

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Емельянов Сергей Геннадьевич
Должность: ректор
Дата подписания: 20.10.2022 13:15:06
Уникальный программный ключ:
9ba7d3e34c012eba476ffd2d064cf2781953be730df2374d16f3c0ce536f0fc6


МИНОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИИ
Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий кафедрой

экономики, управления и аудита

(наименование кафедры полностью)

 Е.А. Бессонова

(подпись)

« 8 » 12 2021 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА
для текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации обучающихся
по дисциплине

Мотивация и ценностная ориентация личности

(наименование дисциплины)

ОПОП ВО _____ 39.04.01 Социология

шифр и наименование направления подготовки (специальности)

направленность _____ (профиль, _____ специализация) _____ «Социология
личности» _____

наименование направленности (профиля, специализации)

форма обучения _____ очная _____

(очная, очно-заочная, заочная)

1 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

1.1 ВОПРОСЫ ДЛЯ СОБЕСЕДОВАНИЯ

Тема 1 Классические теории мотивации

1. Общая характеристика мотивации. Основные понятия и определения.
2. Общая характеристика содержательных теорий мотивации.
3. Общая характеристика процессуальных теорий мотивации.
4. Сущность и содержание понятия «мотивация»
5. Виды мотивации
6. Сходства и различия отечественной и зарубежной теорий мотиваций.

Тема 2 Современные теории мотивации

1. Теория приобретённых потребностей Д. МакКлелланда. Применение теории в мотивационном процессе.
2. Теория СВР К. Алдерфера. Применение теории в мотивационном процессе.
3. Теория «Х» и «У» Д. МакГрегора. Применение теории в мотивационном процессе.
4. Теория ожиданий В. Врума. Применение теории в мотивационном процессе.
5. Теория справедливости С. Адамса. Применение теории в мотивационном процессе.
6. Модель мотивации Портера-Лоулера. Применение модели в мотивационном процессе.

Шкала оценивания: 5 балльная.

Критерии оценивания (нижеследующие критерии оценки являются примерными и могут корректироваться):

5 баллов (или оценка «отлично») выставляется обучающемуся, если он демонстрирует глубокое знание содержания вопроса; дает точные определения основных понятий; аргументированно и логически стройно излагает учебный материал; иллюстрирует свой ответ актуальными примерами (типовыми и нестандартными), в том числе самостоятельно найденными; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

4 баллов (или оценка «хорошо») выставляется обучающемуся, если он владеет содержанием вопроса, но допускает некоторые недочеты при ответе; допускает незначительные неточности при определении основных понятий; недостаточно аргументированно и (или) логически стройно излагает учебный материал; иллюстрирует свой ответ типовыми примерами.

3 баллов (или оценка «удовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он освоил основные положения контролируемой темы, но недостаточно четко дает определение основных понятий и дефиниций; затрудняется при ответах на дополнительные вопросы; приводит недостаточное количество примеров для иллюстрирования своего ответа; нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

0 баллов (или оценка «неудовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он не владеет содержанием вопроса или допускает грубые ошибки; затрудняется дать основные определения; не может привести или приводит неправильные примеры; не отвечает на уточняющие и (или) дополнительные вопросы преподавателя или допускает при ответе на них грубые ошибки.

1.2 ТЕМЫ ДЛЯ ДОКЛАДА

Тема 1 Классические теории мотивации

1. Иерархия потребностей А. Маслоу Применение теории в мотивационном процессе.

2. Двухфакторная теория Ф. Герцберга. Применение теории в мотивационном процессе.
3. Теория приобретённых потребностей Д. МакКлелланда. Применение теории в мотивационном процессе.

Тема 2 Современные теории мотивации

1. Теория СВР К. Алдерфера. Применение теории в мотивационном процессе.
2. Теория «Х» и «У» Д. МакГрегора. Применение теории в мотивационном процессе.
3. Теория ожиданий В. Врума. Применение теории в мотивационном процессе.
4. Теория справедливости С. Адамса. Применение теории в мотивационном процессе.
5. Модель мотивации Портера-Лоулера. Применение модели в мотивационном процессе.
6. Основные потребности связанные с трудовой деятельностью.

Тема 3 Современные системы материальной мотивации. KPI и грейдинг

1. Система мотивации персонала и KPI :основные понятия.
2. Мотивация персонала на базе KPI.
3. Модель финансовых KPI и жизненный цикл продукции.
4. Этапы разработки системы KPI.
5. KPI для различных структурных подразделений организации.

Тема 4 Нематериальная мотивация персонала

1. Виды нематериальной мотивации.
- 2 Психологическая мотивация.
- 3 Социальная мотивация.
4. Организационная мотивация.
5. Методы нематериальной мотивации.

Тема 5 Внутренняя клиентоориентированность

1. Понятие внутренней клиентоориентированности.
2. Факторы клиентоориентированности.
3. 10 примеров успешных практик клиентоориентированности.

Тема 6 Управление опытом кандидатов и сотрудников. Ценностное предложение – мотивация личности для всех ролей.

1. Структура и формирование мотивационного ядра работника.
2. Факторы влияющие на мотивационное ядро персонала организации.
3. Факторы влияющие на трудовую мотивацию.
4. Механизм формирования трудовой мотивации его компоненты.
5. Основные мотивационные ресурсы в управлении работниками предприятия.

Тема 7 Управленческая акмеология. Акмеологические основы мотивации личности

1. Состояние проблемы исследования развития управленческих способностей личности.
2. Сущностная характеристика акмеологических особенностей профессиональной деятельности руководителей.
3. Акмеологическая модель развития управленческих способностей руководителей.
4. Пути оптимизации развития управленческих способностей руководителей.
 1. Групповая работа и возможности фасилитации.
 2. Организация эффективного процесса обсуждения и принятия решений.
 3. Управление динамикой группы.
 4. Сбор мнений/идей с помощью модерационных карт.

Тема 9. Корпоративная культура в системе мотивации личности

1. Основные элементы корпоративной культуры
2. Дополнительные мотивирующие факторы в корпоративной культуре
3. Корпоративная культура – как метод мотивации персонала

Шкала оценивания: 5 балльная.

Критерии оценивания (нижеследующие критерии оценки являются примерными и могут корректироваться):

5 баллов (или оценка «отлично») выставляется обучающемуся, если он демонстрирует глубокое знание содержания вопроса; дает точные определения основных понятий; аргументированно и логически стройно излагает учебный материал; иллюстрирует свой ответ актуальными примерами (типовыми и нестандартными), в том числе самостоятельно найденными; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

4 баллов (или оценка «хорошо») выставляется обучающемуся, если он владеет содержанием вопроса, но допускает некоторые недочеты при ответе; допускает незначительные неточности при определении основных понятий; недостаточно аргументированно и (или) логически стройно излагает учебный материал; иллюстрирует свой ответ типовыми примерами.

3 баллов (или оценка «удовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он освоил основные положения контролируемой темы, но недостаточно четко дает определение основных понятий и дефиниций; затрудняется при ответах на дополнительные вопросы; приводит недостаточное количество примеров для иллюстрирования своего ответа; нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

0 баллов (или оценка «неудовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он не владеет содержанием вопроса или допускает грубые ошибки; затрудняется дать основные определения; не может привести или приводит неправильные примеры; не отвечает на уточняющие и (или) дополнительные вопросы преподавателя или допускает при ответе на них грубые ошибки.

1.3 ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ

Тема 5 Внутренняя клиентоориентированность

1. Клиентоориентированность: понятие, сущность, особенности.
2. Перспективы устойчивого развития предприятия на основе клиентоориентированного подхода.
3. Эффективность использования CRM при формировании клиентской лояльности.

Тема 6 Управление опытом кандидатов и сотрудников. Ценностное предложение – мотивация личности для всех ролей.

1. Теоретические основы процедуры подбора персонала.
2. Анализ организационных аспектов системы отбора персонала.
3. Привлечение кандидатов. Набор кадров как этап управления персоналом.
4. Развитие человека: факторы, особенности.
5. Мотивационный фактор развития человека, его изучение.
6. Зависимость развития человека от его мотивов.

Тема 8 Современные методы фасилитации командной работы

1. Методы фасилитации.
2. Мировое кафе (World Cafe).
3. Поиск будущего (Future Search).
4. Технология открытого пространства (Open Space Technology).
5. Саммит позитивных перемен (Appreciative Inquiry Summit).
6. Стратегические изменения в реальном времени (Real Time Strategic Change)
7. Выход за рамки (Work Out).

1.4 ТЕМЫ ЭССЕ

1. Трудовая мотивация: приверженность, заинтересованность, удовлетворенность.
2. Формирование кадрового резерва, системы обучения и карьерной лестницы на основе грейдов.
3. Первоисточники для конспектирования
4. Абрахам Маслоу Мотивация и личность
5. Стивен Р. Кови «Семь навыков высокоэффективных людей»
6. McClelland, D.C. Общество достижения.
7. Ф. Херцберг, Б. Моснер, Б. Блох Мотивация к работе
8. Проблемные вопросы для подготовки мнемокарт.
9. Мотивация коллектива и индивидуальная мотивация
10. Экспресс-оценка должностей компании по профильным таблицам
11. Этапы разработки или корректировки системы мотивации в компании.

1.5 ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ МНЕМОКАРТ.

1. Мотивация коллектива и индивидуальная мотивация
2. Экспресс-оценка должностей компании по профильным таблицам
3. Этапы разработки или корректировки системы мотивации в компании.

Шкала оценивания: 5 балльная.

