

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение инклюзивного высшего образования  
**«Московский государственный  
гуманитарно-экономический университет»  
(ФГБОУ ИВО «МГГЭУ»)**

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебно-методической работе

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ

**Б1.В.06 УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ И КАДРОВАЯ  
АНАЛИТИКА**

наименование дисциплины

**38.04.01 Экономика**

шифр и наименование направления подготовки

**Экономика предпринимательства**  
Магистерская программа

Москва 2023

Разработчик: к.э.н., доцент, доцент кафедры управления и предпринимательства МГГЭУ  
место работы, занимаемая должность

  
подпись

И.Л. Литвиненко  
И.О. Фамилия

«20» февраля 2023 г.  
Дата

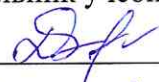
Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен на заседании кафедры управления и предпринимательства  
(протокол № 6 от «20» февраля 2023 г.)

на заседании Учебно-методического совета МГГЭУ

(протокол № 3 от «26» апреля 2023 г.)

СОГЛАСОВАНО:

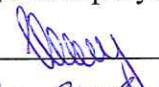
Начальник учебно-методического управления

  
И.Г. Дмитриева  
«26» апреля 2023 г.

Начальник методического отдела

  
Д.Е. Гапеев  
«26» апреля 2023 г.

И.о.декана факультета

  
М.М. Шайлиева  
«26» апреля 2023 г.

## Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств
2. Перечень оценочных средств
3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций
5. Материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации

## 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине «Управление человеческими ресурсами и кадровая аналитика»

Оценочные средства составляются в соответствии с рабочей программой дисциплины и представляют собой совокупность контрольно-измерительных материалов (типовые задачи (задания), контрольные работы, тесты и др.), предназначенных для измерения уровня достижения обучающимися установленных результатов обучения.

Оценочные средства используются при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

Таблица 1 – Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

<b>Код компетенции</b>	<b>Содержание компетенции</b>	<b>Индикаторы достижения компетенции</b>
УК-3.	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Знает принципы командной стратегии, факторы формирования команды
		УК-3.2. Умеет создавать в коллективе психологически комфортную среду; планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды;
		УК-3.3. Владеет навыками постановки цели в условиях командной работы; управления командной работой; преодоления возникающих в коллективе разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон
ПК-3	Способен определять функции, обязанности и системы подотчетности внутри подразделения, а также координировать деятельность работников подразделения	ПК-3.1. Знает основы планирования, контроля и надзора за оказанием услуг, связанных с аудиторской деятельностью
		ПК-3.2. Умеет осуществлять планирование, контроль и общий надзор за оказанием услуг, связанных с аудиторской деятельностью
		ПК-3.3. Владеет навыками планирования, контроля и общего надзора за оказанием услуг, связанных с аудиторской деятельностью

Конечными результатами освоения дисциплины являются сформированные когнитивные дескрипторы «знать», «уметь», «владеть», расписанные по отдельным компетенциям. Формирование дескрипторов происходит в течение всего семестра по этапам в рамках контактной работы, включающей различные виды занятий и самостоятельной работы, с применением различных форм и методов обучения.

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ<sup>1</sup>

Таблица 2

№ п/п	Наименование оценочного средства	Характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1.	Коллоквиум	Средство контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя с обучающимися.	Перечень вопросов для коллоквиума
2.	Тест	Средство, позволяющее оценить уровень знаний обучающегося путем выбора им одного из нескольких вариантов ответов на поставленный вопрос. Возможно использование тестовых вопросов, предусматривающих ввод обучающимся короткого и однозначного ответа на поставленный вопрос.	Тестовые задания
3.	Устный опрос	Средство контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде ответов обучающихся на задаваемые им вопросы.	Вопросы по темам/разделам дисциплины

<sup>1</sup> Указываются оценочные средства, применяемые в ходе реализации рабочей программы данной дисциплины.

### 3. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Оценивание результатов обучения по дисциплине «Управление рисками» осуществляется в соответствии с Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

Предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль (осуществление контроля всех видов аудиторной и внеаудиторной деятельности обучающегося с целью получения первичной информации о ходе усвоения отдельных элементов содержания дисциплины) и промежуточная аттестация (оценивается уровень и качество подготовки по дисциплине в целом).

Показатели и критерии оценивания компетенций, формируемых в процессе освоения данной дисциплины, описаны в табл. 3.

Таблица 3 – Формирование компетенций в процессе изучения дисциплины:

Код компетенции	Уровень освоения компетенций	Индикаторы достижения компетенций	Формы и методы обучения, способствующие формированию и развитию компетенций <sup>2</sup>	Контролируемые разделы (этапы) практики <sup>3</sup>	Оценочные средства, используемые для оценки уровня сформированности компетенции <sup>4</sup>	Критерии оценивания результатов обучения
УК-3	Знает					
	Недостаточный уровень	УК-3.3-1. Принципы командной стратегии, факторы формирования команды	Знает Недостаточное использование методов и инструментов, обеспечивающих базовый, средний и высокий	Тема 1. Человеческие ресурсы организации как объект менеджмента Тема 2.	Опрос, коллоквиум, тест	Не знает принципы и правила управления командной стратегией, не знает факторы и основания

<sup>2</sup> Формы и методы обучения, способствующие формированию и развитию компетенций, определяются от простого к сложному с учетом уровней освоения компетенций (базовый, средний, высокий)

<sup>3</sup> Наименование темы (раздела) берется из рабочей программы дисциплины.

<sup>4</sup> Оценочные средства, используемые для оценки уровня сформированности компетенции определяются с учетом уровней освоения компетенций (базовый, средний, высокий). Например, отдельные индивидуальные задания могут быть направлены на формирование соответствующего уровня освоения компетенции (элемента компетенции). В этом случае в таблице указывается номер конкретного индивидуального задания.

			уровень освоения компетенции	Организация процесса разработки и реализации кадровой политики Тема 3. Деловая оценка и аттестация персонал Тема 4. Командообразование в организации Тема 5. Управление профессиональной адаптацией работников Тема 6. Управление индивидуальной деятельностью сотрудника		формирования команды
	Базовый уровень	УК-3.3-1. Знает принципы командной стратегии, факторы формирования команды	Чтение специальной литературы, работа со словарями и справочниками, работа с источниками нормативно-правовой базы.	Тема 1. Человеческие ресурсы организации как объект HR-менеджмента Тема 2. Организация процесса разработки и реализации кадровой политики Тема 3. Деловая	Опрос, коллоквиум, тест	Знает типовые принципы и правила управления командной стратегией, фрагментарно знает некоторые факторы и основания формирования команды

				оценка и аттестация персонал Тема 4. Командообразование в организации Тема 5. Управление профессиональной адаптацией работников Тема 6. Управление индивидуальной деятельностью сотрудника		
Средний уровень	УК-3.3-1. Знает принципы командной стратегии, факторы формирования команды	Чтение специальной литературы, работа со словарями и справочниками, работа с источниками нормативно-правовой базы, использование проблемно-поисковых технологий, метода анализа ситуации, современных информационных технологий	Тема 1. Человеческие ресурсы организации как объект HR-менеджмента Тема 2. Организация процесса разработки и реализации кадровой политики Тема 3. Деловая оценка и аттестация персонал Тема 4. Командообразование в организации	Опрос, коллоквиум, тест	Знает основные принципы и правила управления командной стратегией, знает разнообразные факторы и основания формирования команды	



				Тема 5. Управление профессиональной адаптацией работников Тема 6. Управление индивидуальной деятельностью сотрудника		
Высокий уровень	УК-3.3-1. Знает принципы командной стратегии, факторы формирования команды	Чтение специальной литературы, работа со словарями и справочниками, работа с источниками нормативно-правовой базы, использование проблемно-поисковых технологий, метода анализа ситуации, технологий проектного обучения, продвинутых информационных технологий	Основной. Заключительный.	Опрос, коллоквиум, тест	Знает системообразующие принципы и правила управления командной стратегией, знает и перечисляет разнообразные факторы и основания формирования команды	
Умеет						
Недостаточный уровень	УК-3.У-1. Умеет создавать в	Недостаточное использование	Тема 1. Человеческие	Опрос, коллоквиум, тест	Не умеет создавать в коллективе	

		коллективе психологически комфортную среду; планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды	методов и инструментов, обеспечивающих базовый, средний и высокий уровень освоения компетенции	ресурсы организации как объект HR-менеджмента Тема 2. Организация процесса разработки и реализации кадровой политики Тема 3. Деловая оценка и аттестация персонал Тема 4. Командообразование в организации Тема 5. Управление профессиональной адаптацией работников Тема 6. Управление индивидуальной деятельностью сотрудника		психологически комфортную среду; планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды
Базовый уровень	УК-3.У-1. Умеет создавать в коллективе психологически комфортную среду; планировать командную работу, распределять	Чтение специальной литературы, работа со словарями и справочниками, работа с источниками	Тема 1. Человеческие ресурсы организации как объект HR-менеджмента Тема 2. Организация	Опрос, коллоквиум, тест	Умеет формировать в коллективе психологически комфортную среду; на бытовом уровне планировать командную работу,	

		поручения и делегировать полномочия членам команды	нормативно-правовой базы.	процесса разработка и реализации кадровой политики Тема 3. Деловая оценка и аттестация персонал Тема 4. Командообразование в организации Тема 5. Управление профессиональной адаптацией работников Тема 6. Управление индивидуальной деятельностью сотрудника		распределять и делегировать полномочия членам команды
Средний уровень	УК-3.У-1. Умеет создавать в коллективе психологически комфортную среду; планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды	Чтение специальной литературы, работа со словарями и справочниками, работа с источниками нормативно-правовой базы, использование проблемно-поисковых технологий,	Тема 1. Человеческие ресурсы организации как объект HR-менеджмента Тема 2. Организация процесса разработки и реализации кадровой политики Тема 3. Деловая оценка и	Опрос, коллоквиум, тест	Умеет формировать в коллективе психологически благоприятную среду; на продвинутом уровне планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды	

