


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Емельянов Сергей Геннадьевич
Должность: ректор
Дата подписания: 12.07.2023 15:07:47
Уникальный программный ключ:
9ba7d3e34c012eba476ffd2d064cf2781953be730df2374d16f3c0ce536f0fc6

МИНОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет
Кафедра региональной экономики и менеджмента

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий кафедрой
региональной экономики и
менеджмента
(наименование кафедры полностью)


Ю.С. Положенцева
(подпись)

«01» 06 2023г.

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

Управление человеческими ресурсами
(наименование дисциплины)

39.03.01 Социология
шифр и наименование направления подготовки

направленность (профиль)
«Социология маркетинга и управление организацией»
(код и наименование ОПОП ВО)

1. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

ВОПРОСЫ ДЛЯ ДИСКУССИИ

1. Значение управления персоналом в системе социальных и экономических дисциплин
2. Социальные составляющие в системе управления трудовыми ресурсами
3. История развития науки о персонале
4. Организация управления персоналом и кадровая политика
5. Информационное и нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом
6. Маркетинг персонала
7. Кадровое планирование в организации
8. Оценка трудового потенциала работника и предприятия
9. Управление наймом персонала: расстановка и адаптация персонала
10. Оценка персонала и управление профессиональным развитием
11. Управление деловой карьерой персонала
12. Мотивация и стимулирование труда
13. Оплата труда персонала
14. Технология увольнения персонала
15. Эффективность системы управления персоналом

Шкала оценивания: 6 балльная

Критерии оценивания:

6-5 баллов (или оценка «**отлично**») выставляется обучающемуся, если он принимает активное участие в беседе по большинству обсуждаемых вопросов (в том числе самых сложных); демонстрирует сформированную способность к диалогическому мышлению, проявляет уважение и интерес к иным мнениям; владеет глубокими (в том числе дополнительными) знаниями по существу обсуждаемых вопросов, ораторскими способностями и правилами ведения полемики; строит логичные, аргументированные, точные и лаконичные высказывания, сопровождаемые яркими примерами; легко и заинтересованно откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

4-3 баллов (или оценка «**хорошо**») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в обсуждении не менее 50% дискуссионных вопросов; проявляет уважение и интерес к иным мнениям, доказательно и корректно защищает свое мнение; владеет хорошими знаниями вопросов, в обсуждении которых принимает участие; умеет не столько вести полемику, сколько участвовать в ней; строит логичные, аргументированные высказывания, сопровождаемые подходящими примерами; не всегда откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

2-1 баллов (или оценка «удовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в беседе по одному-двум наиболее простым обсуждаемым вопросам; корректно выслушивает иные мнения; неуверенно ориентируется в содержании обсуждаемых вопросов, порой допуская ошибки; в полемике предпочитает занимать позицию заинтересованного слушателя; строит краткие, но в целом логичные высказывания, сопровождаемые наиболее очевидными примерами; теряется при возникновении неожиданных ракурсов беседы и в этом случае нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

0 баллов (или оценка «неудовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он не владеет содержанием обсуждаемых вопросов или допускает грубые ошибки; пассивен в обмене мнениями или вообще не участвует в дискуссии; затрудняется в построении монологического высказывания и (или) допускает ошибочные высказывания; постоянно нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

ТЕМАТИКА СООБЩЕНИЙ (докладов, рефератов)

1. Особенности построения систем управления персоналом в организациях различных организационно-правовых форм.
2. Рекомендации по управлению трудовой деятельностью Международной организации труда.
3. Правовое и нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом.
4. Нормативно-правовая регламентация деятельности кадровых служб органов государственной (муниципальной) власти.
5. Управление наймом персонала государственных (муниципальных) органов.
6. Конкурс как технология привлечения персонала.
7. Становление и развитие рекрутинга в России.
8. Деятельность рекрутинговых агентств г. Тюмени.
9. Деятельность центров оценки персонала.
10. Оценка кандидатов при приеме на работу.
11. Особенности оценки деятельности менеджеров.
12. Оценка результатов деятельности персонала организации.
13. Аттестация как организационно-правовое средство оценки деятельности персонала организации.
14. Аттестация персонала государственных (муниципальных) органов.
15. Профессиональная карьера: планирование и организация.
16. Управление деловой карьерой.
17. Управление мотивацией трудовой деятельности.
18. Мотивация и стимулирование персонала государственных и муниципальных органов управления.

19. Система оплаты труда и компенсаций на российских предприятиях среднего и малого бизнеса.
20. Социальный пакет в практике российских и зарубежных компаний.
21. Разработка программы адаптации персонала.
22. Развитие персонала как инструмент управления организацией.
23. Управление увольнением персонала.
24. Затраты организации на персонал и их анализ.
25. Оценка эффективности работы служб управления персоналом.
26. Кадровый аудит.
27. Особенности управления персоналом в органах государственного и муниципального управления.
28. Особенности управления персоналом в государственном секторе экономики.
29. Особенности управления персоналом в малом и среднем бизнесе.
30. Специфика российского подхода к управлению персоналом.
31. Современные проблемы практики управления персоналом в России.
32. Сравнительный анализ практики управления персоналом европейских, американских и японских компаний.
33. Сравнительный анализ опыта европейских, американских и японских компаний по формированию персонала государственной службы.
34. Система развития и обучения персонала государственной службы и муниципального управления: проблемы и перспективы.
35. Современные технологии работы с резервом.
36. Оценка персонала в органах государственной власти и муниципального управления.
37. Применение систем вознаграждений персонала: опыт, проблемы, перспективы.
38. Адаптация госслужащего в системе органов государственной и/или муниципальной власти.
39. Анализ методов подбора и расстановок кадров администрации муниципальных образований.
40. Анализ кадрового потенциала организации.
41. Аттестация персонала: социально-психологические проблемы.
42. Государственная (муниципальная) кадровая политика и механизмы ее реализации.
43. Зарубежный опыт управления персоналом государственной и муниципальной службы
44. Организационно-кадровый аудит государственной службы.
45. Особенности кадровой политики субъектов управления
46. Особенности управления персоналом на муниципальном уровне.
47. Персонал организации: основные характеристики.
48. Планирование и развитие карьеры в системе государственных и / или муниципальных органов власти.
49. Проблемы мониторинга персонала в системе органов государственной и / или муниципальной власти.

50. Проблемы адаптации зарубежного опыта управления персоналом к современным российским условиям.

51. Проблемы профессионального отбора и приема на государственную службу.

52. Проблемы формирования кадрового потенциала органов муниципального самоуправления.

53. Профессиональная подготовка кадров как технология развития кадрового потенциала государственной службы.

54. Разработка и реализация системы обучения персонала.

55. Система обучения и повышения квалификации государственных и / или муниципальных служащих.

56. Система управления персоналом в органах государственного управления.

Шкала оценивания: 6 балльная

Критерии оценивания:

6-5 баллов (или оценка «отлично») выставляется обучающемуся, если он принимает активное участие в беседе по большинству обсуждаемых вопросов (в том числе самых сложных); демонстрирует сформированную способность к диалогическому мышлению, проявляет уважение и интерес к иным мнениям; владеет глубокими (в том числе дополнительными) знаниями по существу обсуждаемых вопросов, ораторскими способностями и правилами ведения полемики; строит логичные, аргументированные, точные и лаконичные высказывания, сопровождаемые яркими примерами; легко и заинтересованно откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

4-3 баллов (или оценка «хорошо») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в обсуждении не менее 50% дискуссионных вопросов; проявляет уважение и интерес к иным мнениям, доказательно и корректно защищает свое мнение; владеет хорошими знаниями вопросов, в обсуждении которых принимает участие; умеет не столько вести полемику, сколько участвовать в ней; строит логичные, аргументированные высказывания, сопровождаемые подходящими примерами; не всегда откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

2-1 баллов (или оценка «удовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в беседе по одному-двум наиболее простым обсуждаемым вопросам; корректно выслушивает иные мнения; неуверенно ориентируется в содержании обсуждаемых вопросов, порой допуская ошибки; в полемике предпочитает занимать позицию заинтересованного слушателя; строит краткие, но в целом логичные высказывания, сопровождаемые наиболее очевидными примерами; теряется при возникновении неожиданных ракурсов беседы и в этом случае нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

0 баллов (или оценка «**неудовлетворительно**») выставляется обучающемуся, если он не владеет содержанием обсуждаемых вопросов или допускает грубые ошибки; пассивен в обмене мнениями или вообще не участвует в дискуссии; затрудняется в построении монологического высказывания и (или) допускает ошибочные высказывания; постоянно нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

КЕЙС-ЗАДАНИЯ

(конкретные ситуации и компетентностно-ориентированные задачи)

Кейс-ситуация 1. Проанализируйте конкретную ситуацию: «Высокомерие Дениса». Помогите принять решение для Дениса о выборе оружия для уничтожения чувства высокомерия.

Конкретная ситуация «Высокомерие Дениса»

С детских лет Денис чувствовал критическое отношение родителей к себе. Его постоянно сравнивали со старшим братом, который был отличником, а Денис учился в школе слабовато, потому что все свободное время посвящал живописи. Но родители считали это пустым, бесполезным занятием и не замечали таланта своего сына. Они ставили Денису в пример соседского сына, принимая его поведение за идеал. Мальчик чувствовал себя пристыженным и уходил в себя. Денис успокаивал себя мыслью о том, что он особенный, не похожий на остальных, что окружающие когда-нибудь тоже поймут это и им станет стыдно за то, что его не ценили. Мальчик стал отдаляться от людей, держался со всеми надменно. Став старше, Денису все равно не доставало признания окружающих. Он работал днями и ночами, чтобы купить себе новую машину, которая была предметом зависти всех его сверстников. Он то и дело раскатывал на ней на виду у приятелей, но не раз не остановился, чтобы с ними заговорить. Денис одевался в модные костюмы, научился курить с отстраненным видом человека, знающего себе цену. Но все это время он был очень одиноким человеком. При знакомстве с девушкой Денис мог произвести хорошее впечатление, но вскоре девушке становилось ясно, что все его достоинства лишь показные, а сам он высокомерная натура.

Кейс-ситуация 2. Проанализируйте конкретную ситуацию: «Нетерпеливость Дмитрия». Помогите принять решение для Дмитрия о выборе оружия для уничтожения чувства нетерпеливости.

Конкретная ситуация «Нетерпеливость Дмитрия»

Дмитрий вырос в небогатой семье. Он зачитывался книгами о жизни людей в разных странах, и его воображение рисовало ему прекрасные картины. Однако ограниченность семьи в средствах не давала ему возможности посмотреть удивительные страны своими глазами. Становясь старше, Дима начал ощущать, что не живет настоящей, полноценной жизнью. Он испытывал непреодолимую тоску по жизни, которая где-нибудь в другом месте могла сложиться у него совершенно иначе. Дмитрий отличался резкостью,

стремительностью движений и способностью попадать во всякие несчастные случаи. Жизнь преподнесла ему подарок: по окончании института Дмитрия пригласили работать в США. Казалось, его мечты начали осуществляться. Но молодой человек, как и прежде, ни в чем не знал покоя. Переживая удачное завершение очередного предприятия, он буквально не способен был усидеть на месте, никакие уже достигнутые успехи его не радовали. Несмотря на довольно благоприятно складывающиеся обстоятельства жизни, Дмитрий чувствовал себя гонимым людьми, оторванным от них и глубоко несчастным.

