

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Волхонов Михаил Станиславич
Должность: Ректор
Дата подписания: 28.05.2025 11:05:34
Уникальный программный ключ:
40a6db1879d6a9ee29ec8e0fb2f93e4b14a0998

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КОСТРОМСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ»

Утверждаю:
Декан факультета ветеринарной
медицины и зоотехнии

Н.П. Горбунова
14 мая 2025 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине

Управление персоналом

Направление подготовки (специальность) ВО	<u>36.04.02 Зоотехния</u>
Направленность (специализация)/профиль	<u>«Технология производства продукции животноводства (по отраслям)»</u>
Квалификация выпускника	<u>магистр</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Срок освоения ОПОП ВО	<u>2 года</u>

Караваево 2025

Фонд оценочных средств предназначен для оценивания сформированности компетенций по дисциплине «Управление персоналом» для студентов направления подготовки 36.04.02 Зоотехния, направленность (профиль) «Технология производства продукции животноводства (по отраслям)» очной формы обучения.

Составитель к.э.н., доцент Котлярова Любовь Дмитриевна

_____/Котлярова Л.Д./

Фонд оценочных средств обсужден на заседании кафедры менеджмента и права

Протокол № 9 от «29» апреля 2025 г.

Заведующий кафедрой _____/Котлярова Л.Д./

Согласовано:

Председатель методической комиссии факультета ветеринарной медицины и зоотехнии

_____/Сморчкова А.С./

Протокол № 3 от «07» мая 2025 г.

Паспорт фонда оценочных средств
 Направление подготовки 36.04.02 Зоотехния
 направленность (профиль) «Технология производства продукции животноводства (по отраслям)»
 очной формы обучения

Таблица 1

№ п/п	Модуль дисциплины	Формируемые компетенции или их части	Оценочные материалы и средства	Количество
1.	Предмет и содержание курса. «Управление персоналом»	УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла;	Опрос Тестирование	5 36
2.	Кадровая политика государства	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели;	Опрос Тестирование	7 36
3.	Подбор персонала		Тестирование	24
4.	Оценка и расстановка персонала		Опрос Тестирование	8 29
5.	Обучение и структура персонала		Тестирование	21
6.	Регламентация управления и организации труда		Индивидуальное задание. Тестирование	2 27
7.	Формирование коллектива		Тестирование	25
8.	Мотивация и потребности		Тестирование	20
9.	Коммуникации. Переговоры и приемы.		Тестирование	23

**1 ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ
 ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ И НАВЫКОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
 В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

Таблица 2 – Формируемые компетенции

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Оценочные материалы и средства
УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла; УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели;	Предмет и содержание курса. «Управление персоналом»	
	Знать: принципы формирования задач в рамках поставленной цели; принципы организации работы в команде. Уметь: выбирать оптимальные способы решения задач в рамках поставленной цели; осуществлять социальное взаимодействие; Владеть: навыками оптимального решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений ; навыками реализации своей роли в команде.	Опрос Тестирование
	Кадровая политика государства	
	Знать: принципы формирования задач в рамках поставленной цели; принципы организации	Опрос

	<p>работы в команде.</p> <p>Уметь: выбирать оптимальные способы решения задач в рамках поставленной цели; осуществлять социальное взаимодействие;</p> <p>Владеть: навыками оптимального решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений ; навыками реализации своей роли в команде.</p>	Тестирование
	Подбор персонала	
	<p>Знать: принципы формирования задач в рамках поставленной цели; принципы организации работы в команде.</p> <p>Уметь: выбирать оптимальные способы решения задач в рамках поставленной цели; осуществлять социальное взаимодействие;</p> <p>Владеть: навыками оптимального решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений ; навыками реализации своей роли в команде.</p>	Тестирование
	Оценка и расстановка персонала	
	<p>Знать: принципы формирования задач в рамках поставленной цели; принципы организации работы в команде.</p> <p>Уметь: выбирать оптимальные способы решения задач в рамках поставленной цели; осуществлять социальное взаимодействие;</p> <p>Владеть: навыками оптимального решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений ; навыками реализации своей роли в команде.</p>	Опрос Тестирование
	Обучение и структура персонала	
	<p>Знать: принципы формирования задач в рамках поставленной цели; принципы организации работы в команде.</p> <p>Уметь: выбирать оптимальные способы решения задач в рамках поставленной цели; осуществлять социальное взаимодействие;</p> <p>Владеть: навыками оптимального решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений ; навыками реализации своей роли в команде.</p>	Тестирование
	Регламентация управления и организации труда	
	<p>Знать: принципы формирования задач в рамках поставленной цели; принципы организации работы в команде.</p> <p>Уметь: выбирать оптимальные способы решения задач в рамках поставленной цели; осуществлять социальное взаимодействие;</p> <p>Владеть: навыками оптимального решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений ; навыками реализации своей роли в команде.</p>	Индивидуальное задание Тестирование
	Формирование коллектива	
	<p>Знать: принципы формирования задач в рамках поставленной цели; принципы организации</p>	Тестирование

	<p>работы в команде.</p> <p>Уметь: выбирать оптимальные способы решения задач в рамках поставленной цели; осуществлять социальное взаимодействие;</p> <p>Владеть: навыками оптимального решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений ; навыками реализации своей роли в команде.</p>	
	Мотивация и потребности	
	<p>Знать: принципы формирования задач в рамках поставленной цели; принципы организации работы в команде.</p> <p>Уметь: выбирать оптимальные способы решения задач в рамках поставленной цели; осуществлять социальное взаимодействие;</p> <p>Владеть: навыками оптимального решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений ; навыками реализации своей роли в команде.</p>	Тестирование
	Коммуникации. Переговоры и приемы.	
	<p>Знать: принципы формирования задач в рамках поставленной цели; принципы организации работы в команде.</p> <p>Уметь: выбирать оптимальные способы решения задач в рамках поставленной цели; осуществлять социальное взаимодействие;</p> <p>Владеть: навыками оптимального решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений ; навыками реализации своей роли в команде.</p>	Тестирование
	Государственная служба в органах государственной власти	
	<p>Знать: принципы формирования задач в рамках поставленной цели; принципы организации работы в команде.</p> <p>Уметь: выбирать оптимальные способы решения задач в рамках поставленной цели; осуществлять социальное взаимодействие;</p> <p>Владеть: навыками оптимального решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений ; навыками реализации своей роли в команде.</p>	Опрос Тестирование

Оценочные материалы и средства для проверки
сформированности компетенций

Тема 1. Предмет и содержание курса «Управление персоналом»

Вопросы для опроса:

1. Понятие и основное содержание курса «Управление персоналом»
2. Понятие рынка труда и занятость населения
3. Понятие персонала и его классификация
4. Основные концепции управления персоналом
5. Система работы с персоналом

Компьютерное тестирование (ТСк):

Выберите один вариант ответа.

Укажите один правильный ответ:

К понятию полная занятость относится к работникам:

- кто постоянно работает на предприятии
- +кто желает иметь оплачиваемую работу
- кто работает и находится в очередном отпуске

К трудовым ресурсам относятся:

- +занятые и не занятые
- не занятые и ищущие работу
- все население

Часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг относится к понятию:

- +трудовые ресурсы страны
- экономически активное население
- занятые на производстве материальных благ

Правильно характеризует занятость следующее определение:

- Лица в возрасте 18 лет и старше, которые в этот период выполняли работу по найму, или временно отсутствовали, выполняли работу без оплаты на семейном предприятии
- Лица в возрасте 16 лет и старше, которые в этот период выполняли работу по найму, или временно отсутствовали, выполняли работу без оплаты на семейном предприятии
- +Лица в возрасте 16 лет и старше, а также младших возрастов, которые в этот период выполняли работу по найму, или временно отсутствовали, выполняли работу без оплаты на семейном предприятии

Относится к безработным:

- кто не работает
- кто не работает, но занимается поиском работы
- +кто не имеет работы, занимается ее поиском и готов приступить к работе

Уровень безработицы определяется как:

- отношение безработных к трудовым ресурсам
- +отношение безработных к экономически активному населению.
- отношение безработных к населению региона

Рабочее место обеспечивающее работнику высокую заработную плату, хорошие условия труда, шансы на продвижение относится к понятию:

- карьерный рынок труда
- +первичный рынок труда
- вторичный рынок труда

Рабочее место обеспечивающее работнику низкий уровень заработной платы, плохими условиями труда с меньшими шансами на продвижение относится к :

карьерный рынок труда
первичный рынок труда
+вторичный рынок труда

Регулирующее воздействие на рынок труда носит:

+защитный характер, поощрительный, контрольный, организационный
защитный характер, корректирующий, контрольный
поощрительный, ограничительный, социальный характер

Л. И. Евенко предложил классифицировать роль кадров как:

+ресурс и как личность
часть системы управления
систему использования трудовых ресурсов

Вместо человека в производстве рассматривались его функции. Труд измерялся затратами рабочего времени. Это относится к одной из концепций:

управление персоналом
+управление трудовыми ресурсами
управление человеческими ресурсами

Человек в производстве рассматривался через его роль, его должность. Управление осуществлялось через административные механизмы. Это характерно для концепции:

+управление персоналом
управление трудовыми ресурсами
управление человеческими ресурсами

Человек рассматривается как невозобновляемый ресурс – как элемент социальной организации. Это характерно для концепции:

управление персоналом
управление трудовыми ресурсами
+управление человеческими ресурсами

Человек в системе рассматривается как главный субъект организации и особый объект управления. Это относится к концепции:

управление персоналом
управление человеческими ресурсами
+управление человеком

Совокупность принципов и методов управления кадрами рабочих и служащих на предприятии относится к понятию:

кадровая политика предприятия
+система работы с персоналом
управление предприятием

Стиль руководства, философия предприятия, правила внутреннего трудового распорядка, коллективный договор. Это относится к одной из составляющих систем работы с персоналом:

подбор персонала
расстановка персонала
+кадровая политика

Расчет потребности в персонале, модели рабочих мест, формирование резерва. Это относится к одной из составляющих систем работы с персоналом:

+подбор персонала
расстановка персонала
кадровая политика

В современных условиях успех любой организации в большей степени зависит от:

От наличия основных средств производства и оборудования
от сложившихся экономических условий производства и реализации продукции
+от ее сотрудников

Новые подходы к решению современных экономических проблем нацелены на :
внедрение новых современных технологий в производство
отлаживание экономических отношений в обществе
+более полное использование способностей работников

К понятию «персонал» относятся:

все работники, выполняющие производственные функции
все работники, выполняющие производственные и управленческие функции
все работники, выполняющие производственные, управленческие функции и +занятые переработкой предметов труда

Планирование служебной карьеры, условия и оплата труда, движение кадров в предприятии. Это относится к одной из составляющих систем работы с персоналом
Подбор персонала

+Расстановка персонала

Кадровая политика

Общими критериями по подбору кадров является образование, практический опыт работы, психологическая совместимость, умение работать в коллективе. Эти положения соответствуют особенностям управления в:

Англии

Японии

+США

Особое внимание при приеме на работу уделяют специализированным знаниям и профессиональным навыкам. Это характерно для:

Англии

Японии

+США

При приеме на работу проходят тестирование, проводится процедура введения в должность. Это характерно для:

Англии

Японии

+США

Увольнение персонала сопровождается серией оценочных и воспитательных приемов, за исключением экстремальных ситуаций. Это характерно для:

Англии

+США

Японии

Когда прибыль компании уменьшается, она принимает разные меры вплоть до сокращения дивидендов, но до последней возможности не будут увольнять работников. Это характерно для:

Англии

+Японии

США

Подготовка работников ведется по трем направлениям: на рабочем месте, самоподготовка, вне рабочего места. Это относится :

к вновь поступающим

+к общим категориям служащих

к управленческому персоналу

Система отношений по поводу обмена индивидуальных способностей к труду на фонд жизненных средств относится к понятию:

рынка труда как экономическая категория

+рынка труда, как охватывающая оплачиваемую занятость

Рынок труда в узком смысле слова

Механизм согласования спроса на рабочие руки и предложения рабочей силы относится к понятию:

рынка труда как экономическая категория

рынка труда, как охватывающая оплачиваемую занятость

+Рынок труда в узком смысле

Право граждан на труд закреплено за государством, которое осуществляет политику:

+содействия занятости населения

осуществления занятости каждого человека

подбор каждому рабочего места

По участию в процессе производства персонал можно классифицировать:

+на рабочих и служащих

на основных и вспомогательных

на руководителей и специалистов

Продукция в вещественной форме является результатом труда:

+производственного персонала

основного персонала предприятия

вспомогательного персонала предприятия

Создание новой информации, подготовка управленческих решений... является результатом работы:

руководителей

специалистов

+служащих

Отличие руководителей от специалистов заключается :

в наличии у руководителей подчиненных работников

в праве принимать управленческие решения

+в наличии обеих условий

В зависимости от масштаба управления различают:

Руководителей высшего звена управления , среднего и низового

+линейных и функциональных руководителей

руководителей и специалистов

Система отношений по поводу обмена индивидуальных способностей к труду на фонд жизненных средств относится понятию:

+рынка труда как экономическая категория

рынка труда, как охватывающая оплачиваемую занятость

рынок труда в узком смысле

Таблица 3 – Критерии оценки сформированности компетенций

Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)		
	на базовом уровне	на повышенном уровне	
	соответствует оценке «удовлетворительно» 50-64% от максимального балла	соответствует оценке «хорошо» 65-85% от максимального балла	соответствует оценке «отлично» 86-100% от максимального балла
(УК-2) ИД-1УК-2 Знать: принципы формирования задач в рамках поставленной цели ИД-2УК-2	Не совсем твердо владеет материалом по темам модуля, знает только основные теоретические	По существу, отвечает на поставленные вопросы, твердо усвоил программный материал по темам модуля, грамотно излагает его без существенных ошибок, с	Принимает активное участие в ходе проведения лабораторных занятий, правильно отвечает на поставленные вопросы, усвоил материал в полном объеме и свободно ориентируется по теме, умеет верно, аргументировано и

<p>Уметь: выбирать оптимальные способы решения задач в рамках поставленной цели ИД-3 УК -2</p> <p>Владеть: навыками оптимального решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений (УК-3) ИД-1УК-3</p> <p>Знать: принципы организации работы в команде ИД-2УК-3</p> <p>Уметь: осуществлять социальное взаимодействие ИД-3 УК -3</p> <p>Владеть: навыками реализации своей роли в команде.</p>	<p>положения изучаемого курса, выполняет текущие задания по дисциплине. При ответах допускает малосущественные погрешности, искажения логической последовательности и излагаемого материала, неточную аргументацию теоретических положений курса. Знает основы менеджмента, принципы формирования задач и работы в команде. Методические решения в области проектирования. Умеет осуществлять социальное взаимодействие.</p>	<p>небольшими погрешностями, приводит формулировки определений. Знает принципы формирования задач, организацию работы в команде.</p>	<p>ясно излагать материал при решении ситуационных. Знать: принципы формирования задач в рамках поставленной цели ; принципы организации работы в команде. Уметь: выбирать оптимальные способы решения задач в рамках поставленной цели; осуществлять социальное взаимодействие; Владеть: навыками оптимального решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений ; навыками реализации своей роли в команде.</p>
--	--	--	--

Тема 2. Кадровая политика.

Вопросы для опроса:

1. Формирование кадровой политики и типы власти
2. Стили управления и их сущность
3. Основные документы, определяющие и реализуемые кадровую политику на предприятии
4. Качества российских работников
5. Развитие кадровой службы в России
6. Государственная система управления кадрами
7. Особенности и требования к кадровой политике в современных условиях

Компьютерное тестирование (ТСк):

Выберите один вариант ответа.

Кадровая политика формируется:

+ Правительством, парламентом, правящей партией
 Парламентом, правительством, Советом Федерации
 Парламентом, министерством, руководством организации

В стране известны следующие типы власти:

Анархия, монархия, демократия
 демократия, автократия, анархия
 +охлакратия, автократия, демократия

Режим демократического общества в условиях политического плюрализма и цивилизованного рынка соответствует:

+беловой власти
 серой власти
 синей власти

Государство со слабым лидером и либеральным типом правления, когда власть разделяется между правителем и его кружением

белой власти
+серой власти
синей власти

Власть базируется на примирительной культуре управления (аш-шура, маджилис...) характерна для:

белой власти
серой власти
+синей власти

Власть с командной культурой управления, когда все рычаги власти находятся у одного правителя, это характерно для:

серой власти
+черной власти
синей власти

Власть выражается в создании партийно-государственной структуры, единой идеологии, принижении роли гражданина и исключительной роли лидера – характерно для:

серой власти
синей власти
+черной власти

Кадровая политика на предприятии формируется:

Правительством, парламентом, правящей партией
+Советом директоров, правлением, директором
Правительством, администрацией области и района

Руководитель ориентируется на свои цели, ограничивается узким кругом лиц, проводит жесткую политику, используя административные методы. Такой тип характерен для:

+автократического стиля руководства
демократического стиля руководства
либерального стиля руководства

У руководителя нет четкой позиции, он маневрирует, занимает различные позиции. Такой стиль характерен для:

автократического руководства
демократического руководства
+либерального руководства

Совокупность моральных и административных норм и правил взаимоотношений персонала, подчиненных единой цели относится к:

политике предприятия
+философии предприятия
коллективному договору

В документе имеются разделы: цели и задачи, декларация прав, условия труда, система оплаты труда, социальные блага и гарантии, увлечения. Это характерно для:

коллективного договора
правила внутреннего трудового распорядка
+философии предприятия

Документ, регламентирующий прием и увольнение, рабочее время, организацию труда, порядок разрешения трудовых споров, получение социальных благ и гарантий, вознаграждения и наказания. Это относится к:

философии предприятия
+правилам внутреннего трудового распорядка
коллективному договору

Документ, который включает в себя годовой план работы, Положение о оплате труда, Правила внутреннего трудового распорядка и др относится к:

философии предприятия
правилам внутреннего трудового распорядка
+коллективному договору

Какие качества российского работника необходимо отразить в регламентирующих документах предприятия, которые определяют надежность системы работы с персоналом:

бескорыстие, покорность, преданность
+воровство, пьянство, недисциплинированность

коллективизм, трудолюбие, щедрость душ

Первое упоминание о личном составе армии Русского государства относится к:

+1478 году

1897 году

1917 году

Первая государственная биржа труда была создана в :

1478 году

+1897 году

1917 году

В России впервые вводится трудовая повинность в :

1897 год

+1918 год

1925 год

Государственная система управления трудовыми ресурсами включает:

Государственную думу, Правительство РФ, министерство трудовых ресурсов

Министерство трудовых ресурсов, агентства, предприятия

+Совокупность органов гос. законодательной, исполнительной и судебной власти.

В рыночных отношениях Государственное регулирование социально-трудовых отношений носит:

рекомендательный характер

+ограничительный характер

разрешительный характер

Кто обеспечивает соответствие Конституции Федеральных законов, нормативных указов президента в области социально-трудовых отношений:

+Правительство

Президент

Государственная дума

Кто разрабатывает Федеральный бюджет, программы экономического и социального развития, формирует Федеральные и отраслевые министерства..

Совет федерации

Государственная Дума

+Правительство

Выработку политики в социально-трудовой сфере, подготовку рекомендаций по оплате труда, разработку государственной программы занятости и др осуществляет:

Министерство здравоохранения

+Федеральная служба по труду и занятости

Министерство здравоохранения и социального развития

Кто в соответствии с существующим законодательством назначает и выплачивает пенсии и пособия, выявляет и учитывает лиц, кому необходима материальная поддержка, формирует фонд социальной защиты населения и распоряжается его средствами...

Министерство здравоохранения

Федеральная служба по труду и занятости

+Местная администрация

Кому предоставлено право устанавливать льготы лицам, связанных с охраной материнства и детства, многодетных семей, по оплате жилой площади, проезда в общественном транспорте, по вопросам занятости...

Министерству здравоохранения

Федеральной службе по труду и занятости

+Местной администрации

Планирование, организация, регулирование и контроль местных органов управления образованием, в целях осуществления государственной политики в области образования относится к компетенции

Министерства образования и науки

Департаментов образования

+Органов местного самоуправления

Присуждение ученых степеней, экспертизу научных и технических программ, создает Советы по защите диссертаций, устанавливает перечень специальностей... Все это относится к компетенции?