			метода анализа ситуации, современных информационных технологий	аттестация персонал Тема 4. Командообразование в организации Тема 5. Управление профессиональной адаптацией работников Тема 6. Управление индивидуальной деятельностью сотрудника		
Высокий уровень	УК-3.У-1. Умеет создавать в коллективе психологически комфортную среду; планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды	Чтение специальной литературы, работа со словарями и справочниками, работа с источниками нормативно-правовой базы, использование проблемно-поисковых технологий, метода анализа ситуации, технологий проектного обучения, продвинутых	Тема 1. Человеческие ресурсы организации как объект HR-менеджмента Тема 2. Организация процесса разработки и реализации кадровой политики Тема 3. Деловая оценка и аттестация персонал Тема 4. Командообразование в организации Тема 5. Управление	Опрос, коллоквиум, тест	Умеет формировать в коллективе психологически максимально благоприятную среду; на профессиональном уровне планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды	

			информационных технологий	профессиональной адаптацией работников Тема 6. Управление индивидуальной деятельностью сотрудника		
Владеет						
Недостаточный уровень	УК-3.В-1. Владеет навыками постановки цели в условиях командной работы; управления командной работой; преодоления возникающих в коллективе разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон	Недостаточное использование методов и инструментов, обеспечивающих базовый, средний и высокий уровень освоения компетенции	Тема 1. Человеческие ресурсы организации как объект HR-менеджмента Тема 2. Организация процесса разработки и реализации кадровой политики Тема 3. Деловая оценка и аттестация персонала Тема 4. Командообразование в организации Тема 5. Управление профессиональной адаптацией работников Тема 6. Управление индивидуальной	Опрос, коллоквиум, тест	Не владеет навыками постановки цели в условиях командной работы; управления командной работой; преодоления возникающих в коллективе разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон	

				деятельностью сотрудника		
Базовый уровень	УК-3.В-1. Владеет навыками постановки цели в условиях командной работы; управления командной работой; преодоления возникающих в коллективе разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон	Чтение специальной литературы, работа со словарями и справочниками, работа с источниками нормативно- правовой базы.	Тема 1. Человеческие ресурсы организации как объект HR- менеджмента	Опрос, коллоквиум, тест	Владеет начальными навыками постановки простейших целей в условиях командной работы; управления командной работой; преодоления возникающих в коллективе разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов некоторых сторон	
Средний уровень	УК-3.В-1. Владеет навыками постановки цели в условиях	Чтение специальной литературы, работа со	Тема 1. Человеческие ресурсы организации как	Опрос, коллоквиум, тест	Владеет продвинутыми навыками постановки типовых	

		командной работы; управления командной работой; преодоления возникающих в коллективе разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон	словарями и справочниками, работа с источниками нормативно-правовой базы, использование проблемно-поисковых технологий, метода анализа ситуации, современных информационных технологий	объект HR– Тема 2. Организация процесса разработки и реализации кадровой политики Тема 3. Деловая оценка и аттестация персонал Тема 4. Командообразование в организации Тема 5. Управление профессиональной адаптацией работников Тема 6. Управление индивидуальной деятельностью сотрудника		целей в условиях командной работы; управления командной работой; преодоления возникающих в коллективе разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов большинства сторон
Высокий уровень	УК-3.В-1. Владеет навыками постановки цели в условиях командной работы; управления командной работой; преодоления возникающих в	Чтение специальной литературы, работа со словарями и справочниками, работа с источниками нормативно-правовой базы,	Тема 1. Человеческие ресурсы организации как объект HR– Тема 2. Организация процесса разработки и	Опрос, коллоквиум, тест	Владеет профессиональными навыками постановки разнообразных целей в условиях командной работы; управления командной работой; преодоления	

		коллективе разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон	использование проблемно-поисковых технологий, метода анализа ситуации, технологий проектного обучения, продвинутых информационных технологий	реализации кадровой политики Тема 3. Деловая оценка и аттестация персонал Тема 4. Командообразование в организации Тема 5. Управление профессиональной адаптацией работников Тема 6. Управление индивидуальной деятельностью сотрудника		возникающих в коллективе разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов максимально широкого круга сторон
ПК-3	Знает					
	Недостаточный уровень	<i>ПК-3.3-1. Не знает нормативно-правовые, организационно-экономические и технологические условия функционирования субъектов предпринимательства, методы их анализа и стратегического управления</i>	Недостаточное использование методов и инструментов, обеспечивающих базовый, средний и высокий уровень освоения компетенции	Тема 1. Человеческие ресурсы организации как объект HR-менеджмента Тема 2. Организация процесса разработки и реализации кадровой политики Тема 3. Деловая оценка и аттестация	Опрос, коллоквиум, тест	Не знает методы разработки рекомендаций по проектированию экономического развития фирмы на основе анализа системы финансово-экономических показателей и организации внутреннего контроля



				персонал Тема 4. Командообразование в организации Тема 5. Управление профессиональной адаптацией работников Тема 6. Управление индивидуальной деятельностью сотрудника		
Базовый уровень	<i>ПК-3.3-1. На базовом уровне знает нормативно-правовые, организационно-экономические и технологические условия функционирования субъектов предпринимательства, методы их анализа и стратегического управления</i>	Чтение специальной литературы, работа со словарями и справочниками, работа с источниками нормативно-правовой базы.	Тема 1. Человеческие ресурсы организации как объект HR-менеджмента Тема 2. Организация процесса разработки и реализации кадровой политики Тема 3. Деловая оценка и аттестация персонала Тема 4. Командообразование в организации Тема 5. Управление профессиональной	Опрос, коллоквиум, тест	Знает избранные методы разработки рекомендаций по проектированию экономического развития фирмы на основе анализа некоторых финансово-экономических показателей и организации внутреннего контроля	

				адаптацией работников Тема 6. Управление индивидуальной деятельностью сотрудника		
Средний уровень	<i>ПК-3.3-1. На среднем уровне знает нормативно-правовые, организационно-экономические и технологические условия функционирования субъектов предпринимательства, методы их анализа и стратегического управления</i>	Чтение специальной литературы, работа со словарями и справочниками, работа с источниками нормативно-правовой базы, использование проблемно-поисковых технологий, метода анализа ситуации, современных информационных технологий	Тема 1. Человеческие ресурсы организации как объект менеджмента Тема 2. Организация процесса разработки и реализации кадровой политики Тема 3. Деловая оценка и аттестация персонала Тема 4. Командообразование в организации Тема 5. Управление профессиональной адаптацией работников Тема 6. Управление индивидуальной деятельностью сотрудника	1. Опрос, коллоквиум, тест	Знает эффективные методы разработки рекомендаций по проектированию экономического развития фирмы на основе анализа основных финансово-экономических показателей и организации внутреннего контроля	

	Высокий уровень	<i>ПК-3.3-1. На высоком уровне знает нормативно-правовые, организационно-экономические и технологические условия функционирования субъектов предпринимательства, методы их анализа и стратегического управления</i>	Чтение специальной литературы, работа со словарями и справочниками, работа с источниками нормативно-правовой базы, использование проблемно-поисковых технологий, метода анализа ситуации, технологий проектного обучения, продвинутых информационных технологий	Тема 1. Человеческие ресурсы организации как объект HR-менеджмента Тема 2. Организация процесса разработки и реализации кадровой политики Тема 3. Деловая оценка и аттестация персонал Тема 4. Командообразование в организации Тема 5. Управление профессиональной адаптацией работников Тема 6. Управление индивидуальной деятельностью сотрудника	1. Опрос, коллоквиум, тест	Знает профессиональные методы разработки рекомендаций по проектированию экономического развития фирмы на основе анализа широкого круга финансово-экономических показателей и организации внутреннего контроля
Умеет						
	Недостаточный уровень	<i>ПК-3.У-1. Не умеет составлять аналитические материалы для оценки</i>	Недостаточное использование методов и инструментов, обеспечивающих	Тема 1. Человеческие ресурсы организации как объект HR-	1. Опрос, коллоквиум, тест	Не умеет составлять экономические проекты развития фирмы на основе анализа

		<i>мероприятий в области экономической политики субъектов предпринимательства и принятия стратегических решений</i>	базовый, средний и высокий уровень освоения компетенции	менеджмента Тема 2. Организация процесса разработки и реализации кадровой политики Тема 3. Деловая оценка и аттестация персонал Тема 4. Командообразование в организации Тема 5. Управление профессиональной адаптацией работников Тема 6. Управление индивидуальной деятельностью сотрудника		финансового состояния и финансовых результатов деятельности, организовывать работу служб внутреннего контроля
Базовый уровень	<i>ПК-3.У-1. На базовом уровне умеет составлять аналитические материалы для оценки мероприятий в области экономической политики субъектов</i>	Чтение специальной литературы, работа со словарями и справочниками, работа с источниками нормативно-правовой базы.	Тема 1. Человеческие ресурсы организации как объект HR-менеджмента Тема 2. Организация процесса разработки и реализации	Опрос, коллоквиум, тест	Умеет составлять простейшие проекты развития фирмы на основе анализа финансового состояния и финансовых результатов деятельности, организовывать работу некоторых	