Кейс-ситуация 3. Проанализируйте конкретную ситуацию: «Жадность Антона». Помогите принять решение для Антона о выборе оружия для уничтожения чувства жадности.

Конкретная ситуация «Жадность Антона»

Антон вырос в бедной семье, нередко ему приходилось ложиться спать голодным. Его отец, разъезжающий торговец, большую часть времени проводил вне дома и по возвращении, заглушая чувство вины, задаривал детей игрушками. Когда мальчику исполнилось десять лет, отец ушел к другой женщине, оставив семью совершенно без средств к существованию. Уже тогда мальчик дал себе слово, что никогда больше не будет испытывать голод и нищету. Успешно отучившись в школе и закончив университет, Антон в течение короткого времени стал крупной фигурой в одной фирме, во многом обязанной своим процветанием его стараниям. Он был известен как амбициозный, быстро идущий в гору служащий. С одной стороны его амбициозность и жадность щедро вознаграждались директором фирмы, а с другой, он испытывал ненависть коллег за свое стремление столкнуть всех со своей дороги и прибрать сферы деятельности сотрудников к своим рукам. К тридцати годам Антон стал богатым человеком. Однако чем выше росло его благосостояние, тем сильнее мучило его неутолимое желание сосредоточить в своих руках еще больше богатства и власти. Антон не испытывал радостей жизни. Он практически не уделял внимания семье, почти не имел друзей и не способен был поддерживать отношения или знакомства больше нескольких недель.

Кейс-ситуация 4. Прочитайте ситуацию и дайте ответы на представленные ниже вопросы.

Ситуация для анализа «Новый сотрудник в компании «Спейс»

Американская компания «Спейс» является крупной прибыльной фирмой, работающей в области высоких технологий. Она занимается разработкой и производством электронной продукции в основном для космической отрасли и специализированных промышленных производств. Результаты исследований «Спейса» имеют важное значение для обеспечения национальной безопасности, а производственный и научный потенциал фирмы оценивается очень высоко.

Президент компании Джон Доуд в свое время был преподавателем в одном из крупных государственных университетов на кафедре электроники. После прихода в «Спейс» он быстро сделал карьеру и стал президентом фирмы.

Доуд - упрямый, высокомерный руководитель всегда нацеленный на результат. Его правила игры заключаются в том, чтобы давать сотрудникам сложные задания и поощрять самых умных и исполнительных. Если кто-то совершает промах, его тут же вызывают к президенту «на ковер». Когда Доуд уверен, что кто-либо не выполняет свою работу, он может сказать об этом прямо в лицо.

Основные подразделения компании «Спейс» - производственный отдел и отдел НИОКР, являющийся гордостью Доуда. Большинство работающих на фирме — это высококвалифицированные физики. Президент убежден, что его компания будет процветать ровно столько, сколько под ее крышей имеется такой штат специалистов. И действительно, «Спейс» развивается, а для сотрудников, проявивших себя с лучшей стороны, всегда имеется возможность повышения. Вдобавок, условия работы ведущих специалистов великолепные: в их распоряжении лучшие лаборатории, их офисы удобно расположены и красиво обставлены.

В конце 80-х годов компания получила правительственный заказ на разработку специализированных компьютеров. В результате многие сотрудники компании, в том числе и президент, остановились на мысли о портативном компьютере. Доуд поставил перед исследовательской группой задачу разработки самих ноутбуков и их математического обеспечения. Он и его подчиненные составили очень смелый график разработки компьютера и его вывода на рынок.

В это же время Доуд принял ряд кадровых решений. В частности, он назначил вице-президентом по маркетингу новую сотрудницу Сару Кэннингэм, которую переманил из крупной сбытовой компании, расположенной в Калифорнии. Там она занимала пост ведущего менеджера в отделе по сбыту комплектующих изделий и со своей работой справлялась успешно. Саре было 35 лет, она жила одна.

Сара набрала в свой отдел новых сотрудников - маркетологов очень высокой квалификации, и разработка кампании по сбыту ноутбуков началась. Однако вскоре отдел маркетинга столкнулся с рядом проблем. Первым, что вызывало недоумение, были сами помещения отдела и его местоположение. Офисы отдела маркетинга находились в пяти километрах от основных офисов компании, и хотя были опрятными и обставленными по последнему слову техники, но все равно меньше, чем у других сотрудников такого же уровня. К тому же Саре не удавалось заставить Доуда прислушаться к проблемам маркетинга: все руководство компании было с головой погружено в техническую сторону вопроса разработки нового продукта. Саре приходилось получать одобрение своих программ у исполнительной группы, в которую входили лишь инженеры. Все сложнее становилось получать затребованную информацию. Вскоре сроки реализации проекта стали расходиться с запланированными. Лучший инженер, прикрепленный к проекту Сары, был переведен на новый госзаказ. По компании поползли слухи, что проектная группа столкнулась с некоторыми трудностями и что проект скоро закроют.

Джон Доуд собрал руководителей, ответственных за проект. Он был практически взбешен достигнутыми результатами и сказал: «Я не знаю, почему

вы не можете заставить эту штуку работать. В вашем распоряжении лучшие умы нации. Я потратил уйму средств на проект. Если он провалится - это будет ваша вина. И каждого я заставлю персонально за это ответить».

Сара обеспокоилась. Ей казалось, что критика несправедлива. Она спросила Доуда: «Вам не кажется, что ваше решение немного грубовато? В конце концов у нас действительно есть некоторые технические затруднения, а наш лучший специалист переведен на другой проект». Доуд глянул на нее свирепо и сказал: «Сара, я не знаю, какого черта ты делала в магазине, где ты работала. Здесь мы работаем с железом, а не с тряпками. Мы работаем на результат. Это все, чего я хочу. Если ты не можешь добиться результатов, то можешь поискать себе другую работу». Потом он повернулся и вышел из комнаты.

Сара не знала, что ей делать, но Джон Раис, правая рука Джима Харрисона, основателя компании, наклонился к ней и сказал: «Не переживай. Старик в своем обычном репертуаре. Это всегда случается, когда что-то идет не по плану. Он скоро будет в порядке и ты тоже». Однако Сара не была в этом уверена.

Вопросы и задания к ситуации:

- 1.Опишите организационную культуру в компании «Спейс».
- 2.Каковы проявления организационной культуры на фирме?
- 3.Каковы основные источники культуры компании «Спейс»?

Кейс-ситуация 5. Прочитайте ситуацию и дайте ответы на представленные ниже вопросы.

*Ситуация для анализа «Красный Октябрь» -
российские традиции качества*

В 2001 г. одно из старейших российских кондитерских предприятий отметило свое 150-летие. Сегодня «Красный Октябрь» - это 20% производства всего российского шоколада, 10% - карамели, около 25% ириса и около 10% глазированных конфет. В самом центре Москвы на площади 6 гектаров располагаются цеха, оснащенные современным оборудованием, где выпускается более 60 тысяч тонн разнообразной кондитерской продукции.

Сейчас на предприятии работает более трех тысяч человек, а начиналось все с небольшой мастерской по производству шоколада и конфет.

В 1851 г. Фердинанд Теодор фон Эйнем открыл в Москве на Арбате кондитерскую, при которой была небольшая мастерская по изготовлению шоколада. В 1856 г. открывается первая шоколадная фабрика. Партнером Эйнема стал талантливый предприниматель Юлиус Гейс. В 1886 г. производство называлось «Товарищество шоколада, конфет и чайных печений «Эйнем». Москвичам предлагался широкий ассортимент карамели, конфет, шоколада, пастилы, печенья, бисквитов, пряников и глазированных фруктов. Благодаря отличному качеству и умелой рекламе продукция пользовалась огромным спросом. Большое внимание уделялось выбору названий, разработке упаковки, дорогой отделке. Коробки с продукцией отделялись шелком, бархатом, кожей. Рекламу фирме несли театральные программы, наборы-

сюрпризы с вложенными в коробку конфет открытками или нотами специально сочиненных мелодий — «Вальс-монпансье» или «Кекс-галоп».

Имя Эйнема в те годы звучало повсюду, фирма развивалась и процветала. Гейс приглашал на работу лучших кондитеров, обновлял оборудование, заботился о благополучии рабочих. Большинство кондитеров составляли выходцы из подмосковных деревень. Они жили в фабричном общежитии и питались в столовой.

Администрация фабрики предоставляла работникам некоторые льготы: для детей-подмастерьев была открыта школа; за 25 лет безупречной службы выдавался серебряный именной знак и назначалась пенсия; была создана больничная касса, оказывавшая нуждающимся материальную помощь.

В годы Первой мировой войны фирма «Эйнем» занималась благотворительной деятельностью: делала денежные пожертвования, организовала лазарет для раненых солдат, отправляла на фронт вагоны с печеньем.

Продукция, которая и сегодня является визитной карточкой предприятия, производится на «Красном Октябре» с начала XX в.: шоколад «Золотой ярлык», конфеты «Трюфель» и «Мишка косолапый», ирис «Кис-кис», конфеты «Сливочная помадка с цукатом», «Сливочная тянучка».

После революции в 1918 г. фабрика была национализирована и переименована в «Государственную кондитерскую фабрику № 1 (бывш. Эйнем)». В 1922 г. она получила название «Красный Октябрь», которое носит до сих пор.

За 150 лет существования фабрика не раз оказывалась в кризисных ситуациях. В 1918 г. к моменту национализации фабрика имела лучшее оснащение в своей отрасли и обладала значительными запасами сырья, поэтому здесь сконцентрировалось все кондитерское производство страны. Большинство работников остались на своих местах. Рецептуру, которой владели старые мастера, удалось восстановить.

В годы Великой Отечественной войны около 500 работников «Красного Октября» ушли на фронт, но фабрика продолжала функционировать. Помимо обычных кондитерских изделий стали производиться пищевые концентраты для фронта, а также шоколад «Гвардейский», разработанный специально для летчиков. Выполнялись также военные заказы - пламегасители, сигнальные пашки, детали бензобаков, самолетов и пр.

В результате экономического кризиса 17 августа 1998 г. в России ОАО «Красный Октябрь» было вынуждено поднять цены на свою продукцию, и хотя покупательский спрос стал падать, ни московская кондитерская фабрика, ни дочерние предприятия не прекращали работу ни на один день. Даже ассортимент выпускаемой продукции остался прежним. Валютное сырье старались заменять отечественным, частично переходили на выпуск новой продукции. К концу 1998 г. объем производства увеличился, спрос на продукцию стабилизировался. «Красный Октябрь» вышел из трудной ситуации, полностью сохранив свой штат.

