

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 08:05:31

Уникальный программный ключ:

a49ae343af5448d45bae0418110950c

**Министерство науки и высшего образования РФ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное**

**учреждение высшего образования**

**«Заполняемый фонд оценочных средств государственного университета им. Н.М. Федоровского»**

**ЗГУ**

## **ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ<sup>1</sup>**

**по дисциплине**

**«Организационное поведение»**

**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:**

**К.Э.Н., доцент**

(должность, степень, ученое звание)

(подпись)

**Н.А. Торгашова**

(ФИО)

Оценочные материалы по дисциплине рассмотрены и одобрены на заседании кафедры, протокол № 9 от «27» 05 2021 г.

Заведующий кафедрой

А.И. Мониц

<sup>1</sup> 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
<b>Универсальные компетенции</b>	
УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1: Осуществляет поиск основных методов, приемов и норм социального взаимодействия, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии
<b>Профессиональные компетенции</b>	
ПК-3: Способен управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	ПК-3.3: Разрабатывает организационные структуры и стратегии управления человеческими ресурсами при руководстве проектами

Таблица 2 – Паспорт фонда оценочных средств

<b>Контролируемые разделы (темы) дисциплины</b>	<b>Формируемая компетенция</b>	<b>Наименование оценочного средства</b>	<b>Показатели оценки</b>
Основные принципы современных систем менеджмента	УК-3.1; ПК-3.3	Конспект	Есть/нет
Требования международных стандартов в области систем менеджмента	УК-3.1; ПК-3.3	Конспект, тестовые задания	Есть/нет, решение теста
Разработка и реализация программ внедрения систем менеджмента	УК-3.1; ПК-3.3	Конспект Собеседование	Есть/нет Полнота ответа по данной теме
Аудит систем менеджмента	УК-3.1; ПК-3.3	Практическая работа	Решение задачи
Основные компоненты систем менеджмента организаций. Постановка целей и формулирование задач в рамках развития систем менеджмента.	УК-3.1; ПК-3.3	Тестовые задания	Решение теста
Особенности целей в области качества, охраны окружающей среды, обеспечения энергоэффективности и производственной безопасности.	УК-3.1; ПК-3.3	Практическая работа	Решение задач
Направления интеграции систем менеджмента.	УК-3.1; ПК-3.3	Практическая работа	Решение задач
Добровольная сертификация систем менеджмента.	УК-3.1; ПК-3.3	Собеседование	Полнота владения

			материалом
Подходы к сертификации систем менеджмента. Сертификационный и инспекционный аудит.	УК-3.1; ПК-3.3	Собеседование	Полнота владения материалом
Контрольная работа	УК-3.1; ПК-3.3	Контрольная работа	Полнота раскрытия вопросов
Зачёт с оценкой (очная, заочная форма обучения)	УК-3.1; ПК-3.3	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 «Зачета с оценкой» (для очной и заочной формы обучения)</i>				
	Итоговое тестирование	Академический час	от 0 до 5 баллов	Оценка от 2 до 5 баллов
	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. Понятие «качество». Влияние качества на конкурентоспособность товара.
2. Методы оценки показателей качества.
3. Уровень качества. Понятие. Методы определения уровня качества
4. Виды стандартов.
5. Сущность сертификации товара.
6. В чем отличие стандартизации от сертификации товара?
7. Факторы, влияющие на конкурентоспособность товара.
8. Ассортимент продукции. Виды ассортимента.
9. Показатели ассортимента.
10. Потребительские свойства товаров. Показатели потребительских свойств.