Критерии оценивания (нижеследующие критерии оценки являются примерными и могут корректироваться):

5 баллов (или оценка «отлично») выставляется обучающемуся, если он демонстрирует глубокое знание содержания вопроса; дает точные определения основных понятий; аргументированно и логически стройно излагает учебный материал; иллюстрирует свой ответ актуальными примерами (типовыми и нестандартными), в том числе самостоятельно найденными; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

4 баллов (или оценка «хорошо») выставляется обучающемуся, если он владеет содержанием вопроса, но допускает некоторые недочеты при ответе; допускает незначительные неточности при определении основных понятий; недостаточно аргументированно и (или) логически стройно излагает учебный материал; иллюстрирует свой ответ типовыми примерами.

3 баллов (или оценка «удовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он освоил основные положения контролируемой темы, но недостаточно четко дает определение основных понятий и дефиниций; затрудняется при ответах на дополнительные вопросы; приводит недостаточное количество примеров для иллюстрирования своего ответа; нуждается в уточняющих и (или) дополнительных

вопросах преподавателя.

0 баллов (или оценка «неудовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он не владеет содержанием вопроса или допускает грубые ошибки; затрудняется дать основные определения; не может привести или приводит неправильные примеры; не отвечает на уточняющие и (или) дополнительные вопросы преподавателя или допускает при ответе на них грубые ошибки.

2. АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

БАНК ВОПРОСОВ И ЗАДАНИЙ В ТЕСТОВОЙ ФОРМЕ

2. 1 Вопрос в закрытой форме.

1. Мотиватор – это:
 - А) условие внешней среды, которое предопределяет поведение человека;
 - Б) фактор, который влияет на мотивацию человека;
 - В) внешний фактор, который способен повлиять на поведение человека;
 - Г) человек, который занимается мотивацией труда подчиненных.

2. Интринсивная мотивация – это:
 - А) образование мотива к интенсивной деятельности;
 - Б) мотивация, детерминируемая внутренними для работника факторами; В) мотивация, в виде постановки работнику задач на выполнение интересной лично для него работы;
 - Г) мотивация, опосредованная внешними для личности факторами.
3. Экстринсивная мотивация – это:
 - А) образование мотива, приводящего к возникновению состояния «потока» (наибольшей эффективности деятельности);
 - Б) мотивация, детерминируемая внутренними для работника факторами;
 - В) мотивация избегания;
 - Г) мотивация, опосредованная внешними для работника факторами.

4. Интроверт – это человек:
 - А) обращенный в своем поведении на свой внутренний мир;
 - Б) обращенный в своем поведении на внешнее окружение;
 - В) который «плетет интриги» в коллективе;
 - Г) являющийся неформальным лидером в коллективе;
 - Д) являющийся исполнителем поручений руководителя.

5. Экстраверт – это человек:
 - А) являющийся частью трудового коллектива;
 - Б) внешний по отношению к коллективу;
 - В) обладающий сверх активностью в профессиональной сфере; Г) обращенный в своем поведении на внешнее окружение;
 - Д) обращенный в своем поведении на свой внутренний мир.

6. Грейд – это:
 - А) диапазон, в котором может колебаться размер премии в процентах от базового оклада;
 - Б) должность, которая выделена в отдельную категорию от других должностей, благодаря своей специфичности;

В) статус сотрудника с точки зрения того, на каком уровне иерархии управления он находится в организации (линейный сотрудник, функциональный или топ-менеджер и пр.);

Г) совокупность должностей, представляющих для организации примерно равную ценность. 1

7. Грейдинг – это процесс, для которого характерно:

А) определение различий в оплате труда между отдельными должностями исходя из применения к базовой ставке соответствующих межразрядных коэффициентов;

Б) наличие дифференциации оплаты труда исходя из ценности рабочих мест для организации;

В) наличие дифференциации в оплате труда целью которой в том числе является недопущение пересечения ставок заработной платы в рамках смежных грейдов;

Г) определение различий в должностях сотрудников по требованиям к квалификации сотрудников.

8. Межразрядный коэффициент – это:

А) диапазон, в котором может колебаться размер оплаты труда в рамках одного грейда;

Б) диапазон, в котором может колебаться размер оплаты труда в рамках одной должности по тарифной сетке;

В) показатель имеющий непосредственное отношение к расчету уровня премирования сотрудников при использовании сдельных систем оплаты труда;

Г) коэффициент, определяющий различия в уровне оплаты смежных позиций тарифной сетки.

9. Тарифный коэффициент – это:

А) диапазон, который характеризует соотношение между максимальной и минимальной ставками оплаты труда в тарифной сетке;

Б) коэффициент, определяющий соотношение в уровне оплаты труда между текущим и первым разрядом тарифной сетки;

В) коэффициент, характеризующий соотношение в оплате труда смежных грейдов;

Г) коэффициент, характеризующий соотношение в оплате труда смежных тарифных ставок;

2.2 Вопрос в открытой форме.

10. В какой период профессиональной деятельности формируется мотивация труда?

а) до начала профессиональной деятельности;

б) после приобретения трудового стажа 10-15 лет;

в) во время адаптации в коллективе;

г) после получения желаемой отдачи от трудовой деятельности;

д) после признания важности труда.

11. В соответствии с теорией «Х» Дугласа МакГрегора человек:

а) стремиться к проявлению самостоятельности;

б) обладает творческим мышлением;

в) проявляет интерес к работе вне зависимости от форм мотивации;

г) не любит работать и старается избежать ответственности;

д) ответы а) и б).

3. В чем заключается основная идея классической теории мотивации?

а) самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе;

б) деньги – единственный мотивирующий фактор в работе;

- в) жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе;
- г) мотивирует стремление к расширению масштаба контроля;
- д) человека мотивируют потребности высших уровней.

4. В чем заключается цель стимулирования персонала?

- а) побудить человека избегать конфликтов;
- б) побудить человека делать больше и лучше того, что обусловлено трудовыми отношениями;
- в) побудить человека не превышать своих полномочий;
- г) внушить человеку чувство собственного достоинства;
- д) обеспечить человеку достойный уровень жизни.

5. В чем суть классической теории мотивации?

- а) деньги – единственный мотивационный фактор;
- б) человека заставляют действовать внутренние потребности;
- в) поведение человека определяется его ожиданиями;
- г) самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе;
- д) жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе.

6. Вероятность увольнения по собственному желанию выше

- а) у недавно нанятых на работу сотрудников
- б) у сотрудников, проработавших в организации 8-10 лет;
- в) у сотрудников, проработавших в организации 15-20 лет;
- г) у сотрудников, длительное время работающих в организации;
- д) не зависит от стажа работы в организации.

7. Для увеличения эффективности труда необходимо:

- а) четко формулировать цель работы;
- б) давать общее представление о необходимых результатах;
- в) ориентироваться не на результат, а на процесс работы;
- г) своевременно стимулировать работников;
- д) все вместе.

8. Если результаты деятельности работника неудовлетворительны, то как руководителю предпочтительнее сообщить об этом:

- а) высказать свою оценку в СМИ фирмы;
- б) высказать свою оценку сотруднику публично;
- в) вообще не говорить работнику о характере данной ему оценки, а сразу принять соответствующие меры;
- г) высказаться в отношении отдельных достижений сотрудника и подробнее остановиться на тех результатах, которые не удовлетворяют руководство компании;
- д) возможны варианты а) и б).

9. За что лучше всего, с точки зрения компании, платить сотруднику премию:

- а) за достижение плановых показателей;
- б) за перевыполнение плана;
- в) за выдающиеся заслуги;
- г) не за что-то, а пропорционально чему-то, например зарплате;
- д) ответы а) и в).

10. Завышение размеров вознаграждения сотрудника обычно приводит к:

- а) постоянному увеличению эффективности его работы;
- б) временному увеличению эффективности его работы;
- в) постоянному уменьшению эффективности его работы;
- г) временному уменьшению эффективности его работы;
- д) снижению мотивации работника.

12. Заключение трудовых договоров позволяет удовлетворить потребность:

- а) в уважении;
- б) в самореализации;

- в) в безопасности;
- г) в стремлении к власти;
- д) в стремлении к независимости.

13. К добровольным социальным льготам относятся

- а) обязательное медицинское страхование;
- б) оплата больничных листов;
- в) обязательное пенсионное страхование;
- г) оплата питания;
- д) все перечисленные льготы являются добровольными.

14. К представителям какой группы теории мотивации относятся Абрахам Маслоу, Дэвид МакКлеланд, Фредерик Герцберг?

- а) содержательной;
- б) процессуальной;
- в) классической;
- г) количественной;
- д) административной.

15. К процессуальным теориям мотивации относится:

- а) теория двух факторов Герцберга;
- б) теория ожиданий;
- в) теория ERG Альдерфера;
- г) теория А.Маслоу;
- д) теория А.Файоля.

16. Как условно называют теорию мотивации Виктора Врума?

- а) теория ожиданий;
- б) теория справедливости;
- в) теория X, Y;
- г) пирамида Врума;
- д) содержательная теория.

17. Какая группа потребностей является первичной, базовой в иерархии А.Маслоу?

- а) в самовыражении, самоопределении;
- б) в общественном признании;
- в) в безопасности;
- г) физиологические;
- д) социальные.

18. Какая из предложенных современных концепций мотивации была разработана профессором Калифорнийского университета В.Оучи?

- а) теория x;
- б) теория y;
- в) теория z;
- г) пирамида потребностей;
- д) теория ожидания.

19. Какая из теорий мотивации включает в себя следующие переменные: усилие, восприятие, результаты, вознаграждение, степень удовлетворения?

- а) теория ожидания;
- б) модель Портера-Лоулера;
- в) теория справедливости Адамса;

- г) теория ERG Альдерфера;
- д) теория А.Маслоу.

19. Какие из приведенных потребностей свойственны всем людям?

- а) в самовыражении, самоопределении;
- б) в общественном признании;
- в) в безопасности;
- г) физиологические;
- д) социальные.

20. Какие основные формы стимулов выделяют?