На «Красном Октябре» работает более десяти трудовых династий, в которых опыт передается из поколения в поколение. Предприятие заботится также о подготовке молодых кадров. На фабрике стабильно выплачивается

заработная плата, а для акционеров пенсионного возраста создан внебюджетный пенсионный фонд. Финансируется содержание столовой с двухсменным горячим питанием, лечебно-оздоровительного центра и профилактория для сотрудников, а для их детей имеются детский сад-ясли и подмосковный лагерь. Фабрика оказывает своим работникам финансовую помощь на приобретение жилья, выдает беспроцентные ссуды.

На сегодняшний день в группу предприятий ОАО «Красный Октябрь» входит несколько подразделений: московская кондитерская Фабрика «Красный Октябрь», производство № 1; фабрики с различной кондитерской специализацией в Рязани, Коломне, Егорьевске, Тамбове, Туле, Пензе, Йошкар-Оле, Биробиджане.

Акционерное общество выкупило 99,8% акций Санкт-Петербургской кондитерской фабрики им. Самойловой, принадлежавших американской фирме «Краф Фудс Интернэшнл».

Марка «Красный Октябрь» — это российские традиции качества. Предприятие применяет только натуральные продукты и не использует искусственные добавки. Все сырье и готовая продукция соответствуют нормам ГОСТ. Проводится постоянный контроль качества на всех стадиях производства. Дегустационный Совет фабрики тестирует весь ассортимент продукции, постоянно внося замечания и предложения. Предприятие доверяет мнению и вкусу своих потребителей.

«Красный Октябрь» постоянно проводит дегустации своей продукции в фирменных магазинах, после которых участники заполняют анкеты. На фабрику приходит множество писем. Изучая и анализируя полученную информацию, фабрика имеет возможность учитывать пожелания потребителей.

«Красный Октябрь» придает большое значение внешнему оформлению изделий. На коробках можно увидеть изображения работ мастеров Федоскина, Жостова, Хохломы и Гжели, дымковской игрушки. Потребители принимают участие в разработке новых изделий на специальных конкурсах, где предлагают оригинальные названия, рецепты и варианты этикеток.

На фабрике работает программа благотворительной помощи. «Красный Октябрь» осуществляет пожертвования в Фонд воссоздания храма Христа Спасителя, принимает участие в возрождении Храма Св. Николы на Берсеневке, отчисляет средства в Российский фонд мира, сотрудничает в социальной и культурной сферах с большим десантным кораблем «Азов» Черноморского флота, оказывает поддержку организациям инвалидов, пенсионеров, спортивным и медицинским организациям, а также учебным заведениям.

Стратегической целью ОАО «Красный Октябрь» является устойчивое удержание 10%-ной доли российского рынка кондитерских изделий.

Вопросы и задания к ситуации:

1. Охарактеризуйте организационную культуру предприятия. Какие можно отметить общие черты организационной культуры товарищества «Эйнем» конца XIX в. и ОАО «Красный Октябрь» начала XXI в.?

2. Какие методы мотивации использовались руководством предприятия в

различные периоды его развития? В каком объеме система мотивации персонала влияет на достижение стратегических целей ОАО «Красный Октябрь»?

3. Оцените по 10-балльной шкале силу корпоративного духа работников фабрики. Какие действия руководства способствуют укреплению корпоративного духа?

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ:

- 1 балл выставляется обучающемуся, если он самостоятельно частично ответил на вопросы конкретной ситуации и доля правильности его ответов была менее 50 %;

- 2 балла выставляется обучающемуся, если он самостоятельно ответил на вопросы ситуации и доля правильности его ответов была равна 50 %;

- 3 балла выставляется обучающемуся, если он самостоятельно полностью ответил на вопросы конкретной ситуации и доля правильности его ответов была более 50 %.

Шкала оценивания решения компетентностно-ориентированной задачи: в соответствии с действующей в университете балльно-рейтинговой системой оценивание результатов промежуточной аттестации обучающихся осуществляется в рамках 100-балльной шкалы, при этом максимальный балл по промежуточной аттестации обучающихся по очной форме обучения составляет 36 баллов, по очно-заочной и заочной формам обучения – 60 (установлено положением П 02.016).

Максимальное количество баллов за решение компетентностно-ориентированной задачи – 6 баллов.

Балл, полученный обучающимся за решение компетентностно-ориентированной задачи, суммируется с баллом, выставленным ему по результатам тестирования.

Общий балл промежуточной аттестации суммируется с баллами, полученными обучающимся по результатам текущего контроля успеваемости в течение семестра; сумма баллов переводится в оценку по дихотомической шкале:

Соответствие 100-балльной и дихотомической шкал

<i>Сумма баллов по 100-балльной шкале</i>	<i>Оценка по дихотомической шкале</i>
100-50	зачтено
49 и менее	не зачтено

Критерии оценивания решения компетентностно-ориентированной задачи:

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.

2. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»

Вариант 1

1. Трудовые ресурсы делятся на:
 - а) экономически активное и экономически не активное население
 - б) занятых и безработных
 - в) экономическое и неэкономическое население
 - г) свободную и занятую рабочую силу
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
2. Экономически активное население – это
 - а) та часть населения, которая не входит в состав рабочей силы
 - б) та часть населения, которая обеспечивает предложение своего труда для производства товаров и оказания услуг
 - в) лица, которые занимаются поиском работы
 - г) лица, которые выполняют работу, приносящую доход
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
3. Экономически не активное население – это
 - а) лица, которые выполняют работу, приносящую доход
 - б) та часть населения, которая не входит в состав рабочей силы
 - в) лица, которые занимаются поиском работы
 - г) та часть населения, которая обеспечивает предложение своего труда для производства товаров и оказания услуг
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
4. К занятым в составе экономически активного населения относятся
 - а) лица, которые выполняли работу по найму, приносящую доход
 - б) лица, которые временно отсутствовали на работе из-за болезни
 - в) лица, которые выполняли работу без оплаты на семейном предприятии
 - г) все ответы верны
 - д) нет правильного ответа
5. Занятыми не считаются
 - а) лица, которые временно отсутствовали на работе из-за болезни
 - б) лица, которые выполняли работу без оплаты на семейном предприятии
 - в) учащиеся и студенты, работающие на сельскохозяйственных работах
 - г) все ответы верны

- д) нет правильного ответа
6. Какого вида занятости не существует
- а) структурная занятость
 - б) полная занятость
 - в) эффективная занятость
 - г) рациональная занятость
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
7. Продолжительность застойной безработицы
- а) до 4 месяцев
 - б) 4 – 8 месяцев
 - в) 8 – 18 месяцев
 - г) более 18 месяцев
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
8. Естественный уровень безработицы равен ... величин фрикционной и структурной безработицы
- а) сумме
 - б) разности
 - в) произведению
 - г) отношению
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
9. Рынок труда – это
- а) система общественных отношений, связанных с наймом и предложением труда, то есть с его куплей-продажей
 - б) экономическое пространство, то есть сфера труда, в которой взаимодействуют покупатели и продавцы специфического товара – труда
 - в) механизм, который обеспечивает согласование цены и условий труда между работодателями и наемными работниками
 - г) все ответы верны
 - д) нет правильного ответа
10. Рынок труда может быть
- а) полным и неполным
 - б) открытым и скрытым
 - в) простым и сложным
 - г) правовым и внеправовым
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
11. Разделение работников и рабочих мест на устойчивые замкнутые сектора, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами – это
- а) конъюнктура рынка труда
 - б) инфраструктура рынка труда
 - в) сегментация рынка труда

- г) все ответы верны
- д) нет правильного ответа

12. Соотношение спроса и предложения, определяющее ставки заработной платы на конкретные виды труда и уровень занятости населения – это

- а) конъюнктура рынка труда
- б) инфраструктура рынка труда
- в) сегментация рынка труда
- г) все ответы верны
- д) нет правильного ответа

13. Комплекс мер социально-экономического, производственного и юридического характера для быстрого приспособления деятельности организаций к изменяющимся условиям хозяйствования – это

- а) внешний рынок труда
- б) дуальный рынок труда
- в) профессиональный рынок труда
- г) гибкий рынок труда
- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

14. Международная организация труда (МОТ) – это

а) односторонняя организация, в которой представлены работники в процессе принятия решений

б) двусторонняя организация, в которой представлены работники и работодатели с равными правами в процессе принятия решений

в) трехсторонняя организация, в которой представлены работники, работодатели, государственные органы с равными правами в процессе принятия решений

- г) все ответы верны
- д) нет правильного ответа

15. В профсоюзном движении России сейчас выделяются следующие организационные объединения

- а) социальные, трудовые, локальные профсоюзы
- б) традиционные, трудовые, альтернативные профсоюзы
- в) альтернативные, социальные, локальные профсоюзы
- г) традиционные, альтернативные, локальные профсоюзы
- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

Вариант 2

1. К экономически активному населению не относятся

- а) безработные в поисках работы
- б) работающие на семейном предприятии без получения зарплаты
- в) пенсионеры
- г) студенты на с/х работах

- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа
- 2. К видам занятости не относится
 - а) полная
 - б) частичная
 - в) сезонная
 - г) гибкая
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
- 3. Вид самой неблагоприятной безработицы
 - а) структурная
 - б) скрытая
 - в) фрикционная
 - г) циклическая
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
- 4. Уровень занятости - это отношение
 - а) числа занятых к экономически активному населению
 - б) экономически активного населения к общему числу населения
 - в) числа занятых к сумме фрикционной и структурной безработице
 - г) все ответы верны
 - д) нет правильного ответа
- 5. Исходным показателем занятости в международной статистике является
 - а) структура занятости
 - б) естественная безработица
 - в) пропорция распределения трудовых ресурсов по характеру их участия в общественно-полезной деятельности
 - г) уровень экономической активности населения
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
- 6. Период длительной безработицы составляет
 - а) свыше 6 месяцев
 - б) от 8 до 18 месяцев
 - в) свыше 12 месяцев
 - г) свыше 18 месяцев
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
- 7. В соответствии с законом Оукена, увеличение объема производства сокращает уровень безработицы на
 - а) 1%
 - б) 2%
 - в) 3%

- г) 4%
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
8. Уровень естественной безработицы составляет
- а) 1%-2%
 - б) 2%-4%
 - в) 4%-6%
 - г) 8%-10%
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
9. Элементом рынка труда не является
- а) законодательство о труде
 - б) спрос на труд
 - в) инфраструктура рынка
 - г) антимонопольный комитет
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
10. Что не является характеристикой первичного рынка труда?
- а) большая текучесть кадров
 - б) прогрессивные технологии
 - в) высокий уровень зарплаты
 - г) возможность профессионального продвижения
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
11. Какой рынок охватывает все трудоспособное население, представленное на рынке труда?
- а) открытый
 - б) внутренний
 - в) внешний
 - г) гибкий
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
12. К профсоюзам демократической ориентации относят
- а) традиционные
 - б) альтернативные
 - в) локальные
 - г) профсоюзы негосударственного сектора
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
13. Центральным органом по обеспечению единой государственной политики в области труда является
- а) Министерство юстиции
 - б) Объединение профсоюзов РФ
 - в) Международная организация труда
 - г) Министерство труда и социального развития