#### Практическая работа

#### Задание 1.

Теории, которые выделяют персональные, социальные, физические или интеллектуальные черты, которые отличают лидеров от не лидеров, объединены в группу ... лидерства

\* теории черт личности поведенческие теории ситуационные теории процессные теории современные концепции

#### Задание 2.

Теории, которые предполагают, что лидеров от не лидеров отличает специфическое поведение, объединены в группу ... лидерства теории черт личности \* поведенческие теории ситуационные теории процессные теории современные теории

#### Задание 3.

Теория о том, что эффективность группы зависит от соответствия стиля взаимодействия лидера с подчиненными и уровня управления и воздействия, который ситуация обеспечивает лидеру, попадает в группу ... лидерства теории черт личности поведенческие теории \* ситуационные теории процессные теории современные теории

#### Задание 4.

Атрибутивная теория лидерства и харизматическая теория лидерства объединены в группу ... лидерства теории черт личности поведенческие теории ситуационные теории процессные теории

\* современные теории

#### Задание 5.

Способность влиять на группу сотрудников организации для достижения целей называется ... инициацией структуры вниманием \* лидерством эмпатией кооптацией

#### Задание 6.

Степень, с которой лидер способен определять и структурировать свою роль и роль подчиненных в поиске достижения цели, называется ...

\* инициацией структуры вниманием лидерством эмпатией кооптацией

#### Задание 7.

Базовая система стилей лидерства в теории менеджмента, которая является наиболее эффективной, по мнению Лайкерта, – ... эксплуататорско-авторитарная благосклонно-авторитарная консультативно-демократическая \* основанная на участии основанная на харизме

#### Задание 8.

В теории менеджмента стиль лидерства в «управленческой решетке» (9x9) Моуттона и Блейкер, в соответствии с которым руководство уделяет особое внимание нуждам людей, дружной атмосфере в коллективе и размеренному темпу работы, называется ... примитивное управление (1.1) \* социально управление (1.9) организационное управление (5.5) авторитарное управление (9.1)

#### Задание 9.

В теории менеджмента стиль лидерства в соответствии с классификацией Херши-Бланшарда, который используется при высокой степени готовности подчиненных к работе, называется стиль ... инструктирования поддержки привлечения \* делегирования наказания

#### Задание 10.

Личность, склонная наделять себя исключительными чертами, считающая себя недостижимой для окружающих, относится к следующему типу «невротических» руководителей – ...

\* харизматический параноидальный депрессивный изоляционистский педантичный

#### Тестовые задания

1. Система менеджмента – представляет собой процесс:
  - a) управления ресурсами (человеческими, финансовыми, техническими и пр.) для достижения predetermined целей.
  - b) удостоверяющий, что определенный продукт соответствует требованиям, предусмотренным в правилах и стандартах.
  - c) подтверждающий, что человек имеет компетентность и возможности, предусмотренные в некоторых правилах и / или стандартах.
2. На каком количестве принципов основана система менеджмента качества:
  - a) 4
  - b) 8
  - c) 16
3. Требования системы менеджмента качества изложены в:
  - a) ISO 9001
  - b) ISO 14001
  - c) OHSAS 18001
4. Аудит третьей стороны проводится:
  - a) органами по сертификации
  - b) представителями потребителя
  - c) компетентным персоналом компании
5. Аудиты подразделяются на:
  - a) внутренний и внешний
  - b) собственный и заказной
  - c) самостоятельный и привлеченный

#### 3.2 Задания для промежуточного контроля по дисциплине (зачёт с оценкой)

##### Вопросы к зачёту с оценкой:

1. Становление организационного поведения как научной дисциплины. Методологические особенности организационного поведения
2. Понятийная структура
3. Природа поведения. Природа человека. Природа организации
4. Система организационного поведения
5. Основные теории и концепции для моделирования организационного поведения
6. Подход, основанный на психоанализе. Бихевиористский подход
7. Школа гуманистической психологии
8. Структура социальной роли личности
9. Личностный потенциал персонала в современных условиях
10. Требования социальной роли
11. Коммуникации и их значение для функционирования организации
12. Роль информации в коммуникативном поведении
13. Виды и формы организационного общения
14. Вербальное и невербальное общение
15. Вертикальная и горизонтальная коммуникация
16. Роль мотивации в поведении
17. Потребности и мотивированное поведение