Министерству образования и науки

+Высшему аттестационному комитету

Департаментам по образованию

Обеспечение нормотворческой деятельности Президента РФ и Правительства РФ, регистрация нормотворческих актов, организация системы юридических услуг и др занимается:

Конституционный суд

Верховный суд

+Министерство юстиции

Стратегическая деятельность государства, его центральных органов управления по созданию и использованию кадрового потенциала, ориентированного на решение экономических, социальных и политических задач относится к:

аграрной политики государства

+кадровой политики государства

экономической политики государства

Система правил и норм, приводящих человеческий ресурс в соответствие со стратегией развития предприятия относится к :

кадровой политике государства

кадровой политике региона

+кадровой политике предприятия

Прогнозирование и планирование потребности в кадрах, установление системы подбора и расстановки кадров, формирование кадрового резерва, разработка программы стимулирования, совершенствование режимов труда и отдыха... относится к функции

Администрации области

Администрации района

+Администрации предприятия

Общие требования к кадровой политики:

+Увязано со стратегией развития фирмы, гибкость, экономическая обоснованность, обеспечить индивидуальный подход

Обеспечить получение прибыли, снижение стоимости продукции, обеспечить всех рабочими местами

Обеспечить рабочими местами, повышением квалификации, рост заработной платы

Кадровая политика формирует:

стабильность коллектива, систему подбора и расстановки кадров, рост заработной платы

+требования к рабочей силе, отношения к затратам в рабочую силу, отношение к внутрифирменному движению кадров

стратегию к предпринимательству, повышению квалификации, вознаграждению

Правильно выбранная политика обеспечивает:

+Своевременное укомплектование кадрами, формирование необходимого уровня потенциала коллектива, формирование высокой мотивации

Правильный выбор стратегии развития, обеспечение работников стабильной заработной платой, постоянный рост выпускаемой продукции

Рациональное использование рабочей силы, выбор типов кадровой политики, улучшение психологического климата

Руководство организации имеет прогноз развития персонала и средства воздействия на ситуацию, проводить мониторинг ситуации и корректировать исполнение программ в соответствии с ситуацией. Это положение относится к:

Превентивной кадровой политике

+Активной кадровой политике

Рациональной кадровой политике

Кадровая политика организации прозрачна для потенциальных сотрудников на любом уровне, принимает на работу любого сотрудника, если он обладает соответствующей квалификацией. Такая политика относится к:

Авантюристической

Закрытой
+Открытой

Таблица 4 – Критерии оценки сформированности компетенций

Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)		
	на базовом уровне	на повышенном уровне	
	соответствует оценке «удовлетворительно» 50-64% от максимального балла	соответствует оценке «хорошо» 65-85% от максимального балла	соответствует оценке «отлично» 86-100% от максимального балла
(УК-2) ИД-1УК-2 Знать: принципы формирования задач в рамках поставленной цели ИД-2УК-2 Уметь: выбирать оптимальные способы решения задач в рамках поставленной цели ИД-3 УК -2 Владеть: навыками оптимального решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений (УК-3) ИД-1УК-3 Знать: принципы организации работы в команде ИД-2УК-3 Уметь: осуществлять социальное взаимодействие ИД-3 УК -3 Владеть: навыками реализации своей роли в команде.	Не совсем твердо владеет материалом по темам модуля, знает только основные теоретические положения изучаемого курса, выполняет текущие задания по дисциплине. При ответах допускает малосущественные погрешности, искажения логической последовательности и излагаемого материала, неточную аргументацию теоретических положений курса. Знает основы менеджмента, принципы формирования задач и работы в команде. Методические решения в области проектирования. Умеет осуществлять социальное взаимодействие.	По существу, отвечает на поставленные вопросы, твердо усвоил программный материал по темам модуля, грамотно излагает его без существенных ошибок, с небольшими погрешностями, приводит формулировки определений. Знает принципы формирования задач, организацию работы в команде.	Принимает активное участие в ходе проведения лабораторных занятий, правильно отвечает на поставленные вопросы, усвоил материал в полном объеме и свободно ориентируется по теме, умеет верно, аргументировано и ясно излагать материал при решении ситуационных. Знать: принципы формирования задач в рамках поставленной цели ; принципы организации работы в команде. Уметь: выбирать оптимальные способы решения задач в рамках поставленной цели; осуществлять социальное взаимодействие; Владеть: навыками оптимального решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений ; навыками реализации своей роли в команде.

Тема 3. Подбор персонала

Компьютерное тестирование (ТСк):

Выберите один вариант ответа.

Основное правило подбора кадров:

Учет конкретных условий производства

+Наличие информации о работнике и требований к вакантной должности

Подобрать работника, который может решить поставленные задачи

Какой из методов подбора является «Нормативным» ?

+Z = o .H / кп

Z = o .H . кп

$$Чр\text{ пл} = ЧРБ \cdot (I_o / I_{п})$$

Какой из методов подбора является «От достигнутого»?

$$Z = o \cdot H \cdot k_{п}$$

$$+Чр\text{ пл} = ЧРБ \cdot (I_o / I_{п})$$

$$N = P_{к} \cdot H_{к} / F$$

Какой метод из них используется «При запланированной технологии производства»?

$$Z = o \cdot H \cdot k_{п}$$

$$Чр\text{ пл} = ЧРБ \cdot (I_o / I_{п})$$

$$+N = P_{к} \cdot H_{к} / F$$

Какой из методов, приведенных в предыдущем вопросе используется для расчета в сельском хозяйстве?

первый

третий

+ни один из них

Норма управляемости это:

Количество подчиненных работников у руководителя первого уровня

Количество подчиненных работников у директора

+Количество подчиненных ограничивается пределами возможностей одного руководителя управлять подчиненными

Увольнение, перевод на режим неполного рабочего дня, применение сверхурочных работ является:

путем преодоления убыточности предприятия

+путем преодоления несоответствия потребности в рабочей силе

одним из путей повышения уровня зарплаты

Фирма передает на определенный срок своих сотрудников в распоряжение другой фирмы. Это:

одна из форм избавления от нерадивых сотрудников

одна из форм сокращения персонала предприятия

+одна из форм лизинга персонала

Объявление Требуется управляющий отделением, мужчина со средним образованием, в возрасте до 40 лет. Это относится к

к формализованной модели рабочего места

+к упрощенной модели рабочего места

к требованиям подбора персонала

Модель рабочего места, предложенная А.П.Егоршиным включает в себя :

10 элементов

+15 элементов

20 элементов

Профессиональный отбор персонала включает в себя следующие элементы:

+Создание кадровой комиссии, оценка кандидатов на психологическую устойчивость, анализ вредных привычек ...

Объявление конкурса, подача личного заявления, медицинское обследование

Формирование требований к рабочим местам, наличие рекомендательного письма, бизнес план для руководителя

В перечень типовых документов для оформления на работу входят:

Комплексная оценка по рейтингу претендента, оценка на психологическую неустойчивость, медицинская справка

+трудовая книжка, документы об образовании, бизнес-план для руководителя

личное заявление, фотографии, комплексная оценка по рейтингу

После положительного решения о приеме на работу оформляются следующие документы:

Листок по учету кадров, контракт сотрудника, приказ о приеме на работу

Копия документов об образовании, контракт с сотрудником, должностная инструкция

+Контракт, должностная инструкция, акт приема-передачи рабочего мест

Регламент приема персонала включает в себя:

+Основные мероприятия, сроки, должностное лицо и документы

Порядок подготовки и сдачи документов, ответственных лиц, порядок их прохождения

Сроки подачи и прохождения документов, ответственные лица за решение, время работы кадровой комиссии

Собеседование основано на личной встрече и беседе с кандидатом членов комиссии. Это относится к:

немецкому методу собеседования
+британскому методу собеседования
американскому методу собеседования

Собеседование основано на предварительной подготовке документов с обязательными письменными рекомендациями. Это относится к:

+немецкому методу собеседования
британскому методу собеседования
американскому методу собеседования

Собеседование сводится к проверке интеллектуальных способностей, тестированию, наблюдениям Это относится к:

немецкому методу собеседования
китайскому методу собеседования
+американскому методу собеседования

Собеседование основано на письменных экзаменах, знании текущей политики и др. Это относится к:

немецкому методу собеседования
+китайскому методу собеседования
американскому методу собеседования

Резерв персонала это:

часть персонала предприятия, зачисленная в резерв на замещение новых должностей
+часть персонала, проходящая планомерную подготовку для занятия смежных или более высоких должностей

Часть персонала предприятия, приближенная к руководству и осуществляющая управление предприятием

Резерв предприятия формируется путем совмещения профессий и должностей с постоянным обучением кадров. Это характерно для предприятий:

формирующих резерв из своих сотрудников, с большим числом работников
+Формирующих резерв из своих сотрудников с небольшим числом работников
формирующих резерв из своих сотрудников и сотрудников, находящихся на обучении

Установлено, что Президенту компании, чтобы познакомиться с делами компании не менее:

+от 3 до 6 месяцев
от 1 до 3-х лет
от 2 до 5 лет

Установлено, что Президенту компании, чтобы его «признали своим» не менее:

от 3 до 6 месяцев
+от 1 до 3-х лет
от 2 до 5 лет

Кандидат на замещение ключевых должностей, который готов приступить к исполнению обязанностей относится к:

к молодым сотрудникам с лидерским потенциалом
к резерву на выдвижение
+к преемникам (дублерам)

Предприятие знакомит сотрудников с потенциалом организации, предоставляет возможность поработать в разных подразделениях, организует посещение семинаров, курсов, проводит периодическую оценку. Это характерно для:

подготовки дублеров (преемников)
+подготовки молодых сотрудников с потенциалом
вообще для работы с персоналом предприятия

Таблица 5 – Критерии оценки сформированности компетенций

Код и наименование индикатора достижения компетенции (части	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)	
	на базовом	на повышенном уровне