		<i>предпринимательс тва и принятия стратегических решений</i>		кадровой политики Тема 3. Деловая оценка и аттестация персонал Тема 4. Командообразован ие в организаци Тема 5. Управление профессиональной адаптацией работников Тема 6. Управление индивидуальной деятельностью сотрудника		служб внутреннего контроля
Средний уровень	<i>ПК-3.У-1. На среднем уровне умеет составлять аналитические материалы для оценки мероприятий в области экономической политики субъектов предпринимательс тва и принятия стратегических решений</i>	Чтение специальной литературы, работа со словарями и справочниками, работа с источниками нормативно- правовой базы, использование проблемно- поисковых технологий, метода анализа ситуации, современных	Тема 1. Человеческие ресурсы организации как объект HR- менеджмента Тема 2. Организация процесса разработка и реализации кадровой политики Тема 3. Деловая оценка и аттестация персонал Тема 4.	Опрос, коллоквиум, тест	Умеет составлять типовые проекты развития фирмы на основе анализа финансового состояния и финансовых результатов деятельности, организовывать работу служб внутреннего контроля	

			информационных технологий	Командообразование в организации Тема 5. Управление профессиональной адаптацией работников Тема 6. Управление индивидуальной деятельностью сотрудника		
Высокий уровень	<i>ПК-3 У-1. На высоком уровне умеет составлять аналитические материалы для оценки мероприятий в области экономической политики субъектов предпринимательства и принятия стратегических решений</i>	Чтение специальной литературы, работа со словарями и справочниками, работа с источниками нормативно-правовой базы, использование проблемно-поисковых технологий, метода анализа ситуации, технологий проектного обучения, продвинутых информационных технологий	Тема 1. Человеческие ресурсы организации как объект HR-менеджмента Тема 2. Организация процесса разработки и реализации кадровой политики Тема 3. Деловая оценка и аттестация персонала Тема 4. Командообразование в организации Тема 5. Управление профессиональной адаптацией работников	Опрос, коллоквиум, тест	Умеет составлять продвинутые проекты развития фирмы на основе анализа финансового состояния и финансовых результатов деятельности, профессионально организовывать работу служб внутреннего контроля	

				Тема 6. Управление индивидуальной деятельностью сотрудника		
Владеет						
Недостаточный уровень	<i>ПК-3.В-1. Не владеет навыками стратегического управления субъектами предпринимательства, принятия стратегических решений и оценки их эффективности</i>	Недостаточное использование методов и инструментов, обеспечивающих базовый, средний и высокий уровень освоения компетенции	Тема 1. Человеческие ресурсы организации как объект HR-менеджмента Тема 2. Организация процесса разработки и реализации кадровой политики Тема 3. Деловая оценка и аттестация персонала Тема 4. Командообразование в организации Тема 5. Управление профессиональной адаптацией работников Тема 6. Управление индивидуальной деятельностью сотрудника	1. Опрос, коллоквиум, тест	Не владеет навыками составления экономических проектов развития фирмы, основанных на анализе финансового состояния и финансовых результатов деятельности, организовывать внутренний контроль деятельности фирмы	
Базовый	<i>ПК-3.В-1.</i>	Чтение	Тема 1.	Опрос,	Владеет начальными	

	уровень	<i>На базовом уровне владеет навыками стратегического управления субъектами предпринимательства, принятия стратегических решений и оценки их эффективности</i>	специальной литературы, работа со словарями и справочниками, работа с источниками нормативно-правовой базы.	Человеческие ресурсы организации как объект HR– Тема 2. Организация процесса разработки и реализации кадровой политики Тема 3. Деловая оценка и аттестация персонал Тема 4. Командообразование в организации Тема 5. Управление профессиональной адаптацией работников Тема 6. Управление индивидуальной деятельностью сотрудника	коллоквиум, тест	навыками составления экономических проектов развития фирмы, основанных на анализе финансового состояния и финансовых результатов деятельности, организовывать внутренний контроль деятельности фирмы
	Средний уровень	<i>ПК-3.В-1. На среднем уровне владеет навыками стратегического управления субъектами предпринимательс</i>	Чтение специальной литературы, работа со словарями и справочниками, работа с	Тема 1. Человеческие ресурсы организации как объект HR– Тема 2.	Опрос, коллоквиум, тест	Владеет продвинутыми навыками составления экономических проектов развития фирмы, основанных



		<i>тва, принятия стратегических решений и оценки их эффективности</i>	источниками нормативно-правовой базы, использование проблемно-поисковых технологий, метода анализа ситуации, современных информационных технологий	Организация процесса разработки и реализации кадровой политики Тема 3. Деловая оценка и аттестация персонал Тема 4. Командообразование в организации Тема 5. Управление профессиональной адаптацией работников Тема 6. Управление индивидуальной деятельностью сотрудника		на анализе финансового состояния и финансовых результатов деятельности, организовывать внутренний контроль деятельности фирмы
Высокий уровень	<i>ПК-3.В-1. На высоком уровне владеет навыками стратегического управления субъектами предпринимательс тва, принятия стратегических решений и оценки их эффективности</i>	Чтение специальной литературы, работа со словарями и справочниками, работа с источниками нормативно-правовой базы, использование проблемно-поисковых	Тема 1. Человеческие ресурсы организации как объект HR-менеджмента Тема 2. Организация процесса разработки и реализации кадровой политики Тема 3. Деловая	Опрос, коллоквиум, тест	Владеет профессиональными навыками составления проектов и программ развития фирмы, основанных на анализе финансового состояния и финансовых результатов деятельности,	

			технологий, метода анализа ситуации, технологий проектного обучения, продвинутых информационных технологий	оценка и аттестация персонал Тема 4. Командообразован ие в организаци Тема 5. Управление профессиональной адаптацией работников Тема 6. Управление индивидуальной деятельностью сотрудника		профессионально организовывать внутренний контроль деятельности фирмы
--	--	--	--	---	--	---

#### **4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ**

По видам заданий приводится описание того, каким образом необходимо выполнить данное задание, способы и механизмы его выполнения, выбор номера варианта и др. Примеры методических материалов, определяющих процедуру оценивания результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций:

- ситуационный анализ (кейсы для проведения ситуационного анализа);
- коллоквиум (перечень вопросов для коллоквиума);
- устный опрос (вопросы по темам/разделам дисциплины);
- дискуссия (перечень тем для проведения дискуссии);
- ролевая игра (сценарий ролевой игры);
- тест (тестовые задания);
- мозговой штурм (перечень ситуаций и задач, анализ и решение которых подразумевает применение альтернативных методов);
- круглый стол (перечень тем для круглого стола);
- устный опрос (вопросы по темам/разделам дисциплины).

##### **Значение и методика использования ситуационного анализа как инструмента контроля освоения раздела (темы) дисциплины (практики, факультатива)**

Технология ситуационного анализа является актуальной для обучения в современном информационно-образовательном пространстве. Она позволяет непосредственно осуществлять связь с практикой и опираться в процессе обучения на субъективный опыт обучающихся. Технология стала активно использоваться с 20-х гг. XX в.

В ходе работы обучающиеся активно участвуют в анализе фактов и деталей самой ситуации, выборе стратегии, ее уточнении и защите, обсуждении ситуации и аргументации целесообразности своей позиции. Развиваются умения учащихся, связанные с работой в группе, команде. Ситуационный анализ способствует формированию критического мышления, позволяет активизировать теоретические знания учащихся, их практический опыт, раскрывает и развивает способность высказывать свои мысли, идеи, предложения, умения выслушать различные точки зрения и аргументировать свою. Обучающиеся получают возможность проявить и усовершенствовать аналитические и оценочные навыки, применять на практике теоретический материал. Для дальнейшей деятельности обучающихся эта технология важна потому, что позволяет увидеть многовариантность решения ситуации в жизни и обосновать поиск рационального ответа.

Основой технологии является анализ ситуаций. Ситуации базируются на современных научных, экономических, этических, политических проблемах (например, клонирование, эвтаназия, легализация «легких наркотиков», структурирование расходов государственного бюджета, разработка экономической стратегии развития фирмы и т.д.), поэтому позволяют обучающимся «почувствовать» реальную жизнь. Ситуация всегда является началом и поводом для рассуждения или исследования. В ней должен присутствовать конфликт, то есть противоречие или столкновение точек зрения, ценностей, моральных и иных предпочтений. Учебные ситуации могут быть смоделированы специально, а не взяты из жизни. Например, в некоторых случаях ситуацией могут выступать фрагменты литературных произведений, которые рассматриваются под углом зрения современных проблем, в том числе по поводу экономических вопросов.

Можно выделить несколько требований отбора ситуаций в образовательном процессе. Ситуации должны:

- отвечать целям и задачам дисциплины, практики, факультатива;
- быть проблематизированы в соответствии с конкретными учебными целями; ситуация может содержать не одну, а несколько проблем; сама проблема может в явном виде не присутствовать в предлагаемой ситуации на уровне текста или события, но она выявляется в ходе анализа;

- быть связанными с реальными проблемами практики (научными, морально-этическими и т.д.): в некоторых случаях целесообразно использовать ситуации, существующие в современной жизни, когда информация о тех или иных фактах становится достоянием гласности и активно обсуждается;

- обладать неким сюжетом, позволяющим осуществить процесс анализа, что поможет обучающимся увидеть и учесть факты, проблемы и перспективы, ранее им неизвестные, проанализировать ситуацию с разных точек зрения, с позиций различных подходов;

- включать в себя разнообразные материалы (например, в ситуации по юриспруденции могут быть представлены материалы дела, судебное решение, апелляции и другие документы);

- быть эмоционально окрашенными.