18. Содержательные и процессуальные теории мотивации
19. Нетрадиционные методы мотивации
20. Вознаграждение и его виды
21. Наказание как метод регулирования поведения. Условия эффективности наказания
22. Понятие группы. Воздействие группы на отдельного работника и на всю организацию
23. Модель формирования и развития группы.
24. Типы групп
25. Основные характеристики группы: понятия и признаки
26. Статус. Формальный и неформальный статус
27. Роль и ролевой конфликт
28. Основные методы конструирования организации
29. Миссия организации и организационная структура
30. Организационная культура и ее роль в управлении поведением в организации
31. Лидер, его социальная роль в организации
32. Лидер и руководитель
33. Основные теории лидерства
34. Методы оценки лидерства
35. Природа изменений в организации
36. Влияние внешней и внутренней среды на изменения в организации
37. Природа сопротивления
38. Формы и методы борьбы с сопротивлениями
39. Сущность персонального развития в организации
40. Содержание и факторы персонального развития
41. Персональное развитие и отношение к труду
42. Роль стимулирования в персональном развитии и поведении
43. Конфликты и их роль в развитии организации. Типы конфликтов.
44. Причины конфликтов
45. Правила поведения в условиях конфликта
46. Стрессы и методы борьбы с ними.

**Вопросы для контрольной работы:**

1. Разработать имидж фирмы, дать характеристики основных составляющих имиджа организации, функционального, контекстного, сопоставительного подходов к имиджу.
2. Разработать систему управления персоналом организации.
3. Разработать технологию создания успешного имиджа.
4. Разработать этический кодекс организации.
5. Проанализировать влияние социально-демографических особенностей, способностей и личностных качеств работников на организационное поведение.
6. Разработать систему мотивации. Определить роль подбора персонала.
7. Разработать программу адаптации персонала в организации.
8. Формирование корпоративной культуры. Установить методы определения роли корпоративной культуры.
9. Разработать программу адаптации зарубежного опыта развития организационных культур к современным российским условиям.
10. Выявить закономерности создания лидерского потенциала в организации.

### Итоговый тест

<b>ОЦЕНОЧНОЕ СРЕДСТВО (тестирование)</b>	<b>Контролируемая компетенция</b>
<b>Вариант 1</b>	
<p>1. Цепь взаимосвязанных по содержанию законов, определяющих направленность изменений системы – это:</p> <p>а) закон б) закономерность в) тенденции г) Тренд</p>	УК-3.1
<p>2. Основной принцип закона синергии:</p> <p>а) совокупность элементов организована, если ее потенциал больше суммы потенциалов включенных в нее элементов б) декомпозиция и агрегирование полученных данных должно производиться с реальной пользой в целом для организации в) совокупность элементов организована, если между каждым входящим в нее элементом и между характеристиками данных элементов существуют количественные соотношения г) каждая система стремится сохранить в своей структуре все необходимые элементы, находящиеся в заданной пропорции</p>	УК-3.1
<p>3. Закон композиции определяется следующими принципами:</p> <p>а) совокупность элементов организована, если ее потенциал больше суммы потенциалов включенных в нее элементов б) декомпозиция и агрегирование полученных данных должно производиться с реальной пользой в целом для организации в) совокупность элементов организована, если между каждым входящим в нее элементом и между характеристиками данных элементов существуют количественные соотношения г) каждая система стремится сохранить в своей структуре все необходимые элементы, находящиеся в заданной пропорции</p>	УК-3.1
<p>4. Согласно закону единства анализа и синтеза, данные процессы происходят в природе:</p> <p>а) Периодически. б) Временно. в) Эпизодически. г) Постоянно. д) Постоянно и циклично.</p>	УК-3.1
<p>5. В случае, когда используется грамотная логистика, позволяющая минимизировать затраты времени и оптимизировать запасы на складах с учетом планируемых продаж, грамотно использован закон:</p> <p>а) Единства анализа (синтеза). б) Информированности упорядоченности. в) Развития. г) Самосохранения. д) Синергии.</p>	УК-3.1 ПК-3.3
<p>6. Основопологающие законы организации - это:</p> <p>а) закон синергии; б) корпоративная миссия; в) закон самосохранения; г) закон развития.</p>	УК-3.1