- д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
14. К задачам центрального органа по обеспечению единой государственной политики в области труда не относится
- а) разработка основных направлений социальной политики Правительства
 - б) формирование правовой и нормативной базы регулирования социально-трудовых отношений
 - в) повышение квалификации кадров учреждений и организаций
 - г) выработка политики в социально-трудовой сфере
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
15. Какая проблема не входит в круг решаемых государственной системой управления трудовыми ресурсами?
- а) мотивация и оплата труда
 - б) регулирование пенсионных выплат
 - в) организация и нормирование труда
 - г) охрана и условия труда
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа

Вариант 3

1. Часть населения страны или региона, обладающая физическими или интеллектуальными способностями к трудовой деятельности, способная производить материальные блага или оказывать услуги, -
- а) пенсионеры
 - б) дети
 - в) трудовые ресурсы
 - г) безработные
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
2. Экономически активное население включает
- а) занятых
 - б) учащихся
 - в) отчаявшихся найти работу
 - г) безработных
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
3. Доля численности экономических систем населения в общей численности населения –
- а) уровень физической активности
 - б) уровень экономической активности
 - в) экономический потенциал населения

- г) уровень социальной активности
- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа
- 4. К видам безработицы относятся
 - а) открытая
 - б) фрикционная
 - в) скрытая
 - г) функциональная
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
- 5. Длительной считается безработица
 - а) более 18 месяцев
 - б) более 20 месяцев
 - в) 4-8 месяцев
 - г) 8-18 месяцев
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
- 6. Закон Оукена: каждые ..., на которые реальный объем производства превышает свой естественный уровень, сокращают уровень безработицы.
 - а) 15%
 - б) 1%
 - в) 5%
 - г) 2%
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
- 7. К сегментам рынка труда относятся
 - а) открытый, закрытый рынок
 - б) первичный, вторичный рынок
 - в) внутренний, внешний рынок
 - г) гибкий, негибкий рынок
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
- 8. К основным задачам государственной системы управления трудовыми ресурсами относятся
 - а) систематизация
 - б) контроль
 - в) регулирование
 - г) учет
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
- 9. Государственная система управления трудовыми ресурсами состоит из следующих органов –
 - а) законодательные
 - б) кооперативы
 - в) профсоюзы

- г) судебные
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
10. К видам занятости относят
- а) эффективную
 - б) пассивную
 - в) полную
 - г) непродуктивную
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
11. Уровень занятости населения можно рассчитать
- а) как долю безработных в общей численности населения
 - б) как долю занятых минус доля безработных в экономически активном населении
 - в) как долю безработных в общей численности населения на долю занятых в экономически активном населении
 - г) как долю занятых в общей численности населения
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
12. Половозрастные группы, объединенные по характеру их участия в общественно-полезной деятельности, – это
- а) социально- экономические группы
 - б) социально- демографические группы
 - в) политические группы
 - г) студенческие группы
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
13. Система общественных отношений, связанных с наймом и спросом труда – это
- а) рынок труда
 - б) трудовые ресурсы
 - в) безработица
 - г) активные группы населения
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
14. Рынок, для которого характерны стабильный уровень занятости, возможность профессионального продвижения, система управления – это
- а) открытый рынок
 - б) гибкий рынок
 - в) первичный рынок
 - г) скрытый рынок
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа

Вариант 4

1. К какой стадии процедуры подбора относится подготовка должностных инструкций и перечня требований кандидата, принятие решения об условиях занятости?

- а) привлечение кандидата
- б) определение требований
- в) отбор кандидатов
- г) нет правильного ответа
- д) все ответы верны

2. К какой стадии процедуры подбора относится обзор и оценка внутренних и внешних источников поиска претендентов на должности?

- а) привлечение кандидата
- б) определение требований
- в) отбор кандидатов
- г) нет правильного ответа
- д) все ответы верны

3. К какой стадии процедуры подбора относится тщательный анализ анкет, проведение собеседований, оценка кандидатов, подготовка трудового договора?

- а) привлечение кандидата
- б) определение требований
- в) отбор кандидатов
- г) нет правильного ответа
- д) все ответы верны

4. Должностная инструкция включает в себя:

- а) общая цель работы
- б) основные виды деятельности
- в) условия работы
- г) все ответы верны
- д) нет правильного ответа

5. То, что необходимо работнику знать и уметь делать, чтобы исполнять свою роль, включая любые требуемые специальные способности и навыки – это:

- а) особые требования
- б) компетенция
- в) квалификация и дополнительное обучение
- г) профессиональный опыт
- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

6. Рабочая, техническая или гуманитарная специальность или дополнительная профессиональная подготовка, которую кандидат должен иметь – это:

- а) требования, связанные со спецификой работы
- б) компетенция

- в) квалификация и дополнительное обучение
- г) профессиональный опыт
- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

7. Достижения в конкретных сферах деятельности - это:

- а) требования, связанные со спецификой работы
- б) компетенция
- в) квалификация и дополнительное обучение
- г) профессиональный опыт
- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

8. Достижения и виды деятельности, которые будут предполагать успех в будущем, – это

- а) требования, связанные со спецификой работы
- б) компетенция
- в) квалификация и дополнительное обучение
- г) профессиональный опыт
- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

9. Массовое привлечение на работу персонала в какую-либо организацию, предполагающее системный подход к реализации нескольких этапов, осуществляемых в рамках процесса найма персонала, – это:

- а) подбор и расстановка персонала
- б) отбор персонала
- в) набор персонала
- г) наем персонала
- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

10. Часть процесса найма персонала, связанная с выделением одного или нескольких кандидатов на должность среди общего числа людей – это

- а) подбор и расстановка персонала
- б) отбор персонала
- в) набор персонала
- г) наем персонала
- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

11. Рациональное распределение работников организации по структурным подразделениям, рабочим местам в соответствии принятой в организации системой разделения и кооперации труда - это

- а) подбор и расстановка персонала
- б) отбор персонала
- в) набор персонала
- г) наем персонала
- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

12. Принципы расстановки кадров не включают в себя

- а) принцип соответствия
- б) принцип перспективности
- в) принцип сменяемости
- г) принцип последовательности
- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

13. Подбор и расстановка кадров не предусматривает

- а) обеспечение достойных условий и оплаты труда
- б) поиск кандидатов на вакантные должности
- в) планирование служебной карьеры
- г) планомерное передвижение кадров
- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

14. Цель рациональной расстановки кадров – это

- а) решение проблемы оптимального размещения персонала
- б) слаженная деятельность коллектива
- в) распределение работников по рабочим местам, при котором несоответствие между качествами человека и предъявляемыми требованиями выполненной им работе является минимальным без чрезмерной и недостаточной загруженности

г) правильного ответа нет

д) все ответы верны

15. Данный метод применяется при аналитическом отборе предъявляемых требований и качеств работников и позволяет сравнивать их друг с другом

- а) психологический метод
- б) отборочный тест
- в) метод аквариума
- г) профильный метод
- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

Вариант 5

1. Должностная инструкция включает

- а) общую цель работы
- б) условия работы
- в) решаемые задачи
- г) все ответы верны
- д) нет правильного ответа

2. К стадиям процесса подбора относят

- а) определение требований
- б) привлечение кандидатов
- в) отбор кандидатов

- г) все ответы верны
- д) нет правильного ответа

3. Массовое привлечение на работу персонала в какую-либо организацию – это:

- а) наем персонала;
- б) набор персонала;
- в) отбор персонала;
- г) расстановка персонала
- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

4. Комплекс организационных мероприятий, включающий все этапы набора кандидатов, а также оценку, отбор кадров и прием сотрудников на работу – это:

- а) наем персонала
- б) набор персонала
- в) отбор персонала
- г) расстановка персонала
- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

5. К методам отбора персонала не относят

- а) анкетирование
- б) собеседование
- в) тестирование
- г) нет правильного ответа
- д) все ответы верны

6. Цель ... – осуществить первоначальный отбор и сортировку претендентов

- а) собеседование
- б) тестирование
- в) анкетирование
- г) интервьюирование
- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

7. Метод «аквариума» проводится

а) в специальном помещении, где в центре располагаются эксперты, а по периметру – претенденты

б) в специальном помещении, где в центре располагаются претенденты, а по периметру – эксперты

в) в форме дискуссии между экспертами и претендентами

г) в форме тестирования претендентов

д) все ответы верны

е) нет правильного ответа

8. Дисциплинарное собеседование касается вопросов, связанных с

а) профессиональной деятельностью

б) условиями работы

- в) условиями и режимом работы
- г) режимом работы
- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

9. Цель объявления –

- а) привлечь внимание потенциальных кандидатов
- б) создать условия для профессионального роста каждого работника

- в) распределить работников по рабочим местам
- г) сформировать активно действующий трудовой коллектив
- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

10. Целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик человека требованиям должности или работника – это

- а) отбор кандидатов
- б) наем кандидатов
- в) подбор персонала
- г) деловая оценка персонала
- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

11. Одним из принципов расстановки кадров является

- а) принцип соответствия
- б) принцип гибкости
- в) принцип равномерности
- г) принцип ответственности
- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

12. Решение проблемы оптимального размещения персонала в зависимости от требований выполняемой работы является

- а) основным методом подбора и расстановки кадров
- б) основным принципом подбора и расстановки кадров
- в) основной задачей подбора и расстановки кадров
- г) основной целью подбора и расстановки кадров
- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

13. ... применяется при аналитическом отборе предъявляемых требований и качеств работника и позволяет непосредственно сравнивать их друг с другом

- а) аналитический метод
- б) метод «аквариума»
- в) профильный метод
- г) метод анкетирования
- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

14. Основой профильного метода является

- а) каталог характеристик
- б) личные дела сотрудников
- в) кадровая политика организации
- г) трудовой кодекс
- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

15. Важным условием формирования трудового коллектива является

- а) соблюдение соотношения опытных и молодых работников
- б) сравнение требований и качеств работников
- в) распределение работников по рабочим местам
- г) нет правильного ответа
- д) все ответы верны

Вариант 6

1. Процедура подбора персонала включает

- а) определение требований
- б) привлечение кандидатов
- в) отбор кандидатов
- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

2. Определение требований включает

- а) принятие решений об условиях занятости
- б) подготовку должностных инструкций
- в) перечень требований к кандидату
- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

3. Отбор кандидатов включает

- а) размещение объявлений о наборе
- б) обращение к агентствам и консультантам
- в) анализ анкет
- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

4. На какой стадии необходимо определить количество и категории работников?