- а) принуждение, материальное поощрение, моральное поощрение, самоутверждение;
- б) моральное стимулирование, материальное стимулирование, функциональное стимулирование, структурное стимулирование;
- в) стимул, мотив, потребность, нужда;
- г) похвала, просьба, убеждение;
- д) зарплата, премия, подарки.

Какой из ниже перечисленных пунктов не относится к основным факторам мотивации труда?

- а) интересная работа;
- б) продвижение по службе;
- в) уровень заработной платы;
- г) стаж работы;
- д) условия труда.

23. Кто из ученых анализировал и сопоставлял две мотивационные теории «Х» и «У»?

- а) Абрахам Маслоу;
- б) Фредерик Херцберг;
- в) Ф.Тейлор;
- г) Д.Макгрегор;
- д) В.Врум.

24. Кто из ученых при классификации мотивов выделил в отдельную группу гигиенические мотивы?

- а) К.Мадсен;
- б) А.Маслоу;
- в) Ф.Герцберг;
- г) К.Альфред;
- д) В.Врум.

25. Маслоу расположил потребности в следующей последовательности:

- а) физиологические, потребности в безопасности, социальные, уважения, самосовершенствования;
- б) потребности в безопасности, физиологические, социальные, самосовершенствования, уважения;
- в) социальные, физиологические, потребности в безопасности, уважения, самосовершенствования;
- г) самосовершенствования, социальные, потребности в безопасности, физиологические, уважения;
- д) социальные, потребности в безопасности, физиологические уважения, самосовершенствования.

20. На какие две группы подразделяются современные теории мотивации?

- а) классические, прогрессивные;
- б) социальные, экономические;
- в) содержательные, процессуальные;
- г) теоретические, эмпирические;
- д) научные, практические.

21. Наибольшую ценность с точки зрения мотивирования имеет работа

- а) предъявляющая завышенные требования к возможностям работника;
- б) требующая от сотрудника значительных усилий;
- в) не требующая от сотрудника значительных усилий;
- г) не оплачиваемая в полном объеме;
- д) оплачиваемая ниже, чем предыдущая работа.

22. Основными формами оплаты труда являются:

- а) повременная и сдельная;
- б) заработная плата и прибыль;
- в) тарификация и индексация;
- г) фиксированная и плавающая;
- д) окладная и тарифная.

23. По Герцбергу основным фактором, влияющим на удовлетворенность трудом, является:

- а) самостоятельность работников на своем рабочем месте;
- б) ориентация работников на достижения;
- в) благоприятные отношения с руководителем;
- г) свобода в выборе времени отдыха в течение рабочего дня;
- д) удовлетворение физиологических потребностей.

24. Первоочередное предоставление льгот и бонусов руководящим сотрудникам:

- а) увеличивает трудовую мотивацию персонала компании;
- б) уменьшает трудовую мотивацию персонала компании;
- в) не влияет на трудовую мотивацию персонала компании;
- г) укрепляет чувство справедливости у работников;
- д) является рациональным и отражает принципы процессуальных теорий мотивации.

25. Побудить исполнителя к активному сотрудничеству возможно двумя способами:

- а) моральным и материальным поощрением;
- б) угрозой увольнения и снижения заработной платы;
- в) убеждением и участием;
- г) администрированием и приказами;
- д) манипулированием и просьбами.

26. Под обогащением труда обычно понимают:

- а) увеличение размера вознаграждения;
- б) увеличение количества выполняемых функций;
- в) возможности карьерного роста;
- г) автоматизация труда;
- д) возможность невыполнения функциональных обязанностей.

27. Под термином "мотивация" понимают:

- а) поведение человека, направленное на достижение определенной цели;
- б) совокупность процессов, которые побуждают и ориентируют поведение человека;

- в) выбираемые человеком цели и средства их достижения;
- г) реакция человека на любые психологические воздействия;
- д) смысл трудовой деятельности.

28. Понятие "абсентизм" используют для обозначения:

- а) текучести кадров;
- б) преданности организации;
- в) процесса отторжения работы;
- г) жизнь во благо других людей;
- д) быстрого роста профессионализма.

29. Постоянная критика результатов работы сотрудника обычно приводит к:

- а) увеличению эффективности его труда;
- б) уменьшению эффективности его труда;
- в) увеличению потребности в обучении;
- г) снижению степени конфликтности личности;
- д) росту преданности организации.

30. Постоянная угроза увольнения за несоответствие занимаемой должности

- а) увеличивает преданность организации;
- б) уменьшает преданность организации;
- в) не влияет на преданность организации;
- г) снижает степень конфликтности личности;
- д) увеличивает эффективность труда.

31. При сообщении о необходимости уменьшения размеров вознаграждения желательно

- а) проявить жесткость, чтобы отсечь ненужные возражения;
- б) честно объяснить причины принимаемых мер;
- в) пообещать компенсацию в дальнейшем, даже если знаете, что для этого не будет средств, чтобы настроить сотрудников на работу;
- г) внушить работнику, что большего он не заслуживает;
- д) подчиненным ничего объяснять не следует.

32. Принципы Э.Мэйо, иерархия потребностей У.Маслоу, Хоторнские эксперименты являются вкладом в теорию управления:

- а) бихевиористов;
- б) школы человеческих отношений;
- в) классической школы управления;
- г) школы научного управления;
- д) административной школы.

33. Процессуальные теории мотивации изучают

- а) содержание потребностей и мотивов человека;
- б) факторы, влияющие на формирование потребностей;
- в) взаимосвязь поведения и его ожидаемых результатов;
- г) основные способы принуждения к труду;
- д) влияние психологических особенностей человека на мотивации.

34. Резкое увеличение количества случаев мелкого воровства, самовольного сокращения рабочего дня и других аналогичных проявлений (при сохранении кадрового состава) обычно могут быть устранены путем:

- а) увеличения воспринимаемой справедливости системы вознаграждений;

- б) усиления контроля и дисциплинарных мер;
- в) замены части менеджеров среднего звена;
- г) повышения привлекательности работы;
- д) улучшения условий труда.

35. С точки зрения мотивирования сотрудников основная задача организации корпоративных праздников состоит в том, чтобы:

- а) принести в работу радость;
- б) продемонстрировать уважение руководства к сотрудникам;
- в) компенсировать невысокий уровень оплаты труда в компании;
- г) все вместе;
- д) все неверно.

36. Что не является требованием к определению диапазона оплаты труда в рамках грейда:

- А) вилки ставок оплаты труда должны учитывать только дифференциацию окладов, но не включать в себя совокупность доплат и надбавок;
- Б) диапазоны оплаты труда в смежных грейдах должны пересекаться;
- В) оплата труда в рамках грейда привязывается к рыночным ставкам оплаты труда;
- Г) вилка ставок заработной платы устанавливается для грейда в целом, а не для отдельной должности.

37. Фонд формирования переменной части оплаты труда предприятия достаточно скуден, присутствует достаточно высокая степень неопределенности на рынке (стагнирующие кризисные явления), оценить качество произведенных работниками услуг можно в течении месяца. В этой ситуации, при прочих 37 равных условиях наиболее рациональным будет распределение переменной части оплаты труда в виде:

- А) ежемесячных премий за достигнутые результаты;
- Б) годового бонуса по результатам работы предприятия (подразделения) или сотрудника;
- В) квартального бонуса за достигнутые результаты;
- Г) перевод работников на повременную систему оплаты, что позволит значительно увеличить уровень оплаты труда

38. Вам поручено выбрать систему оплаты труда для водителей спецтранса, осуществляющих уборку проезжей части и тротуаров, с целью повышения качества уборки улиц. Какой из предложенных вариантов оплаты можно считать наиболее правильным (законодательные ограничения не учитывать, наблюдать процесс работы невозможно, оплата труда в альтернативных местах работы фиксирована на уровне 20000 руб):

- А) Тарифная ставка – 25000 руб. в мес. и штраф за наличие нареканий на качество работы до 3000 руб/мес;
- Б) Тарифная ставка – 10000 руб. в мес. и премия при отсутствии нареканий на качество работы 15000 руб/мес;
- В) Тарифная ставка – 18000 руб. в мес. и премия при отсутствии нареканий на качество работы 7000 руб/мес;
- Г) Тарифная ставка – 30000 руб. в мес. и штраф за наличие нареканий на качество работы до 18000 руб/мес;
- Д) Ввести сдельную оплату труда

39. Вам необходимо простимулировать активность бригады по строительству коттеджей со средним стажем работы на вашем предприятии 4 года. Работа членов

бригады взаимозависима. До этого все и бесперебойно получали оклад – 25000 руб/мес. Директором выделен премиальный фонд в размере 3 тыс. руб./мес. на каждого работника. Какой механизм стимулирования целесообразно выбрать из предложенных вариантов при прочих равных условиях:

А) выплачивать ежемесячные премии по 3000 руб, каждому члену бригады при достижении плановых темпов строительства;

Б) платить ежемесячно по 10 тыс. руб каждому члену бригады и премию 18000 руб./мес. если выполнены плановые показатели;

В) платить ежемесячно по 10 тыс. руб каждому члену бригады и бонус 108000 руб. на человека за каждые полгода. если выполнены плановые показатели;

Г) продолжать выплачивать оклад по 25000 руб/мес и раз в полгода выплачивать каждому члену бригады, выполняющей плановые показатели бонус в размере 18000

40. Что из перечисленного является методом оценки деятельности сотрудников:

- а) 360 градусов;
- б) критические эпизоды;
- в) принудительное распределение;
- г) все выше перечисленные варианты.

41. Метод оценки деятельности сотрудников, при котором проводится всесторонняя оценка на основе информации, поступающей из различных источников внутри фирмы, а также за ее пределами, называется:

- а) рейтинговые шкалы;
- б) рабочие стандарты;
- в) ранжирование;
- г) среди перечисленных вариантов правильного нет.

