

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Игнатенко Виталий Иванович

Должность: Проректор по образовательной деятельности и молодежной политике

Дата подписания: 05.12.2023 08:05:50

Уникальный программный ключ:

a49ae343af5448d45d7e3e1e499699da109ba78

Министерство науки и высшего образования РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Заочный государственный университет им. Н.М. Федоровского»
ЗГУ

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ¹
по дисциплине

«Кадровый менеджмент»

Факультет: Электроэнергетики, экономики и управления

Направление подготовки: 38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль): Управление малым бизнесом

Уровень образования: магистратура

Кафедра «Экономика, менеджмент и организация производства»
наименование кафедры

Разработчик ФОС:

д.э.н., доцент

(должность, степень, ученое звание)

(подпись)

Ж.Г. Петухова

(ФИО)

Оценочные материалы по дисциплине рассмотрены и одобрены на заседании кафедры, протокол № 9 от «27» 04 2021 г.

Заведующий кафедрой

А.И. Монич

¹ В данном документе представлены типовые оценочные средства. Полный комплект оценочных средств, включающий все варианты заданий (тестов, контрольных работ и др.), предлагаемых обучающемуся, хранится на кафедре в бумажном и электронном виде.

**Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю),
соотнесенных с планируемыми результатами образовательной программы**

Таблица 1 – Компетенции и индикаторы их достижения

| Код и наименование компетенции | Индикаторы достижения |
|---|--|
| Универсальные компетенции | |
| УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия | УК-4.2. Использует на практике деловую коммуникацию в устной и письменной формах, методы и навыки общения на русском и иностранном языках |
| Профессиональные компетенции | |
| ПК-1 Способен осуществлять сбор и анализ информации о бизнес-проблемах и выявлять бизнес-возможности организации | ПК-1.3 Организует работу коллектива для решения бизнес-задач |

Таблица 2 – Паспорт фонда оценочных средств

| Контролируемые разделы (темы) дисциплины | Формируемая компетенция | Наименование оценочного средства | Показатели оценки |
|---|--------------------------------|---|---|
| Предмет, сущность и значение кадрового менеджмента | УК-4.2; ПК-1.3 | Конспект | Есть/нет |
| Организационный контекст управления и концепции современного менеджмента и управления кадрами | УК-4.2; ПК-1.3 | Конспект, тестовые задания | Есть/нет, решение теста |
| Кадровая служба и ее задачи. | УК-4.2; ПК-1.3 | Конспект Собеседование | Есть/нет Полнота ответа по данной теме |
| Организационно-распорядительные методы управления и формирования кадрового состава | УК-4.2; ПК-1.3 | Практическая работа | Решение задачи |
| Основы планирования потребностей в кадрах | УК-4.2; ПК-1.3 | Тестовые задания | Решение теста |
| Методы управления группой и поддержание работоспособности кадров | УК-4.2; ПК-1.3 | Практическая работа | Решение задач |
| Кадровая политика и ее задачи | УК-4.2; ПК-1.3 | Практическая работа | Решение задач |
| Мотивация в кадровом | УК-4.2; ПК- | Собеседование | Полнота владения |

| | | | |
|---|----------------|---------------|-----------------------------|
| менеджменте | 1.3 | | материалом |
| Культура управленческой деятельности | УК-4.2; ПК-1.3 | Собеседование | Полнота владения материалом |
| Эффективность кадрового менеджмента | УК-4.2; ПК-1.3 | Собеседование | Полнота владения материалом |
| Зачет с оц. (очная, заочная форма обучения) | УК-4.2; ПК-1.3 | Итоговый тест | Решение тестового задания |

1 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие процесс формирования компетенций

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, представлены в виде технологической карты дисциплины (таблица 3).

Таблица 3 – Технологическая карта

| | Наименование оценочного средства | Сроки выполнения | Шкала оценивания | Критерии оценивания |
|--|---|-------------------------|-------------------------------|----------------------------|
| <i>Промежуточная аттестация в форме «Зачет с оценкой» (для очной и заочной формы обучения)</i> | | | | |
| | Итоговый тест | Семестр | от 0 до 5 баллов по критериям | Оценка от 2 до 5 |
| | ИТОГО: | - | ___ баллов | - |

2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности характеризующие процесс формирования компетенций в ходе освоения образовательной программы

2.1 Задания для текущего контроля успеваемости

Вопросы для собеседования

1. Цель и содержание кадрового менеджмента. Цикл кадрового менеджмента.
2. Цикл управленческих профессий.
3. Структура кадрового менеджмента.
4. Проектирование организационных структур, участие в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций.
5. Планирование и осуществление мероприятий, распределение и делегирование полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.

Практическая работа

Задача 1

Вы специалист по управлению, член команды по организации и проведению кадрового аудита в одной из организаций потребительской кооперации, а именно, на небольшом консервном заводе, занимающемся переработкой овощей и фруктов.

На предприятии работает 80 человек из них 25- управленцы и специалисты, остальные – рабочие.

В последние годы предприятие стало терять конкурентоспособность из-за недостаточного качества выпускаемой продукции и не возможности ее реализации на насыщенном подобными товарами рынке.

Руководство предприятия приняло решение о широкомасштабном внутреннем исследовании с целью выявления причин такой ситуации и пригласило специалистов для проверки разных направлений деятельности предприятия, в том числе и по управлению персоналом.