К качествам, которые отличают «хорошую» ситуацию относятся:

- интересный сюжет ситуации связан с опытом обучающихся; еще лучше, если обучающиеся уже знакомы с проблемой в жизни, до момента ее решения в процессе обучения;

- в сюжете есть начало, середина и конец; в случае, если конца истории-ситуации нет, обучающимся предстоит создать его после обсуждения;

- проблема, содержащаяся в ситуации, интересна обучающимся;

- ситуация связана с событиями последних пяти лет, проблема обсуждается в средствах массовой информации;

- образы основных действующих лиц показаны выразительно как для повышения интереса обучающихся, так и потому, что личные качества действующих лиц влияют на возможное решение;

- ситуация полезна с педагогической точки зрения; при разработке плана учебного занятия необходимо ответить на вопросы, выполнению каких задач будет способствовать анализ ситуации; чем он поможет преподавателю и обучающимся в усвоении материала, формировании умений и личностном развитии; зачем использовать данную ситуацию в ходе образовательного процесса; нет ли более эффективных методов обучения, направленных на достижение цели;

- ситуация провоцирует конфликт, содержит противоречие, способное вызывать разногласия;

- подталкивает к принятию решения, к занятию той или иной позиции, к осуществлению действия, связанного с поиском решения;

- в ситуации говорится о чем-то общем, значительном, применимом к большому количеству случаев;

- ситуация достаточно короткая, чтобы удержать внимание аудитории, но в то же время в ней представлены разнообразные факты, обеспечивающие анализ;

- трудоемкость анализа ситуации соответствует уровню обучающихся; если необходима большая сложность, то ее следует вводить постепенно: сначала предъявляются фактические данные, потом ставится ряд вопросов и даже предлагается решение, а потом в случае необходимости дается новая информация.

Данную технологию можно применять для решения различных дидактических задач. Анализ ситуации проводится для того, чтобы найти проблему, решить ее, сформулировать вопрос, осуществить решение по предложенной схеме, выбрать из предложенных решений и т.п. Характер задания зависит в первую очередь от цели,

стоящей перед преподавателем, а также от содержания самой ситуации, от ее места в общем построении занятия: вводит ли она в тему или, например, является иллюстрацией изученного материала, связана ли она только с практической тематикой или предполагает выход на некие теоретические обобщения, то есть формируются обобщенные умения поиска, обработки информации и применения ее для создания нового решения проблемы.

Основной единицей педагогического процесса в условиях имитационного моделирования является не порция информации или задача, а жизненная ситуация со всей ее неоднозначностью и противоречивостью. Можно выделить следующие виды конкретных ситуаций:

1. Ситуация-проблема – представляет определенное сочетание фактов из реальной жизни. Задается реальная ситуация, которая имела положительные или отрицательные последствия. Обучающиеся должны вычленив проблему, сформулировать ее, определить, каковы были условия, какие выбирались средства решения проблемы, были ли они адекватны и почему и т.д. Проблемная ситуация создает условия для свободного осознанного выбора, через который происходит развитие, углубленное познание субъективных и объективных жизненных реалий.

2. Ситуация-оценка – описывает социально-экономическую ситуацию, выход из которой в определенном смысле уже найден. Обучающимися проводится критический анализ ранее принятых решений, дается мотивированное заключение по поводу произошедшего события. Коллективное обсуждение вариантов решения одной и той же ситуации существенно углубляет опыт обучающихся: каждый из них имеет возможность ознакомиться с вариантами решения одной и той же проблемы, послушать и взвесить множество оценок, дополнений и изменений.

3. Ситуация-иллюстрация – поясняет какую-либо проблему или ситуацию, относящуюся к определенной теме. Обучающимся предлагается самостоятельно смоделировать ситуацию-иллюстрацию к своим рассуждениям. Практика показывает, что предъявление таких заданий усиливает у обучающихся стремление к приобретению теоретических знаний для получения ответов на поставленные вопросы, развиваются аналитические способности, вырабатывается самостоятельность и инициативность в решениях.

4. Ситуация-упражнение – предусматривает применение уже принятых ранее положений и предполагает очевидные и бесспорные решения поставленных проблем. Такие ситуации помогают развивать определенные навыки (умения) в обработке или обнаружении данных, относящихся к исследуемой проблеме. Они носят в основном тренировочный характер, помогают приобрести опыт решения определенных задач.

В условиях имитационного моделирования формируются способы общения, мышления, понимания, рефлексии, действия. За счет рефлексии знания обобщаются, закрепляются, переходя из внешнего плана во внутренний план действия обучающихся. В процессе имитационного моделирования проявляются элементы толерантности в ситуациях разрешения межличностных и деловых конфликтов, в выборе способов взаимодействия и отстаивания своих интересов.

Имитационное моделирование жизненных ситуаций можно рассматривать как дидактическую ситуацию, в которой происходит полисубъектное взаимодействие, направленное на моделирование различного рода отношений и условий действительности. Актуализация мотивов деятельности обучающегося и самореализация в ней способствуют развитию ключевых компетентностей обучающегося. Имитационное моделирование жизненных ситуаций предполагает предоставление обучающемуся максимума свободы для индивидуального развития, создание ситуации для утверждения в повседневной реальности ценностей достойной жизни.

При таком подходе учебная деятельность входит в социальную сферу, в жизненное пространство личности. Преподаватель и обучающийся не отделяются от культурного

окружения, познавательные процессы выходят в сложное пространство социальной, профессиональной, личностной самореализации.

Организация продуктивной деятельности на занятиях проблемного обучения не только решает задачи познавательного, интеллектуального характера, но и воспитывающего. Например, обучающийся постепенно приучается вникать в суть происходящего, ответственно относиться к работе, критически – к собственным действиям, рефлексировать. Все это подготавливает обучающегося к реальной жизни, его успешной дальнейшей социализации и становления как профессионала.

### **Оценка знаний в ходе проведения коллоквиума**

Коллоквиумом называется собеседование преподавателя и студента по заранее определенным контрольным вопросам. Целью коллоквиума является формирование у студента навыков анализа теоретических проблем на основе самостоятельного изучения учебной и научной литературы. На коллоквиум выносятся крупные, проблемные, нередко спорные теоретические вопросы. От студента требуется:

- владение изученным в ходе учебного процесса материалом, относящимся к рассматриваемой проблеме;
- знание разных точек зрения, высказанных в научной литературе по соответствующей проблеме, умение сопоставлять их между собой;
- наличие собственного мнения по обсуждаемым вопросам и умение его аргументировать.

Коллоквиум – это не только форма контроля, но и метод углубления, закрепления знаний студентов, так как в ходе собеседования преподаватель разъясняет сложные вопросы, возникающие у студента в процессе изучения данного источника. Однако коллоквиум не консультация и не экзамен. Его задача добиться глубокого изучения отобранного материала, пробудить у студента стремление к чтению дополнительной социологической литературы.

Подготовка к коллоквиуму начинается с установочной консультации преподавателя, на которой он разъясняет развернутую тематику проблемы, рекомендует литературу для изучения и объясняет процедуру проведения коллоквиума. Как правило, на самостоятельную подготовку к коллоквиуму студенту отводится 2-3 недели. Методические указания состоят из рекомендаций по изучению источников и литературы, вопросов для самопроверки и кратких конспектов ответа с перечислением основных фактов и событий, относящихся к пунктам плана каждой темы. Это должно помочь студентам целенаправленно организовать работу по овладению материалом и его запоминанию. При подготовке к коллоквиуму следует, прежде всего, просмотреть конспекты лекций и практических занятий и отметить в них имеющиеся вопросы коллоквиума. Если какие-то вопросы вынесены преподавателем на самостоятельное изучение, следует обратиться к учебной литературе, рекомендованной преподавателем в качестве источника сведений.

Коллоквиум проводится в форме индивидуальной беседы преподавателя с каждым студентом или беседы в небольших группах (2-3 человека). Обычно преподаватель задает несколько кратких конкретных вопросов, позволяющих выяснить степень добросовестности работы с литературой, проверяет конспект. Далее более подробно обсуждается какая-либо сторона проблемы, что позволяет оценить уровень понимания. По итогам коллоквиума выставляется дифференцированная оценка по пятибалльной системе.

### **Разработка и применение тестов в процессе обучения**

Педагогическое тестирование – это форма измерения знаний учащихся, основанная на применении педагогических тестов. Включает в себя подготовку качественных тестов,

собственно проведение тестирования и последующую обработку результатов, которая даёт оценку уровня знаний тестируемых.

Традиционный тест содержит список вопросов и различные варианты ответов. Каждый вопрос оценивается в определенное количество баллов. Результат традиционного теста зависит от количества вопросов, на которые был дан правильный ответ.

Тестирование в педагогике выполняет три основные взаимосвязанные функции: диагностическую, обучающую и воспитательную:

Диагностическая функция заключается в выявлении уровня знаний, умений, навыков учащегося. Это основная и самая очевидная функция тестирования. По объективности, широте и скорости диагностирования, тестирование превосходит все остальные формы педагогического контроля.

Обучающая функция тестирования состоит в мотивировании учащегося к активизации работы по усвоению учебного материала. Для усиления обучающей функции тестирования могут быть использованы дополнительные меры стимулирования студентов, такие как: раздача преподавателем примерного перечня вопросов для самостоятельной подготовки, наличие в самом тесте наводящих вопросов и подсказок, совместный разбор результатов теста.

Воспитательная функция проявляется в периодичности и неизбежности тестового контроля. Это дисциплинирует, организует и направляет деятельность учащихся, помогает выявить и устранить пробелы в знаниях, формирует стремление развить свои способности.

Педагогическое тестирование включает в себя несколько основных этапов: подготовка теста проведение теста и обработка результатов теста.

По форме заданий педагогические тесты бывают:

- тесты закрытого типа;
- тесты открытого типа;
- задания по установлению соответствий;
- задания по упорядочиванию последовательности.