42. Метод оценки деятельности сотрудников, при котором анализируются записи непосредственного начальника о наиболее успешных и крайне неудачных действиях, предпринятых сотрудником на рабочем месте за оценочный период, называется:

- а) рабочие стандарты;
- б) критические эпизоды;
- в) принудительное распределение;
- г) среди перечисленных вариантов правильного нет.

43. Метод оценки деятельности сотрудников, при котором деятельность сотрудника сопоставляется с определенным ранее или ожидаемым уровнем выработки, называется:

- а) ранжирование;
- б) принудительное распределение;
- в) критические эпизоды;
- г) рабочие стандарты.

44. Метод оценки деятельности сотрудников, сочетающий элементы традиционной оценочной шкалы и критического эпизода, называется:

- а) рейтинговые шкалы поведенческих якорей;
- б) рейтинговые шкалы критических эпизодов;
- в) рейтинговые шкалы принудительного распределения;
- г) среди перечисленных вариантов правильного нет.

45. Управление человеческими ресурсами помимо 5 специфических функций включает в себя:

- а) политику организации в области управления человеческими ресурсами;

- b) стратегическое управление персоналом;
- c) общее линейное руководство;
- d) наличие в организации высококлассного персонала.

46. Что из перечисленного не включается в состав 5 специфических функций управления человеческими ресурсами:

- a) кадровое обеспечение;
- b) вознаграждение;
- c) развитие человеческих ресурсов;
- d) социальная ответственность.

47. Осознанное воздействие руководителя на своих подчиненных с целью исполнения ими прямых должностных обязанностей и достижения поставленных целей трудовой деятельности, представляет собой:

- a) кадровое обеспечение;
- b) развитие человеческих ресурсов;
- c) общее линейное руководство;
- d) систему управления персоналом.

48. Система, в которой реализуются функции управления человеческими ресурсами организации -это:

- a) система управления персоналом;
- b) система линейного руководства персоналом;
- c) система управления предприятием;
- d) система реализации трудового потенциала организации.

49. Управление формированием конкурентоспособного трудового потенциала организации с учетом динамики внутренней и внешней среды, обеспечивающее выживаемость организации и достижение ею целей деятельности в долгосрочном периоде, называется:

- a) трудовое управление персоналом;
- b) тактическое управление персоналом;
- c) стратегическое управление персоналом;
- d) административное управление персоналом.

50. Что из перечисленного не относится к принципам стратегического управления персоналом:

- a) долгосрочность оцениваемых перспектив и принимаемых решений;
- b) интегрированность процессов управления персоналом;
- c) партнерство как форма взаимодействия между руководством и исполнителями;
- d) среди перечисленных вариантов правильного нет.

51. Процесс выявления потребности организации в человеческих ресурсах и составления планов по удовлетворению этих потребностей, называется:

- a) прогноз потребности в персонале;
- b) планирование человеческих ресурсов;
- c) разработка программы по созданию резерва;
- d) планирование преемственности.

52. Что из перечисленного является методикой прогнозирования потребности в персонале:

- a) планирование с нулевого уровня;

- b) планирование на основе управленческих оценок;
- c) планирование с использованием математических моделей;
- d) все вышеперечисленные варианты.

53. Коэффициент текучести кадров представляет собой выраженное в процентах частное от деления:

- a) количества уволившихся за период на среднее количество сотрудников за этот же период;
- b) количества сотрудников, проработавших в организации в течение всего анализируемого периода на количество сотрудников на начало анализируемого периода;
- c) количества уволившихся за период на количество сотрудников на начало анализируемого периода;
- d) количества сотрудников, проработавших в организации в течение всего анализируемого периода на среднее количество сотрудников за этот же период.

54. Коэффициент выживаемости представляет собой выраженное в процентах частное от деления:

- a) количества уволившихся за период на среднее количество сотрудников за этот же период;
- b) количества сотрудников, проработавших в организации в течение всего анализируемого периода на количество сотрудников на начало анализируемого периода;
- c) количества уволившихся за период на количество сотрудников на начало анализируемого периода;
- d) количества сотрудников, проработавших в организации в течение всего анализируемого периода на среднее количество сотрудников за этот же период.

Тело (предмет), вещество или явление, способное причинить повреждение, называется:

- a) случайный фактор;
- b) повреждающий фактор;
- c) вещественное доказательство;
- d) все выше перечисленные варианты.

49. Качественно-количественная характеристика нарушения структуры и функции организма, называется:

- a) стойкая утрата трудоспособности;
- b) временная утрата трудоспособности;
- c) тяжесть вреда;
- d) все выше перечисленные варианты.

50. Стойкая утрата трудоспособности - это:

- a) обратимая потеря трудовой функции человека;
- b) количественно-качественная характеристика нарушения структуры и функции организма;
- c) необратимая потеря функции, которая не восстановится до конца жизни человека, несмотря на любую медицинскую помощь;
- d) все выше перечисленные варианты.

51. Длительная утрата трудоспособности предполагает обратимую потерю трудовой функции человека продолжительностью:

- a) более 7 дн.;
- b) более 14 дн.;

- c) более 21 дн.;
- d) все выше перечисленные варианты.

52. Кратковременная утрата трудоспособности предполагает обратимую потерю трудовой функции человека продолжительностью:

- a) менее 31 дн.;
- b) менее 28 дн.;
- c) менее 21 дн.;
- d) среди перечисленных вариантов правильного нет.

53. Что из перечисленного не относится к факторам, увеличивающим риск насилия на рабочем месте:

- a) содержание работы;
- b) расположение рабочего места;
- c) время;
- d) среди перечисленных вариантов правильного нет.

54. Исследование человека в процессе производства и его взаимодействия с оборудованием, инструментами и физическими условиями труда, называется:

- a) анализ выполнения трудовой дисциплины;
- b) превентивные меры руководства, направленные на недопущение насилия на рабочем месте;
- c) эргономика;
- d) все выше перечисленные варианты.

55. Добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов, называется:

- a) работодатель;
- b) профессиональный союз;
- c) социальное партнерство в сфере труда;
- d) коллективный работодатель.

56. Правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей, называется:

- a) коллективный договор;
- b) профессиональный пакт;
- c) договор о социальном партнерстве;
- d) среди перечисленных вариантов правильного нет.

57. Наказание работника, который не отвечает установленным стандартам или не соблюдает нормы, принятые в организации, называется:

- a) дисциплинарный проступок;
- b) дисциплинарное взыскание;
- c) дисциплина труда;
- d) среди перечисленных вариантов правильного нет.

58. Обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, действующим на предприятии и определенным в соответствии с законодательством и трудовым договором, называется:

- a) общие положения;
- b) дисциплина труда;
- c) правила внутреннего трудового распорядка;
- d) среди перечисленных вариантов правильного нет.

59. Неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей называется:

- a) дисциплинарный проступок;
- b) дисциплинарное взыскание;
- c) дисциплина труда;
- d) среди перечисленных вариантов правильного нет.

60. Трудовые споры бывают:

- a) индивидуальные;
- b) коллективные;
- c) все выше перечисленные варианты;
- d) среди перечисленных вариантов правильного нет.

61. Рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже, называется:

- a) трудовые процедуры;
- b) разъясняющие процедуры;
- c) регламентирующие процедуры;
- d) примирительные процедуры.

62. Временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей в целях разрешения коллективного трудового спора, называется:

- a) примирительные процедуры;
- b) коллективная дисфункция;
- c) забастовка.

63. Система управления персоналом предполагает:

- a) формирование целей, функций, организационной структуры управления персоналом и т.д.;
- b) рассмотрение сущности персонала организации как объекта управления;
- c) организацию найма, отбора, приема персонала, профориентацию и адаптацию;
- d) организационно-практические подходы к формированию механизма реализации функционирования организации.

64. Поведение человека в процессе труда определяется:

- a) внутренним распорядком организации;
- b) трудовым кодексом РФ;
- c) организационной культурой;
- d) глубоко заложенными в людях потребностями, жизненным опытом и индивидуальными системами ценностей.

65. Актуальные проблемы в коллективах современных организаций:

- a) формирование коллектива из высококвалифицированных специалистов, осознание двойственной природы человека в организации, отсутствие координации совместной деятельности;

b) информационный вакуум, отставание от ведущих стран мир по управленческим технологиям, разрастание социальной напряженности;

c) кризис мотивации, необходимость развития у современных работников новых групп способностей, негативная трансформация представления работников о трудовой деятельности;

d) развитие иждивенческих настроений в среде работников, борьба за лидерство, нежелание идти на компромисс.

66. Иерархия потребностей Маслоу выделяет следующие основные категории потребностей:

a) физиологические, в безопасности, социальные, в уважении, в самовыражении;

b) стремление к успеху, стремление к власти, стремление к признанию;

c) гигиенические и мотивационные;

d) низшие, промежуточные, высшие.

67. Оплата труда является мотивирующим фактором только в том случае, если она:

a) непосредственно зависит от результатов труда;

b) больше прожиточного минимума;

c) меньше прожиточного минимума;

d) не зависит участия в деятельности организации.

68. К единовременным премиям относят:

a) возможность участия в прибылях;

b) беспроцентные займы;

c) разовые вознаграждения за успешное проведение определенной операции;

d) поощрение усилий по достижению специфических целей.

69. Сдельная оплата труда - это:

a) оплата труда, зависящая от качества выполнения служебных обязанностей;

b) оплата труда, зависящая от количества произведенной продукции или оказанных услуг;

c) оценочная оплата труда на основании количественных показателей, характеризующих качество и количество труда за определенный период времени;

d) дополнительные выплаты нерегулярного характера.