компетенции)	уровне	соответствует оценке «хорошо» 65-85% от максимального балла	соответствует оценке «отлично» 86-100% от максимального балла
	соответствует оценке «удовлетворите льно» 50-64% от максимального балла		
<p>(УК-2) ИД-1УК-2 Знать: принципы формирования задач в рамках поставленной цели ИД-2УК-2 Уметь: выбирать оптимальные способы решения задач в рамках поставленной цели ИД-3 УК -2 Владеть: навыками оптимального решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений (УК-3) ИД-1УК-3 Знать: принципы организации работы в команде ИД-2УК-3 Уметь: осуществлять социальное взаимодействие ИД-3 УК -3 Владеть: навыками реализации своей роли в команде.</p>	<p>Не совсем твердо владеет материалом по темам модуля, знает только основные теоретические положения изучаемого курса, выполняет текущие задания по дисциплине. При ответах допускает малосущественные погрешности, искажения логической последовательности и излагаемого материала, неточную аргументацию теоретических положений курса. Знает основы менеджмента, принципы формирования задач и работы в команде. Методические решения в области проектирования. Умеет осуществлять социальное взаимодействие.</p>	<p>По существу, отвечает на поставленные вопросы, твердо усвоил программный материал по темам модуля, грамотно излагает его без существенных ошибок, с небольшими погрешностями, приводит формулировки определений. Знает принципы формирования задач, организацию работы в команде.</p>	<p>Принимает активное участие в ходе проведения лабораторных занятий, правильно отвечает на поставленные вопросы, усвоил материал в полном объеме и свободно ориентируется по теме, умеет верно, аргументировано и ясно излагать материал при решении ситуационных. Знать: принципы формирования задач в рамках поставленной цели ; принципы организации работы в команде. Уметь: выбирать оптимальные способы решения задач в рамках поставленной цели; осуществлять социальное взаимодействие; Владеть: навыками оптимального решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений ; навыками реализации своей роли в команде.</p>

Тема 4. Оценка и расстановка персонала

Вопросы для опроса:

1. Теория и практика оценки персонала
2. Оценка потенциала работника
3. Оценка индивидуального вклада
4. Аттестация кадров
5. Принципы и методы расстановки кадров
6. Типовые модели карьеры и их сущность
7. Планирование карьеры
8. Условия оплаты труда и движение персонала

Компьютерное тестирование (ТСк):

Выберите один вариант ответа.

Оценка персонала осуществляется для:

определения соответствия зарплаты и выполняемым обязанностям

+определения соответствия работника вакантному (занимаемому) месту
для дальнейшего использования в резерве

Оценка профессиональных знаний и умений, опыта, деловых и нравственных качеств, здоровья и работоспособности... относится к :

оценке индивидуального вклада

+оценке потенциала работника

факторам аттестации работника

Оценка, позволяющая установить качество, сложность и результативность труда и его соответствие рабочему месту относится к :

+оценке индивидуального вклада

оценке потенциала работника

факторам аттестации работника

Аттестация кадров это:

Оценка личного вклада работника за первый год его работы

Оценка выполнения потенциальных возможностей

+Комплексная оценка, учитывающая потенциал и индивидуальный вклад работника

Лидер, администратор, предприниматель, планировщик. Эти роли больше всего характерны для:

специалиста

+руководителя

технического исполнителя

Мыслитель, организатор, воспитатель, инноватор, контролер. Эти роли больше всего характерны для:

специалиста

+руководителя

технического исполнителя

Координация деятельности сотрудников, оценка ситуации, информирование сотрудников, забота о подчиненных. Эти факторы проявляются в роли:

политических факторов

+социальных факторов

экономических факторов

Выявление трудового потенциала, степени использования потенциала, соответствие работника занимаемой должности. Такую задачу решает:

руководитель при приеме на работу сотрудника

аттестация персонала

+деловая оценка персонала

Подбор персонала, выяснение вклада работника, продвижение, совершенствование структуры персонала. Решение этих и других вопросов базируется на :

результатах аттестации работников

+результатах деловой оценки

требованиях к подбору персонала

Исходными данными для оценки персонала являются:

+модель рабочего места, Положение об аттестации, правила внутреннего трудового распорядка, личное дело сотрудника и др

модель рабочего места, устав предприятия, регламент приема сотрудников, приказы по кадрам

философия предприятия, личное дело сотрудника, правила внутреннего трудового распорядка

Методы оценки:

биографический, тестирование, самоотчет, ранжирование, психологический портрет сотрудника

+интервьюирование, экспертная оценка, деловая игра, программированный контроль наблюдения, экзамен, социологический опрос, заключение аттестационной комиссии

По результатам оценки персонала формируются следующие документы:

результаты тестирования, социально-психологический портрет, оценка деловых и моральных качеств, самоотчет

медицинское заключение, анализ вредных привычек, социологический опрос

+оценка деловых и моральных качеств, результаты профессиональных знаний и умений, заключение аттестационной комиссии

При оценке нового работника нужно учитывать:

знания, достижения его в работе, знание технологии

знания, умения и достижения в работе

+знания, умения и свойства характера

Оценка индивидуального вклада применяется для работников, проработавшим на предприятии не менее:

+одного года

двух лет

трех лет

Принципиальными положениями различных методик оценки вклада работника должны быть:

трудовой вклад должен иметь сопоставимый показатель, оцениваться в пределах одной категории, комиссия специалистов по оценке

трудовой вклад вносится человеком персонально, комиссия способна принципиально оценить работника, оценка в пределах одной категории

+трудовой вклад должен иметь сопоставимый показатель, трудовой вклад вносится человеком персонально, оценка вклада в пределах одной категории персонала

Положение о КТУ проходит следующий порядок утверждения:

Берется типовое положение, рассматривается профсоюзным комитетом, утверждается на общем собрании коллектива

+Положение рассматривается трудовым коллективом, профсоюзным комитетом, утверждается руководителем предприятия

Рассматривается трудовым коллективом, профсоюзами, утверждается Правлением (Советом) предприятия

КТУ является:

+оценочным показателем напряженности выполнения задания

показателем уровня организации труда коллектива

системой управления качеством труда и продукции

Устанавливается базовый КТУ равный 1 и диапазон изменений:

от 1 до 2

+от 0 до 2

от 1 до 5

Устанавливаются базовые коэффициенты КТУ:

2,; 1,5; 1,0; 0,5; 0,1

+2; 1,5; 1,0; 0,5; 0

2; 1,5; 0,5; 0,1, 0

Задача оценки по результатам труда состоит:

в выявлении соответствия работника, в определении трудового вклада, в определении соответствия вклада и уровня заработной платы

в обеспечении повышения индивидуальной отдачи от работника, в определении трудового вклада, в обеспечении дальнейшего продвижения по службе

+в выявлении соответствия занимаемой должности, в определении трудового вклада целью увязки общей эффективности труда работников, в обеспечении повышения индивидуальной отдачи от работни

Форма комплексной оценки, по результатам которой принимается решение о дальнейшем служебном росте, перемещении, увольнении Это положение относится к:

оценке индивидуального вклада

оценке потенциала работника

+аттестации кадров

Аттестация кадров проводится как минимум за:

1 год работы

2 года работы

+3 года работы

Процесс аттестации кадров включает в себя следующие этапы:

Подготовительный, основной и заключительный

+Подготовительный, формирование комиссии, основной и заключительный

Подготовительный, информационный, основной и заключительный

Аттестационное собеседование включает в себя:

встречу с руководителем, обсуждение результатов и оценка деятельности, отражение недостатков в работе

встречу с руководителем, обсуждение и оценка работы, подведение итогов за аттестационный период

+встречу с руководителем, обсуждение и оценка работы, утверждение плана работы сотрудника

Успех собеседования зависит:

на 100 % от самого сотрудника

+на 80% от руководителя и 20% от аттестуемого

на 20 % от руководителя и 80 % от аттестуемого

Взвешенная оценка выполнения работы, продуманный план на следующий период, план предстоящего разговора. Эта последовательность относится к элементам подготовки:

сотрудника к собеседованию

+руководителя к собеседованию

аттестационной комиссии

Оценка работы, составление плана, заполнение анкеты, в подготовке вопросов. Это относится к элементам подготовки:

+сотрудника к собеседованию

руководителя к собеседованию

аттестационной комиссии

Руководитель заполняет специальную форму, оценивая отдельные аспекты работы сотрудника (качество работы, компетенции, способности, отношения к работе...). Это относится к:

методу распределения

сравнительному методу

+методу стандартных оценок

Сотрудника оценивают вышестоящие руководители, его коллеги, подчиненные работники.

Это относится к:

методу распределения

сравнительному методу

+к методу «360 градусов Аттестация»

Выбор методов оценки зависит от:

+от организации

от руководителя

от системы оценки персонала

Таблица 6 – Критерии оценки сформированности компетенций

Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)		
	на базовом уровне	на повышенном уровне	
	соответствует оценке «удовлетворительно» 50-64% от максимального балла	соответствует оценке «хорошо» 65-85% от максимального балла	соответствует оценке «отлично» 86-100% от максимального балла
(УК-2) ИД-1УК-2 Знать: принципы формирования задач в рамках поставленной цели ИД-2УК-2 Уметь: выбирать оптимальные способы решения задач в рамках поставленной цели ИД-3 УК -2 Владеть: навыками	Не совсем твердо владеет материалом по темам модуля, знает только основные теоретические положения изучаемого курса, выполняет текущие задания по дисциплине.	По существу, отвечает на поставленные вопросы, твердо усвоил программный материал по темам модуля, грамотно излагает его без существенных ошибок, с небольшими погрешностями, приводит формулировки определений. Знает принципы формирования задач,	Принимает активное участие в ходе проведения лабораторных занятий, правильно отвечает на поставленные вопросы, усвоил материал в полном объеме и свободно ориентируется по теме, умеет верно, аргументировано и ясно излагать материал при решении ситуационных. Знать: принципы формирования задач в рамках поставленной цели ; принципы организации работы в

<p>оптимального решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений (УК-3) ИД-1УК-3 Знать: принципы организации работы в команде ИД-2УК-3 Уметь: осуществлять социальное взаимодействие ИД-3 УК -3 Владеть: навыками реализации своей роли в команде.</p>	<p>При ответах допускает малозначительные погрешности, искажения логической последовательности и излагаемого материала, неточную аргументацию теоретических положений курса. Знает основы менеджмента, принципы формирования задач и работы в команде. Методические решения в области проектирования. Умеет осуществлять социальное взаимодействие.</p>	<p>организацию работы в команде.</p>	<p>команде. Уметь: выбирать оптимальные способы решения задач в рамках поставленной цели; осуществлять социальное взаимодействие; Владеть: навыками оптимального решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений ; навыками реализации своей роли в команде.</p>
--	---	--------------------------------------	---

Тема 5. Обучение и структура персонала.