<p>7. «Приспособленцем» в организации называют человека, который:</p> <p>а) делает все по правилам, не допускает действий во вред организации;</p> <p>б) действует во благо себе, может совершить действия, противоречащие интересам организации;</p> <p>в) лоялен к организации, большая часть ценностей организации им разделяется;</p> <p>г) выражает собственную позицию, не всегда согласующуюся с корпоративными ценностями компании.</p>	ПК-3.3
<p>8. Из приведенных ниже теорий мотивации выберите те, которые относятся к содержательным:</p> <p>а) бихевиоризм</p> <p>б) двухфакторная модель Герцберга</p> <p>в) Теория альдерфера</p> <p>г) Теория цели Локка</p> <p>д) Теория справедливости Адамс</p>	УК-3.1
<p>9. Из приведенных ниже теорий мотивации выберите те, которые относятся к процессуальным:</p> <p>а) бихевиоризм</p> <p>б) двухфакторная модель Герцберга</p> <p>в) Теория альдерфера</p> <p>г) Теория цели Локка</p> <p>д) Теория справедливости Адамс</p>	УК-3.1
<p>10. Принципы — это совокупность... (Продолжите фразу и подчеркните ответ)</p> <p>а) Законов.</p> <p>б) Методов.</p> <p>в) Правил.</p> <p>г) Способов.</p> <p>д) Требований.</p>	УК-3.1
<p>11. Как обеспечить эффективную интеграцию нового сотрудника в организацию?</p> <p>а) достоверная и полная предварительная информация об организации и подразделении, где предстоит работнику трудиться</p> <p>б) использование испытательного срока для новичка</p> <p>в) введение в должность</p> <p>г) профессиональная и внутриорганизационная адаптация</p>	ПК-3.3
<p>12. Организационная культура - это:</p> <p>а) отношения власти-подчинения в организации, давления на человека сверху, контроля над распределением материальных благ</p> <p>б) отношения, основанные на купле-продаже и равновесии интересов продавца и покупателя</p> <p>в) отношения, основанные на вырабатываемых в организации совместных ценностях, социальных норм, установок поведения и регламентирующие действия работников без видимого принуждения</p> <p>г) Ценности, социальные нормы и императивы, определенные руководством и доведенные до работников</p>	УК-3.1 ПК-3.3
<p>13. Безработные - это:</p> <p>а) лица трудоспособного возраста получающих пенсии по старости на льготных основаниях (мужчины в возрасте 50-59 лет, женщины - 45-54 года)</p> <p>б) трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированные в Федеральной Службе занятости в целях поиска</p>	ПК-3.3



<p>подходящей работы и готовы приступить к ней</p> <p>в) временно не работающие по каким-либо причинам, но потенциально способные к участию в трудовом процессе</p> <p>г) часть активного населения, не имеющая постоянного официального места трудоустройства</p>	
<p>14. Группа качеств работника, в которую входят: сообразительность, способность к быстрой адаптации, стрессоустойчивость, обучаемость — это:</p> <p>а) адаптационная</p> <p>б) культурная</p> <p>в) социальная</p> <p>г) личностная</p>	ПК-3.3
<p>15. Группа: качеств работника в которую входят: честность, образованность, ответственность, порядочность, уважение к людям — это:</p> <p>а) адаптационная</p> <p>б) культурная</p> <p>в) социальная</p> <p>г) личностная</p>	ПК-3.3
<p>16. Сотрудники, занятые непосредственно в производственном процессе, либо создающие условия для его нормального протекания — это:</p> <p>а) рабочие</p> <p>б) служащие</p> <p>в) специалисты</p> <p>г) руководители</p>	ПК-3.3
<p>17. Сотрудники, занятые сбором, хранением и передачей информации — это:</p> <p>а) рабочие</p> <p>б) служащие</p> <p>в) специалисты</p> <p>г) руководители</p>	ПК-3.3
<p>18. Сотрудники. Занятые сбором, хранением, обработкой информации и представлением ее в виде, требуемом для принятия управленческого решения — это:</p> <p>а) рабочие</p> <p>б) служащие</p> <p>в) специалисты</p> <p>г) руководители</p>	ПК-3.3
<p>19. Сотрудники, занятые в процессе своей деятельности принятием управленческих решений называются:</p> <p>а) рабочие</p> <p>б) служащие</p> <p>в) специалисты</p> <p>г) руководители</p>	ПК-3.3
<p>20. Какие виды труда в зависимости от организации труда можно выделить:</p> <p>а) организаторский</p> <p>б) исполнительский</p> <p>в) самоорганизованный</p> <p>г) коллективный</p>	УК-3.1
<p>21. Какие виды труда в зависимости от затраченных усилий можно выделить?</p> <p>а) физический</p> <p>б) умственный</p> <p>в) исполнительский</p>	УК-3.1 ПК-3.3