70. Премияльная система - это:

a) оплата труда, зависящая от качества выполнения служебных обязанностей;

b) оплата труда, зависящая от количества произведенной продукции или оказанных услуг;

c) оценочная оплата труда на основании количественных показателей, характеризующих качество и количество труда за определенный период времени;

d) дополнительные выплаты нерегулярного характера.

71. Выявляя профпригодность работника и потенциал его профессионального развития, следует использовать ...

1. корьерограмму и интервью

2. карьерный план работника и анкетирование

3. профессиограмму и тестирование

72. Группа работников данного трудового коллектива, отобранная по результатам труда для дальнейшего продвижения по служебной лестнице, называется ...

1. претендентами на вакансию

2. резервом на выдвижение
3. резервом на сокращение
4. резервом руководителей

73. Группа сотрудников организации, обладающая потенциалом для занятия управленческих должностей, – это ...

1. претенденты на вакансию
2. резерв на выдвижение
3. резерв на сокращение
4. резерв руководителей

74. Если в результате 20-летней работы охранником в банке у Е. Петрова сформировалась подозрительность, мнительность и тревожность – эти изменения его личности связаны с таким явлением, как ...

1. профессиональное выгорание
2. профессиональная деструкция
3. профессиональный кризис

75. Если молодой специалист, проработав 2 года в организации, проявил активность, компетентность, мотивирован на работу, то его можно порекомендовать для зачисления ...

1. в резерв на сокращение
2. в управленческий резерв
3. в резерв на выдвижение

76. Если тридцатилетний специалист по продажам, успешно работавший в организации, стал проявлять халатное отношение к работе, раздражительность, конфликтовать с сослуживцами – такое поведение, скорее всего, вызвано кризисом ...

1. адаптации
2. профессиональной карьеры
3. профессионального роста
4. профессиональной самоактуализации

77. Определите более точную характеристику системы социальных гарантий:

А) она полностью определяется государственными органами власти (пенсии, оплата больничных и пр.);

Б) она в большей мере определяется руководством организаций, а не государством;

В) ее целесообразно рассматривать составным элементом в системы нематериального стимулирования труда, так как именно в ее рамках регулируются вопросы стабильности и социального положения работника;

Г) ее целесообразно рассматривать как отдельный элемент стимулирования, имеющий как материальную, так и нематериальную составляющую.

78. Недостатком использования функционального подхода к построению организации в отличие от процессного является:

- А) размывание зон ответственности за отдельные стадии производства;
- Б) высокий уровень непроизводительных затрат;
- В) двойное подчинение, рост неопределенности;
- Г) высокие требования к компетентности персонала.

79. Недостатком использования процессного подхода к построению организации в отличие от функционального является (отметьте не менее двух правильных вариантов ответов):

- А) размывание зон ответственности за отдельные стадии производства;
- Б) высокий уровень непроизводительных затрат;
- В) двойное подчинение, рост неопределенности;
- Г) рутинизация деятельности;
- Д) загруженность топ-менеджмента оперативными вопросами.

80. Процессный подход к структурированию организации характерен для следующих типов организационных структур (отметьте не менее двух правильных вариантов ответов):

- А) линейная;
- Б) матричная;
- В) функциональная;
- Г) линейно-функциональная;
- Д) дивизиональная.

81. Функциональный подход к структурированию организации характерен для следующих типов организационных структур (отметьте не менее двух правильных вариантов ответов):

- А) линейная;
- Б) матричная; В) функциональная;
- Г) дивизиональная.

82. Наиболее приспособлена к деятельности по осуществлению проектных заданий следующая организационная структура:

- А) матричная;
- Б) дивизиональная;
- В) линейная;
- Г) функциональная.

83. Наиболее приспособлена к деятельности по осуществлению простых, постоянно повторяющихся процессов следующая организационная структура:

- А) матричная;
- Б) дивизиональная;
- В) линейная;
- Г) функциональная.

84. Характерной особенностью структуры личных издержек руководителя дивизиона относительно руководителя функционального подразделения является:

- А) снижение издержек ответственности в связи не ограниченными возможностями оценки его труда;
- Б) снижение издержек достижения результата в связи с отсутствием постоянного контроля;
- В) увеличение издержек контроля, за счет большей формализации плановых заданий;
- Г) снижение издержек самооценки за счет большей свободы оперативного управления.

85. Вспомните основные положения теста Люшера. Установите соответствие между силой потребности и положением цветового эталона. В том случае, если потребность,

выраженная основным цветом, усиливается, то цвет, который ассоциируется с этой потребностью,

- а) находится в середине ряда,
- б) перемещается в начало раскладки,
- б) занимает одно из последних мест.

86. Выберите правильные варианты ответа.

Люди, ориентированные на избегание неудачи, предпочитают

- а) средние по трудности задачи,
- б) легкие задачи (успех гарантирован),
- в) очень трудные задачи

87. Вспомните методику «Ценностные ориентации» М.Рокича. Выберите правильный вариант ответа.

Аккуратность (чистоплотность), воспитанность (хорошие манеры); жизнерадостность (чувство юмора) относятся к

- а) инструментальным
- б) терминальным ценностям

88. Выберите правильный ответ.

Методики «КОС-1» и тест Беннетта измеряют

- а) специальные способности
- б) общие умственные способности

89. Выберите правильный ответ.

Понятие «коэффициент интеллекта» ввел

- а) А.Бине
- б) Ч.Спирмен
- в) В.Штерн
- г) Л.Термен

90. В какой период профессиональной деятельности формируется мотивация труда?

- а) до начала профессиональной деятельности;
- б) после приобретения трудового стажа 10-15 лет;
- в) во время адаптации в коллективе;
- г) после получения желаемой отдачи от трудовой деятельности;
- д) после признания важности труда.

92. В соответствии с теорией «Х» Дугласа МакГрегора человек:

- а) стремиться к проявлению самостоятельности;
- б) обладает творческим мышлением;
- в) проявляет интерес к работе вне зависимости от форм мотивации;
- г) не любит работать и старается избежать ответственности;
- д) ответы а) и б).

2.3 Вопрос на установление последовательности

93. Расположите в правильной последовательности путь раскрытия каждого элемента из сбалансированной системы показателей Х. Рамперсада от идеи до воплощения:

- А Личные критические факторы успеха
- Б Меры по улучшению показателей

- В Личное видение
- Г Личная ключевая роль
- Д Личная миссия
- Е Личные цели
- Ж Личные показатели деятельности

94. Определите верную последовательность процесса грейдирования начиная с первичных этапов и заканчивая завершающими (исходя из имеющихся в задании):

- А) Определение относительной ценности рабочего места (должности)
- Б) Ранжирование позиций – грейдов
- В) Определение факторов, т.е. переменных (характеристик) процессов, влияющих на результативность работы
- Г) Описание факторов (формирование рейтингов выраженности фактора – классов).
- Д) Определение вилок (диапазонов)

95. Установите последовательность проявления в поведении человека доминирование мотива достижения успеха (выберите несколько ответов)?

- 1 - действовать лучше работников-конкурентов;
- 2 - желание не отличаться от других работников;
- 3 - достигать сложных целей или даже превосходить их;
- 4 - находить лучшие пути для выполнения заданий;
- 5 - отсутствует стремление выразить и отстаивать свою точку зрения, отличную от мнения большинства.

2. 4 Вопрос на установление соответствия.

96. Найдите соответствия между системами оплаты труда и их описанием:

Смешанная	Определяется общий фонд оплаты труда по ремонту квартиры, ежемесячно выплачиваются авансы, остаток суммы – при выполнении задания в срок
Повременносдельная	До выполнения плана платится 40 руб/изделие, при перевыполнении
Простая повременная	Тарифная ставка, плюс процент от продаж
Аккордная	Ежемесячная заработная плата

97. Установите соответствие понятий

Флегматик характеризуется как	экстравертивный, нестабильный тип личности;
Холерик характеризуется как	экстравертивный, стабильный тип личности;
Сангвиник характеризуется как	интровертивный, нестабильный тип личности;
Меланхолик характеризуется как	интровертивный, стабильный тип личности

98. Найдите соответствие между типом темперамента и его описанием:

Холерик	Человек с неустойчивым поведением, погруженный в свой внутренний мир.
Сангвиник	Человек с неуравновешенным характером, проявляющий открытый интерес к внешней среде и своему окружению

Меланхолик	Спокойный человек, не проявляющий большого интереса к внешнему миру и общению.
Флегматик	Уверенный в себе человек, открытый для общения.

99. Найдите соответствие между типом темперамента и его описанием:

Холерик	Бойится сделать что-то не так, но первый предупреждающий окружающих об опасности.
Сангвиник	бегает от ответственности и безразличен к происходящему, пока это не касается его лично.
Меланхолик	Решителен в поступках, готов спорить всегда и со всеми
Флегматик	Философски относится к происходящему вокруг, практически невозможно вывести из равновесия.