Постановка задачи:

1. Определите направление Вашей работы и последовательность Ваших действий.
2. По каждому направлению сформулируйте по 3 вопроса на которые хотели бы получить ответы в ходе обследования. Ответ можно оформить в таблице.

Задача 2

Вас недавно назначили руководителем коллектива, в котором вы несколько лет были рядовым сотрудником. На 8:15 вы вызвали к себе в кабинет подчиненного для выяснения причин его частых опозданий на работу, но сами неожиданно опоздали на 15 мин. Подчиненный же пришел вовремя и ждет вас.

Постановка задачи:

Как вы начнете беседу при встрече?

1. Независимо от своего опоздания сразу же потребуете его объяснений об опозданиях на работу.
2. Извинитесь перед ним и начнете беседу.
3. Поздороваетесь, объясните причину своего опоздания и спросите его: «Как вы думаете, что можно ожидать от руководителя, который так же часто опаздывает, как и вы?»
4. Отмените беседу и перенесете ее на другое время.

Тестовые задания

1. Что есть основой мотивации труда в японских корпорациях?
 - а) Получение высоких материальных вознаграждений;
 - б) Гармонизация между трудом и капиталом;
 - в) Признание заслуг;
 - г) Постоянное повышение квалификации персонала;
 - д) Достижение конкурентного преимущества.
2. Какие основные группы потребностей выделил ученый Туган-Барановский?
5
 - а) Физиологические и альтруистические;
 - б) Половые и физиологические;
 - в) Физиологические, половые, симптоматические инстинкты и потребности, альтруистические;
 - г) Физиологические и симптоматические;
 - д) Физиологические, потребности в безопасности, в отношениях принадлежности, в самовыражении, в самоактуализации.
3. Когда исторически возник вопрос мотивации труда?
 - а) Со времен появления денег;
 - б) Со времен возникновения организаций;
 - в) Со времен появления руководителя организации;
 - г) Со времен зарождения организованного производства;
 - д) Во время буржуазных революций в Европе.
4. Как следует понимать мотивы престижа?
 - а) Попытки работника занять высшую должность в организации;
 - б) Попытки работника реализовать свою социальную роль взяв участие в общественно важной работе;
 - в) Попытки работника получать высокую зарплату;
 - г) Попытки работника взять участие в общественной работе;
 - д) Попытки работника иметь влияние на других людей.
5. Какие основные группы мотивов к труду выделил украинский ученый В. Подмарков?
 - а) Обеспечение и признание;
 - б) Признание и престиж;
 - в) Обеспечение, признание, престиж;
 - г) Обеспечение и престиж;
 - д) Имидж, престиж.

2.2 Задания для промежуточного контроля по дисциплине (зачёт с оценкой)

Вопросы к зачету с оценкой:

1. Социально-экономическая сущность кадрового менеджмента.
2. Цели, принципы и этапы кадрового менеджмента.
3. Модели кадрового менеджмента.
4. Понятие кадровой политики. Общие требования к кадровой политике в современных условиях.
5. Психологические аспекты кадровой работы.
6. Оценка работника как личности.
7. Межличностные отношения в трудовом коллективе.
8. Подбор руководителя для различных коллективов.
9. Трудовые конфликты и приемы их разрешения.
10. Цели и содержание кадровой политики предприятия.

11. Этапы и виды кадровой политики предприятия.
12. Критерии оценки кадровой политики предприятия.
13. Сущность кадрового планирования, его основные цели и задачи.
14. Этапы кадрового планирования. Виды планирования.
15. Планирование численности персонала. Потребность в персонале.
16. Задачи и функции кадровых служб на предприятии.
17. Организационные структуры кадровой службы.
18. Основные направления работы кадровой службы предприятия.
19. Понятие набора персонала. Источники набора персонала и их виды.
20. Отбор персонала. Методы отбора.
21. Собеседование как наиболее распространенный метод отбора персонала: этапы и правила проведения.
22. Резюме. Правила составления резюме.
23. Анкета при приеме на работу, ее содержание.
24. Кадровый резерв в системе управления персоналом.
25. Этапы формирования кадрового резерва. Внешний и внутренний кадровый резерв.
26. Планирование кадрового резерва
27. Основные требования для подбора кандидатов в резерв и профиль идеального сотрудника на руководящую должность.
28. Профессиональное развитие персонала и его значимость в современном мире.
29. Профессиональное обучение, его цели и задачи.
30. Методы профессионального обучения. Повышение квалификации персонала.
31. Понятие аттестации персонала. Цели и задачи аттестации персонала.
32. Принципы и этапы проведения аттестации.
33. Документальное оформление аттестации на предприятии.
34. Мотивация персонала. Моральное и материальное стимулирование сотрудников.
35. Дисциплина труда.
36. Методы управления дисциплинарными отношениями на предприятии.
37. Права и обязанности работников.
38. Прием на работу рабочих и служащих.
39. Правила приема на работу.
40. Порядок оформления документов при приеме на работу.
41. Оформление трудовых отношений в организации. Трудовой договор.
42. Цель составления и содержание трудового договора.
43. Правила оформления трудового договора.
44. Увольнение и высвобождение персонала. Виды увольнений.
45. Правила и порядок увольнения. Документальное оформление увольнения.