Компьютерное тестирование (ТСк):

Выберите один вариант ответа.

Наиболее рациональный возраст для руководителя организации является:

- 30 – 40 лет
- +40 – 50 лет
- 50 - 60 лет

Наиболее рациональный возраст для руководителя подразделения (среднее звено) является:

- 30 – 40 лет
- +40 – 50 лет
- 50 - 60 лет

Наиболее рациональный возраст для бригадира (нижнее звено) является:

- до 30 лет
- 30 – 40 лет
- +40 - 50 лет

Профессионализм сотрудник достигает, как правило, к:

- +30 годам
- 40 годам
- 50 годам

Мастерство сотрудник достигает, как правило, к:

- 30 годам
- 40 годам
- +50 годам

Успех сотрудник достигает , как правило. к :

- 30 годам
- +40 годам
- 50 годам

Регламент по увольнению сотрудников включает в себя:

- сроки прохождения документов, документы, ответственных должностных лиц за увольнение
- прохождения документов, документы, ответственных должностных лиц за увольнение, сроки выдачи трудовой книжки
- +мероприятия, сроки прохождения документов, документы, ответственных должностных лиц за мероприятия

В основе процесса расстановки кадров являются:

Оценка кадров, планирование карьеры, условия и оплата труда

+Планирование карьеры, условия и оплата труда, планомерное движение кадров

Планомерное движение кадров, стратегия развития организации, оплата труда сотрудников

Планирование служебной карьеры происходит исходя из

+Оценки потенциала, личного вклада, возраста, стажа работы, наличия вакантных мест

Занимаемой должности, служебного звания, стажа работы

Возраста, стажа работы, результатов повышения квалификации, наличия вакантных мест

Условия и оплата труда при расстановке персонала определяются:

в штатном расписании

в Положении об оплате труда

+в договоре (контракте)

Правильно подбирать и расставлять кадры, это надо учитывать в первую очередь:

деловые и политические качества

желание руководить коллективом

кадровую политику организации

Уход на пенсию после длительного подъема, роста потенциала, опыта, знаний и квалификации. Это относится к карьере:

Лестница

+трамплин

змея

Каждую ступеньку служебной лестнице руководитель занимает определенное время (не более 5 лет). Каждая должность занимает после прохождения ФПК. После начинается планомерный спуск. Это характерно для карьеры:

+Лестница

трамплин

змея

Карьера предусматривает горизонтальное перемещение с одной должности на другую. Это характерно для карьеры:

Лестница

трамплин

+змея

После прохождения ФПК решается вопрос о повышении, понижении или соответствии занимаемой должности. Это характерно для карьеры:

Лестница

трамплин

+перепутье

Развитие карьеры это:

Составление плана карьерного роста

+Действия, которые предпринимает сотрудник

Усилия администрации по продвижению сотрудника

Возможность целенаправленной подготовки, повышение конкурентоспособности на рынке труда относится к:

кадровой политике предприятия

+преимущество для сотрудника

преимущество для организации

Наличие мотивированных сотрудников, возможность планировать профессиональное развитие, плана развития карьеры относится к:

кадровой политике предприятия

преимущество для сотрудника

+преимущество для организации

Успешная работа в занимаемой должности, профессиональное и личное развитие, эффективное партнерство с руководством. Это в большей степени относится к :

кадровой политике организации

успешной работе отдела кадров организации

+к реализации плана сотрудника

Оценка карьеры сотрудника проводится:

+один раз в год

один раз в три года

один раз в пять лет

Текущность персонала, продвижение по служебной лестнице, занятие освободившихся должностей относится к :

оценке работы отдела кадров организации

+оценке эффективности процесса планирования карьеры

оценке реализации кадровой политики организации

Таблица 7 – Критерии оценки сформированности компетенций

Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)		
	на базовом уровне	на повышенном уровне	
	соответствует оценке «удовлетворительно» 50-64% от максимального балла	соответствует оценке «хорошо» 65-85% от максимального балла	соответствует оценке «отлично» 86-100% от максимального балла
(УК-2) ИД-1УК-2 Знать: принципы формирования задач в рамках поставленной цели ИД-2УК-2 Уметь: выбирать оптимальные способы решения задач в рамках поставленной цели ИД-3 УК -2 Владеть: навыками оптимального решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений (УК-3) ИД-1УК-3 Знать: принципы организации работы в команде ИД-2УК-3 Уметь: осуществлять социальное взаимодействие ИД-3 УК -3 Владеть: навыками реализации своей роли в команде.	Не совсем твердо владеет материалом по темам модуля, знает только основные теоретические положения изучаемого курса, выполняет текущие задания по дисциплине. При ответах допускает малосущественные погрешности, искажения логической последовательности и излагаемого материала, неточную аргументацию теоретических положений курса. Знает основы менеджмента, принципы формирования задач и работы в команде. Методические решения в области проектирования. Умеет осуществлять социальное взаимодействие.	По существу, отвечает на поставленные вопросы, твердо усвоил программный материал по темам модуля, грамотно излагает его без существенных ошибок, с небольшими погрешностями, приводит формулировки определений. Знает принципы формирования задач, организацию работы в команде.	Принимает активное участие в ходе проведения лабораторных занятий, правильно отвечает на поставленные вопросы, усвоил материал в полном объеме и свободно ориентируется по теме, умеет верно, аргументировано и ясно излагать материал при решении ситуационных. Знать: принципы формирования задач в рамках поставленной цели ; принципы организации работы в команде. Уметь: выбирать оптимальные способы решения задач в рамках поставленной цели; осуществлять социальное взаимодействие; Владеть: навыками оптимального решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений ; навыками реализации своей роли в команде.

Тема 6. Регламентация управления и организация труда.

Индивидуальное задание

Задание 1. На основе типовых положений о персонале составить «Положение о персонале» на примере конкретной организации.

Задание 2. На основе типовых должностных инструкций составить должностную инструкцию главного зоотехника.

Компьютерное тестирование (ТСк):

Выберите один вариант ответа.

Гибкость, специализация, централизация, разграничение полномочий относится к понятию:

закономерностей в управлении
+принципов управления
свойствам структуры управления

8-20 человек относится к нормоуправляемости:

высшего звена
+среднего звена
нижнего звена

20 – 40 человек относится к нормоуправляемости:

высшего звена
среднего звена
+нижнего звена

Вид деятельности, представляющий собой часть процесса управления, выделенный по определенному признаку относится к понятию:

принцип управления
+функция управления
вид деятельности

Управление персоналом, социальным развитием, финансами, строительством, основным производством....Данные функции относятся по классификации :

по общности предмета
+по производственным ресурсам
по выполняемым функциям

Лидер, связной, координатор, проводник относится к:

творческим ролям
+коммуникативным ролям
поведенческим ролям

Энтузиаст, организатор, эрудит .. относится к:

+творческим ролям
коммуникативным ролям
поведенческим ролям

Оптимист, нигилист, комментатор, борец за правду .. относится к:

творческим ролям
коммуникативным ролям
+поведенческим ролям

Руководитель в своей работе опирается в случае «прорыва» на:

работников до 30 лет
+работников 40 и более
работников старше 50 лет

Руководитель при стабильной работе опирается » на:

работников до 30 лет
работников 40 и более
+работников старше 50 лет

Структура, определяемая количественно-профессиональный состав персонала, размер оплаты труда и фонд зарплаты относится к понятию:

социальная структура
ролевая структура
+штатная структура

Устав, договор, философия предприятия, Правила внутреннего трудового распорядка ... по классификации относятся к регламентам:

регулирующим работу персонала
+регулирующим деятельность предприятия
по информационному обеспечению

Положения о подразделениях, модели рабочих мест, контракт...относятся к регламентам:

+регулирующим работу персонала
регулирующим деятельность предприятия
по информационному обеспечению

Распределение функций, технологические карты, регламент проведения собрания ... относятся к регламентам:

регулирующим работу персонала
регулирующим деятельность предприятия
+нормирующие процесс управления

Документ, регламентирующий назначение и место подразделений на предприятии, их структуру, функции и задачи, права и ответственность и формы поощрения работников относится к:

Правилам внутреннего трудового распорядка
+Положению о подразделениях
Уставу организации

Общие положения, порядок приема и увольнения, время труда и отдыха.... относится к:

+Правилам внутреннего трудового распорядка
Положению о подразделениях
Уставу организации

В документе отражается место работы, дату начала и окончания, обязанности, условия охраны труда... относится к:

Правилам внутреннего трудового распорядка
Положению о подраздел
+Контракту

Состав и совокупность взаимосвязанных звеньев управления относится к понятию:

структуры управления
+организационной структуры управления
звено управления.