100. Найдите соответствие между мотиваторами и вопросами, за решение которых они отвечают:

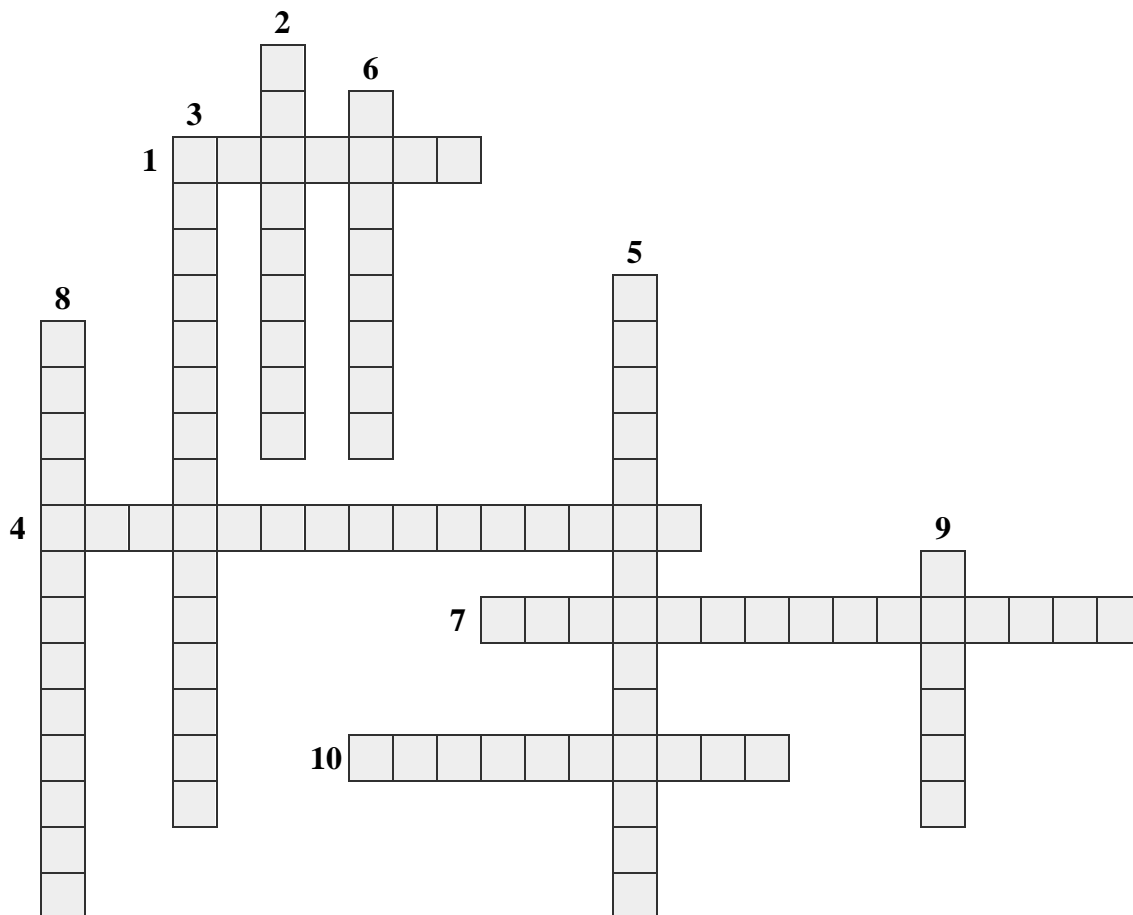
Знания, умения, опыт	Почему хочется действовать в данной ситуации?
Мотив	Как действовать в данной ситуации? На что направить энергию деятельности?
Потребности	Какова ситуация? Что мне мешает или способствует?
Внешняя среда	Что я знаю и что могу делать сейчас? Каков потенциальный спектр вариантов поведения?

Критерии оценивания результатов тестирования:

Каждый вопрос (задание) в тестовой форме оценивается по дихотомической шкале: выполнено – **2 балла**, не выполнено – **0 баллов**.

3. КОМПЕТЕНТНО-ОРИЕНТИРОВАННЫЕ ЗАДАЧИ

Задача 1 . Кроссворд



По горизонтали:

1. Результат осознанной позиции и поведения человека в трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом.
4. Умение эффективно и выигрышно подавать себя в различных ситуациях, индивидуальный стиль общения, неповторимый образ, который не только нравится самому себе, но и привлекателен для окружающих.
7. Вид резюме, для которого характерно изложение опыта работы в хронологическом порядке (чаще в обратном, т. е. начиная с последнего места работы).
10. Лицо, которое опрашивает респондентов, берет интервью или проводит собеседование.

По вертикали:

2. Незаменимая вещь при презентации себя будущему работодателю в качестве толкового, грамотного и перспективного специалиста.
3. Наиболее полный документ, дающий представление как о трудовой биографии и достижениях, так и в целом о квалификации соискателя.
5. Демонстрирует профессиональные навыки кандидата, опыт и достижения, а не конкретный перечень работ, которыми приходилось заниматься на различных этапах своей карьеры.

6. Это одиночка или кадровое агентство, занимающееся поиском соискателей вне компании-работодателя: в собственной базе данных; на рынке труда; с помощью интернет-ресурсов.

8. Встреча с потенциальным работодателем или его представителем при приеме на работу.

9. Заочное представление соискателя на вакантную должность, повод для личной встречи с работодателем и дальнейшего прохождения собеседования.

Задача 2: Кораблекрушение

Цели задачи: исследование процесса принятия решения группой, обучение эффективному поведению для достижения согласия при решении групповой задачи, коррекция индивидуальной организаторской деятельности, определение мотивационных предпочтении личности.

Время: 1,5 часа.

Материалы: копии инструкций, большие бумаженные листы и карандаши.

Каждому члену группы дают следующую инструкцию и просят выполнить задание в течение 15 минут.

Инструкция: вы дрейфуете на яхте в южной части Тихого океана. В результате пожара большая часть яхты и ее груза уничтожена. Яхта медленно тонет. Ваше местонахождение неясно из-за поломки основных навигационных приборов, но вы находитесь примерно на расстоянии тысячи миль к юго-западу от ближайшей земли.

Ниже дан список 15 предметов, которые остались целыми и не повреждены после пожара. В дополнение к этим предметам вы располагаете прочным надувным спасательным плотом с веслами, достаточно большим, чтобы выдержать вас, экипаж и все перечисленные ниже предметы. Имущество оставшихся в живых людей составляют пачка сигарет, несколько коробков спичек и пять рублевых банкнот.

Ваша задача — классифицировать 15 ниже перечисленных предметов в соответствии с их значением для выживания.

Поставьте цифру 1 у самого важного предмета, цифру 2 — у второго по значению и так далее до пятнадцатого, наименее важного для вас. После того, как завершена индивидуальная классификация, группе дается 45 минут для выполнения общего задания.

Это упражнение на групповое принятие решений.

Ваша группа, руководствуясь принципом достижения согласия при принятии совместного решения, должна прийти к единому мнению относительно места в классификации каждого из пятнадцати предметов, прежде чем оно станет частью группового решения. Достичь согласия трудно, поэтому каждая оценка будет получать полное одобрение всех участников. Группа старается каждую оценку дать так, чтобы все члены группы могли с ней согласиться хотя бы отчасти.

Используйте следующие рекомендации для достижения согласия:

1. Избегайте защищать свои индивидуальные суждения. Подходите к задаче логически.

2. Избегайте менять свое мнение только ради достижения согласия, не старайтесь уклониться от конфликта. Поддерживайте только те решения, с которыми вы можете согласиться хотя бы отчасти.

3. Избегайте таких методов “уменьшения конфликта”, как голосование, компромиссные решения с целью достижения согласия при решении групповых задач.

4. Рассматривайте различие мнений как помощь, а не как помеху для принятия решений. После того, как группа проранжировала

15 предметов в соответствии с их важностью, посмотрите правильный порядок классификации, приведенный ниже.

Вы сможете сравнить данные индивидуального ранжирования с данными, к которым пришла группа в результате согласия. Затратьте дополнительно какое-то время для обсуждения процесса принятия решений. Какие виды поведения помогали или мешали процессу достижения согласия.

Какие появились виды лидерства?

Кто участвовал, а кто нет?

Кто оказывал влияние?

Почему?

Какова была атмосфера в группе во время дискуссии?

Оптимально ли использовались возможности группы?

Какие действия предпринимали участники группы для “протаскивания” своих мнений? Как улучшить принятие решения группой?

В качестве варианта один или несколько наблюдателей, не принимающих участия в групповом процессе, могут предоставить после выполнения задачи обратную связь о групповом или индивидуальном поведении. Ниже приведен список правильного порядка классифицирования предметов.

Согласно “экспертам”, основными вещами, необходимыми потерпевшему кораблекрушению в океане, являются предметы, служащие для привлечения внимания, и предметы, помогающие выжить до прибытия спасателей. Навигационные средства имеют сравнительно небольшое значение: если даже маленький спасательный плот и в состоянии достичь земли, невозможно на нем запастись достаточно пищи и воды для жизни в течении этого периода.

Следовательно, самыми важными являются зеркало для бритвы и десятилитровая канистра бензина.

Эти предметы могут быть использованы для сигнализации воздушным и морским спасателям. Вторым по значению являются — двадцатилитровая канистра с водой и коробка с необходимым запасом пищи. Краткая информация, которая дается для оценки каждого предмета, очевидно, не перечисляются все возможные способы применения данного предмета, а скорее указывает, какое значение имеет данный предмет для выживания. 1. Зеркало для бритвы. Важно для сигнализации воздушным и морским спасателям.

2. Десятилитровая канистра бензина. Важна для сигнализации. Бензин может быть зажжен рублевыми банкнотами и спичкой (естественно вне плота) и будет плыть по воде, привлекая внимание спасателей.

3. Двадцатилитровая канистра с водой. Необходима для утоления жажды.

4. Одна коробка с необходимым запасом пищи на один-два дня. Обеспечивает основное питание.

5. Двадцать квадратных метров непрозрачного полиэтилена. Используется для сбора дождевой воды, обеспечивает защиту от стихии.

6. Две коробки шоколада. Резервный запас пищи.

7. Рыболовная снасть. Оценивается ниже, чем шоколад, потому что в данной ситуации “синица в руках лучше журавля в небе”. Нет уверенности, что вы поймаете рыбу.

8. Пятнадцать метров нейлонового каната. Можно использовать для связывания снаряжения, чтобы оно не упало за борт.

9. Надувная подушка. Если кто-то упадет за борт, она может послужить спасательным средством.

10. Репеллент, отпугивающий акул. Назначение очевидно.