Итоговый тест

| ОЦЕНОЧНОЕ СРЕДСТВО (тестирование) | Контролируемая компетенция |
|---|---------------------------------------|
| Вариант 1 | |
| 1. Какого вида должностной карьеры не существует? а) вертикальная б) горизонтальная в) ступенчатая г) специализация | УК-4.2; ПК-1.3 |

| | |
|--|----------------|
| <p>2. Кадровый менеджмент – это:</p> <p>а) целеустремленное, технологичное воздействие субъектов кадровой работы на объект, направленное на формирование и развитие персонала для эффективного использования на благо организации и персонала</p> <p>б) целеустремленное, технологичное, научно-обоснованное воздействие субъектов кадровой работы на объект, направленное на формирование и развитие персонала для эффективного использования на благо организации и персонала</p> <p>в) целеустремленное, технологичное, научно-обоснованное воздействие субъектов кадровой работы на объект, направленное на формирование и развитие персонала для эффективного использования в целях деятельности организации</p> <p>г) воздействие менеджера на сотрудника, повышающее его производительность труда</p> | УК-4.2; ПК-1.3 |
| <p>3. Расположите модели менеджмента в порядке их возникновения:</p> <p>1. Авторитарная</p> <p>2. Экономическая</p> <p>3. Управление человеческими ресурсами</p> | УК-4.2; |
| <p>4. Кто относится к основным субъектам кадрового менеджмента:</p> <p>а) топ-менеджеры</p> <p>б) штатные сотрудники организации</p> <p>в) линейные руководители</p> <p>г) сотрудники организации, привлеченные по договорам ГПХ</p> | УК-4.2; ПК-1.3 |
| <p>5. Основной целью менеджера в рамках кадрового менеджмента не является:</p> <p>а) формирование персонала</p> <p>б) развитие персонала</p> <p>в) мотивация персонала</p> <p>г) формирование бизнес-среды</p> | УК-4.2; ПК-1.3 |
| <p>6. Персонал предприятия является:</p> <p>а) субъектом кадрового менеджмента</p> <p>б) объектом кадрового менеджмента</p> <p>в) как субъектом, так и объектом кадрового менеджмента</p> <p>г) процессом кадрового менеджмента</p> | УК-4.2; ПК-1.3 |
| <p>7. Основной штатный состав предприятия называется:</p> <p>а) кадры</p> <p>б) персонал</p> <p>в) рабочая сила</p> <p>г) трудовой потенциал</p> | УК-4.2; ПК-1.3 |
| <p>8. Отношения между сотрудниками организации по поводу реализации организационных целей, регулируемые законами, нормативными актами и т.д.:</p> <p>а) формальные организационные отношения</p> <p>б) неформальные организационные отношения</p> <p>в) рабочие отношения</p> <p>г) отношения субординации</p> | УК-4.2; ПК-1.3 |
| <p>9. Каких методов кадрового менеджмента не существует:</p> <p>а) административные</p> <p>б) экономические</p> <p>в) социально-психологические</p> <p>г) рационалистические</p> | УК-4.2; ПК-1.3 |

| | |
|---|----------------|
| <p>10. Расположите этапы управления персоналом в их логической последовательности:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Планирование трудовых ресурсов 2. Набор и отбор 3. Адаптация 4. Оценка 5. Обучение 6. Управление кадровым резервом | УК-4.2; ПК-1.3 |
| <p>11. Что из перечисленного не характерно для управления человеческими ресурсами в 21 веке:</p> <ol style="list-style-type: none"> а) четкое разделение труда и поощрение хорошим заработком добросовестных исполнителей б) трансформация инструментальной кадровой политики в стратегический компонент компании в) переход от фрагментарной кадровой деятельности к интеграции функций руководства и кадровых функций г) включение сотрудников в процесс управления компанией | УК-4.2; ПК-1.3 |
| <p>12. Принципами кадрового менеджмента можно назвать:</p> <ol style="list-style-type: none"> а) действия, принимаемые субъектом управления для достижения поставленных целей б) исходные правила управления персоналом в) идеи относительно кадрового процесса г) способы воздействия на персонал | УК-4.2; ПК-1.3 |
| <p>13. Какой комплекс кадровых мероприятий уменьшает приток новых людей и идей в организацию?</p> <ol style="list-style-type: none"> а) компенсационная политика б) продвижение изнутри в) использование международных кадров | УК-4.2; ПК-1.3 |
| <p>14. Правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические, профессиональные отношения между работодателем и наемными работниками в организации, есть:</p> <ol style="list-style-type: none"> а) трудовое соглашение б) трудовой договор в) коллективный договор г) трудовой контракт | УК-4.2; ПК-1.3 |
| <p>15. Что следует понимать под текучестью персонала</p> <ol style="list-style-type: none"> а) увольнения по собственному желанию и инициативе администрации б) увольнения по сокращению штатов и инициативе администрации в) увольнение по собственному желанию и по сокращению штатов г) все виды увольнений из организации | УК-4.2; ПК-1.3 |
| <p>16. Что понимается под традиционной системой аттестации работника?</p> <ol style="list-style-type: none"> а) процесс оценки выполнения сотрудником своих должностных обязанностей его коллегами б) процесс оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый непосредственным руководителем в) процесс комплексной оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый специально формируемой комиссией в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации работников г) процесс оценки соответствия работником включению в резерв на | УК-4.2; ПК-1.3 |