Самостоятельное структурное подразделение относится к понятию:

структура управления
организационная структура управления
+звено управления

Единство звеньев, одинаково удаленных от верхнего звена управления относится к понятию:

структура управления
+ступень управления
звено управления

Часть звена управления, выполняющее определенные задачи управления на основе Положения является:

производственным подразделением
+структурным подразделением
функциональным подразделением

Часть звена управления, выполняющее определенные задачи и обеспечивающее выпуск продукции является:

+производственным подразделением
структурным подразделением
функциональным подразделением

Часть звена управления, реализующие определенные функции, является:

производственным подразделением
структурным подразделением
+функциональным подразделением

Структура, основанная на разделении функций между подразделениями (специалистами), с подчинением всех нижестоящих руководителей относится к:

линейной структуре
+функциональной структуре
смешанной структуре

Структура предусматривающая выполнение одним руководителем всех функций на каждом уровне с полным подчинением всех нижестоящих подразделений относится к :

+линейной структуре
функциональной структуре
смешанной структуре

Структура, основанная на соблюдении единоначалия, линейного построения подразделений и распределении функций управления между ними относится к:

линейной структуре
функциональной структуре
+смешанной структуре

Структура, направленная на реализацию целевых программ относится к :

линейной структуре
функциональной структуре
+матричной структуре

Таблица 8 – Критерии оценки сформированности компетенций

Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)		
	на базовом уровне	на повышенном уровне	
	соответствует оценке «удовлетворительно» 50-64% от максимального балла	соответствует оценке «хорошо» 65-85% от максимального балла	соответствует оценке «отлично» 86-100% от максимального балла
(УК-2) ИД-1УК-2 Знать: принципы формирования задач в рамках поставленной цели ИД-2УК-2 Уметь: выбирать оптимальные способы решения задач в рамках поставленной цели ИД-3 УК -2 Владеть: навыками оптимального решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений (УК-3) ИД-1УК-3 Знать: принципы организации работы в команде ИД-2УК-3 Уметь: осуществлять социальное взаимодействие ИД-3 УК -3 Владеть: навыками реализации своей роли в команде.	Не совсем твердо владеет материалом по темам модуля, знает только основные теоретические положения изучаемого курса, выполняет текущие задания по дисциплине. При ответах допускает малосущественные погрешности, искажения логической последовательности и излагаемого материала, неточную аргументацию теоретических положений курса. Знает основы менеджмента, принципы формирования задач и работы в	По существу, отвечает на поставленные вопросы, твердо усвоил программный материал по темам модуля, грамотно излагает его без существенных ошибок, с небольшими погрешностями, приводит формулировки определений. Знает принципы формирования задач, организацию работы в команде.	Принимает активное участие в ходе проведения лабораторных занятий, правильно отвечает на поставленные вопросы, усвоил материал в полном объеме и свободно ориентируется по теме, умеет верно, аргументировано и ясно излагать материал при решении ситуационных. Знать: принципы формирования задач в рамках поставленной цели ; принципы организации работы в команде. Уметь: выбирать оптимальные способы решения задач в рамках поставленной цели; осуществлять социальное взаимодействие; Владеть: навыками оптимального решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений ; навыками реализации своей роли в команде.

	команде. Методические решения в области проектирования. Умеет осуществлять социальное взаимодействие.		
--	--	--	--

Тема 7. Формирование коллектива

Компьютерное тестирование (ТСк):

Выберите один вариант ответа.

При формировании коллектива необходима разработка системы задач, решая которые люди шли бы от одной к другой задаче. Это условие является требованием:

- принципа параллельного действия
- +соблюдения закона движения коллектива
- принципом побора и расстановки кадров

Мера воздействия на отдельную личность должна быть мерой воздействия и на весь коллектив. Это условие является требованием:

- +принципа параллельного действия
- соблюдения закона движения коллектива
- принципом побора и расстановки кадров

Сосредоточенность лидера или на работе или на человеке раскрывается в:

- Модели Фидлера, Танненбаума, Шмидта Херсея...
- Управленческой сетке Блейка и Моутена
- +В теории «Х» и «У» Макс Грегора

Лидерское поведение в зависимости от интересов к производству и людям раскрывается в:

- Модели Фидлера, Танненбаума, Шмидта Херсея...
- +Управленческой сетке Блейка и Моутена
- В теории «Х» и «У» Макс Грегора

Предположение, что лидерское поведение должно быть разным в различных ситуациях. Это раскрывается в :

- +Модели Фидлера, Танненбаума, Шмидта Херсея...
- Управленческой сетке Блейка и Моутена
- В теории «Х» и «У» Макс Грегора

Относительно устойчивая совокупность людей, имеющая общие интересы, ценности и нормы поведения относится к понятию:

- Группа
- +Социальная группа
- Малая социальная группа

Трудовой коллектив предприятия (организации), а также граждане городов, районов, поселков относятся к:

- Большой группе
- +Средней группе
- Малой социальной группе

Семья, класс, бригада, отдел, Совет относится к :

- Большой группе
- Средней группе
- +Малой социальной группе

Объединение людей, непосредственно контактирующих друг с другом на базе общих целей, норм поведения и сочетания интересов относится к:

- Большой группе
- Средней группе
- +Коллективу

Группа создается по инициативе администрации и входит в организационную структуру как подразделение относится к понятию:

- Средняя группа

+формальная группа

неформальная группа

Группа, где его члены не имеют достаточного уровня знаний и умений, есть трудолюбивые и не желающие работать, доминирует уравниловка в оплате ...относятся к:

группе «X»

+группе «Y»

группе «Z»

Группа людей, разных по возрасту, полу, национальности, малоквалифицированные, с выраженной психологией на бездеятельность...относятся к:

+группе «X»

группе «Y»

группе «Z»

Группа имеет высокий уровень квалификации, однородный состав по образованию, возрасту, интересам, мотивации относится к :

группе «X»

группе «Y»

+группе «Z»

Свободно организованная социальная группа, которая вступает во взаимодействие по интересам для достижения определенных целей относится к :

Коллектив

формальная группа

+неформальная социальная группа

Часто группа оказывает большее влияние на своего члена, дает ему чувство защищенности, возможность преодолеть одиночество. Это относится к :

Коллективу

формальной группе

+неформальной социальной группу

Оптимальный состав группы:

3 – 15

+5 – 8

5 – 15

Этап развития коллектива характеризуется созданием групп, оценивается вклад лидера, разногласия выражаются открыто. Это относится к следующей стадии развития коллектива:

Притирка

+Переворот

Результативность

Люди смотрят друг на друга, часто скрывают свои чувства, почти не слушают друг друга, не интересуются коллегами.. Это относится к следующей стадии развития коллектива:

+Притирка

Переворот

Результативность

В коллективе появляется интерес и желание улучшить дело, пересматриваются методы и повышается производительность труда. Это относится к:

Притирка

Переворот

+Результативность

На этом этапе основное внимание уделяется правильному использованию рабочего времени, уточняются задачи. Сотрудники гордятся своей принадлежностью к коллективу. Это относится к :

+Эффективность

Мастерство

Результативность

В коллективе укрепляются связи между сотрудниками, отношения носят неформальный характер, разногласия быстро устраняются... Это относится к:

Эффективность

+Мастерство

Результативность

Изменились внешние условия, но коллектив работает в прежнем режиме. За счет опыта, мастерства «держится на плаву», но результаты более низкие... Это относится к:

Эффективность

Мастерство

+Старение

При подборе членов комиссии по выборам руководителя надо учитывать:

+Занимаемую должность, образование и компетентность, самокритичность

Образование и стаж, компетентность и самокритичность, способность к коллективному обсуждению

Статус, мобильность, умение наладить контакты, образование и компетентность

Причинами отказа кандидату на должность руководителя могут быть:

Отсутствие опыта работы, уровень образования, незнание его коллективом

+Отсутствие рекомендательных документов, опыта работы, несоответствие возрасту
отсутствие профильного образования, несоответствие возрасту, отсутствие опыта...

Комиссия по выборам руководителя начинает свою работу:

после издания приказа об объявлении требований к руководителю

после издания приказа о проведении выборов

+после поступления первых заявлений об участии в выборах

Таблица 9 – Критерии оценки сформированности компетенций

Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)		
	на базовом уровне	на повышенном уровне	
	соответствует оценке «удовлетворительно» 50-64% от максимального балла	соответствует оценке «хорошо» 65-85% от максимального балла	соответствует оценке «отлично» 86-100% от максимального балла
(УК-2) ИД-1УК-2 Знать: принципы формирования задач в рамках поставленной цели ИД-2УК-2 Уметь: выбирать оптимальные способы решения задач в рамках поставленной цели ИД-3 УК -2 Владеть: навыками оптимального решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений (УК-3) ИД-1УК-3 Знать: принципы организации работы в команде ИД-2УК-3 Уметь: осуществлять социальное взаимодействие ИД-3 УК -3 Владеть: навыками реализации своей роли в команде.	Не совсем твердо владеет материалом по темам модуля, знает только основные теоретические положения изучаемого курса, выполняет текущие задания по дисциплине. При ответах допускает малосущественные погрешности, искажения логической последовательности и излагаемого материала, неточную аргументацию теоретических положений курса. Знает основы менеджмента, принципы формирования задач и работы в	По существу, отвечает на поставленные вопросы, твердо усвоил программный материал по темам модуля, грамотно излагает его без существенных ошибок, с небольшими погрешностями, приводит формулировки определений. Знает принципы формирования задач, организацию работы в команде.	Принимает активное участие в ходе проведения лабораторных занятий, правильно отвечает на поставленные вопросы, усвоил материал в полном объеме и свободно ориентируется по теме, умеет верно, аргументировано и ясно излагать материал при решении ситуационных. Знать: принципы формирования задач в рамках поставленной цели ; принципы организации работы в команде. Уметь: выбирать оптимальные способы решения задач в рамках поставленной цели; осуществлять социальное взаимодействие; Владеть: навыками оптимального решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений ; навыками реализации своей роли в команде.

	команде. Методические решения в области проектирования. Умеет осуществлять социальное взаимодействие.		
--	--	--	--

Тема 8. Мотивация и потребности.

Компьютерное тестирование (ТСк):

Выберите один вариант ответа.

В менеджменте содержательные теории мотивации основаны на идентификации ...

поведения

познания

+потребностей

Разработчиком пирамиды иерархии основных потребностей является ...

Д. Макклелланд

К. Альдерфер

+А. Маслоу

Ф. Герцберг

В теории мотивации критериальная база человека складывается из

восприятий, стереотипов

+расположений, ценностей, верований, принципов

целей, усилий, активности

поведения, характера

Точкой концентрации внимания _____ теорий мотивации является динамика

взаимодействия различных мотивов, т.е. то, как инициируется и направляется

поведение человека.

+процессуальных

содержательных

гигиенических

физиологических

Теория _____ исходит из того, что если человек в организации заинтересованно

принимает участие в различной внутриорганизационной деятельности, то он тем

самым, получая от этого удовлетворение, работает с большей отдачей.

равенства

+партисипативного управления

ожидания

постановки целей

В теории управления к внешнему типу вознаграждения, которое дается

организацией, относятся...

самоуважение

+заработная плата

+символы служебного статуса, продвижение по службе

возможность творчества

В теории менеджмента к группе процессуальных теорий мотивации относят теории

...

двух факторов Ф. Герцберга

+справедливости

+иерархии потребностей А. Маслоу

ожиданий В. Врума

В практике менеджмента для мотивации персонала в соответствии с двухфакторной

теорией мотивации Ф. Герцберга используют следующие мотивирующие факторы

...