Выбирая на тот или иной ответ на вопрос теста, студент должен, прежде всего внимательно прочитать условия вопроса теста, вдумываясь в его смысл. Затем следует выбрать, по мнению студента, правильный ответ. Если по мнению студента несколько ответов являются правильными, то он должен выбрать тот, который максимально охватывает ответ на поставленный вопрос.

Тест состоит из вопросов и предлагаемых кратких формулировок возможных ответов на вопросы, что не позволяет охарактеризовать всю полноту того или иного явления. В ходе тестирования студент не имеет возможности давать свои комментарии к ответам. Однако основная суть выносимых на тестирование вопросов отражается в предлагаемых вариантах ответов.

В зависимости от формы контроля (текущий, промежуточный, выходной) преподаватель определяет точное количество вопросов теста и устанавливает время для решения теста.

### **Методические рекомендации по подготовке к устному опросу**

Подготовка к опросу проводится в ходе самостоятельной работы студентов и включает в себя повторение пройденного материала по вопросам предстоящего опроса. Помимо основного материала студент должен изучить дополнительную рекомендованную литературу и информацию по теме, в том числе с использованием Интернет-ресурсов. В среднем, подготовка к устному опросу по одному семинарскому занятию занимает от 2 до 3 часов в зависимости от сложности темы и особенностей организации студентом своей самостоятельной работы. Опрос предполагает устный ответ студента на один основной и несколько дополнительных вопросов преподавателя. Ответ студента должен представлять

собой развернутое, связанное, логически выстроенное сообщение. При выставлении оценки преподаватель учитывает правильность ответа по содержанию, его последовательность, самостоятельность суждений и выводов, умение связывать теоретические положения с практикой, в том числе и с будущей профессиональной деятельностью.



## **5. МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

### **Задания для опроса, коллоквиума**

#### **Тема 1. Человеческие ресурсы организации как объект HR– менеджмента**

1. Понятие и содержание HR–менеджмента.
2. Содержание понятий «персонал», «кадры», «человеческие ресурсы».
3. Подходы к управлению человеческими ресурсами.
4. Основные принципы современной концепции HR–менеджмента.
5. Современные тенденции в эволюции управления человеческими ресурсами.
6. Цели и задачи HR–менеджмента.
7. Методы управления человеческими ресурсами компании.
8. Основные функции HR–менеджмента.
9. Количественная, качественная и структурная характеристика персонала компании.

#### **Тема 2. Организация процесса разработки и реализации кадровой политики**

1. Планирование потребности в человеческих ресурсах персонала, преимущества и недостатки.
2. Этапы отбора работников; структура резюме и контент-анализ (предварительная оценка резюме).
3. Диагностика профессиональной пригодности.
4. Виды собеседований (интервью) с претендентами на вакантную должность.
5. Современные подходы к формированию человеческих ресурсов компании (аутсорсинг, аутплейсмент, аутстаффинг): преимущества и недостатки

#### **Тема 3. Деловая оценка и аттестация персонал**

1. Деловая оценка как важнейшая составляющая отбора и развития персонала.
2. Основные показатели деловой оценки.
3. Текущая периодическая оценка (аттестация) персонала.
4. Цели и виды аттестации.
5. Организация аттестации персонала: порядок и этапы проведения.
6. Основные компоненты аттестации персонала.

#### **Тема 4. Командообразование в организации**

1. Работа сотрудника в команде.
2. Основные характеристики команд.
3. Ступени (этапы) развития команд.
4. Эффект синергии.
5. Основные принципы и методология командообразования.
6. Стратегии для поддержания эффективного состояния команды.
7. Основные приемы и способы эффективного командообразования.
8. Самоуправляемые (самонаправляемые) команды; виртуальные (дистанционные) команды.
9. Проблемы командообразования и их устранение.

#### **Тема 5. Управление профессиональной адаптацией работников**

1. Цели и направления профессиональной адаптации.
2. Аспекты адаптации.
3. Общая и специализированная программы адаптации.
4. Формирование системы профессиональной адаптации персонала на рабочем месте.
5. Информационное обеспечение процесса профессиональной адаптации персонала.

6. Этапы процесса адаптации.

**Тема 6. Управление индивидуальной деятельностью сотрудника**

1. Персональное развитие и деловая карьера.
2. Типы и этапы деловой карьеры.
3. Индивидуальный карьерный план (карьерограмма).
4. Структура системы управления деловой карьерой персонала в организации.
5. Технологии управления индивидуальной деятельностью сотрудника и развитием карьеры
6. Прогнозирование карьерного продвижения
7. Технология самооценки карьерных возможностей
8. Самоорганизация карьерного роста
9. Преодоление карьерного кризиса

Контролируемые компетенции: УК-3, ПК-3

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с Таблицей 3.

**Тестовые задания**

1. Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?

- а) планирование;
- б) прогнозирование;
- в) мотивация;
- г) составление отчетов;
- д) организация.

2. Управленческий персонал включает:

- а) вспомогательных рабочих;
- б) сезонных рабочих;
- в) младший обслуживающий персонал;
- г) руководителей, специалистов;
- д) основных рабочих.

3. Японскому менеджменту персонала не относится:

- а) пожизненный наем на работу;
- б) принципы старшинства при оплате и назначении;

в) коллективная ответственность;

г) неформальный контроль;

д) продвижение по карьерной иерархии зависит от профессионализма и успешно выполненных задач, а не от возраста рабочего или стажа.

4. С какими дисциплинами не связана система наук о труде и персонале?

а) «Экономика труда»;

б) «Транспортные системы»;

в) «Психология»;

г) «Физиология труда»;

д) «Социология труда».

5. Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью:

а) определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия;

б) найма рабочих на предприятие;

в) отбора персонала для занимания определенной должности;

г) согласно действующему законодательству;

д) достижения стратегических целей предприятия.

6. Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направленно:

а) на разработку новых видов продукции;

б) на определение стратегического курса развития предприятия;

в) на создание дополнительных рабочих мест;

г) на перепрофилирование деятельности предприятия;

д) на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия.

7. 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.

д) вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия.

8. 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) вкладывание средств в средства производства;

в) нематериальные активы предприятия.

г) материальные активы предприятия;

д) это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат.

9. 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.

10. 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

11. Горизонтальное перемещение рабочего предусматривает такую ситуацию:

а) переводение с одной работы на другую с изменением заработной платы или уровня ответственности;

б) переводение с одной работы на другую без изменения заработной ты или уровня ответственности;

- в) освобождение рабочего;
- г) понижение рабочего в должности;
- д) повышение рабочего в должности.

12. Профессиограмма - это:

- а) перечень прав и обязанностей работников;
- б) описание общетрудовых и специальных умений каждого работника на предприятии;
- в) это описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, предъявляемые к человеку.
- г) перечень профессий, которыми может овладеть работник в пределах его компетенции;
- д) перечень всех профессий.

13. Какой раздел не содержит должностная инструкция?

- а) «Общие положения»;
- б) «Основные задачи»;
- в) «Должностные обязанности»;
- г) «Управленческие полномочия»;
- д) «Выводы».

14. Интеллектуальные конфликты основаны:

- а) на столкновении приблизительно равных по силе, но противоположно направленных нужд, мотивов, интересов и увлечений в одного и того человека;
- б) на столкновенье вооруженных групп людей;
- в) на борьбе идей в науке, единстве и столкновении таких противоположностей, как истинное и ошибочное;
- г) на противостоянии добра и зла, обязанностей и совести;
- д) на противостоянии справедливости и несправедливости.

15. Конфликтная ситуация - это:

- а) столкновенье интересов разных людей с агрессивными действиями;

б) предметы, люди, явления, события, отношения, которые необходимо привести к определенному равновесию для обеспечения комфортного состояния индивидов, которые находятся в поле этой ситуации;

в) состояние переговоров в ходе конфликта;

г) определение стадий конфликта;

д) противоречивые позиции сторон по поводу решения каких-либо вопросов.

16. На какой стадии конфликта появляется явное (визуальное) проявление острых разногласий, достигнутое в процессе конфликта:

а) начало;

б) развитие;

в) кульминация;

г) окончание;

д) . послеконфликтный синдром как психологический опыт.

17. Латентный период конфликта характеризуется такой особенностью:

а) стороны еще не заявили о своих претензиях друг к другу;

б) одна из сторон признает себя побежденной или достигается перемирие;

в) публичное выявление антагонизма как для самих сторон конфликта, так и для посторонних наблюдателей;

г) крайнее агрессивное недовольство, блокирование стремлений, продолжительное отрицательное эмоциональное переживание, которое дезорганизует сознание и деятельность;

д) отсутствуют внешние агрессивные действия между конфликтующими сторонами, но при этом используются косвенные способы воздействия.

18. Стиль поведения в конфликтной ситуации, характеризующийся активной борьбой индивида за свои интересы, применением всех доступных ему средств для достижения поставленных целей – это:

а) приспособление, уступчивость;

б) уклонение;

в) противоборство, конкуренция;

г) сотрудничество;

д) компромисс.

19. Комплексная оценка работы - это:

- а) оценка профессиональных знаний и умений с помощью контрольных вопросов;
- б) определение совокупности оценочных показателей качества, сложности и эффективности работы и сравнение с предыдущими периодами с помощью весовых коэффициентов;
- в) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью контрольных вопросов;
- г) определение профессиональных знаний и привычек с помощью специальных тестов с их дальнейшей расшифровкой.
- д) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью социологических опросов.

20. Коллегиальность в управлении - это ситуация, когда:

- а) персонал определенного подразделения — это коллеги по отношению друг к другу;
- б) только руководитель организации может управлять персоналом, но некоторые полномочия он может делегировать своим подчиненным;
- в) существует децентрализация управления организацией;
- г) работодатели работают в тесном контакте друг с другом и связаны узами сотрудничества и взаимозависимости, составляют управленческий штат.
- д) существует централизация управления организацией.