| | |
|--|----------------|
| замещение должностей руководителей | |
| 17. При участии в процессе производства и управления персонал делится на: а) производственный и управленческий персонал б) руководителей и специалистов в) основной, вспомогательный и обслуживающий персонал г) основной и обслуживающий персонал | УК-4.2; ПК-1.3 |
| 18. Как обеспечить эффективную интеграцию нового сотрудника в организацию? а) достоверная и полная предварительная информация об организации и подразделении, где предстоит работнику трудиться б) использование испытательного срока для новичка в) введение в должность г) профессиональная и внутриорганизационная адаптация | УК-4.2; ПК-1.3 |
| 19. Организационная культура - это: а) отношения власти-подчинения в организации, давления на человека сверху, контроля над распределением материальных благ б) отношения, основанные на купле-продаже и равновесии интересов продавца и покупателя в) отношения, основанные на вырабатываемых в организации совместных ценностях, социальных норм, установок поведения и регламентирующие действия работников без видимого принуждения г) Ценности, социальные нормы и императивы, определенные руководством и доведенные до работников | УК-4.2; ПК-1.3 |
| 20. Основными функциями системы управления персоналом являются: а) учет, аудит, планирование, прогнозирование, контроль б) планирование, организация, мотивация, контроль, регулирование в) планирование, прогнозирование, организация, мониторинг, контроль г) формирование трудовых ресурсов, развитие, мотивация | УК-4.2; ПК-1.3 |
| 21. Безработные - это: а) лица трудоспособного возраста, получающие пенсии по старости на льготных основаниях (мужчины в возрасте 50-59 лет, женщины - 45-54 года) б) трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированные в Федеральной Службе занятости в целях поиска подходящей работы и готовы приступить к ней в) временно не работающие по каким-либо причинам, но потенциально способные к участию в трудовом процессе г) часть активного населения, не имеющая постоянного официального места трудоустройства | УК-4.2; |
| 22. Группа качеств работника, в которую входят: сообразительность, способность к быстрой адаптации, стрессоустойчивость, обучаемость — это: а) адаптационная б) культурная в) социальная г) личностная | УК-4.2; ПК-1.3 |
| 23. Группа: качеств работника в которую входят: честность, образованность, ответственность, порядочность, уважение к людям — это: а) адаптационная б) культурная | УК-4.2; ПК-1.3 |

| | |
|---|----------------|
| <p>в) социальная г) личностная</p> | |
| <p>24. Стиль управления персоналом, который имеет следующие характеристики: «единоличное изъятие воли при наличии управленческих функций у руководителя; формирование руководителем строгого морально-психологического климата в коллективе », носит название:</p> <p>а) консультативный б) авторитарный в) сопричастный г) автономный</p> | УК-4.2; ПК-1.3 |
| <p>25. Группа работников, которая направляет, координирует и стимулирует деятельность предприятия, распоряжается его ресурсами, несет полную ответственность за достижение целей предприятия — это:</p> <p>а) линейные руководители б) специалисты в) служащие г) функциональные руководители</p> | УК-4.2; ПК-1.3 |
| <p>26. Штатная структура персонала — это:</p> <p>а) совокупность групп, классифицированных по уровню образования, стажу работы, полу, возрасту, национальности, семейному положению, направлением мотивации и т.д б) классификация работников в зависимости от выполняемых функций в) состав и распределение творческих, коммуникативных и поведенческих ролей между отдельными работниками г) количественно-профессиональный состав персонала, размеры оплаты труда и фонд заработной платы работников</p> | УК-4.2; ПК-1.3 |
| <p>27. Японскому менеджменту персонала не относится:</p> <p>а) пожизненный наем на работу; б) принципы старшинства при оплате и назначении; в) коллективная ответственность; г) неформальный контроль; д) продвижение по карьерной иерархии зависит от профессионализма и успешно выполненных задач, а не от возраста рабочего или стажа.</p> | УК-4.2; ПК-1.3 |
| <p>28. Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью:</p> <p>а) определения определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия; б) найма рабочих на предприятие; в) отбора персонала для занимания определенной должности; г) согласно действующему законодательству; д) достижения стратегических целей предприятия.</p> | УК-4.2; ПК-1.3 |
| <p>29. Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направленно:</p> <p>а) на разработку новых видов продукции; б) на определение стратегического курса развития предприятия; в) на создание дополнительных рабочих мест; г) на перепрофилирование деятельности предприятия; д) на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия.</p> | УК-4.2; ПК-1.3 |
| <p>30. Что включает инвестирование в человеческий капитал?</p> <p>а) вкладывание средств в производство; б) вкладывание средств в новые технологии; в) расходы на повышение квалификации персонала;</p> | УК-4.2; ПК-1.3 |