г) организаторский	
22. Какие виды труда в зависимости от ограниченности не существуют? а) регламентированный во времени б) регламентированный в пространстве в) нерегламентированный по времени г) нерегламентированный в пространстве д) нерегламентированный	УК-3.1 ПК-3.3
23. Что включает инвестирование в человеческий капитал? а) вкладывание средств в производство; б) вкладывание средств в новые технологии; в) расходы на повышение квалификации персонала; г) вкладывание средств в строительство новых сооружений. д) вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия.	ПК-3.3
24. 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.	УК-3.1 ПК-3.3
25. 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.	УК-3.1
26. Затраты на здравоохранение, воспитание, физическое формирование, интеллектуальное развитие, получение общего образования, приобретение специальности – это: а) инвестиции в строительство спортивных комплексов; б) инвестиции в человеческий капитал; в) инвестиции в новые технологии; г) инвестиции в производство; д) инвестиции в учебно-оздоровительные комплексы.	ПК-3.3
27. Какой компонент не включает трудовой потенциал человека: а) здоровье человека; б) образование; в) профессионализм; г) творческий потенциал (умение работать, мыслить по новому);	УК-3.1 ПК-3.3
28. Кто может являться субъектом спроса на рынке труда? а) фирма б) государство в) домашние хозяйства г) субъекты инфраструктуры	ПК-3.3
29. При участии в процессе производства и управления персонал делится на: а) производственный и управленческий персонал	ПК-3.3

<ul style="list-style-type: none"> <li>б) руководителей и специалистов</li> <li>в) основной, вспомогательный и обслуживающий персонал</li> <li>г) основной и обслуживающий персонал</li> </ul>	
<p>30. Какие из перечисленных требований к организации рабочего места не относятся к санитарно-гигиеническим?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) приток свежего воздуха</li> <li>б) температура в служебном помещении</li> <li>в) влажность</li> <li>г) социально-психологический климат</li> </ul>	ПК-3.3
<p>31. Какую цель не преследует организация рабочего места:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) повышение привлекательности труда</li> <li>б) снижение утомляемости сотрудников</li> <li>в) повышение работоспособности</li> <li>г) развитие сотрудников</li> </ul>	ПК-3.3
<p>32. Производительность труда не может быть измерена:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) натуральным методом</li> <li>б) трудовым методом</li> <li>в) стоимостным методов</li> <li>г) нормативным методом</li> </ul>	УК-3.1 ПК-3.3
<p>33. Производительность труда исчисляется через:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) выработку</li> <li>б) трудоемкость</li> <li>в) численность сотрудников</li> <li>г) объём затрат</li> </ul>	УК-3.1 ПК-3.3
<p>34. Не относится к внешним факторам, влияющим на изменение производительности труда:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) природные</li> <li>б) политические</li> <li>в) общеэкономические</li> <li>г) совершенствование организации производства на предприятии</li> </ul>	ПК-3.3
<p>35. Не относится к внутренним факторам, влияющим на изменение производительности труда:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) изменение объема и структуры производства</li> <li>б) применение достижений науки и техники в производстве</li> <li>в) научно-технический прогресс</li> <li>г) совершенствование организации производства на предприятии</li> </ul>	ПК-3.3
<p>36. Определите,какие резервы роста производительности труда можно отнести к текущим (1), а какие к перспективным (2):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) рационализаторские предложения</li> <li>б) эффективное использование оборудования</li> <li>в) внедрение новых технологий</li> <li>г) внедрение новой техники</li> </ul>	ПК-3.3
<p>37. Что не относится к последствиям роста производительности труда:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) экономия затрат труда</li> <li>б) дополнительное количество произведенной продукции</li> <li>в) повышение эффективности производства</li> <li>г) рост привлекательности труда</li> </ul>	ПК-3.3
<p>38. Приращение объема выпускаемой продукции, вызванное использованием дополнительной единицы труда при фиксированных остальных условиях – это:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) предельная производительность труда</li> </ul>	ПК-3.3