- а) определение требований
- б) привлечение кандидатов
- в) отбор кандидатов
- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

5. Профессиональная компетенция должна быть

- а) желательной
- б) обязательной
- в) поведенческой
- г) нет правильного ответа

д) все ответы верны

6. Набор персонала – это

а) ряд действий, направленных на привлечение кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения целей, поставленных организацией

б) комплекс организационных мероприятий, включающий оценку, отбор кадров и прием сотрудников на работу

в) массовое привлечение на работу персонала в какую-либо организацию

г) все ответы верны

д) нет правильного ответа

7. Наем персонала – это

а) ряд действий, направленных на привлечение кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения целей, поставленных организацией

б) комплекс организационных мероприятий, включающий все этапы набора кадров

в) комплекс организационных мероприятий, включающий оценку, отбор кадров и прием сотрудников на работу

г) все ответы верны

д) нет правильного ответа

8. Источники привлечения кандидатов

а) анкетирование

б) собеседование

в) объявления

г) все ответы верны

д) нет правильного ответа

9. Привлечение сторонних ресурсов включает

а) обращение к агентствам

б) объявления

в) поиск через Internet

г) все ответы верны

д) нет правильного ответа

10. Принципы расстановки кадров

а) соответствия

б) перспективности

в) сменяемости

г) все ответы верны

д) нет правильного ответа

11. Принцип соответствия означает

а) установление возрастного ценза для различных категорий должностей

б) определение продолжительности периода работы в одной должности

в) возможность изменения профессии

г) все ответы верны

д) нет правильного ответа

12. Профильный метод

а) применяется при аналитическом отборе предъявляемых требований и качеств работника

б) позволяет сравнивать работников друг с другом
в) основан на требованиях, предъявляемых к человеку в зависимости от выполняемой им работы

- г) все ответы верны
- д) нет правильного ответа

13. Привлечение сторонних ресурсов включает

- а) обращение к агентствам
- б) обращение к знакомым
- в) привлечение выпускников учреждений общего и профессионального образования

образования

- г) все ответы верны
- д) нет правильного ответа

14. Методы отбора персонала

- а) анкетирование
- б) метод аквариума
- в) отборочный тест
- г) все ответы верны

д) нет правильного ответа

15. Планирование служебной карьеры включает

- а) оценку потенциала и индивидуального вклада работника
- б) оценку возраста работника
- в) наличие вакантных рабочих мест
- г) все ответы верны
- д) нет правильного ответа

Вариант 7

1. Процедура подбора персонала включает следующие стадии:

а) определение требований, привлечение кандидатов, отбор кандидатов

б) определение требований, подготовка должностных инструкций, анкетирование

в) собеседование, проведение опросов, привлечение кандидатов

г) подписание трудового договора, введение в должность, адаптация сотрудника

д) все ответы верны

е) нет правильного ответа

2. Должностная инструкция включает:

а) перечень требований к кандидату

б) основные виды деятельности или решаемые задачи, условия работы

в) корпоративную культуру организации

г) миссию и цели организации

д) все ответы верны

е) нет правильного ответа

3. Профиль личности определяет

- а) подчинение и общую цель работы
- б) миссию и цели организации
- в) основные требования к психологическим характеристикам личности
- г) компетенцию, квалификацию и профессиональный опыт сотрудника

- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

4. Компетенция – это

- а) достижения в конкретных сферах деятельности
- б) рабочая, техническая или гуманитарная специальность или дополнительная подготовка, которую кандидат должен иметь
- в) командировки, работа в вечернее время, выходные и праздники, графики работы

г) то, что необходимо работнику знать и уметь делать, чтобы исполнять свою роль, включая любые требуемые специальные способности и навыки

- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

5. Квалификация и дополнительное обучение — это:

- а) достижения в конкретных сферах деятельности
- б) рабочая, техническая или гуманитарная специальность или дополнительная подготовка, которую кандидат должен иметь
- в) командировки, работа в вечернее время, выходные и праздники, графики работы

г) то, что необходимо работнику знать и уметь делать, чтобы исполнять свою роль, включая любые требуемые специальные способности и навыки

- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

6. Профессиональный опыт – это

- а) достижения и виды деятельности, которые будут предполагать успех в будущем

б) рабочая, техническая или гуманитарная специальность или дополнительная подготовка, которую кандидат должен иметь

в) командировки, работа в вечернее время, выходные и праздники, графики работы

г) то, что необходимо работнику знать и уметь делать, чтобы исполнять свою роль, включая любые требуемые специальные способности и навыки

- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

7. Набор персонала – это

а) действия, направленные на привлечение кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения целей организации

б) массовое привлечение на работу персонала в какую-либо организацию

в) комплекс организационных мероприятий, включающий отбор кадров и прием сотрудников на работу

г) проведение анкетирования и собеседования

д) все ответы верны

е) нет правильного ответа

8. Деловая оценка персонала – это:

а) действия, направленные на привлечение кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения целей организации

б) массовое привлечение на работу персонала в какую-либо организацию

в) достижения и виды деятельности, которые будут предполагать успех в будущем

г) процесс установления соответствия качественных характеристик человека требованиям должности

д) все ответы верны

е) нет правильного ответа

9. Методами отбора персонала являются:

а) отборочный тест

б) анкетирование, собеседование

в) интервьюирование, метод аквариума

г) все ответы верны

д) нет правильного ответа

10. Принципами расстановки кадров являются:

а) принцип перспективности, подчинения, синергии

б) принцип соответствия, карьерного роста, постоянства

в) принцип соответствия, перспективности и сменяемости

г) принцип подчинения, постоянства, соответствия миссии организации

д) все ответы верны

е) нет правильного ответа

11. Принцип соответствия означает

а) соответствие нравственных и деловых качеств претендентов требованиям замещаемых должностей

б) установление возрастного ценза для различных категорий должностей

в) соответствие стратегических целей миссии организации

г) соответствие количества персонала потребностям организации

д) все ответы верны

е) нет правильного ответа

12. При аналитическом отборе предъявляемых требований и качеств работников применяют

а) анкетирование

б) метод аквариума

в) профильный метод

г) квалификационное тестирование

д) все ответы верны

е) нет правильного ответа

13. Эффект сочетания профессиональных, деловых и личностных качеств каждого члена коллектива называется:

- а) психологической совместимостью
- б) эффектом синергии
- в) дисциплинированностью
- г) нет правильного ответа
- д) все ответы верны

14. Основу профильного метода составляет

- а) рациональная расстановка кадров
- б) каталог характеристик-требований
- в) должностные инструкции
- г) организационная структура предприятия
- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

15. Основная задача подбора и расстановки персонала:

- а) действия, направленные на привлечение кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения целей организации
- б) обеспечение достойных условий и оплаты труда
- в) оптимальное размещение персонала в зависимости от требований выполняемой работы
- г) соответствие нравственных и деловых качеств претендентов требованиям замещаемых должностей
- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

Вариант 8

1. Процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организованной группе, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал сообразно стратегическим целям организации, называется:

- А) командообразование;
- Б) групповая сплоченность;
- В) ценностно-ориентационное единство.

2. Командообразование как специальный вид деятельности зародилось:

- А) в конце 19 века;
- Б) во второй половине 20 века;
- В) в начале 20 века.

3. В настоящий момент выделяют следующие направления в области командообразования:

- А) вопросы комплектования команд;
- Б) формирование командного духа;
- В) диагностика целевых групп с точки зрения их соответствия понятию «команда»;
- Г) все ответы не верны.

4. Состояние эффективного группового взаимодействия в процессе работы сотрудников организации, четко осознающих взаимосвязи между целями, методами работы и процессом успешного выполнения задач, называется:

- А) сплоченность;
- Б) группа;
- В) команда.

5. Вид группы, члены которой могут повысить эффективность совместной деятельности, но не прилагают к этому ни малейших усилий, называется:

- А) потенциальная команда;
- Б) псевдокоманда;
- В) рабочая группа.

6. Небольшая группа людей, стремящихся к достижению общей цели, постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия, называется:

- А) команда;
- Б) рабочая группа;
- В) псевдокоманда.

7. Человек, который ведет других за собой, задает направление и темп движения, заряжает энергией, воодушевляет, показывает пример, привлекает к себе людей, нацелен на преобразование и развитие – это:

- А) менеджер;
- Б) лидер;
- В) руководитель.

8. В концепции Р.М. Белбина выделяются следующие командные роли:

- А) реализатор;
- Б) руководитель;
- В) мотиватор;
- Г) организатор;
- Д) все ответы верны.

9. Совокупность ожиданий, существующая относительно каждого члена команды, называется:

- А) роль;
- Б) образ;
- В) стремление.

10. В модели управленческих ролей Базарова Т.Ю., реализация данной роли предполагает оперативное управление, поддержание бизнес-процессов и организационной структуры в режиме функционирования:

- А) организатор;
- Б) управленец;
- В) администратор;
- Г) руководитель.

11. По мнению Р.М. Белбина, представители данной командной роли амбициозны, азартны, борются за победу любой ценой, будоражат команду и двигают ее к цели, при этом отличаются раздражительностью, нетерпением и не всегда способны довести до логического конца свою активность – это

- А) организаторы;

Б) генераторы идей;

В) мотиваторы;

Г) гармонизаторы.

12. К механизмам, по которым члены команд принимают свои роли, относят:

А) ролевое самоопределение;

Б) ролевая идентификация;

В) создание роли;

Г) принятие роли;

Д) все ответы верны.

13. Автором модели «Колесо команды» является:

А) Т.Б. Базаров;

Б) Р.М. Белбин;

В) Марджерисон-МакКенн.

14. Роли «исследователь–промоутер» в модели Марджерисона-МакКенна соответствует следующий тип задач:

А) консультирование;

Б) новаторство;

В) развитие;

Г) организация;

Д) стимулирование.

15. Специалисты одного профиля, регулярно встречающиеся для совместного изучения рабочих вопросов:

А) виртуальная команда;

Б) команда специалистов;

В) команда перемен.

Вариант 9

1. Знание норм и правил, принятых в команде, позитивное или как минимум нейтральное к ним отношение и следование им в повседневной жизни, называется:

А) лояльность;

Б) законопослушность;

В) идентичность;

Г) приверженность;

Д) все ответы не верны.

2. Объединение команды против одного из своих членов, выражающееся в его скрытой травле:

А) групповое табу;

Б) моббинг;

В) самоизоляция.

3. Самовосприятие человека как члена определенной группы или нескольких групп, называется:

А) коллективистическое самосознание;

Б) групповая идентичность;

В) групповая сплоченность.

4. Управленческая форма, в которой как индивидуальные, так и коллективные решения и действия регулируются совместно выработанным общим видением и также разработанными самой командой процедурами взаимодействия ее членов, называется:

- А) стратегический менеджмент;
- Б) командный менеджмент;
- В) структурированный менеджмент.

