (для различных сфер деятельности), которую в случае приема на работу будет выполнять кандидат в компании.

Пример. Представьте, что вам надо открывать филиал компании в другом городе. С чего Вы бы начали? Вы считаете, что для достижения цели А нужно действовать по плану С. Ваш руководитель считает, что более эффективен план В. Каковы Ваши действия? и т.д.

#### **Задание 3.**

Создать инструмент материального поощрения, стимулирующий развитие у персонала нужных для компании компетенций, который был бы максимально справедливым, очевидным и при этом не требовал больших затрат на внедрение и поддержку в актуальном состоянии.

Для выполнения задания необходимо воспользоваться принципом компетенций. В основу этого принципа положен механизм формирования оклада сотрудника из набора компетенций, каждая из которых имеет свою стоимость. Для определения списка компетенций специалиста конкретного подразделения можно использовать метод сравнения с эталоном.

#### **Задание 4.**

Проследить эволюцию понимания сущности компетенции и компетентности в

педагогике и менеджменте.

**Задание 5.**

Провести мониторинг опыта построения моделей компетенций зарубежных и отечественных компаний.

**Задание 6.**

Провести мониторинг изменений инструментов и методов компетентностного подхода за последние два года.

**Задание 7.**

Провести сравнительную характеристику модели компетенций предприятия по категориям персонала: рабочие, специалисты, служащие, топ-менеджмент.

**Задание 8.**

Опираясь на общедоступную аналитическую информацию об организации, выбранной для выполнения практических работ, поэтапно разработайте модель компетенций.

**Задание 9.**

Опираясь на общедоступную аналитическую информацию об организации, выбранной для выполнения практических работ, предложите систему отбора, оценки, обучения персонала на основе модели компетенций.

**Задание 10.**

Опираясь на общедоступную аналитическую информацию об организации, выбранной для выполнения практических работ, предложите систему планирования карьеры и управления преемственностью персонала на основе модели компетенций.

**Задание 11.**

Опираясь на общедоступную аналитическую информацию об организации, выбранной для выполнения практических работ, предложите систему мотивации персонала на основе модели компетенций.

Приложение № 3

**ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ  
(ЭКЗАМЕН) ПО ДИСЦИПЛИНЕ «КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В  
УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ»**

1. Дайте определение компетенции и компетентности
2. Раскройте классификацию и уровни компетенций
3. Охарактеризуйте причины использования компетенций
4. В чем состоит сущность управления компетенциями персонала организации
5. Охарактеризуйте мировой опыт определения компетенций специалистов по управлению персоналом
6. Раскройте перечень компетенций, рекомендуемых для специалистов по управлению персоналом отечественных организаций
7. Охарактеризуйте корпоративные компетенции как инструмент трансляции целевой корпоративной культуры и стратегии компании
8. Раскройте сущность менеджерских компетенций
9. Раскройте сущность профессиональных компетенций
10. Вовлечение менеджмента и сотрудников в процесс формирования и использования компетенций
11. Опишите процесс моделирования компетенций
12. Какие существуют источники и проблемы найма персонала
13. Раскройте значение деловой оценки при отборе персонала
14. Охарактеризуйте процесс организации отбора претендентов на вакантную должность
15. Раскройте сущность подбора и расстановки персонала
16. Раскройте сущность интервью для оценки компетенций и поведенческих индикаторов к ним
17. Каково применение тестов знаний и кейсов при отборе кандидатов на вакантную должность
18. Раскройте сущность мотивации и стимулирования труда персонала
19. Охарактеризуйте структуру, функции и механизм мотивации и стимулирования
20. Каковы основные направления мотивации и стимулирования персонала
21. Особенности построения системы КРІ на основе компетенций
22. Дайте основные понятия и концепции обучения

23. Какие существуют виды обучения и развития персонала
24. Методы обучения и развития персонала
25. В чем сущность управления развитием персонала по компетенциям
26. Охарактеризуйте корпоративные программы развития компетенций
27. В чем сущность плана индивидуального развития
28. Раскройте сущность оценки персонала, основные задачи оценки персонала
29. Какие существуют виды и методы оценки, критерии оценки персонала
30. Охарактеризуйте процедуру оценки персонала
31. В чем состоит преимущество оценки для организации
32. Раскройте основные требования к системам оценки
33. Каковы возможные ошибки и трудности при внедрении системы оценки
34. Раскройте сущность аттестации персонала
35. В чем состоит оценка по компетенциям