<ul style="list-style-type: none"> <li>б) общая производительность труда</li> <li>в) резервы роста производительности труда</li> <li>г) производительная сила</li> </ul>	
<p>39. Отношение числа принятых за период к среднесписочной численности – это:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) коэффициент оборота по приему</li> <li>б) коэффициент оборота по выбытию</li> <li>в) коэффициент замещения</li> <li>г) коэффициент текучести</li> </ul>	ПК-3.3
<p>40. Отношение числа уволенных за период к среднесписочной численности – это:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) коэффициент оборота по приему</li> <li>б) коэффициент оборота по выбытию</li> <li>в) коэффициент замещения</li> <li>г) коэффициент текучести</li> </ul>	ПК-3.3
<p>41. Отношение числа принятых за период к числу уволенных за тот же период – это:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) коэффициент оборота по приему</li> <li>б) коэффициент оборота по выбытию</li> <li>в) коэффициент замещения</li> <li>г) коэффициент текучести</li> </ul>	ПК-3.3
<p>42. При планировании персонала не выделяют:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) календарный фонд рабочего времени</li> <li>б) табельный фонд рабочего времени</li> <li>в) фактический фонд рабочего времени</li> <li>г) штатный фонд рабочего времени</li> </ul>	ПК-3.3
<p>43. Форма организации рабочего времени, при которой для отдельных сотрудников или их группы допускается саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня, представляет использование:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) частичной занятости</li> <li>б) стандартных режимов работы</li> <li>в) гибких режимов рабочего времени</li> </ul>	ПК-3.3
<p>44. Возрастание роли стратегического подхода к управлению человеческим ресурсом в настоящее время связано:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) с высокой монополизацией и концентрацией российского производства</li> <li>б) с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени</li> <li>в) с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости</li> </ul>	УК-3.1 ПК-3.3
<p>45. Социальное партнерство – это отношения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) конструктивного взаимодействия основных субъектов современных экономических процессов путем согласования их интересов</li> <li>б) основанные на вырабатываемых в организации совместных ценностях, социальных норм, установок поведения и регламентирующие действия работников без видимого принуждения</li> <li>в) основанные на купле-продаже и равновесии интересов продавца и покупателя</li> <li>г) власти-подчинения в организации, давления на человека сверху, контроля над распределением материальных благ</li> </ul>	ПК-3.3

<p>46. К специфическим чертам, характеризующим рынок труда, не относится:</p> <p>а) специфический характер труда  б) длительный характер взаимоотношений продавца и покупателя  в) действие неценовых факторов сделки  г) асимметрия информации на рынке</p>	ПК-3.3
<p>47. К основным функциям рынка труда не относят:</p> <p>а) создание основы для производства товаров и услуг  б) размещение трудоактивного населения по сферам деятельности  в) согласование интересов наемных работников и работодателей  г) определение потребности в рабочей силе</p>	ПК-3.3
<p>48. Что может повышать качество трудовых ресурсов промышленного предприятия?</p> <p>а) спад производства  б) повышение территории охвата претендетов  в) переход организаций на лизинг персонала  г) повышение доли окладной части в оплате труда</p>	ПК-3.3
<p>49. К ситуационным факторам, определяющим деятельность организации, относят:</p> <p>а) сбыт;  б) кадровый потенциал;  в) финансовый потенциал;  г) производственная структура организации;  д) снабжение;  е) логистика;  к) организационная структура;  л) технология;  м) законодательное регулирование.</p>	ПК-3.3
<p>50. Работа, которую необходимо выполнить в течение ограниченного, строго определенного периода времени, называется задачей. Подскажите, кому предписывается задача:</p> <p>а) работнику;  б) должности.  в) укрупненной группе специальностей;  г) квалификации</p>	ПК-3.3
<p>51. Скорость изменения технологии и параметров конкурентной борьбы особенно высока в следующих отраслях:</p> <p>а) биотехнология;  б) кондитерская;  в) машиностроение;  г) мебельная промышленность;  д) производство пищевых консервов;  е) производство тары и упаковочных материалов;  ж) фармацевтическая;  з) химическая;  и) электронная.</p> <p>Выберите и отметьте правильные варианты ответа.</p>	УК-3.1, ПК-3.3
<p>52. Соотнесите модели трудовых отношений с содержанием моделей:</p> <p>(1)Европейская модель – а) высокий уровень правовой защищенности работников, сохранение рабочих мест, отраслевое тарифное регулирование, высокий минимум оплаты труда</p>	УК-3.1, ПК-3.3