повышение квалификации

+хорошие отношения с коллегами

стабильность занятости

+карьера

В менеджменте внутренний побудитель активности, нужда в чем-либо – это ...

+мотив

интерес

побуждение

мотивация

С точки зрения теории менеджмента процесс побуждения людей к необходимым действиям называется...

стимулированием

+мотивацией

поощрением

ощущением

В менеджменте среди мега-потребностей в теории мотивации Д. МакКлеланда отсутствует потребность в (во)...

+безопасности

власти

успехе

причастности

Согласно теории менеджмента _____ потребности человека усложняют мотивационные усилия менеджеров

+вторичные

первичные

единичные

третичные

Согласно теории менеджмента наиболее мотивирующими для работников в соответствии с двухфакторной моделью Ф. Герцберга являются факторы ...

мотивации

+гигиенические

существования

родственности

По теории Маслоу, какие из человеческих потребностей находится на самом нижнем уровне пирамиды:

социальные

потребности в уважении

потребности в безопасности и защищённости

+физиологические потребности

К первичным потребностям человека не относится:

потребность в уважении

потребность в отдыхе

потребность в жилище

+потребность в еде

Потребности человека располагаются в виде строгой иерархической структуры согласно:

теории ожиданий Врума

+ теории потребностей Маслоу

теории приобретенных потребностей МакКлелланда

теории справедливости Адамса

Виды мотивации:

+моральное стимулирование
хорошие деловые отношения с руководителем
+материальное стимулирование.

Мотивация – это:

функция управления
воздействие на человека
+фактор, определяющий его поведение.

Какие потребности не входят в иерархию потребностей А. Маслоу:

+власть
физиологические
самовыражения
безопасности.

Процесс стимулирования себя и других на достижение индивидуальных и общих целей организации - это:

координация
организация
+мотивация
обучение

Какая из перечисленных ниже теорий мотивации относится к процессуальным:

А. Маслоу
Ф. Герцберга
+ожидания
МакКлелланда

Что из указанного ниже характеризует сущность стимулирования:

способ удовлетворения потребностей
+процесс использования различных стимулов

«стимулирование» - это синоним «мотивированию»

изучение потребностей человека

Что такое мотивация?

+совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к деятельности
средства, применяемые в менеджменте, для повышения производительности труда
синоним термину «стимулирование»
заработная плата

Какие факторы по теории Ф. Герцберга снимают неудовлетворенность работой?

+гигиенические
мотивационные.

По теории А. Маслоу можно удовлетворять последующую потребность только после того, как удовлетворена предыдущая:

+да
Нет

Таблица 10 – Критерии оценки сформированности компетенций

Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)		
	на базовом уровне	на повышенном уровне	
	соответствует оценке «удовлетворите»	соответствует оценке «хорошо» 65-85% от	соответствует оценке «отлично» 86-100% от максимального

	льно» 50-64% от максимального балла	максимального балла	балла
<p>(УК-2) ИД-1УК-2 Знать: принципы формирования задач в рамках поставленной цели ИД-2УК-2 Уметь: выбирать оптимальные способы решения задач в рамках поставленной цели ИД-3 УК -2 Владеть: навыками оптимального решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений (УК-3) ИД-1УК-3 Знать: принципы организации работы в команде ИД-2УК-3 Уметь: осуществлять социальное взаимодействие ИД-3 УК -3 Владеть: навыками реализации своей роли в команде.</p>	<p>Не совсем твердо владеет материалом по темам модуля, знает только основные теоретические положения изучаемого курса, выполняет текущие задания по дисциплине. При ответах допускает малосущественные погрешности, искажения логической последовательности и излагаемого материала, неточную аргументацию теоретических положений курса. Знает основы менеджмента, принципы формирования задач и работы в команде. Методические решения в области проектирования. Умеет осуществлять социальное взаимодействие.</p>	<p>По существу, отвечает на поставленные вопросы, твердо усвоил программный материал по темам модуля, грамотно излагает его без существенных ошибок, с небольшими погрешностями, приводит формулировки определений. Знает принципы формирования задач, организацию работы в команде.</p>	<p>Принимает активное участие в ходе проведения лабораторных занятий, правильно отвечает на поставленные вопросы, усвоил материал в полном объеме и свободно ориентируется по теме, умеет верно, аргументировано и ясно излагать материал при решении ситуационных. Знать: принципы формирования задач в рамках поставленной цели ; принципы организации работы в команде. Уметь: выбирать оптимальные способы решения задач в рамках поставленной цели; осуществлять социальное взаимодействие; Владеть: навыками оптимального решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений ; навыками реализации своей роли в команде.</p>

Тема 9. Коммуникации. Переговоры и приемы.

Компьютерное тестирование (ТСк):

Выберите один вариант ответа.

Коммуникации реализуются посредством устных и письменных сообщений, в процессе речевого диалога, переговоров... Это относится к:

невербальным коммуникациям
+вербальным коммуникациям
общением между людьми

Коммуникации осуществляются посредством языка телодвижений и параметров речи. ...

Это относится к:

+невербальным коммуникациям
вербальным коммуникациям
общением между людьми

Переговоры включают в себя следующие части:

Подготовка места переговоров , Переговоры, Подведение итогов
+Подготовка переговоров, процесс переговоров, анализ результатов
Согласование переговоров, подготовка места переговоров, анализ переговоров

Попытайтесь рассмотреть проблему с точки зрения собеседника, покажите свое дружелюбие, проявите уважение, уклоняйтесь от спора. Эти утверждения относятся :

+к принципам обращения с людьми
к принципам успешной деловой жизни
к принципам изменить человека

Улыбайтесь, помните имя и фамилию, ведите разговор в круге интересов собеседника, будьте хорошим слушателем, признавайте значимость человека... Эти утверждения относятся :

к принципам обращения с людьми
+к принципам успешной деловой жизни
к принципам изменить человека

Начинайте разговор с похвалы и признания достоинств человека, не унижайте достоинств человека, пользуйтесь поощрением в работе... Эти утверждения относятся :

+к принципам обращения с людьми
к принципам успешной деловой жизни
к принципам изменить человека

Служебный телефонный разговор включает в себя следующие элементы:

ответ на звонок, выслушивание собеседника, решение вопроса по запросу клиента или соединение с абонентом

+взаимное представление, введение собеседника в курс дела, обсуждение вопроса, заключение
Представление, разговор по существу вопроса, заключение по итогам переговоров

Поздравления, выражение благодарности, заочное представление.... Эти символы помещаются на визитной карточке:

+в правом нижнем углу
в левом нижнем углу
в левом верхнем углу

Просьба ответить, сделать отметку для памяти... Эти символы помещаются на визитной карточке:

в правом нижнем углу
+в левом нижнем углу
в левом верхнем углу

Прием типа «Бокал шампанского», «Бокал вина», «Завтрак» относятся:

+1. к дневным приемам
2. к вечерним приемам
3. к приему без рассадки за столом

«Коктейль», «А ля фуршет», «Обед», Чай ...относятся:

+к дневным приемам
к вечерним приемам
к приему без рассадки за столом

Приглашение на прием принято рассылать за:

за 3 – 5 дней
+за 1 – 2 недели
3. за месяц

Самое почетное место находится:

слева от хозяйки (хозяина)
+справа от хозяйки (хозяина)
не имеет значения

Сигналом о том, что официальная часть приема началась, служит:

Прибытие гостя к месту церемонии
Объявление о прибытии гостя
+Хозяин (хозяйка) встречает и сопровождает в зал

Первая заповедь гостя:

Вы не должны навязывать свои манеры
+Точность
Вежливость

Гости съезжаются в течение:

получаса
20 минут
+5 – 10 минут

Здороваясь, непременно привстаньте, двигаясь, вставая, делайте меньше движений, целуя руку даме следует наклониться, рукопожатие должно быть в меру долгим....Это относится к:

Правилам поведения за столом

+Правилам знакомства и представления

Правилам поведения дома, на улице ..

Заботьтесь об опрятности своего туалета, ходите прямо, с достоинством, не кладите руки в карман, не смейтесь громко, не свистите. Это относится

Правилам поведения за столом

Правилам знакомства и представления

+Правилам поведения дома, на улице ..

Хлеб надо брать с тарелки только:

вилкой

+руками

не имеет значения

Рядом с тарелкой должны лежать нож и ложка:

слева

+справа

не важно

Рядом с тарелкой должна лежать вилка:

слева

+справа

не важно

В компании наливать вина может:

+только мужчина

любая женщина

только хозяйка

На Ваше внимание больше прав имеет дама:

сидящая слева

+сидящая справа

одинаковы права

Таблица 11 – Критерии оценки сформированности компетенций

Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)		
	на базовом уровне	на повышенном уровне	
	соответствует оценке «удовлетворительно» 50-64% от максимального балла	соответствует оценке «хорошо» 65-85% от максимального балла	соответствует оценке «отлично» 86-100% от максимального балла
(УК-2) ИД-1УК-2 Знать: принципы формирования задач в рамках поставленной цели ИД-2УК-2 Уметь: выбирать оптимальные способы решения задач в рамках поставленной цели ИД-3 УК -2 Владеть: навыками оптимального решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся	Не совсем твердо владеет материалом по темам модуля, знает только основные теоретические положения изучаемого курса, выполняет текущие задания по дисциплине. При ответах допускает малосущественные погрешности,	По существу, отвечает на поставленные вопросы, твердо усвоил программный материал по темам модуля, грамотно излагает его без существенных ошибок, с небольшими погрешностями, приводит формулировки определений. Знает принципы формирования задач, организацию работы в команде.	Принимает активное участие в ходе проведения лабораторных занятий, правильно отвечает на поставленные вопросы, усвоил материал в полном объеме и свободно ориентируется по теме, умеет верно, аргументировано и ясно излагать материал при решении ситуационных. Знать: принципы формирования задач в рамках поставленной цели ; принципы организации работы в команде. Уметь: выбирать оптимальные способы решения задач в рамках поставленной цели; осуществлять социальное

<p>ресурсов и ограничений (УК-3) ИД-1УК-3 Знать: принципы организации работы в команде ИД-2УК-3 Уметь: осуществлять социальное взаимодействие ИД-3 УК -3 Владеть: навыками реализации своей роли в команде.</p>	<p>искажения логической последовательности и излагаемого материала, неточную аргументацию теоретических положений курса. Знает основы менеджмента, принципы формирования задач и работы в команде. Методические решения в области проектирования. Умеет осуществлять социальное взаимодействие.</p>		<p>взаимодействие; Владеть: навыками оптимального решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений ; навыками реализации своей роли в команде.</p>
---	---	--	--

2 ОЦЕНИВАНИЕ ПИСЬМЕННЫХ РАБОТ СТУДЕНТОВ, РЕГЛАМЕНТИРУЕМЫХ УЧЕБНЫМ ПЛАНОМ

Письменные работы учебным планом не предусмотрены.