5. К факторам, провоцирующим раскол в команде, относятся:

- А) жизненные кризисы;
- Б) неуспех деятельности;
- В) конкуренция с другими группами;
- Г) все ответы верны.

6. К условиям, обеспечивающим эффективную деятельность команды относят:

- А) поддерживающее окружение;
- Б) квалификация и четкое осознание выполняемых ролей;
- В) командное вознаграждение;
- Г) открытые коммуникации.

7. Стиль мышления людей, полностью включенных в команду, где стремление к единомыслию важнее, чем реалистическая оценка возможных вариантов действий, называется:

- А) огруппление мышления;
- Б) ингрупповой фаворитизм;
- В) групповое табу.

8. Феномен, заключающийся в том, что производительность команды оказывается меньшей, чем сумма индивидуальных усилий, продемонстрированных по одиночке, называется:

- А) моббинг;
- Б) групповой ритуал;
- В) социальная леность;
- Г) внешний локус контроля.

9. Что считается главным богатством в современной организации, ее самым дорогостоящим элементом?

- 1. персонал
- 2. связи руководства
- 3. помещение
- 4. оргтехника
- 5. объём наличности

10. Что понимается под ролью в организации?

- 1. обособленная совокупность задач, функций и работ
- 2. совмещение должностей
- 3. замещение должности
- 4. участие в самодеятельности
- 5. работа по совместительству

11. Какие из названных качеств работника интересуют современного менеджера?

1. все перечисленные
2. квалификация и целеустремления работника
3. наличие черт характера, позволяющих сотрудничать с ним
4. стабильность его отдачи
5. интерес работника к перспективам роста и повышению квалификации

12. Что понимается под концентрацией при выполнении действия на работе?

1. степень напряжения человека при восприятии
2. переключение внимания
3. выполнение сразу двух различных действий
4. отвлекаемость
5. монотонность

13. Как можно дать комплексную оценку труда подчиненного, установить его уровень знаний техники, технологии?

1. вводя балльную оценку этих качеств и используя определенный тест
2. ориентируясь на его хорошие способности
3. по его настойчивости
4. по отношению к подчиненным
5. по отношению к вышестоящему руководству

14. Что рекомендуется сделать руководителю для установления более тесных, доверительных отношений с членами коллектива?

1. всё перечисленное
2. составить схему разделения труда
3. собрать перечень предложений, полученных от членов коллектива по выполняемым ими функциям
4. провести групповое обсуждение, при котором каждое предложение должно быть подробно рассмотрено
5. сгруппировать принятые предложения по категориям, представляющим собой аспекты выполнения работы

15. Как создать нормальную психологическую атмосферу взаимоотношений в производственном коллективе?

1. подобрать помощников с учетом мнения коллектива
2. руководствоваться личными соображениями
3. руководствоваться настроением
4. использовать давление на коллектив
5. использовать личные контакты с отдельными сотрудниками

Вариант 10

1. Можно ли заслужить должное уважение в коллективе, принимая всю ответственность на себя за ошибки своих подчиненных?

1. да, если они допущены из-за того, что вы не акцентировали внимание на возможности их появления
2. всегда
3. никогда
4. в случае неразумных решений подчинённых
5. в случае обстоятельств непреодолимой силы

2. Что не относится к основным требованиям, обеспечивающим эффективность программ обучения сотрудников?

1. перевод на менее оплачиваемую должность
2. мотивация
3. поощрение учащихся
4. отработка на практике навыков
5. обратная связь с учащимися

3. Чем характеризуется высокое качество трудовой жизни?

1. всеми перечисленными факторами
2. интересной работой
3. справедливым вознаграждением и признанием труда
4. участием в принятии решений, затрагивающих работу
5. обеспечением средствами бытового и медицинского обслуживания

4. Каковы основные причины отчуждения работника от целей, задач, интересов предприятия?

1. всё перечисленное
2. несовершенная система распределительных отношений
3. отстраненность от управленческого процесса
4. обеднение содержания труда, его монотонность
5. неблагоприятный “климат” предприятия

5. Как можно решить проблему отчуждения персонала?

1. созданием “единой команды”
2. участием персонала в собственности
3. отказом рабочих от участия в управлении
4. увеличением пропускной способности проходной
5. уменьшением доли рабочих в уставном капитале

6. Какой из практических советов по улучшению действий менеджеров позволяет повысить эффективность труда?

1. все указанные советы

2. соотнесение потребностей подчиненных с вознаграждениями
 3. демонстрация своих способностей как менеджеров
 4. усиление мотивационного потенциала вознаграждений
 5. усиление мотивационного потенциала самой работы
7. Что относится к принципам любой хорошо организованной работы?
1. всё сказанное
 2. установление четкой и строго определенной цели действия
 3. максимально подробный и детальный обзор всех условий работы
 4. составление детального плана действий
 5. тщательное выполнение плана
8. Какова цель “организационного цикла” на производстве?
1. начать осваивать новый образец
 2. применить новые материалы
 3. добиться производительной работы предприятия
 4. завершить выпуск нерентабельного изделия
 5. ни одна из указанных
9. Что необходимо учитывать при создании производственной группы?
1. всё перечисленное
 2. характер, возраст, интересы
 3. индивидуальные склонности
 4. любовь к труду
 5. интерес к знаниям
10. Чем характеризуется официально-деловая структура отношений?
1. регламентируется установленными нормативными актами
 2. отсутствием всякой регламентации
 3. близостью к руководству
 4. неизменна ни при каких условиях
 5. характером руководителя
11. Какой вариант производственной группы считается оптимальным?
1. все перечисленные
 2. когда совпадают формальная и неформальная структуры коллектива, группы, бригады
 3. когда формируется здоровый морально-психологический климат в коллективе
 4. когда контролируется настроение группы
 5. когда удаётся снимать трудовую и эмоциональную напряженность группы
12. Какой климат в коллективе благоприятствует высокой трудовой и моральной активности работников?

1. всё перечисленные
2. непринужденная атмосфера общения
3. активное обсуждение разнообразных вопросов
4. цели трудовой деятельности правильно поняты всеми работниками
5. члены коллектива с уважением относятся к мнению друг друга

13. Как в коллективе вырабатывает групповое суждение по спорному вопросу, которое затем принимается всеми как групповая норма?

1. происходит групповая дискуссия
2. принятие решений происходит обычно в рабочем порядке
3. официальное голосование не используется
4. члены коллектива свободно выражают свои мысли и эмоции
5. руководитель коллектива, являющийся и неофициальным лидером

коллектива

14. Что такое “мозговой центр”?

1. совет наиболее квалифицированных экспертов
2. штаб во время кризиса
3. медицинский термин
4. кабинет шефа
5. ни одно из приведенных определений

15. В чём основное преимущество использования группового подхода к решению проблем?

1. в максимальной способности к решению проблемы
2. в отсутствии перспективы понимания проблемы
3. снижении энтузиазма
4. недоверии к нововведениям
5. невозможности выбора единого варианта решения

ИТОГОВЫЙ ТЕСТ

1. В каких областях управления человеческими ресурсами широко используется такое понятие, как «организационное поведение»?

1. в психологии, социологических и экономических концепциях организации и управления
2. в современной психологии и конфликтологии
3. при проведении социологических исследований
4. в политологии

2. Какие задачи при управлении человеческими ресурсами в организационном поведении Вам известны?

1. всё перечисленное

2. систематизированное описание поведения людей в различных ситуациях, возникающих при осуществлении трудовой деятельности
3. объективное объяснение причин поступков индивидов и групп в определенных условиях
4. предсказание поведения работников в будущем
5. овладение навыками управления поведением людей при выполнении работы и их совершенствование

3. Что такое организационное поведение при управлении человеческими ресурсами?

1. наука о поведении людей и групп в организациях, формировании поведенческих моделей и инструментах управления указанными предметными областями
2. наука о путях повышения эффективности трудовой деятельности
3. наука о деятельности человека в индивидуальном и коллективном режиме
4. наука, отражающая определенный раздел современной психологии

4. Какие этапы развития организационного поведения как науки Вам известны?

1. всё перечисленное
2. классический этап
3. менеджмент человеческих отношений
4. гуманистический этап
5. культурологический этап

5. Какой этап организационного поведения получил наибольшее развитие в США и Европе в 20-30-е годы XX века и связан с именами Тейлора, Файоля, Эмерсона?

1. классический этап
2. менеджмент человеческих отношений
3. гуманистический этап
4. культурологический этап

6. На каком этапе организационного поведения был проведен Хоторнский эксперимент по изучению представлений о человеческом факторе в организации?

1. менеджмент человеческих отношений
2. классический этап
3. гуманистический этап
4. культурологический этап

7. На каком этапе организационного поведения в центре внимания стояли проблемы организации труда с учётом психологии личности, её потребностей, ценностей и мотивации?

1. гуманистический этап
2. классический этап
3. менеджмент человеческих отношений
4. культурологический этап

8. На каком этапе организационного поведения усилился интерес к исследованию организации и корпоративной культуры?

1. культурологический этап
2. классический этап
3. менеджмент человеческих отношений
4. гуманистический этап

9. Какие модели организационного поведения Вам известны?

1. всё перечисленное
2. авторитарная модель
3. модель опеки
4. поддерживающая модель
5. коллегиальная модель

10. Какая модель организационного поведения основана на власти?

1. авторитарная модель
2. модель опеки
3. поддерживающая модель
4. коллегиальная модель

11. Какая модель организационного поведения обуславливает жесткий контроль руководителя над трудовым процессом?

1. авторитарная модель
2. модель опеки
3. поддерживающая модель
4. коллегиальная модель

12. Какая модель организационного поведения направлена на повышение степени защищенности работников?

1. модель опеки
2. авторитарная модель
3. поддерживающая модель
4. коллегиальная модель

13. Какая модель организационного поведения предполагает, что сотрудникам компании постоянно внушается мысль об экономических поощрениях и льготах?

1. модель опеки
2. авторитарная модель
3. поддерживающая модель

4. коллегиальная модель

14. Какая модель организационного поведения базируется на принципе «поддерживающих взаимоотношений» Р. Лайкерта?

1. поддерживающая модель
2. авторитарная модель
3. модель опеки
4. коллегиальная модель

15. Какая модель организационного поведения относится к группе стремящихся к достижению общей цели людей и включает в себя понятие команды?

1. коллегиальная модель
2. авторитарная модель
3. модель опеки
4. поддерживающая модель

16. Методы, используемые в организационном поведении:

1. социально-психологические и экономико-математические
2. экономико-математические
3. социально-экономические
4. социально-психологические

17. В организационном поведении выделяют аспекты:

1. поведения системы в целом и поведения людей
2. взаимоотношения между руководителями и клиентами
3. отношения между поколениями
4. поведения соратников

18. Для изучения организационного поведения наиболее значимы:

1. межличностные коммуникации
2. коммуникации, осуществляемые с помощью технических средств
3. вертикальные, горизонтальные и диагональные коммуникации
4. формальные и неформальные коммуникации

19. Что считается главным богатством в современной организации, ее самым дорогостоящим элементом?