<p>(2)Американская модель – б) невысокий охват работников профсоюзами, высокий уровень безработицы, коллективно-договорное тарифное регулирование на уровне компании</p> <p>(3)Японская модель – в) принцип долгосрочного найма, прямая зависимость вознаграждения от стажа работы, высокий уровень внутриорганизационного патриотизма</p> <p>(4) Китайская модель – г) жесткое регулирование трудовых отношений в государственном секторе при почти полном отсутствии правового регулирования в частном секторе</p>	
<p>53. Аудиты подразделяются на:</p> <p>а) внутренний и внешний</p> <p>б) собственный и заказной</p> <p>в) самостоятельный и привлеченный</p> <p>г) плановый и внеплановый</p>	УК-3.1, ПК-3.3
<p>54 . Требования системы менеджмента качества изложены в:</p> <p>а) ISO 9001</p> <p>б) ISO 14001</p> <p>в) OHSAS 18001</p> <p>г) Стандартах качества менеджмента</p>	УК-3.1, ПК-3.3
<p>55. К достоинствам процесса привлечения профессиональных аудиторов не относят:</p> <p>а) экономию рабочего времени сотрудников</p> <p>б) повышение вероятности успешной адаптации кандидатов в компании</p> <p>в) обеспечение конфиденциальности поиска</p> <p>г) экономию финансовых ресурсов компании</p>	ПК-3.3
<p>56. Аудит третьей стороны проводится:</p> <p>а) органами по сертификации</p> <p>б) представителями потребителя</p> <p>в) компетентным персоналом компании</p> <p>г) государственными структурами</p>	ПК-3.3
<p>57. Система менеджмента – представляет собой процесс:</p> <p>а) управления ресурсами (человеческими, финансовыми, техническими и пр.) для достижения predetermined целей.</p> <p>б) удостоверяющий, что определенный продукт соответствует требованиям, предусмотренным в правилах и стандартах.</p> <p>в) подтверждающий, что человек имеет компетентность и возможности, предусмотренные в некоторых правилах и / или стандартах</p>	ПК-3.3
<p>58. Как называется услуга, когда за штат компании выводятся сотрудники бухгалтерии, секретариата, аналитики и т.д.</p> <p>а) аутстаффинг</p> <p>б) лизинг персонала</p> <p>в) ассесмент</p> <p>г) Intelligent Search</p>	УК-3.1, ПК-3.3
<p>59. Как называется услуга, когда компании во временное пользование предоставляются сотрудники требуемого профиля и квалификации на определенный срок для выполнения определенного проекта</p> <p>а) аутстаффинг</p> <p>б) лизинг персонала</p> <p>в) ассесмент</p>	УК-3.1, ПК-3.3