21. Какая подсистема кадрового менеджмента направлена на разработку перспективной кадровой политики:

- а) функциональная;
- б) тактическая;
- в) управляющая;
- г) обеспечивающая;
- д) стратегическая.

22. Целью какой школы было создание универсальных принципов управления:

- а) школа научного управления;
- б) классическая школа или школа административного управления;
- в) школа человеческих отношений;

- г) школа науки о поведении;
- д) школа науки управления или количественных методов.

23. 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.

24. Какое положение предусматривает теория приобретенных потребностей Д Мак-Клелланда:

- а) выделение гигиеничных и мотивирующих факторов;
- б) распределение всех рабочих на желающих работать и тех, кто не желает работать;
- в) наличие у рабочего потребности в достижении, в соучастии, во власти;
- г) потребность человека быть справедливо вознагражденным;
- д) все потребности человека расположенные в определенной иерархии.

25. Какая теория мотивации относится к процессуальным теориям?

- а) теория нужд А. Маслоу;
- б) теория ожидания В. Врума;
- в) теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда;
- г) теория существования, связи и роста К. Альдерфера;
- д) теория двух факторов Ф. Гецберга.

26. Валентность согласно теории В. Врума - это:

- а) мера вознаграждения;
- б) мера ожидания;
- в) ожидание определенного вознаграждения в ответ на достижения результатов;
- г) мера ценности или приоритетности;



д) ожидание желаемого результата от затраченных дополнительных усилий.

27. Основным положением какой теории является то, что люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и соотносят с вознаграждением других людей?

- а) теории нужд А. Маслоу;
- б) теории ожидания В. Врума;
- в) расширенной модели ожидания Портера — Лоулера;
- г) теории приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда;
- д) теории равенства С. Адамса.

28. Теория усиления Б. Ф. Скиннера основанная на таком положении:

- а) выделение гигиеничных и мотивирующих факторов;
- б) поведение людей обусловлено последствиями их деятельности в подобной ситуации в прошлом;
- в) все потребности человека расположенные в определенной иерархии;
- г) потребность человека основана на справедливом вознаграждении;
- д) наличие у рабочего потребности в достижении, в соучастии, во власти;

29. К содержательным мотивационным теориям относятся теории:

- а) Б. Ф. Скиннера;
- б) С. Адамса;
- в) В. Врума;
- г) модель Портера — Лоулера;
- д) Ф. Герцберга.

30. Какое положение относится к теории мотивации Портера-Лоулера:

- а) результативный труд ведет к удовлетворению работников;
- б) человек ответственный;
- в) поведение людей обусловлено последствиями их деятельности в подобной ситуации в прошлом;
- г) человек стремится делегировать полномочия;

д) человек удовлетворен лишь экономическим стимулированием.

31. Какие потребности в теории А. Маслоу являются базовыми(находящиеся на нижнем уровне иерархии потребностей)?

- а) физиологические;
- б) защищенности и безопасности;
- в) принадлежности и причастности;
- г) признание и уважение;
- д) самовыражение.

32. Какое положение не относится к теории мотивации Ф. Герцберга:

- а) отсутствие гигиенических факторов ведет к неудовлетворенности трудом;
- б) наличие мотиваторов может лишь частично и неполно компенсировать отсутствие факторов гигиены;
- в) в обычных условиях наличие гигиенических факторов воспринимается как естественное и не оказывает мотивационного воздействия;
- г) максимальное позитивное мотивационное воздействие достигается с помощью мотиваторов при наличии факторов гигиены;
- д) максимальное позитивное мотивационное воздействие достигается с помощью мотиваторов при отсутствии факторов гигиены;

33. Какое количество групп потребностей выделяет теоретическая модель мотивации К. Альдерфера:

- а) две;
- б) три;
- в) четыре;
- г) пять;
- д) шесть.

34. Средний уровень зарплаты одного работника рассчитывается:

- а) как отношение качественной продукции к общему объему товарной продукции;
- б) как отношение прибыли к себестоимости произведенной продукции;
- в) как отношение себестоимости к стоимости товарной продукции;

- г) как отношение объема произведенной продукции к общей численности работников;
- д) как отношение общего фонда оплаты труда к общей численности персонала.

35. Какой стиль руководства не включает модель, описывающая зависимость стиля руководства от ситуации, предложенная Т. Митчелом и Р. Хаусом?

- а) «стиль поддержки»;
- б) «инструментальный» стиль;
- в) стиль ориентированный «на достижение»;
- г) стиль руководства, ориентированный на участие подчиненных в принятии решений;
- д) стиль «предлагать».

36. Какой стиль лидерства не включает теория жизненного цикла П. Херси и К. Бланшара?

- а) стиль «давать указания»;
- б) «продавать указания»;
- в) «информировать».
- г) «участвовать»;
- д) «делегировать»;

37. Тест. Какое количество вариантов руководства выделяет модель стилей руководства Врума-Йеттона:

- а) три;
- б) четыре;
- в) пять;
- г) шесть;
- д) семь.

38. Какой из пяти основных стилей руководства, согласно двухмерной модели поведения руководителя (управленческая решетка Блейка и Муттона), является самым эффективным?

- а) «страх перед бедностью»;
- б) «Команда»(групповое управление) ;
- в) «Дом отдыха – загородный клуб»;

г) «Власть – подчинение – задача»;

д) «Посредине пути»;

39. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет возможность удовлетворять его потребности:

а) власть, основанная на принуждении;

б) власть, основанная на вознаграждении;

в) экспертная власть;

г) эталонная власть;

д) законная власть.

40. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет возможность заставлять и полное право наказывать:

а) власть, основанная на принуждении;

б) власть, основанная на вознаграждении;

в) экспертная власть;

г) эталонная власть;

д) законная власть.

41. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что руководитель обладает специальными знаниями и компетенцией, которые позволят удовлетворить его потребности:

а) власть, основанная на принуждении;

б) власть, основанная на вознаграждении;

в) экспертная власть;

г) эталонная власть;

д) законная власть.

42. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет право отдавать приказание и что его долг подчиняться им:

а) власть, основанная на принуждении;

б) власть, основанная на вознаграждении;

- в) экспертная власть;
- г) эталонная власть;
- д) законная власть.

43. При каком виде власти характеристики и свойства влияющего настолько привлекательны для исполнителя, что он хочет быть таким же как влияющий:

- а) власть, основанная на принуждении;
- б) власть, основанная на вознаграждении;
- в) экспертная власть;
- г) эталонная власть;
- д) законная власть.

44. 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.

45 . Руководитель, имеющий достаточный объем власти, чтобы навязывать свою волю исполнителям.

- а) автократичный руководитель;
- б) демократичный руководитель;
- в) либеральный руководитель;
- г) консультативный руководитель;
- д) инструментальный руководитель.

46. Конфликты в зависимости от способа разрешения, делятся на:

- а) социальные, национальные, этнические, межнациональные, организационные, эмоциональные;
- б) антагонистические, компромиссные;

- в) вертикальные, горизонтальные;
- г) открытые, скрытые, потенциальные;
- д) внутриличностные, межличностные, внутригрупповые, межгрупповые.

47. Затраты на здравоохранение, воспитание, физическое формирование, интеллектуальное развитие, получение общего образования, приобретение специальности – это:

- а) инвестиции в строительство спортивных комплексов;
- б) инвестиции в человеческий капитал;
- в) инвестиции в новые технологии;
- г) инвестиции в производство;
- д) инвестиции в учебно-оздоровительные комплексы.

48. Показатель, характеризуется изменением индексов цен на товары и услуги, которые входят в состав потребительских корзин минимального потребительского бюджета:

- а) индексы цен;
- б) индекс стоимости жизни;
- в) индексы продукции сельского хозяйства;
- г) индексы продукции животноводства;
- д) индексы продукции растениеводства.

49. Неосязаемая личная собственность: продукт интеллектуальной деятельности, который проявляется в эффекте ис-пользования в различных сферах жизни общества:

- а) нематериальная собственность;
- б) интеллектуальная собственность;
- в) радиочастотный ресурс;
- г) материальная собственность;
- д) аэрокосмические разработки.

50. Регулирует взаи-моотношения между работодателями, т. е. покупателями продуктов интеллек-туального труда и самими субъектами интеллектуальной деятельности по по-воду формирования цены интеллектуального труда:

- а) инфраструктура финансового рынка;

- б) аграрные биржи;
- в) инфраструктура рынка интеллектуального труда;
- г) фонды содействия предпринимательству;
- д) собственники интеллектуального труда.

51. Что не включает инфраструктура рынка интеллектуального труда:

- а) биржи труда;
- б) аграрные биржи;
- в) фонды и центры занятости;
- г) центры, институты переподготовки и повышения квалификации специалистов;
- д) электронные рынки труда (автоматизированные банки данных);

52. Навыки, необходимые для того, чтобы правильно понимать других людей и эффективно взаимодействовать с ними:

- а) семантические;
- б) коммуникативные;
- в) невербальные;
- г) вербальные;
- д) профессиональные.

53. Какой признак характерен для формальной группы (коллектива) в организации:

- а) объединение по интересам и целям;
- б) отсутствует четкая ролевая структура – разделение труда и управления;
- в) признак социальной общности (например, по национальным признакам, признакам социального происхождения);
- г) группы имеют различную социальную значимость в обществе, на предприятии – положительной или отрицательной направленности;
- д) структура коллективов и групп определяется соответствующими официальными документами, предусматривающими круг обязанностей и прав как всего коллектива, так и отдельных, входящих в ее состав работников.