6. персонал
7. связи руководства
8. помещение
9. оргтехника
10. объём наличности

20. Что понимается под ролью в организации?

6. обособленная совокупность задач, функций и работ

7. совмещение должностей
8. замещение должности
9. участие в самодеятельности
10. работа по совместительству

21. Какие из названных качеств работника интересуют современного менеджера?

6. все перечисленные
7. квалификация и целеустремления работника
8. наличие черт характера, позволяющих сотрудничать с ним
9. стабильность его отдачи
10. интерес работника к перспективам роста и повышению квалификации

22. Что понимается под концентрацией при выполнении действия на работе?

6. степень напряжения человека при восприятии
7. переключение внимания
8. выполнение сразу двух различных действий
9. отвлекаемость
10. монотонность

23. Как можно дать комплексную оценку труда подчиненного, установить его уровень знаний техники, технологии?

6. вводя балльную оценку этих качеств и используя определенный тест
7. ориентируясь на его хорошие способности
8. по его настойчивости
9. по отношению к подчиненным
10. по отношению к вышестоящему руководству

24. Какими важнейшими чертами характера должен обладать руководитель?

1. всё перечисленное
2. целеустремленность
3. решительность
4. настойчивость
5. инициативность

25. Что может вызвать негативную реакцию у руководителя в перечисленных мотивах подчинённого, желающего временно замещать его?

1. возможность впоследствии занять место руководителя
2. возможность сразу же действовать согласно обстоятельствам
3. отсутствие необходимости часто отчитываться

4. получение дополнительного побудительного мотива к профессиональному росту

5. развитие уверенности в себе и гордости за оказываемое доверие

26. Что рекомендуется сделать руководителю для установления более тесных, доверительных отношений с членами коллектива?

6. всё перечисленное

7. составить схему разделения труда

8. собрать перечень предложений, полученных от членов коллектива по выполняемым ими функциям

9. провести групповое обсуждение, при котором каждое предложение должно быть подробно рассмотрено

10. сгруппировать принятые предложения по категориям, представляющим собой аспекты выполнения работы

27. Как создать нормальную психологическую атмосферу взаимоотношений в производственном коллективе?

6. подобрать помощников с учетом мнения коллектива

7. руководствоваться личными соображениями

8. руководствоваться настроением

9. использовать давление на коллектив

10. использовать личные контакты с отдельными сотрудниками

28. Чем следует руководствоваться при передаче работнику части своих полномочий?

1. всем перечисленным

2. одобрением коллектива

3. снятием напряженности

4. справедливым распределением работы

5. поддержанием оптимального психологического климата

29. Что служит утверждению истинного авторитета руководителя?

1. сочетание требовательности и демократизма

2. отдельный кабинет

3. резкие действия и поступки

4. авторитарность

5. близость к начальству вышестоящего ведомства

30. Можно ли заслужить должное уважение в коллективе, принимая всю ответственность на себя за ошибки своих подчиненных?

6. да, если они допущены из-за того, что вы не акцентировали внимание на возможности их появления

7. всегда

8. никогда

9. в случае неразумных решений подчинённых

10. в случае обстоятельств непреодолимой силы

31. Что относится к этапам управления трудовыми ресурсами?
 1. всё перечисленное
 2. планирование трудовых ресурсов
 3. набор персонала
 4. отбор кандидатов на рабочие места
 5. определение заработной платы и льгот

32. Что может быть отнесено к наиболее широко применяемым методам для принятия решения при отборе кандидатов?
 1. испытания, собеседования
 2. исследования проблем занятости
 3. опрос общественного мнения
 4. реорганизация предприятия
 5. ни один из методов

33. Как определяется процесс социальной адаптации?
 1. процесс постижения целей, норм и отношений, принятых в организации
 2. получение социальных льгот
 3. информация при поступлении на работу
 4. вступление в неформальные отношения с членами коллектива
 5. процесс обучение трудовым навыкам

34. Что не относится к основным требованиям, обеспечивающим эффективность программ обучения сотрудников?
 6. перевод на менее оплачиваемую должность
 7. мотивация
 8. поощрение учащихся
 9. отработка на практике навыков
 10. обратная связь с учащимися

35. Что входит в круг административных функций руководителя?
 1. всё указанное
 2. повышение по службе
 3. понижение
 4. перевод
 5. прекращение трудового договора

36. В чём заключается подготовка руководящих кадров?
 1. использование программ подготовки
 2. поручение отдельных заданий
 3. передача части ответственности
 4. повышение зарплаты

5. ни одно из указанных действий
37. Чем характеризуется высокое качество трудовой жизни?
6. всеми перечисленными факторами
 7. интересной работой
 8. справедливым вознаграждением и признанием труда
 9. участием в принятии решений, затрагивающих работу
 10. обеспечением средствами бытового и медицинского обслуживания
38. Каковы основные причины отчуждения работника от целей, задач, интересов предприятия?
6. всё перечисленное
 7. несовершенная система распределительных отношений
 8. отстраненность от управленческого процесса
 9. обеднение содержания труда, его монотонность
 10. неблагоприятный “климат” предприятия
39. Как можно решить проблему отчуждения персонала?
6. созданием “единой команды”
 7. неучастием персонала в собственности
 8. отказом рабочих от участия в управлении
 9. увеличением пропускной способности проходной
 10. уменьшением доли рабочих в уставном капитале
40. Какие три элемента имеет простая модель процесса мотивации?
1. потребности, целенаправленное поведение, удовлетворение потребностей
 2. добро, зло, справедливость
 3. вежливость, аккуратность, чистота
 4. прямолинейность, строгость, требовательность
 5. ни одна из названных групп элементов
41. Мотивация и стимулирование соотносятся следующим образом:
1. взаимодействуют
 2. являются синонимами
 3. независимы друг от друга
 4. кооперируются
42. Какие из указанных теорий мотивации принадлежат к содержательным?
1. все указанные
 2. теория иерархии потребностей А. Маслоу
 3. двухфакторная теория Ф. Герцберга
 4. теория мотивации Д. МакКлелланда
 5. ни одна

43. Какие из уровней относятся к уровням иерархии потребностей Маслоу?

1. все указанные
2. физиологические потребности
3. потребность в безопасности
4. социальные потребности
5. потребности в уважении

44. Что относится к социальным потребностям рабочего в применении к иерархии потребностей по Маслоу?

1. относятся все
2. вхождение в формальные и неформальные рабочие группы
3. сотрудничество с другими рабочими
4. принятие участия в разнообразной совместной деятельности
5. ни одна не относится

45. Что относится к потребностям в уважении рабочего в теории Маслоу?

1. всё сказанное
2. потребность в самоуважении
3. потребность в уважении других людей
4. общественное признание
5. статус внутри группы

46. Что является мотиваторами согласно теории мотивации Фредерика Герцберга?

1. условия работы, при которых достигается высокий уровень мотивации
2. физиологические потребности
3. специально обученные сотрудники
4. премиальные
5. ни одно из названных понятий

47. Какие потребности сотрудников по теории мотивации Дэвида МакКлелланда должны удовлетворяться?

1. потребность во власти, в успехе и в принадлежности к определённому кругу
2. в личном транспорте
3. в питании
4. ни одна
5. только в питании

48. Какой из практических советов по улучшению действий менеджеров позволяет повысить эффективность труда?

6. все указанные советы

7. соотнесение потребностей подчиненных с вознаграждениями
8. демонстрация своих способностей как менеджеров
9. усиление мотивационного потенциала вознаграждений
10. усиление мотивационного потенциала самой работы

49. Какой ключевой момент должен помнить каждый менеджер по “теории справедливости”?

1. подчиненных больше всего интересует не абсолютный уровень их награды, а по сравнению со своими коллегами
2. проблемы с подчиненными
3. зависимость подчиненных
4. внешний вид подчинённых
5. небольшое количество ресурсов, предназначенных для поощрения

50. Какие правила согласно теории В. Скиннера (т.н. “теория усиления”) применимы для служащих?

1. все указанные
2. не награждать всех одинаково
3. неполучение награды тоже влияет на поведение подчиненных
4. сказать людям, что они должны сделать, чтобы получить поощрение
5. сказать людям, что они делают неправильно

51. Что характерно для подчинённых согласно основным теориям мотивации?

1. всё сказанное справедливо
2. желание получить деньги
3. деньги не являются конечной целью, они лишь индикатор положения человека
4. людей интересует не столько абсолютное количество полученных ими денег, а денежное вознаграждение по сравнению с другими людьми
5. существует множество потребностей, которые нельзя удовлетворить с помощью денег

52. Что относится к принципам любой хорошо организованной работы?

6. всё сказанное
7. установление четкой и строго определенной цели действия
8. максимально подробный и детальный обзор всех условий работы
9. составление детального плана действий
10. тщательное выполнение плана

53. Какова цель “организационного цикла” на производстве?

6. начать осваивать новый образец
7. применить новые материалы
8. добиться производительной работы предприятия

9. завершить выпуск нерентабельного изделия
10. ни одна из указанных

54. Что такое тектология?

1. наука о создании, занимается организационными методами
2. изучение древних текстов
3. дезорганизация производства
4. наука о земле
5. отрасль металлургии

55. Что необходимо учитывать при создании производственной группы?

6. всё перечисленное
7. характер, возраст, интересы
8. индивидуальные склонности
9. любовь к труду
10. интерес к знаниям

56. Чем характеризуется официально-деловая структура отношений?

6. регламентируется установленными нормативными актами
7. отсутствием всякой регламентации
8. близостью к руководству
9. неизменна ни при каких условиях
10. характером руководителя

57. Какие существуют типы лидеров?

1. все указанные
2. лидеры-организаторы
3. лидеры-инициаторы
4. лидеры-эрудиты
5. эмоциональные лидеры

58. Какой вариант производственной группы считается оптимальным?

6. все перечисленные
7. когда совпадают формальная и неформальная структуры коллектива, группы, бригады
8. когда формируется здоровый морально-психологический климат в коллективе
9. когда контролируется настроение группы
10. когда удаётся снимать трудовую и эмоциональную напряженность группы

59. Какой климат в коллективе благоприятствует высокой трудовой и моральной активности работников?

6. всё перечисленные
7. непринужденная атмосфера общения

8. активное обсуждение разнообразных вопросов
9. цели трудовой деятельности правильно поняты всеми работниками
10. члены коллектива с уважением относятся к мнению друг друга

60. Как в коллективе вырабатывает групповое суждение по спорному вопросу, которое затем принимается всеми как групповая норма?

6. происходит групповая дискуссия
7. принятие решений происходит обычно в рабочем порядке
8. официальное голосование не используется
9. члены коллектива свободно выражают свои мысли и эмоции
10. руководитель коллектива, являющийся и неофициальным лидером

коллектива

61. На чём основана сила принуждения?