| | |
|--|----------------|
| <p>г) вкладывание средств в строительство новых сооружений. д) вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия.</p> | |
| <p>31. Человеческий капитал - это: а) форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность. б) вкладывание средств в средства производства; в) нематериальные активы предприятия. г) материальные активы предприятия; д) это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат.</p> | УК-4.2; ПК-1.3 |
| <p>32. Функции управления персоналом представляют собой: а) комплекс направлений и подходов работы в с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия; б) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия; в) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации; г) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия; д) комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции.</p> | УК-4.2; ПК-1.3 |
| <p>33. Горизонтальное перемещение рабочего предусматривает такую ситуацию: а) переводение с одной работы на другую с изменением заработной платы или уровня ответственности; б) переводение с одной работы на другую без изменения заработной ты или уровня ответственности; в) освобождение рабочего; г) понижение рабочего в должности; д) повышение рабочего в должности.</p> | УК-4.2; ПК-1.3 |
| <p>34. Профессиограмма - это: а) перечень прав и обязанностей работников; б) описание общетрудовых и специальных умений каждого работника на предприятии; в) это описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, предъявляемые к человеку. г) перечень профессий, которыми может овладеть работник в пределах его компетенции; д) перечень всех профессий.</p> | УК-4.2; ПК-1.3 |
| <p>35. Интеллектуальные конфликты основаны: а) на столкновении приблизительно равных по силе, но противоположно направленных нужд, мотивов, интересов и увлечений в одного и того человека; б) на столкновенье вооруженных групп людей; в) на борьбе идей в науке, единстве и столкновении таких</p> | УК-4.2; ПК-1.3 |

| | |
|---|----------------|
| <p>противоположностей, как истинное и ошибочное;</p> <p>г) на противостоянии добра и зла, обязанностей и совести;</p> <p>д) на противостоянии справедливости и несправедливости.</p> | |
| <p>36. Конфликтная ситуация - это:</p> <p>а) столкновение интересов разных людей с агрессивными действиями;</p> <p>б) предметы, люди, явления, события, отношения, которые необходимо привести к определенному равновесию для обеспечения комфортного состояния индивидов, которые находятся в поле этой ситуации;</p> <p>в) состояние переговоров в ходе конфликта;</p> <p>г) определение стадий конфликта;</p> <p>д) противоречивые позиции сторон по поводу решения каких-либо вопросов.</p> | УК-4.2; ПК-1.3 |
| <p>37. На какой стадии конфликта появляется явное (визуальное) проявление острых разногласий, достигнутое в процессе конфликта:</p> <p>а) начало;</p> <p>б) развитие;</p> <p>в) кульминация;</p> <p>г) окончание;</p> <p>д) послеконфликтный синдром как психологический опыт.</p> | УК-4.2; ПК-1.3 |
| <p>38. Латентный период конфликта характеризуется такой особенностью:</p> <p>а) стороны еще не заявили о своих претензиях друг к другу;</p> <p>б) одна из сторон признает себя побежденной или достигается перемирие;</p> <p>в) публичное выявление антагонизма как для самих сторон конфликта, так и для посторонних наблюдателей;</p> <p>г) крайнее агрессивное недовольство, блокирование стремлений, продолжительное отрицательное эмоциональное переживание, которое дезорганизует сознание и деятельность;</p> <p>д) отсутствуют внешние агрессивные действия между конфликтующими сторонами, но при этом используются косвенные способы воздействия.</p> | УК-4.2; ПК-1.3 |
| <p>39. Стиль поведения в конфликтной ситуации, характеризующийся активной борьбой индивида за свои интересы, применением всех доступных ему средств для достижения поставленных целей – это:</p> <p>а) приспособление, уступчивость;</p> <p>б) уклонение;</p> <p>в) противоборство, конкуренция;</p> <p>г) сотрудничество;</p> <p>д) компромисс.</p> | УК-4.2; ПК-1.3 |
| <p>40. Коллегиальность в управлении - это ситуация, когда:</p> <p>а) персонал определенного подразделения — это коллеги по отношению друг к другу;</p> <p>б) только руководитель организации может управлять персоналом, но некоторые полномочия он может делегировать своим подчиненным;</p> <p>в) существует децентрализация управления организацией;</p> <p>г) работодатели работают в тесном контакте друг с другом и связаны узами сотрудничества и взаимозависимости, составляют управленческий штат.</p> <p>д) существует централизация управления организацией.</p> | УК-4.2; ПК-1.3 |
| <p>41. Какая подсистема кадрового менеджмента направлена на разработку перспективной кадровой политики:</p> <p>а) функциональная;</p> <p>б) тактическая;</p> | УК-4.2; ПК-1.3 |