54. Расчетный показатель, учитывающий логическое мышление, способность добиваться поставленной цели, объективность самооценки, умение формулировать обоснованные суждения:

- а) коэффициент интеллектуального развития (IQ);
- б) коэффициент тарифной сетки;
- в) производительность труда;
- г) годовая заработная плата;
- д) величина человеческого капитала.

55. 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.

56. Что такое адаптация персонала?

- а) совершенствование теоретических знаний и практических навыков с целью повышения профессионального мастерства работников, усвоение ими передовой техники, технологии, средств производства;
- б) деятельность, которая проводится осознанно для улучшения способностей персонала, которые необходимы для выполнения работы или для развития потенциала работников;
- в) участие в найме и отборе персонала с учетом требований конкретных профессий и рабочих мест с целью наилучшей профориентации работников;
- г) взаимоотношения работника и организации, которые основываются на постепенном приспособлении сотрудников к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям работы;
- д) участие персонала в аттестации.

57. Разделение труда предусматривает:

- а) выполнение одним работником всех функций и действий по изготовлению конкретного изделия;
- б) разделение труда согласно систематизированным трудовым функциям;
- в) тщательный расчет расходов работы на производство продукции и услуг.
- г) выполнение одним работником всех функций и действий по изготовлению комплекса изделий;



д) выполнение несколькими работниками одной функции по изготовлению комплексного изделия.

58. Нормированное рабочее время включает:

а) все расходы времени, которые объективно необходимы для выполнения конкретной задачи;

б) общую продолжительность рабочей смены, на протяжении которой работник осуществляет трудовые функции;

в) время подготовительно-заготовительных работ для выполнения задачи;

г) время обслуживания рабочего места;

д) а) все расходы времени, которые объективно необходимы для выполнения всех задач.

59. Норма выработки основана:

а) на установлении норм расходов времени;

б) на определении количества продукции, которая должна быть изготовлена одним работником;

в) на установлении норм расходов работы;

г) на времени обслуживания рабочего места;

д) на необходимом количестве рабочих мест, размере производственных площадей и других производственных объектов, закрепленных для обслуживания за одним работником или бригадой.

60. Метод оценки персонала, предусматривающий беседу с работником в режиме «вопрос–ответ» по заранее составленной схеме или без таковой для получения дополнительных сведений о человеке – это метод:

а) интервьюирования;

б) анкетирования;

в) социологического опроса;

г) тестирования;

д) наблюдения.

61. Осознанное побуждение личности к определенному действию – это:

а) мотив;

б) потребности;

- в) притязания;
- г) ожидания;
- д) стимулы.

62. Блага, материальные ценности, на получение которых направлена трудовая деятельность человека – это:

- а) мотив;
- б) потребности;
- в) притязания;
- г) ожидания;
- д) стимулы.

63. Методы предполагающие передачу сотрудникам сведений, которые позволяют им самостоятельно организовывать свое поведение и свою деятельность – это:

- а) различные методы стимулирования;
- б) методы информирования;
- в) методы убеждения;
- г) методы административного принуждения;
- д) экономические методы.

64. Среди качественных показателей эффективности системы управления выделите количественный показатель:

- а) уровень квалификации работников аппарата управления;
- б) обоснованность и своевременность принятия решений управленческим персоналом;
- в) уровень использования научных методов, организационной и вычислительной техники;
- г) уровень организационной культуры;
- д) величина затрат на содержание управленческого аппарата в общем фонде заработной платы персонала.

65. Отношение прироста производительности труда к приросту средней заработной платы - это:

- а) уровень текучести кадров;

- б) рентабельность производства;
- в) фонд оплаты труда;
- г) уровень трудовой дисциплины;
- д) отношение темпов увеличения производительности труда к заработной плате.

66. Отношением числа уволенных работников к общей численности персонала рассчитывается:

- а) уровень трудовой дисциплины;
- б) надежность работы персонала;
- в) текучесть кадров;
- г) социально-психологический климат в коллективе;
- д) коэффициент трудового вклада.

67. Отношение числа случаев нарушения трудовой и исполнительской дисциплины к общей численности персонала – это показатель:

- а) надежности работы персонала;
- б) уровня трудовой дисциплины;
- в) текучести кадров;
- г) социально-психологического климата в коллективе;
- д) коэффициента трудового вклада.

68. Какой вид безработицы характеризует наилучший для экономики резерв рабочей силы, способный достаточно оперативно совершать межотраслевые перемещения в зависимости от колебания спроса и предложения рабочей силы?

- а) структурная безработица;
- б) технологическая безработица;
- в) естественная безработица;
- г) экономическая безработица;
- д) вынужденная безработица.

69. Создатели какой школы управления полагали, что используя наблюдения, замеры, логику и анализ можно усовершенствовать многие операции ручного труда, добиваясь их более эффективного выполнения?

- а) классическая школа или школа административного управления;
- б) школа человеческих отношений;
- в) школа науки о поведении;
- г) школа научного управления;
- д) школа науки управления или количественных методов.

70. Ученые какой школы управления впервые определили менеджмент как «обеспечение выполнения работы с помощью других лиц»?

- а) школа научного управления;
- б) классическая школа или школа административного управления;
- в) школа человеческих отношений;
- г) школа науки о поведении;
- д) школа науки управления или количественных методов.

71. Исследователи какой школы управления рекомендовали использовать приемы управления человеческими отношениями, включающие более эффективные действия непосредственных начальников, консультации с работниками и предоставление им более широких возможностей общения на работе?

- а) школа научного управления;
- б) классическая школа или школа административного управления;
- в) школа науки о поведении;
- г) школа человеческих отношений;
- д) школа науки управления или количественных методов.

72. Исследователи какой школы управления изучали различные аспекты социального взаимодействия, мотивации, характера власти и авторитета, организационной структуры, коммуникации в организациях, лидерства, изменение содержания работы и качества трудовой жизни?

- а) школа научного управления;
- б) классическая школа или школа административного управления;
- в) школа человеческих отношений;
- г) школа науки о поведении;

д) школа науки управления или количественных методов.

73. Ключевой характеристикой какой школы управления является замена словесных рассуждений и описательного анализа моделями, символами и количественными значениями?

а) школа научного управления;

б) классическая школа или школа административного управления;

в) школа человеческих отношений;

г) школа науки о поведении;

д) школа науки управления или количественных методов.

74. Какой из 14 принципов управления, выделенных Анри Файолем, позволит добиться более высоких результатов при том же объеме усилий:

а) единовластие(единоначалие);

б) разделение труда(специализация);

в) единство направления и единый план работы;

г) скалярная цепочка управления;

д) стабильность рабочего места для персонала.

75. Согласно какому принципу, выделенному Анри Файолем, человек должен получать приказы только от одного начальника и подчиняться только ему?

а) единоначалие;

б) скалярная цепочка управления;

в) порядок;

г) инициатива;

д) полномочия и ответственность.

76. Какая из школ в теории развития кадрового менеджмента сформулировала функции управления:

а) школа научного управления;

б) классическая школа или школа административного управления;

в) школа человеческих отношений;

г) школа науки о поведении;

д) школа науки управления или количественных методов.

77. Какой из подходов помогает интегрировать вклады всех школ, которые в разное время доминировали в теории и практике управления:

а) ситуационный подход;

б) процессный подход;

в) системный подход?

78. Модель "Z" содержит в себе основные идеи американского и японского менеджмента и большинством специалистов расценивается как идеальная. В ней сочетаются система индивиду-дуальных ценностей и групповые формы взаимодействия. Какая из перечисленных идей характерна для американского менеджмента:

а) долгосрочная работа на предприятии;

б) принятие стратегических и управленческих решений, основанных на принципе консенсуса;

в) индивидуальная ответственность;

г) медленное должностное продвижение, что позволяет точно оценить способности сотрудников;

д) повышенное внимание к личности работника, его семейным и бытовым заботам.

79. Какой из представленных факторов эффективности деятельности предприятия больше всего способствует стимулированию деятельности работников:

а) стратегическая цель;

б) информация;

в) методы управления;

г) система мотивации;

д) подбор кадров.

80. Какая из приведенных рекомендаций мотивирует работников на полную самоотдачу в интересах предприятия:

а) установить осмысленные стандарты, воспринимаемые сотрудниками;

б) установить двухстороннее общение;

в) избегать чрезмерного контроля;

г) установить жесткие, но достижимые стандарты;

д) вознаграждать за достижение стандарта.

81. Существует четыре основных типа поведения человека, формирование которых происходит на основе отношения людей к нормам поведения и ценностям предприятия. Для какого-то типа поведения характерна высокая надежность:

а) преданный и дисциплинированный (полностью принимает ценности и нормы поведения, его действия не вступают в противоречие с интересами организации);

б) "оригинал" (принимает ценности предприятия, но не принимает существующие на нем нормы поведения, порождает много трудностей во взаимоотношениях с коллегами и руководством);

в) "приспособленец" (не принимает ценностей предприятия, старается вести себя, полностью следуя нормам и формам поведения, принятым на предприятии);

г) "бунтарь" (не принимает ни норм поведения, ни ценностей предприятия, все время входит в противоречие с окружением и создает конфликтные ситуации).

82. Согласно теории "X", руководитель должен:

а) принуждать подчиненных;

б) угрожать подчиненным;

в) понять их и стимулировать работу;

г) уважать подчиненных;

д) выполнять работу за них.

83. С точки зрения теории "Y" менеджер должен верить в потенциал человека и относиться к подчиненным как к ответственным людям, стремящимся к полной самореализации. По этой теории:

а) работа не противна природе человека;

б) работа доставляет людям удовлетворение;

в) работники пытаются получить от компании все, что можно;

г) человек не любит работать;

д) человек готов работать только за высокое материальное вознаграждение.