3 ОПРЕДЕЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТА ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Форма промежуточной аттестации по дисциплине экзамен.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ И СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла

Выберите один правильный вариант ответа

1. Планирование проекта – это ...

+непрерывный процесс определения наилучшего способа действий для достижения поставленных целей проекта с учетом складывающейся обстановки
разовое мероприятие по созданию сводного плана проекта
это стадия процесса управления проектом, результатом которой является санкционирование начала проекта
процесс разработки и реализации проекта

2. Состояния, которые проходит проект в процессе своей реализации – это ... проекта.

этапы
стадии
+фазы
контрольные точки

3. Какие факторы необходимо учитывать в процессе принятия решения по реализации инвестиционного проекта?

инфляцию и политическую ситуацию в стране
инфляцию, уровень безработицы и альтернативные варианты инвестирования
+ инфляцию, риски, альтернативные варианты инвестирования
затраты

Дополните

4. Лицо, назначенное ответственным за достижение целей проекта - это _____.

Правильный ответ: менеджер проекта

5. Производственное предприятие разработало новый продукт. Торговый агент предприятия предлагает организациям новый продукт. Из предыдущего опыта ему известно, что в среднем 1 из 65 клиентов, которым он предлагает товар, покупает его. В течение некоторого промежутка времени он предложил продукт 20 предприятиям. Чему равна вероятность того, что он продаст им хотя бы единицу нового товара?

Ответ: $20 \cdot 1/65 = 0,3$.

Вероятность того, что торговый агент продаст 20 организациям хотя бы единицу товара, равна 0,3.

6. Набор проектов, объединённых вместе с целью эффективного управления данными проектами для достижения стратегических целей – это _____

Правильный ответ: портфель проектов

7. _____ - это неопределенное событие или условие, которое, в случае наступления, влияет хотя бы на одну цель проекта.

Ответ: риск

8. Каковы критерии успешности проекта?

Правильный ответ: проект завершен в установленные сроки, в рамках выделенного бюджета, при удовлетворении заказчика

9. Реализация проекта – это стадия процесса управления проектом, результатом которой является _____

Правильный ответ: Осуществление проектных работ и достижение проектных целей.

10. Вероятное для проекта событие, наступление которого может как отрицательно, так и положительно отразиться на результатах проекта.

Правильный ответ: Риск.

11. Фактор, который характеризует проектные риски на основе которых формируется план управления рисками _____

12. Правильный ответ: размер потерь в результате наступления рискованного события

Практико-ориентированные задания

13. Предприятие рассматривает инвестиционный проект по приобретению технологической линии по производству консервов. Сумма инвестиций составляет 5 млн. руб. Ожидаемые доходы от реализации продукции составят в первый год 3 млн. руб., во второй год – 4 млн. руб., в третий год – 4 млн. руб. Требуется определить срок окупаемости проекта.

Решение:

Срок окупаемости = инвестиционные затраты / средний ожидаемый доход за период реализации проекта = $5 / (3+4+4) : 3 = 1,35$ года

Правильный ответ: 1,35 года

Дайте развёрнуты ответ

14. Дополните перечень основных причин появления (источников идей) проектов:

- избыточные ресурсы
- реакция на политическое давление

– интересы кредиторов

Ответ: неудовлетворенный спрос

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

Выберите один правильный вариант ответа

1. Команда – это:

- + группа лиц, объединённая общими мотивами, интересами, идеалами, действующая сообща
- объединение граждан для достижения определенных политических целей
- это совокупность людей, сгруппированных в зависимости от размера заработной платы
- неформальная группа коллектива предприятия, которая противодействует руководству

2. Что является основой руководства работы команды для достижения поставленной цели?

- + Принципы, которые отражают рыночные условия хозяйствования;
- Методы менеджмента
- Функции менеджмента
- Финансовые ресурсы

3. Состав и совокупность взаимосвязанных звеньев в управлении и управленческих работников способных вырабатывать командную стратегию относится к понятию:

- региональная структура
- + структура управления
- звено управления
- ступень управления

4. Методы руководства командой для достижения поставленной цели разделяются на следующие группы:

- организационные, экономические, психологические
- + административные, экономические, социально-психологические
- экономические, психологические, социальные
- административные, социальные, психологические

Дополните

5. Планомерное воздействие на команду с целью изменения его свойств – это

Правильный ответ: руководство командой

6. Основным отличием команды от обычной рабочей группы является

Правильный ответ: наличие синергетического эффекта

7. _____ стиль управления командой при реализации поставленной цели целесообразен и оправдан лишь в критических ситуациях

Правильный ответ: авторитарный

8. Эффективной структурой управления при командной реализации стратегических целей является:

Правильный ответ: проектная

9. Группа людей, имеющих высокую квалификацию в определенной области и максимально преданных общей цели деятельности своей организации, для достижения которой они действуют сообща, взаимно согласовывая свою работу – это

Правильный ответ: команда

10. Процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимые для того, чтобы организовать команду и достичь поставленных целей

Правильный ответ: руководство

11. Задание, требующее высокой управленческой компетенции. При его осуществлении требуется не только наличие правильно подобранных, высококвалифицированных специалистов, но и людей, желающих работать вместе, обща, как команда.

Правильный ответ: процесс формирования команды

12. Какие функции обеспечивают взаимосвязь и взаимодействие при руководстве командой?

Ответ: координация, организация, планирование.

13. Стратегическое управление призвано обеспечить фирме

Правильный ответ: Выживание в долгосрочной перспективе.

14. Комплекс стратегических управленческих решений, определяющих долговременное развитие организации производства это

Правильный ответ: Стратегическое управление.

15. Установление целей и задач, развития объектов управления, определение путей и способов достижения целей организации—это

Правильный ответ: Выработка командной стратегии для достижения поставленной цели

16. Комплекс мер, направленных на формирование команды профессионалов для достижения долгосрочных целей компании – это

Правильный ответ: Стратегия управления персоналом

Дайте развёрнуты ответ

17. На каких составляющих должна основываться эффективная стратегия?

Правильный ответ:

Эффективная стратегия должна основываться на следующих составляющих:

- правильно выбранные долгосрочные цели
- глубокое понимание конкурентного окружения
- реальная оценка собственных ресурсов и возможностей фирмы
- ключевые компетенции, которые определяют дальнейший рост фирмы
- состояние внутренней среды фирмы в ключевых сферах (маркетинг, закупки, производство, технологии, сбыт, финансы и персонал).

Окончательные результаты обучения (формирования компетенций) определяются посредством перевода баллов, набранных студентом в процессе освоения дисциплины, в оценки:

– базовый уровень сформированности компетенции считается достигнутым, если результат обучения соответствует оценке «удовлетворительно» (50-64 рейтинговых баллов);

– повышенный уровень сформированности компетенции считается достигнутым, если результат обучения соответствует оценкам «хорошо» (65-85 рейтинговых баллов) и «отлично» (86-100 рейтинговых баллов).

3 ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ПОВТОРНОЙ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Форма промежуточной аттестации по дисциплине экзамен.

Повторная промежуточная аттестация по дисциплине проводится с использованием заданий для оценки сформированности компетенций на базовом уровне по всем модулям, входящим в структуру дисциплины за семестр, по итогам которого студент имеет академическую задолженность.

Примечание:

Дополнительные контрольные испытания проводятся для студентов, набравших менее **50 баллов** (в соответствии с «Положением о модульно-рейтинговой системе»).

Оценочные материалы и средства проведения повторной промежуточной аттестации **Вопросы для собеседования по темам 1-10**

1. Понятие и основное содержание курса «Управление персоналом»
2. Понятие рынка труда и занятость населения
3. Понятие персонала и его классификация
4. Основные концепции управления персоналом
5. Система работы с персоналом
6. Формирование кадровой политики и типы власти
7. Стили управления и их сущность
8. Основные документы, определяющие и реализуемые кадровую политику на предприятии
9. Качества российских работников
10. Развитие кадровой службы в России
11. Государственная система управления кадрами
12. Особенности и требования к кадровой политике в современных условиях
13. Теория и практика оценки персонала
14. Оценка потенциала работника
15. Оценка индивидуального вклада
16. Аттестация кадров
17. Принципы и методы расстановки кадров
18. Типовые модели карьеры и их сущность
19. Планирование карьеры
20. Условия оплаты труда и движение персонала
21. Понятие и принципы работы государственной служб
22. Права и виды государственных должностей
23. Правоограничения государственных служащих

Таблица 13 – Критерии оценки сформированности компетенций

Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)
	на базовом уровне
	соответствует оценке «удовлетворительно» 50-64% от максимального балла
(УК-2) ИД-1УК-2 Знать: принципы формирования задач в рамках поставленной цели ИД-2УК-2 Уметь: выбирать оптимальные способы решения задач в рамках поставленной цели ИД-3 УК -2 Владеть: навыками оптимального решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся	Не совсем твердо владеет материалом по темам модуля, знает только основные теоретические положения изучаемого курса, выполняет текущие задания по дисциплине. При ответах допускает малосущественные погрешности, искажения логической последовательности излагаемого материала, неточную аргументацию теоретических положений курса. Знает основы менеджмента, принципы формирования задач и работы в команде. Методические решения в области проектирования. Умеет осуществлять социальное взаимодействие.

<p>ресурсов и ограничений (УК-3) ИД-1УК-3 Знать: принципы организации работы в команде ИД-2УК-3 Уметь: осуществлять социальное взаимодействие ИД-3 УК -3 Владеть: навыками реализации своей роли в команде</p>	
--	--