| | |
|---|----------------|
| <p>в) управляющая; г) обеспечивающая; д) стратегическая.</p> | |
| <p>42. Целью какой школы было создание универсальных принципов управления: а) школа научного управления; б) классическая школа или школа административного управления; в) школа человеческих отношений; г) школа науки о поведении; д) школа науки управления или количественных методов.</p> | УК-4.2; |
| <p>43. Кадровый потенциал предприятия – это: а) совокупность работающих специалистов, устраивающихся на работу, обучающихся и повышающих квалификацию; б) совокупность перемещающихся по служебной лестнице; в) совокупность устраивающихся на работу; г) совокупность обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;</p> | УК-4.2; ПК-1.3 |
| <p>44. Какое положение предусматривает теория приобретенных потребностей Д Мак-Клелланда: а) выделение гигиеничных и мотивирующих факторов; б) распределение всех рабочих на желающих работать и тех, кто не желает работать; в) наличие у рабочего потребности в достижении, в соучастии, во власти; г) потребность человека быть справедливо вознагражденным; д) все потребности человека расположенные в определенной иерархии.</p> | УК-4.2; ПК-1.3 |
| <p>45. Какая теория мотивации относится к процессуальным теориям? а) теория нужд А. Маслоу; б) теория ожидания В. Врума; в) теория приобретенных потребностей Д. МакКлеланда; г) теория существования, связи и роста К. Альдерфера; д) теория двух факторов Ф. Гецберга.</p> | УК-4.2; ПК-1.3 |
| <p>46. Валентность согласно теории В. Врума - это: а) мера вознаграждения; б) мера ожидания; в) ожидание определенного вознаграждения в ответ на достижения результатов; г) мера ценности или приоритетности; д) ожидание желаемого результата от затраченных дополнительных усилий.</p> | УК-4.2; ПК-1.3 |
| <p>47. Основным положением какой теории является то, что люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и соотносят с вознаграждением других людей? а) теории нужд А. Маслоу; б) теории ожидания В. Врума; в) расширенной модели ожидания Портера — Лоулера; г) теории приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда; д) теории равенства С. Адамса.</p> | УК-4.2; ПК-1.3 |
| <p>48. Теория усиления Б. Ф. Скиннера основанная на таком положении: а) выделение гигиеничных и мотивирующих факторов; б) поведение людей обусловлено последствиями их деятельности в подобной ситуации в</p> | УК-4.2; ПК-1.3 |

| | |
|--|----------------|
| <p>прошлом;</p> <p>в) все потребности человека расположенные в определенной иерархии;</p> <p>г) потребность человека основана на справедливом вознаграждении;</p> <p>д) наличие у рабочего потребности в достижении, в соучастии, во власти;</p> | |
| <p>49. К содержательным мотивационным теориям относятся теория:</p> <p>а) Б. Ф. Скиннера;</p> <p>б) С. Адамса;</p> <p>в) В. Врума;</p> <p>г) Ф. Герцберга.</p> | УК-4.2; ПК-1.3 |
| <p>50. Какое положение не относится к теории мотивации Ф. Герцберга:</p> <p>а) отсутствие гигиенических факторов ведет к неудовлетворенности трудом;</p> <p>б) наличие мотиваторов может лишь частично и неполно компенсировать отсутствие факторов гигиены;</p> <p>в) в обычных условиях наличие гигиенических факторов воспринимается как естественное и не оказывает мотивационного воздействия;</p> <p>г) максимальное позитивное мотивационное воздействие достигается с помощью мотиваторов при наличии факторов гигиены;</p> <p>д) максимальное позитивное мотивационное воздействие достигается с помощью мотиваторов при отсутствии факторов гигиены;</p> | УК-4.2; ПК-1.3 |
| <p>51. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет возможность удовлетворять его потребности:</p> <p>а) власть, основанная на принуждении;</p> <p>б) власть, основанная на вознаграждении;</p> <p>в) экспертная власть;</p> <p>г) эталонная власть;</p> <p>д) законная власть.</p> | УК-4.2; ПК-1.3 |
| <p>52. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет возможность заставлять и полное право наказывать:</p> <p>а) власть, основанная на принуждении;</p> <p>б) власть, основанная на вознаграждении;</p> <p>в) экспертная власть;</p> <p>г) эталонная власть;</p> <p>д) законная власть.</p> | УК-4.2; ПК-1.3 |
| <p>53. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что руководитель обладает специальными знаниями и компетенцией, которые позволят удовлетворить его потребности:</p> <p>а) власть, основанная на принуждении;</p> <p>б) власть, основанная на вознаграждении;</p> <p>в) экспертная власть;</p> <p>г) эталонная власть;</p> <p>д) законная власть.</p> | УК-4.2; ПК-1.3 |
| <p>54. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет право отдавать приказания и что его долг подчиняться им:</p> <p>а) власть, основанная на принуждении;</p> <p>б) власть, основанная на вознаграждении;</p> <p>в) экспертная власть;</p> <p>г) эталонная власть;</p> <p>д) законная власть.</p> | УК-4.2; ПК-1.3 |
| <p>55 При каком виде власти характеристики и свойства влияющего</p> | УК-4.2; ПК-1.3 |