84. Для того чтобы эффективно использовать деньги как мотиватор и избегать их воздействия как демотиватор, следует:

а) платить конкурентную заработную плату для привлечения и удержания специалистов;

- б) платить такую заработную плату, которая отражает стоимость работы для предприятия на основе справедливости;
- в) связать плату с качеством выполнения или результатом, чтобы награда была соизмерима с усилиями работника;
- г) заверить работника, что его усилия будут поощрены соответствующей наградой;
- д) платить заработную плату не менее прожиточного минимума.

85. Согласно какому принципу, выделенному Анри Файолем, для того чтобы обеспечить верность и поддержку работников, они должны получать плату за свою службу?

- а) единоначалие;
- б) скалярная цепь;
- в) порядок;
- г) вознаграждение персонала;
- д) полномочия и ответственность.

86. Какой тип власти влияет на людей через привитые культурой ценности:

- а) власть, основанная на принуждении;
- б) власть, основанная на вознаграждении;
- в) традиционная или законная власть;
- г) экспертная власть;
- д) власть харизмы (влияние силой примера).

87. Основным социально-психологическим фактором, влияющим на эффективность деятельности группы, является:

- а) содержание (выполняемое группой специфическое, самостоятельное задание);
- б) структура (порядок организации группы — распределение ролей его участников);
- в) культура (разработанные группой основные допущения относительно способов восприятия мыслей и чувств во время выполнения задания);
- г) процесс (способ взаимодействия работников при выполнении определенной задачи, например, процедура принятия решения в группе).

88. Укрепляя авторитет, менеджер должен следить за тем, чтобы он не подавлял, не сковывал инициативу подчиненных. Какой из приведенных разновидностей псевдавторитета (ложного авторитета) лишает людей уверенности, инициативы, порождает перестраховку и даже нечестность:



а) авторитет расстояния — руководитель считает, что его авторитет возрастает, если он дистанцируется от подчиненных и держится с ними официально;

б) авторитет доброты — "всегда быть добрым". Доброта снижает требовательность;

в) авторитет педантизма — руководитель прибегает к мелочной опеке и жестко определяет подчиненным все стадии выполнения задания, тем самым сковывая их творчество и инициативу;

г) авторитет чванства — руководитель высокомерен, гордится и старается всюду подчеркнуть свои бывшие или мнимые нынешние заслуги;

д) авторитет подавления — руководитель прибегает к угрозам, вселяет страх в подчиненных, ошибочно полагая, что такие приемы укрепят его авторитет.

89. Какой тип роли в неформальной группе отводится человеку, вырабатывающему новые подходы к старым проблемам, предлагающему новые идеи и стратегии?

а) координатор;

б) креативщик;

в) критик;

г) исполнитель;

д) администратор.

90. Какая информация не относится к передаваемой по каналам неформальных коммуникаций:

а) предстоящие сокращения производственных рабочих;

б) грядущие перемещения и повышения;

в) подробное изложение спора двух руководителей на последнем совещании по сбыту;

г) слухи о предстоящих изменениях в структуре организации;

д) приказы и распоряжения генерального директора.

91. Выделите основной тип поведения, характерный для харизматического лидера (харизма — личное обаяние):

а) сосредоточение внимания на вопросах особой важности, концентрация коммуникаций на главных вопросах с целью привлечения других к анализу, решению проблем и планированию действий;

б) способность идти на риск, но только основанный на тщательных расчетах шансов на успех, и таким образом, чтобы создать возможности участвовать другим;

в) искусное взаимодействие с пониманием и сопереживанием, уверенность в том, что такое эффективное двустороннее взаимодействие получается только с помощью активного слушания и обратной связи;

г) выражение активной заботы о людях, в том числе и о самом себе, моделирование, самоуважение и усиление в других чувства собственного достоинства, вовлечение людей в принятие важных решений;

д) демонстрация последовательности и надежности в своем поведении, открытое выражение своих взглядов и следование им в практических делах.

92. Какой из представленных стилей руководства необходимо применять в экстремальных (чрезвычайных) ситуациях:

а) демократический;

б) авторитарный;

в) либеральный;

г) анархический;

д) нейтральный.

93. Силь руководства, при котором придерживаются принципов невмешательства, члены коллектива поощряются к творческому самовыражению, — это:

а) авторитарный;

б) демократический;

в) анархический;

г) кооперативный;

д) попустительский.

94. Управленческая сетка, или решетка Р. Блейка и Д. Моутона, включает пять основных подходов руководства и представляет собой таблицу 9x9 позиций. Вертикаль (девять значений матричного кода) означает заботу о человеке. Девять значений по горизонтали означают заботу о производстве. Какой из стилей является оптимальным для разработки стратегии в конфликтных ситуациях:

а) авторитарный (достигается высокий производственный результат без внимания к человеческим отношениям — матричный код 9.1);

б) социально-психологический (повышенное внимание к человеческим потребностям создает дружественную атмосферу и соответствующий темп производства — код 1.9);

в) либеральный (минимальное внимание к результатам производства и человеку — код 1.1);

г) кооперативный (высокие результаты получают заинтересо-ванные сотрудники, преследующие совместную цель — код 9.9);

д) компромиссный (удовлетворительные результаты, средняя удовлетворенность работой, склонность к компромиссам и тра-дициям тормозят развитие оптимистического взгляда — код 5.5).

95. Когда в процессе производственной деятельности сталки-ваются интересы разных людей или специальных групп, то основной причиной конфликта является:

а) распределение ресурсов;

б) неудовлетворенные коммуникации;

в) различия в целях;

г) различия в представлениях и ценностях;

д) различие в манере поведения и жизненном опыте.

96. Какой из стилей разрешения конфликтов направлен на поиски решения за счет взаимных уступок, на выработку промежуточного решения, устраивающего обе стороны, при котором особо никто не выигрывает, но и не теряет.

а) стиль конкуренции;

б) стиль уклонения;

г) стиль приспособления;

д) стиль компромисса.

97. Коммуникационные сети показывают:

а) степень разделения труда на предприятии;

б) уровень централизации полномочий;

в) схему структуры деятельности предприятия;

г) всю совокупность связей между элементами предприятия;

д) горизонтальные коммуникации.

98. Цена рабочей силы - это:

а) это целесообразная деятельность человека (людей), направлен-ная на изменение и преобразование действительности для удовлетворения своих потребностей, создание материальных благ и услуг (или) духовных ценностей;

б) заработная плата и бенефиты, реально выплачи-ваемые работодателем с учетом государственного регулирования в этой области;

в) мера воплощенной в человеке способности приносить доход. Включает врожденные способности и талант, а также образование и приобретенную квалификацию.

г) спрос и предложение на интеллектуальный труд;

д) совокупность его возможностей к творческому труду.

99. Что не является задачей системы управления персоналом?

а) социально-психологическая диагностика персонала;

б) планирование потребности в кадрах;

в) анализ и регулирование групповых и личных взаимоотношений руководителя и подчиненных;

г) маркетинг кадров;

д) всё вышеперечисленное входит в задачи системы управления персоналом.

100. Что не является функциями управления персоналом?

а) прогнозирование и планирование потребности и обеспеченности кадрами, мотивации и комплектования персонала;

б) оформление и учет персонала; создание оптимальных условий труда; подготовка и движение персонала;

в) нормирование труда; анализ и развитие способов стимулирования труда;

г) оценка, координирование и контроль результатов деятельности;

д) всё вышеперечисленное является функциями управления персоналом.

**Контролируемые компетенции: УК-3, ПК - 3**

*Оценка компетенций осуществляется в соответствии с таблицей 3.*

## Вопросы к зачету

1. Социальное предпринимательство: понятие и сущность.
2. Подходы к анализу СП и типологии организаций социально-предпринимательского спектра
3. Опыт социального предпринимательства в США.
4. Европейские традиции социального предпринимательства.
5. Опыт развития социального предпринимательства в России.
6. Законодательство РФ о социальном предпринимательстве
7. Правовые аспекты развития и реализации социального предпринимательства.
8. Особенности применения трудового законодательства в социальных предприятиях
9. Организационно-правовые формы социальных предприятий и их особенности.
10. Оформление отношений межсекторного социального партнерства
11. Порядок регистрации, реорганизации и ликвидации предприятия.
12. Финансирование социального предпринимательства.
13. Культура и этика предпринимательства.
14. Социально-предпринимательский маркетинг, маркетинг в социальных сетях.
15. Технологии информационного сопровождения социальных проектов.
16. Специфика информационного сопровождения социальных проектов.
17. Инвестиционная привлекательность
18. Механизмы и инструменты привлечения инвестиций
19. Особенности подготовки и проведения презентации социального проекта, характеристика специфической аудитории
20. Коммуникационная активность социального предпринимателя
21. Особенности оценки эффективности на разных стадиях разработки и осуществления проекта.
22. Методы оценки эффективности проекта.
23. Критерии (показатели) эффективности проекта.
24. Бизнес-планирование в сфере социального предпринимательства.
25. Описание устойчивой бизнес -модели социального предприятия.
26. Маркетинговый план.
27. Организационная структура и производственный план предприятия.
28. Финансовый план социального предприятия.
29. Проектный менеджмент в социальном предпринимательстве
30. Государственная поддержка развития социального предпринимательства.

### **Контролируемые компетенции: УК-3, ПК-3**

*Оценка компетенций осуществляется в соответствии с таблицей 3.*

#### **Критерии оценки:**

– **«Зачтено»** – ставится в случае, когда теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, студент легко ориентируется в пройденном материале, демонстрирует способность к аналитической деятельности и самостоятельность мышления.

– **«Незачтено»** – ставится в случае, когда теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.