11. Один литр спирта. Используется в качестве возможного антисептика при любых травмах; в других случаях имеет малую ценность, поскольку употребление может вызвать обезвоживание.

12. Маленький транзисторный радиоприемник. Имеет незначительную ценность, так как нет передатчика.

13. Карты Тихого океана. Бесполезны без дополнительных навигационных приборов. Для вас важнее знать, не где находитесь вы, а где находятся спасатели.

14. Противомоскитная сетка. В Тихом океане нет москитов.

15. Секстант. Без таблиц и хронометра относительно бесполезен.

Основная причина более высокой оценки сигнальных средств по сравнению с предметами поддержания жизни (пищей и водой) заключается в том, что без средств сигнализации почти нет шансов быть обнаруженными и спасенными. К тому же в большинстве случаев спасатели приходят в первые тридцать шесть часов, а человек может прожить этот период без пищи и воды.

СПИСОК ПРЕДМЕТОВ:

секстант зеркало для бритвы

двадцатилитровая канистра с водой

противомоскитная сетка

одна коробка с необходимым запасом пищи на 1-2 дня

карты Тихого океана

десятилитровая канистра бензина

маленький транзисторный радиоприемник

репеллент, отпугивающий акул

двадцать квадратных метров непрозрачного полиэтилена

один литр спирта пятнадцать метров нейлонового каната

две коробки шоколада

рыболовная снасть.

надувная подушка (спасательное плавательное средство, санкционированное береговой охраной)....

Источник: <https://hrhelpline.ru/30-igr-dlya-sozdaniya-komandy-korablekrush/>

Задача 3. Моделируем орг структуру компании

Моделируем организационную структуру компании

Задача: Совместное осмысление текущей организационной структуры и процессов взаимодействия между подразделениями. Выработка общего понимания, как организация работает, и предложений по усовершенствованию.

Время : 45 -60 мин

Задача каждой группы участников заключается в создании организационной структуры их подразделения и схемы взаимодействия, используя любые подручные предметы: телефоны, ключи, визитки — все, на что хватит фантазии.

Продолжительность: 10-15 мин.

Попросите каждую команду в течение 5-10 мин представить результаты творчества.

По окончании всех презентаций предложите участникам поговорить на тему: Есть ли у всех участников общее понимание организации?

Где кроются разногласия ?

Какие есть проблемные зоны?

Какие варианты усовершенствования эффективности работы возможно рассмотреть?

Источник: <https://hrhelpline.ru/komandnoe-uprazhnenie-modeliruem-org-strukturu-kompanii/>

Задача 4. Командное Упражнение: Искусство компромисса

3 самых важных вещи для меня

Задача: выработка навыков слушать и договариваться

Группа людей 7+

Время: 30 мин

Заготовьте 5 пустых карточек для каждого участника.

Попросите каждого участника нарисовать символически на карточках 5 самых дорогих вещей в их жизни, например зеленый листок может быть символом — природы, детский мяч — ребенком, книга — учебой...

Скажите участникам, что они должны выбрать из 5 карточек только 3. Попросите участников разбиться на группы по три человека. Задача группы — договориться о трех важных вещах из общего списка всех участников, которая группа совместно признает тремя самыми важными вещами в жизни. Ограничите дискуссию 10 минутами.

Попросите каждую группу поделиться результатами.

Поговорите со всеми участниками на тему:

На сколько сложно/ легко было составить список из 5 вещей, а потом выбрать только три? Как проходил процесс обсуждения в группе?

Что помогало / мешало группе прийти к общему мнению?

Как чувствовали себя участники группы, чей выбор был не поддержан группой?

Что показал для каждого участника это опыт попытки договориться ?

Источник: <https://hrhelpline.ru/komandnoe-uprazhnenie-iskusstvo-kompromissa/>

Задача 5

Известно, что в странах мира широко распространен экспорт рабочей силы (особенно в Европу, США). Так, в начале 2000-х годов за пределами своих стран работали 25 млн. человек. В то же время из России ежегодно уезжает большое количество специалистов, работников науки (с 2000 года более 100 тысяч человек) и высококвалифицированных рабочих.

Как поступать государству, из которого происходит отток рабочей силы? Если поощрять, то почему? Если препятствовать, то по каким причинам?

Задача 6

Безработному Петрову, жителю одного из городов Московской области, экономисту с высшим образованием, получавшему на старом месте работы зарплату в размере 100000 рублей, в Управлении труда и занятости была предложена новая работа на следующих условиях:

специальность – техник-экономист;

оклад – 90000 рублей;

объяснили, что из-за отсутствия вакансий в данном городе надо сменить место жительства и переехать в другой город Московской области. В службе занятости ему сказали, что они предлагают ему рабочее место по специальности, почти с тем же окладом (чуть меньше) и в той же области, в которой он проживает и сейчас, и если он откажется от предложенного места, то его снимут с учета на «бирже труда» и не будут платить по СОБЕСЕДОВАНИЕ и по безработице.

1. Должен ли гражданин Петров принять данное предложение. Если «да» или «нет», то почему?

2. Вправе «биржа труда» в случае отказа снять его с учета как безработного?

Задача 7

Интриганка

ООО «Зенит-Канцелярия» существовало уже 2 года. Его генеральный директор Мухин Дмитрий Валерьевич начал свое дело буквально с нуля. Заложив все свое имущество, он взял ссуду в банке, снял небольшое полуподвальное помещение, обставив его только самым необходимым. Однако удача сопутствовала ему — и фирма постепенно встала на ноги, расширилась. ООО «Зенит-Канцелярия» занималось продажей разнообразных канцелярских принадлежностей. Директор почти все время отдавал своему детищу. Штат набирал всегда лично, стараясь принимать на работу людей исполнительных, инициативных, трудолюбивых — каким был сам.

Наталья Николаевна появилась в фирме в ноябре. Дмитрий Валерьевич сразу принял ее на работу — шестым чувством он угадал, что эта хрупкая миловидная женщина будет ответственно выполнять свои обязанности, будет дорожить своей работой и именем фирмы.

Наталье Николаевне было 36 лет, когда муж ушел к другой женщине, оставив ее одну с двумя уже вполне взрослыми детьми: уже 4 года она нигде не работала — занималась домом. Уход мужа стал не только моральным ударом, но и «экономическим». Раньше она работала продавцом в универмаге, поэтому решила искать работу в этом же направлении. Но случайно в газете она наткнулась на объявление: ООО «Зенит-Канцелярия» объявляет о наборе менеджеров, желательно с опытом работы. Наталья Николаевна решила рискнуть. Риск оправдался — она получила должность менеджера в отделе сбыта, развивающем новое направление деятельности фирмы. Вместе с ней в отделе работали еще 2 менеджера. День за днем она осваивала новый для нее вид деятельности. Ей везло — она умело находила подход к клиентам. Ее покупатели делали крупные заказы и никогда не подводили с оплатой. Но вот отношения с другими двумя менеджерами со временем становились все более холодными. Дмитрий Валерьевич воспринимал это не как конкуренцию (да и с чего? ведь он никого особенно не выделял), а как столкновение характеров. В итоге такой сложной психологической атмосферы Наталья Николаевна осталась в отделе одна и тянула теперь всю работу сама. Она попросила Дмитрия Валерьевича не расширять отдел, так как, по ее мнению, она вполне могла справиться сама. Дмитрий Валерьевич на тот момент согласился с ней, поскольку был «не сезон», да и совсем другие, гораздо более важные дела волновали его. Наталья Николаевна действительно справлялась одна. Она никогда не сидела на месте — постоянно искала новые заказы. Но по мере того как фирма расширялась, начался «сезон» — потребовался дополнительный набор менеджеров в отдел сбыта. Наталья Николаевна, поняв, что не в силах противостоять этому, сдалась. Она с радостью согласилась помочь Дмитрию Валерьевичу в отборе претендентов на вакантные должности. В итоге отбора в отделе появились еще 3 менеджера: Юля (22 года), Вадим (24 года) и Марина Сергеевна (41 год).

У Юли не было опыта работы с такого рода продукцией, поэтому она жадно впитывала всю информацию, касавшуюся ее новой работы.

Наталья Николаевна старалась дать понять новеньким, что они набраны исключительно в помощь ей. Однако она даже не была начальником отдела — им был Игорь Николаевич — он управлял отделами сбыта и основного направления фирмы.

У Вадима был небольшой опыт работы в этой области, поэтому в обход Натальи Николаевны он стал осваивать рынок и приводить своих клиентов.

Марина Сергеевна пришла в фирму со своими заказчиками. С этой продукцией она работала уже 7 лет; ей не составляло труда вписаться в деятельность фирмы. В первую же неделю Дмитрий Валерьевич оценил результаты ее труда — было сделано 4 пробных заказа.

Итак, отдел функционировал в новом составе. Для Натальи Николаевны настали тяжелые времена. Все лавры, ранее достававшиеся только ей, теперь приходилось делить с другими. Благосклонность «шефа» теперь была обращена не только на нее, а она так дорожила ей... Она помнила то страшное время после ухода мужа, когда ей казалось, что жизнь закончена, но словно спасательный круг появились эта работа и доброжелательный начальник, так помогавший ей. Но Наталья Николаевна не подавала вида, что она недовольна таким «раздутым», по ее мнению, штатом. Внешне она всегда была приветлива, доброжелательна и внимательна, но только тогда, когда дело не касалось работы. Ни Вадим, ни Юля, ни Марина Сергеевна никогда не слышали от нее ни одного делового совета, ни одного исчерпывающего ответа. Наталья Николаевна никогда не делилась с ними новой информацией, узнаваемой ею неофициально, а только той, что директор или начальники отделов передавали для всех. Юля, Вадим и Марина Сергеевна получали информацию по частям и часто позже, чем это необходимо. Но благодаря усердной работе они делали успехи и поддерживали друг друга. С остальным коллективом отношения складывались удачно, директор ценил и уважал их, хотя стараниями Натальи Николаевны многие их заслуги оставались незамеченными. Когда Наталья Николаевна поняла, что «новенькие» прочно и успешно обосновались в «ее» отделе, она впала в панику... И тогда началась борьба.