| | |
|--|----------------|
| <p>настолько привлекательны для исполнителя, что он хочет быть таким же как влияющий:</p> <p>а) власть, основанная на принуждении;</p> <p>б) власть, основанная на вознаграждении;</p> <p>в) экспертная власть;</p> <p>г) эталонная власть;</p> <p>д) законная власть</p> | |
| <p>56. Конфликты в зависимости от способа разрешения, делятся на:</p> <p>а) социальные, национальные, этнические, межнациональные, организационные, эмоциональные;</p> <p>б) антагонистические, компромиссные;</p> <p>в) вертикальные, горизонтальные;</p> <p>г) открытые, скрытые, потенциальные;</p> <p>д) внутриличностные, межличностные, внутригрупповые, межгрупповые</p> | УК-4.2; ПК-1.3 |
| <p>57 Затраты на здравоохранение, воспитание, физическое формирование, интеллектуальное развитие, получение общего образования, приобретение специальности – это:</p> <p>а) инвестиции в строительство спортивных комплексов;</p> <p>б) инвестиции в человеческий капитал;</p> <p>в) инвестиции в новые технологии;</p> <p>г) инвестиции в производство;</p> <p>д) инвестиции в учебно-оздоровительные комплексы.</p> | УК-4.2; ПК-1.3 |
| <p>58. Навыки, необходимые для того, чтобы правильно понимать других людей и эффективно взаимодействовать с ними:</p> <p>а) семантические;</p> <p>б) коммуникативные;</p> <p>в) невербальные;</p> <p>г) вербальные;</p> <p>д) профессиональные.</p> | УК-4.2; ПК-1.3 |
| <p>59. Какой компонент не включает трудовой потенциал человека:</p> <p>а) здоровье человека;</p> <p>б) образование;</p> <p>в) профессионализм;</p> <p>г) творческий потенциал (умение работать, мыслить по новому);</p> | УК-4.2; ПК-1.3 |
| <p>60. Что такое адаптация персонала?</p> <p>а) совершенствование теоретических знаний и практических навыков с целью повышения профессионального мастерства работников, усвоение ими передовой техники, технологии, средств производства;</p> <p>б) деятельность, которая проводится осознанно для улучшения способностей персонала, которые необходимы для выполнения работы или для развития потенциала работников;</p> <p>в) участие в найме и отборе персонала с учетом требований конкретных профессий и рабочих мест с целью наилучшей профориентации работников;</p> <p>г) взаимоотношения работника и организации, которые основываются на постепенном приспособлении сотрудников к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям работы:.</p> | УК-4.2; ПК-1.3 |
| Открытые тесты | |
| <p>1. Результат осознанной позиции человека в процессе профессионального роста и должностного перемещения называется</p> | УК-4.2; ПК-1.3 |

| | |
|--|----------------|
| <p>2. Распределите обязанности между следующими категориями сотрудников:</p> <p>Выполнение дизайн-макета рекламы(1) – дизайнер(а) Проведение переговоров с клиентом(2) – руководитель компании(б) Расчет цены услуги(3) – бухгалтер(в) Согласование проекта продукции с клиентом(4) - менеджер по работе с клиентами(г)</p> | УК-4.2; ПК-1.3 |
| <p>3. Как вы определите одним словом название вакантной должности в объявлении о приеме на работу, если Вам необходим сотрудник, занимающийся расчетом заработной платы, оформлением грузовых таможенных деклараций и внесением данных по платежным поручениям в систему 1С?</p> | УК-4.2; ПК-1.3 |
| <p>4. Какие варианты вознаграждения сотрудника Вы примените за выход его на работу в выходные и праздничные дни кроме предоставления дополнительного дня отдыха?</p> | УК-4.2; ПК-1.3 |
| <p>5. Вы — <i>директор компании</i>, Ваша компания занимает три этажа в жилом доме далеко от делового центра города. После Вашего переезда, здание было полностью переоборудовано. Все пригодные помещения пошли под рабочие кабинеты. Сейчас у вас есть только небольшое помещение, где находятся раковина и тумбочка. Многие сотрудники на обеденном перерыве бегают до расположенного недалеко продуктового магазина, покупают бутерброды и питаются всухомятку. Некоторые сотрудники пытались в течение первых нескольких недель организовать питание на работе, принося из дома горячее, но оценив затраты на его изготовление и отсутствие поддержки со стороны других сотрудников, отказались от этой затеи.</p> <p>Какой из вариантов организации горячего питания Вы могли бы предложить сотрудникам. Сформулируйте одним словом.</p> | УК-4.2; ПК-1.3 |
| <p>6. Последнее время заместитель директора по хозяйственной части стал отмечать, что у вас очень быстро заканчивается бумага, выходят из строя и подлежат списанию дыроколы, степлеры, крепки. Сначала вы решили, что это напрямую связано с повышением объемов работы, но после тщательного анализа обнаружили, что прямой причинно-следственной связи между этими явлениями не наблюдается. Да и случайно услышанный Вами разговор в коридоре вселил уверенность, что сотрудники обеспечили канцелярскими товарами за Ваш счет всех своих близких родственников на пять лет вперед.</p> <p>Какая функция нуждается в повышении качества?</p> | УК-4.2; ПК-1.3 |
| <p>7. Сегодня Вам (директору компании «Перспектива») стало известно, что ваши сотрудники Сидякин и Стоякина вынесли многофункциональное устройство. При личной беседе с ними выяснилось, что ни один, ни вторая не чувствуют вины за собой, поскольку по их словам, предприятие давно уже не использовало МФУ по назначению, поскольку картридж на него достаточно дорогой, все предпочитали печатать на другом, более дешевом в обслуживании принтере. А, следовательно, устройство просто занимало место.</p> <p>Куда следует обратиться в данной ситуации?</p> | УК-4.2; ПК-1.3 |
| <p>8. У Вас (в компании) около трех лет работает сотрудница Причинина. Как сотрудница она выполняет все распоряжения, никогда не затягивала со сроками исполнения порученных заданий, но качество составленных ею документов оставляет желать лучшего. Всю информацию,</p> | УК-4.2; ПК-1.3 |