1. на всех перечисленных факторах
2. на страхе подчиненных перед своим руководителем
3. запугивании, подавлении
4. увольнении неугодных
5. наказании непослушных

62. На чём основана власть специалиста?

1. на владении особыми экспертными знаниями, навыками и опытом
2. на взаимопомощи
3. на доверии
4. на особом внимании к вопросам эффективности производства
5. на осуществлении постоянного контроля за деятельностью членов

трудового коллектива

63. Как можно охарактеризовать власть?

1. инструмент социального управления
2. грубая сила
3. позиция внутри нас
4. включает только право командовать
5. включает только право расходовать ресурсы

64. Как можно делегировать полномочия от менеджера к подчиненному?

1. всеми указанными способами
2. предписать обязанности непосредственному подчиненному
3. предоставить подчиненному власть, необходимую для выполнения обязанностей
4. установить обязательство исполнять обязанности
5. установить ответственность исполнять обязанности

65. На каких из указанных принципов основывается координация производства?

1. на всех указанных
2. групповые усилия
3. единство действий
4. общие цели
5. ни на одном

66. Каково обязательное условие лидерства?

1. обладание властью в конкретных формальных или неформальных организациях
2. умение побеждать в спорах
3. физическая сила
4. ум и выдающиеся способности
5. ни одно из указанных условий

67. Что определяет организаторские, управленческие качества лидера?

1. всё названное
2. умение сформировать группу, сплотить ее
3. определить цели
4. поставить перед учреждением необходимые задачи
5. сформулировать сплачивающую программу

68. Какой личный стиль лидера оказывает наиболее благоприятное влияние на отношения с группой?

1. демократический
2. авторитарный
3. жесткий
4. силовой
5. прагматический

69. Какие качества окружения наиболее близки демократичному лидеру?

1. единомыслие, взаимопонимание, интерес к делу
2. личная преданность
3. взаимное недоверие
4. нравственная неустойчивость
5. гибкость

70. Что такое “мозговой центр”?

6. совет наиболее квалифицированных экспертов
7. штаб во время кризиса
8. медицинский термин
9. кабинет шефа
10. ни одно из приведенных определений

71. Что представляет собой организационная функция руководителя?

1. всё названное

2. создание кадров
3. создание системы управления
4. сплочение сторонников
5. планирование практических аспектов работы

72. В чём суть совещательного подхода к выработке решения?

1. использует все указанные формы
2. используется как форма группового подхода
3. носит статус установленного консенсуса
4. предполагает столкновения личных мнений
5. связан с проявлением личной инициативы сотрудников

73. В чём основное преимущество использования группового подхода к решению проблем?

6. в максимальной способности к решению проблемы
7. в отсутствии перспективы понимания проблемы
8. снижении энтузиазма
9. недоверии к нововведениям
10. невозможности выбора единого варианта решения

74. В чём недостатки группового подхода к решению проблем?

1. все перечисленные
2. увеличивается время на принятие решения
3. отрыв управляющих, принимающих решение, от их непосредственных подчиненных
4. неудовлетворенность участников, когда их участие не приносит результата
5. “размывание” ответственности

75. Каковы основные условия, в которых принимает решение любой менеджер?

1. все перечисленные
2. состояние уверенности
3. состояние неуверенности
4. условие риска
5. ни одно из перечисленных

76. Какой формулировкой наиболее часто характеризуется недоверчивое отношение к подчиненным?

1. всё сказанное
2. каждому человеку от природы присуще нежелание работать
3. честолюбие присуще очень немногим, люди стараются избегать прямой ответственности
4. люди предпочитают быть ведомыми

5. чтобы заставить каждого из членов коллектива работать на достижение единой цели, абсолютно необходимо применять различные методы принуждения

77. Какое положение не характерно для теории “оптимистичного взгляда” на отношение к подчиненным в теории руководства?

1. человеку свойственно отлынивать от работы
2. человек не только не отказывается от выполнения тех или иных обязанностей, но стремится взять на себя определенную ответственность
3. члены организации стремятся развить в себе самоуправление, самоконтроль, делают все для достижения этих целей
4. большее вознаграждение за работу предлагает более качественное и производительное выполнение своих функций подчиненными
5. изобретательность и творческое начало весьма распространены среди подчиненных

78. Чем характеризуется авторитарный режим управления?

1. всё сказанное верно
2. менеджер имеет полную власть
3. менеджер сохраняет за собой право на любые чрезвычайные полномочия
4. подчиненные полностью и безоговорочно зависимы от своего руководителя
5. подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение

79. Чем характеризуется демократический режим управления?

1. подчиненные осуществляют контроль над методами управления
2. руководитель сохраняет за собой право на все решения
3. сотрудники во всём и полностью зависимы от своего руководителя
4. подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение
5. менеджер не имеет никаких преград для использования власти

80. Что ставится во главу угла при управлении, основанном на участии?

1. всё сказанное верно
2. участие подчиненных в процессе принятия решений
3. руководитель учитывает рекомендации специалистов
4. руководитель учитывает идеи и оценки, сделанные любым из членов коллектива
5. руководитель советуется с большим кругом подчиненных до того, как принять решение

81. Какая из личных черт руководителя имеет максимальную значимость при назначении на ответственный руководящий пост в большом коллективе?

1. авторитарные наклонности
2. профессиональные достижения

3. уровень образования
4. самореализация
5. самоуверенность

82. Каковы основные черты руководителя, у которого главенствует забота о людях?

1. отличается мягким, открытым, дружелюбным характером
2. недоступность
3. не уделяет особого внимания своим взаимоотношениям с подчиненными
4. не поддерживает атмосферу доверия, взаимопомощи
5. не старается быть чувствительным к нуждам своих подчиненных

83. Каковы должны быть качества руководителя для вывода процесса производства на качественно новый уровень?

1. всё сказанное
2. чуткость, внимательность
3. воодушевление руководителя
4. участие в принятии решений подчинённых
5. разъяснение ролей

84. Какая из черт определяет стиль (особенность поведения) человека?

1. все названные
2. настойчивость, упорство
3. тактичность, рассудительность
4. гибкость, преданность делу
5. готовность к сотрудничеству

85. Кто может выступать субъектами конфликтного взаимодействия в организации?

1. все указанные
2. отдельные индивиды
3. социальные группы
4. подразделения организации
5. никто из названных

86. Что поможет быстрее уладить конфликт?

1. общение
2. изоляция
3. одиночество
4. агрессивность
5. поиск виновных

87. Какие два вида конфликтов наиболее распространены в организациях?

1. эмоциональные и деловые
2. между мужчинами и женщинами
3. между кадровыми и новыми сотрудниками
4. между учащимися и неучащимися
5. между молодыми и старыми

88. Что такое использование “человеческого фактора”?

1. внимание к проблемам сотрудников
2. привлечение людей к физическому труду
3. замена механических приспособлений на электронные
4. увеличение штатного расписания
5. ни одно утверждение неверно

89. Что является главной причиной повышенной внутренней конфликтности организаций, где господствуют неформальные организации?

1. все перечисленное
2. способность людей к самостоятельности
3. центробежные процессы
4. собственные цели
5. субъектное начало как отдельных индивидов, так и групп

90. От чего может зависеть развитие конфликтной ситуации в бизнесе?

1. от всех указанных факторов
2. от направленности бизнеса
3. от воздействия конкурентов
4. от отсутствия кооперативного духа
5. от осложнения социальных отношений

91. Какие люди способствуют поддержанию позитивного климата в коллективе?

1. доброжелательные
2. формалисты
3. педантичные
4. назойливые
5. черствые

92. Что такое стресс?

1. напряженное состояние организма человека, как физическое, так и психическое
2. удар в спорте
3. комплекс оздоровительных упражнений
4. физическое воздействие
5. ни одно из определений неверно

93. Какими факторами внутри организации может быть вызван стресс?

1. все факторы
2. перегрузка или слишком малая рабочая нагрузка
3. конфликт ролей
4. неопределенность ролей
5. неинтересная работа

94. Что не нужно делать людям, страдающим от чрезмерного стресса?

1. не налаживайте эффективные и надежные отношения с вашим начальником
2. разработать систему приоритетов в своей работе
3. научиться говорить “нет”, когда достигается предел усталости
4. находите каждый день время для отключения и отдыха
5. тщательно выбирать друзей

95. В чём заключаются признаки стрессового напряжения?

1. всё перечисленное
2. невозможность сосредоточиться на чем-то
3. слишком частые ошибки в работе
4. ухудшается память
5. слишком часто возникает чувство усталости

96. Что относится к процессу подготовки к деловой беседе?

1. все перечисленное
2. составление плана беседы
3. составление вопросов к собеседнику
4. получение краткой справки о деловых качествах собеседника
5. продумывание возможных ответов на вопросы собеседника

97. Чем достигается сочетание требовательности и демократичности при беседе с подчиненным?

1. уважительным обменом мнениями
2. сухостью
3. резкостью в суждениях
4. амбициозностью
5. командным тоном

98. Что в первую очередь должен сделать руководитель в беседе, после того, как задание сформулировано исполнителю?

1. попросить кратко повторить задание
2. потребовать немедленного исполнения
3. повторить задание еще раз
4. попросить его уйти
5. ни одно не верно

99. Как следует проводить беседы, связанные с понижением работника в должности?

1. без свидетелей и посторонних
2. в присутствии всего коллектива
3. зло и необъективно
4. унижительно
5. ни одно не справедливо

100. Следует ли знакомить нового сотрудника с реальными трудностями в новом для него коллективе в первой беседе?

1. да, отметив пути их преодоления
2. нет
3. да, сгустив краски
4. нет, ни при каких обстоятельствах
5. ни одно неверно

Шкала оценивания результатов тестирования: в соответствии с действующей в университете балльно-рейтинговой системой оценивание результатов промежуточной аттестации обучающихся осуществляется в рамках 100-балльной шкалы, при этом максимальный балл по промежуточной аттестации обучающихся по очной форме обучения составляет 36 баллов, по очно-заочной и заочной формам обучения – 60 баллов (установлено положением П 02.016).

Максимальный балл за тестирование представляет собой разность двух чисел: максимального балла по промежуточной аттестации для данной формы обучения (36 или 60) и максимального балла за решение компетентностно-ориентированной задачи (6). Балл, полученный обучающимся за тестирование, суммируется с баллом, выставленным ему за решение компетентностно-ориентированной задачи.

Общий балл по промежуточной аттестации суммируется с баллами, полученными обучающимся по результатам текущего контроля успеваемости в течение семестра; сумма баллов переводится в оценку по дихотомической шкале следующим образом:

Соответствие 100-балльной и дихотомической шкал

<i>Сумма баллов по 100-балльной шкале</i>	<i>Оценка по дихотомической шкале</i>
100-50	зачтено
49 и менее	не зачтено

Критерии оценивания результатов тестирования:

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