Для начала Наталья Николаевна решила вывести из игры Юлю как самую неопытную. Она постоянно делала ей замечания, давала самые мелкие поручения, на выполнение которых, однако, требовалось много времени, отзывалась о ней перед Дмитрием Валерьевичем как о человеке не очень исполнительном, нерасторопном, не забывая, однако, добавить, что она-то уж, Наталья Николаевна, постарается сделать из Юли «человека».

С Вадимом она выбрала другую тактику. В жизни Вадима намечалось торжественное событие — свадьба. После работы и в выходные дни он метался по салонам, магазинам, искал место для торжества и т.п. Наталья Николаевна частенько предлагала ему отлучиться во время работы на часок-другой, мол, она его «прикроет». Сначала Вадим отказывался, но потом он подумал, что ничего страшного не случится, если он, переговорив с очередным клиентом, заедет неподалеку в пару мест. И он согласился на предложение Натальи Николаевны.

Наталья Николаевна через некоторое время передала Дмитрию Валерьевичу, что Вадим мало времени уделяет работе и в рабочее время занимается личными проблемами. Но все это было сказано с таким подтекстом, что, мол, ничего страшного, она поможет Вадиму и будет выполнять часть его работы «с радостью».

С Мариной Сергеевной ей было не справиться. Она старше, опытнее и умнее. Собрав Юлю и Вадима, Марина Сергеевна открыла им глаза на истинное положение дел. Было решено поговорить на эту тему с Натальей Николаевной. Но переговоры завершились ее уверениями в своих чистых намерениях, бескорыстии и абсолютной непричастности к их «выдумкам». Тогда все трое единодушно приняли решение поговорить с Дмитрием Валерьевичем. Разговор оказался долгим и напряженным...

Поздним вечером Дмитрий Валерьевич, возвращаясь домой, все думал и думал об этой ситуации и не мог принять единственно верное в данных обстоятельствах решение.

Вопросы к ситуационной задаче

1. *Формулировка проблемы.*
2. *Альтернативные варианты решения.*
3. *Рекомендации.*

Задача 8

По результатам фотографии рабочего времени, которые приведены в таблице 1, определить норму обслуживания и норму численности рабочих в цехе индукционных печей. Длительность смены 8 ч; коэффициент использования рабочего времени равен 0,8. В цехе имеется 9 печей.

Таблица 1 – Продолжительность операций технологического процесса

Функции обслуживания	Продолжительность, мин	Повторяемость на агрегате за смену, раз
Прием и сдача смены	15	2
Проверка и запись показаний приборов	5	10
Управление технологическим процессом	10	6
Регулирование контрольно-измерительных приборов	20	1

Задача 9

Определить сменную нормативную численность звена каменщиков, если плановый объем работы 14 м^3 за смену, выполнение нормы выработки 103 %. Норматив оперативного времени на 1 м^3 кладки составляет 2,8 чел.-ч; норматив подготовительно-заключительного времени – 3 % оперативного времени, норматив времени на отдых и личные надобности – 20 % от оперативного времени. Длительность смены 8 ч.

Задача 10

В цехе предусматривается снижение потерь рабочего времени с 12 до 10 %. Численность производственного персонала составляет 220 чел., доля рабочих 85 %. Определить уменьшение численности рабочих.

Задача 11

Бригада рабочих из трех человек оплачивается по сдельно-премиальной системе оплаты труда с распределением заработной платы и премий по системе КТУ (таблица 5.1). Бригада изготовила за месяц (24 рабочих дня) 735 изделий при нормированном задании 570 шт. За каждый процент перевыполнения задания (плана) бригаде начисляется премия в размере 1,3 % от сдельного заработка.

Таблица 1 – Тарифные ставки, отработанное время и КТУ

Рабочие	Дневная тарифная ставка, руб.	Отработанное время, дни	КТУ
1	500	24	1,5
2	700	21	1,0
3	800	12	0,8

Определить: 1) фактический тарифный заработок бригады за месяц, руб.; 2) общую сумму заработка бригады (тариф, сдельный приработок, премия); 3) общий заработок каждого рабочего в отдельности, руб.

Задача 12

Рассчитать плановый годовой фонд заработной платы четырех сменных бригад сталеваров мартеновского цеха. В цехе имеется пять печей одинаковой емкости. Каждую печь обслуживает один сталевар и три подручных. Работа организована по типовому непрерывному графику. Тарификация и штат рабочих приведены в таблицах 5.2 и 5.3.

Таблица 2 – Тарификация и количество рабочих в бригадах

Профессия	Разряд	Тарифная ставка, руб/ч	Штатная численность, чел.
Сталевар	7	153	20
1-й подручный	6	134	20
2-й подручный	5	115	20
3-й подручный	4	100	20

Таблица 3 – Тарифная сетка

Показатель	Разряды							
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Тарифный коэффициент	1,00	1,09	1,20	1,35	1,55	1,81	2,07	2,28
Тарифная ставка, руб/ч	74	81	89	100	115	134	153	169

Общая сумма оплаты отпусков составляет 10,05 % от основного фонда заработной платы бригады.

Производственное задание предполагается выполнить на 101 %. Норма выработки равна плану. Система оплаты труда сдельно-премиальная. Премия выплачивается за выполнение плана в размере 30 % сдельного заработка, а за каждый процент его перевыполнения дополнительно начисляется 2 % сдельного заработка. Нормативы индивидуальных доплат устанавливаются в % к тарифной ставке и имеют величины, которые приведены в таблице 5.4.

Таблица 4 – Нормативы индивидуальных доплат, % часовой тарифной ставки

За работу в ночное время	За работу в вечернее время	За работу в праздники	За переработку общих норм рабочего времени по графику непрерывного производства
0,4	0,2	1,0	0,5

Задача 13 Работнику установлен оклад в размере 5 000 руб. Определить сумму оплаты труда работника при условии, что работник отработал месяц не полностью - он три дня болел (количество рабочих дней по графику в месяце 23).

Задача 14 Работнику установлена часовая ставка в размере 60 руб. По условиям договора (контракта) ему ежемесячно начисляется премия в размере 30% от начисленной заработной платы. В течение месяца работник отработал – 120 часов. Определить заработок работника за месяц.

Задача 15 Токарь изготовил 150 изделий. Расценка за единицу изделия составляет 100 руб. Определить заработок за месяц.

Задача 16 Токарь изготовил 150 изделий. Расценка в пределах нормы (130 изделий) составляет 100 руб. за единицу; более 130 изделий – расценка выше на 20%, т.е. 100 руб. *120% = 120 руб. Определить заработок за месяц.

Задача 17 Работник отработал за месяц 164 часа. Месячная норма рабочего времени составляет 160 часов. Сверхурочное время составило 4 часа, по 2 часа в течение 2 дней. За месяц работнику начислена заработная плата в размере 5 200 руб. Определить доплату за сверхурочное время работы.

За первые два часа работы в сверхурочное время оплата производится не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Задача 18 Работая в праздничный день, рабочий-сдельщик изготовил 15 деталей. Расценка за единицу продукции составляет 10 руб. Определить заработок рабочего за этот день.

Задача 19 Рабочий-повременщик с часовой оплатой труда работал 6 часов в праздничный день. Часовая тарифная ставка составляет 12 руб. Определить заработок за этот день

Задача 20 Работник, должностной оклад которого составляет 8 000 руб., работал в мае два праздничных дня. В месяце 20 рабочих дней. Определить заработок за праздничные дни.

Задача 21 Иванову И.И. предоставляется очередной ежегодный отпуск продолжительностью 28 календарных дней с 4 августа. Расчётный период – 12 календарный месяцев. Оклад работника составляет 6 000 руб. Определить размер среднего заработка, сохраняемого на период отпуска и размер отпускных.

Задача 22 Работник работает в организации по трудовому договору. С 1 по 17 февраля он болел. Общий страховой стаж работника составляет 6 лет. За расчётный период (12 месяцев, предшествующих болезни) работнику была выплачена заработная плата, учитываемая при расчёте поСОБЕСЕДОВАНИЕ я – 95 000 руб. На расчётный период приходится 365 календарных дней. Определить размер поСОБЕСЕДОВАНИЕ я по временной нетрудоспособности.

Критерии оценивания решения компетентностно-ориентированной задачи (нижеследующие критерии оценки являются примерными и могут корректироваться):

6-5 баллов выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует глубокое понимание обучающимся предложенной проблемы и разностороннее ее рассмотрение; свободно конструируемая работа представляет собой логичное, ясное и при

этом краткое, точное описание хода решения задачи (последовательности (или выполнения) необходимых трудовых действий) и формулировку доказанного, правильного вывода (ответа); при этом обучающимся предложено несколько вариантов решения или оригинальное, нестандартное решение (или наиболее эффективное, или наиболее рациональное, или оптимальное, или единственно правильное решение); задача решена в установленное преподавателем время или с опережением времени.

4-3 балла выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует понимание обучающимся предложенной проблемы; задача решена типовым способом в установленное преподавателем время; имеют место общие фразы и (или) несущественные недочеты в описании хода решения и (или) вывода (ответа).

2-1 балла выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует поверхностное понимание обучающимся предложенной проблемы; осуществлена попытка шаблонного решения задачи, но при ее решении допущены ошибки и (или) превышено установленное преподавателем время.

0 баллов выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует непонимание обучающимся предложенной проблемы, и (или) значительное место занимают общие фразы и голословные рассуждения, и (или) задача не решена.