| | |
|--|----------------|
| <p>представляемую заказчиком и поставщикам необходимо перепроверять за Причининой. Кроме того, стабильно, три-пять раз в месяц она отпрашивается у Вас на пол дня. Все обоснования причин выглядят вполне правдоподобно: умер родственник, заболел ребенок, замерзли трубы отопления и т.д. Сегодня Вам лично позвонил один из важных клиентов и на повышенных тонах объяснил, что необходимо внести исправления в полученный от Причининой документ, а ее мобильный телефон отключен.</p> <p>Какая мера может быть применена к сотруднице в данной ситуации?</p> | |
| <p>9. В последнее время вы стали замечать, что в коллективе все постоянно обсуждают тему премии. Сотрудники сравнивают суммы премий, выданных за каждое задание. Вы пригласили к себе бухгалтера расчетной группы Денежкину и попросили прекратить утечку информации по суммам премий сотрудников. Свою вину Денежкина отрицала. И, тем не менее, сегодня к Вам на прием пришла сотрудница Копейкина и попросила объяснить, почему у Рублевой премия в шесть раз выше.</p> <p>Какой принцип оплаты труда нарушен?</p> | УК-4.2; ПК-1.3 |
| <p>10. Один из самых значимых поставщиков (директор фирмы) обратился к Вам с просьбой о трудоустройстве некоего г-на Завышенцева. Наведя справки о данном человеке, Вы выяснили, что он очень грамотный специалист, отличный организатор, замечательный руководитель, но излишне амбициозен. И при этом, никогда не останавливался на середине карьерной лестницы. На всех предприятиях, где трудился раньше, поднимался на верхнюю ступень в должностной иерархии. При этом, его не останавливали моральные и этические принципы.</p> <p>Как Вы считаете, стоит ли принять на работу данного сотрудника?</p> | УК-4.2; ПК-1.3 |
| <p>11. Впервые Вы без предупреждения посетили одно из структурных подразделений, расположенное на окраине города, поскольку находились на обсуждении выгодного контракта неподалеку. Не смотря на то, что времени до обеда оставалось еще около 20 минут, на работе оказалось лишь 3 человека из 14. По словам присутствующих, они должны вернуться с обеда раньше на полчаса. Прождав до окончания обеденного перерыва, вы с неудовольствием отметили, что к положенному сроку не вернулись 2. Приехав на следующий день с проверкой к 9.00, открытию подразделения, вы обнаружили все тех же 3 человек, что и вчера...остальные подтянулись к половине 10-го. Какая функция менеджмента требует более пристального внимания?</p> | УК-4.2; ПК-1.3 |
| <p>12. Служащий учреждения имеет 12-й разряд (тарифный коэффициент 3,53). За месяц он отработал 22 дня из 22 по графику, в том числе один день - в выходной по производственной необходимости. Начислена премия в размере 35% заработка. Определить заработок служащего за месяц (месячная тарифная ставка первого разряда 2500 руб., работа в выходной компенсируется повышенной оплатой).</p> | УК-4.2; ПК-1.3 |
| <p>13. В магазине в течение смены (12 часов) занято пять продавцов-кассиров. Режим работы магазина - круглосуточный, без выходных (номинальный фонд рабочего времени 365 дней). Число явочных дней (рабочих смен) на одного продавца-кассира в год составляет 154 дня.</p> <p>Определить плановую списочную численность продавцов.</p> | УК-4.2; ПК-1.3 |
| <p>14. Рассчитать дополнительную потребность в рабочих кадрах на плановый год, если объем производства возрастает на 6%, производительность труда на 4%. Среднесписочная численность в базовом</p> | УК-4.2; ПК-1.3 |

| | |
|---|----------------|
| году составляла 1420 человек. | |
| 15. Численность работников фирмы на начало года составила 90 чел. В течение года принято 12 чел., уволено по собственному желанию 8 чел., за прогул - 1 чел., в связи с истечением срока договора -5 чел., по другим причинам - 2 чел. Рассчитать коэффициент текучести кадров. | УК-4.2; ПК-1.3 |
| 16. У.Оучи является автором теории: | УК-4.2; |
| 17. Какие из методов управления Вы, скорее всего, будете использовать в военной отрасли? | УК-4.2; ПК-1.3 |
| 18. Какие из методов управления Вы, скорее всего, будете использовать в союзе художников | УК-4.2; ПК-1.3 |
| 19. Какие из методов управления Вы, скорее всего, будете использовать в управлении менеджерами по продажам? | УК-4.2; ПК-1.3 |
| 20. Какое качество в первую очередь важно при работе в проектной команде? | УК-4.2; ПК-1.3 |

Ключ к тесту

| | | | | | | | | | |
|----|----|------|----|----|----|----|----|----|--------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| г | а | 1234 | ав | г | б | а | а | г | 123456 |
| 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| а | б | б | б | а | в | г | г | в | г |
| 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
| б | г | в | б | г | г | д | а | д | в |
| 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 |
| в | а | б | в | в | б | в | д | в | в |
| 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | 46 | 47 | 48 | 49 | 50 |
| в | а | г | б | б | г | д | б | г | д |
| 51 | 52 | 53 | 54 | 55 | 56 | 57 | 58 | 59 | 60 |
| б | а | в | д | г | б | б | б | г | г |

Ответы на открытые вопросы

1. *карьера
2. *бухгалтер .
3. 1а 2б 3в 4г
4. * оплата труда в двойном размере
5. доставка
6. учет
7. полиция
8. замечание
9. прозрачность
- 10.нет
11. контроль
12. *12455,28 руб.
13. *24 человека
14. *146 человек
15. *0,1
16. *Z
17. *административные
18. *социально-психологические

19. *экономические
20. *умение работать в коллективе