г) Intelligent Search	
60. соотнесите признаки трудовых (1) и гражданско-правовых (2) отношений : а) при заключении договора учитывается специальность, квалификация, а в определенных ситуациях и стаж работы б) наличие какой-либо специальности не является обязательным условием в) работник выполняет трудовую функцию г) работник исполняет обязательства д) трудовую функцию работник исполняет лично е) трудовую функцию можно передать третьему лицу	ПК-3.3
Открытые тесты и задачи	
1. Декомпозиция основной цели предприятия (миссии) на подцели первого уровня позволяет выделить	УК-3.1, ПК-3.3
2. Организационная структура организации, которая отличается единоначалием и узкой направленностью иерархической подчиненности, называется	УК-3.1, ПК-3.3
3. Процесс побуждения отдельного исполнителя или группы людей к деятельности, направленный на достижение целей организации, к продуктивному выполнению принятых решений или намеченных работ носит название	УК-3.1, ПК-3.3
4. Все виды деятельности можно разделить на три основные категории: а) работа с информацией; б) работа с предметами; в) работа с _____ Впишите пропущенное слово.	УК-3.1, ПК-3.3
5. Какой принцип нарушен в следующей ситуации: К процессу модернизации производственного оснащения предприятия не были привлечены рядовые рабочие;	ПК-3.3
6. Какой принцип нарушен в следующей ситуации: специалисты более высокого разряда выполняют работы, зачастую требующие более низкой квалификации;	ПК-3.3
7. Какой принцип нарушен в следующей ситуации: руководитель в ходе своей деятельности довольно много внимания уделяет ответственности сотрудников, но при этом не уделяет требуемого внимания его правам. При разборе результатов деятельности ищут и наказывают виновных. Успехи же воспринимаются как нечто само собой разумеющееся;	ПК-3.3
8. Какая из национальных моделей трудовых отношений в большей мере свойственна для современных систем менеджмента в России?	УК-3.1, ПК-3.3
9. Какой принцип нарушен в следующей ситуации: деятельность различных подразделений не согласована: разные часы работы. Разное программное обеспечение, разные формы документации и т.д..	УК-3.1, ПК-3.3
10. В последнее время работников современного типа в США стали называть управляемыми знаниями или «золотыми воротничками». Эти рабочие активно используют свои интеллектуальные способности, анализируют данные и решают комплексные проблемы. Как изменилась цена труда в связи с возникновением данной категории?	УК-3.1, ПК-3.3
11. Назовите федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости, альтернативной гражданской службы и социальной защиты населения от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров, а также по предоставлению социальных гарантий. Установленных законодательством РФ для социально незащищенных граждан.	УК-3.1, ПК-3.3
12. Работал в организации ЗАО Магистраль, были задержки с з/п, в дальнейшем	УК-3.1, ПК-3.3

организация сменила название, а долг(больше 200т.р) остался, ему не выплатили больничный, и уволили без моего ведома, расчет не дали по сегодняшний день, в какую организацию следует обращаться в первую очередь?	
13. Я работаю в локомотивном депо Барнаул. В августе я был на больничном 5 дней. 20 августа сдал закрытый больничный в отдел кадров депо. Работодатель оплатил только 3 дня больничного и все. Уже прошел месяц с момента сдачи больничного листка а остальные дни мне не оплатили. Вопрос куда мне обращаться?	УК-3.1, ПК-3.3
14. При трудоустройстве организация приняла на работу женщину, которая имела более высокий уровень образования и более продолжительный стаж работы, а мужчину, который не имеет детей. Как называется данная ситуация?	УК-3.1, ПК-3.3
15. Каким основным законом регулируются трудовые отношения?	УК-3.1, ПК-3.3
16. Субъект, наделенный правом вести хозяйственную деятельность и нанимать работников для выполнения ими определенной трудовой функции	УК-3.1, ПК-3.3
17. Физическое лицо, которое личным трудом за определенную плату выполняет определённую работодателем функцию:	УК-3.1, ПК-3.3
18. С какого возраста в России у работника возникает правосубъектность?	УК-3.1, ПК-3.3
19. Могут ли дополнительные условия трудового договора ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством	УК-3.1, ПК-3.3
20. Если работник фактически приступил к выполнению работы, но трудовой договор не оформлен письменно, считается ли он заключенным?	УК-3.1, ПК-3.3

#### Ключ к тесту

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



	3в 4г								26ге
--	-------	--	--	--	--	--	--	--	------

Ответы на открытые вопросы

1. \*задачи
2. \*линейная
3. \*мотивация
4. \*людьми
5. \*участия
6. \*эффективности
7. \*баланса
8. \*Европейская
9. \*унификации
10. \*выросла
11. \*Федеральная служба по труду и занятости
12. \*Трудовая инспекция
13. \*Фонд социального страхования
14. \*дискриминация
15. \*Трудовой кодекс
16. \*работодатель
17. \*работник
18. \*16 лет
19. \*нет
20. \*да