

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Волхонов Михаил Владимирович
Должность: Ректор
Дата подписания: 05.10.2026 14:37:39
Уникальный программный ключ:
40a6db1879d6a9ee29ec8e0f02f95e4614a0998

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

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета агробизнеса

Татьяна Виссарионовна
Головкова

Подписано цифровой подписью:
Татьяна Виссарионовна Головкова
Дата: 2026.06.10 08:54:01 +03'00'

10 июня 2026 года

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине
ОСНОВЫ МЕНЕДЖМЕНТА

Направление подготовки	<u>35.03.04 Агрономия</u>
Направление подготовки	<u>38.03.02 Менеджмент</u>
Направленность	<u>«Экономика и управление в агрономии»</u>
Квалификация выпускника	<u>бакалавр по направлению 35.03.04 Агрономия</u>
Квалификация выпускника	<u>бакалавр по направлению 38.03.02 Менеджмент</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Срок освоения ОПОП ВО	<u>4 года</u>

Каравеево 2026

Фонд оценочных средств предназначен для оценивания сформированности компетенций по дисциплине «Основы менеджмента»

Разработчик: Любовь Дмитриевна Котлярова
зав. кафедрой _____ Л.Д. Котлярова

Подписано цифровой подписью: Любовь Дмитриевна Котлярова
Дата: 2026.03.26 18:07:33 +03'00'

Утвержден на заседании кафедры экономики и менеджмента
протокол № 8 от 26 марта 2026 года.

Заведующий кафедрой экономики и менеджмента _____ Л.Д. Котлярова

Любовь Дмитриевна Котлярова

Подписано цифровой подписью: Любовь Дмитриевна Котлярова
Дата: 2026.03.26 18:07:54 +03'00'

Согласовано:

Председатель методической комиссии факультета агробизнеса протокол №5 от 7 апреля 2026 года _____ А.Н. Сорокин

Алексей Николаевич Сорокин

Подписано цифровой подписью: Алексей Николаевич Сорокин
Дата: 2026.04.07 09:16:11 +03'00'

Паспорт фонда оценочных средств

Таблица 1

№ п/п	Модуль дисциплины	Формируемые компетенции или их части	Оценочные материалы и средства	Количество
1	Теоретические аспек- ты управления персо- налом в организации	УК-3 Способен осуществ- лять социальное взаимодей- ствие и реализовывать свою роль в команде УК-11 Способен использо- вать базовые дефектологи- ческие знания в социальной и профессиональной сферах ОПК-10 Способен разраба- тывать обоснованные орга- низационно-управленческие решения с учетом их соци- альной значимости, содей- ствовать их реализации в условиях сложной и дина- мичной среды и оценивать их последствия ПКос-3 Способен осуществ- лять операционное управле- ние персоналом и структур- ным подразделением орга- низации	Тестирование Контрольная работа	36 8
2	Планирование персо- нала		Тестирование Контрольная работа	31 8
3	Технологии управле- ния персоналом орга- низации		Тестирование Контрольная работа	64
4	Деловая оценка пер- сонала		Тестирование	30
5	Основы организации труда		Тестирование	20
6	Регламентация управ- ления и организация труда		Тестирование Контрольная работа	22 3
7	Мотивация и стиму- лирование труда пер- сонала		Тестирование	25
Всего:			-	272

**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-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде УК-11 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах ОПК-10 Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия ПКос-3 Способен осуществлять операционное управление персоналом и структурным подразделением организации	Теоретические аспекты управления персоналом в организации	
	ИД-1_{ук-3} Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели ИД-2_{ук-3} Учитывает особенности поведения и интересы других участников при реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе ИД-4_{ук-3} Взаимодействует с другими членами команды, осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом; оценивает идеи других членов команды для достижения поставленных целей ИД-1_{ук-11} Опиерирует понятиями инклюзивной компетентности, ее компонентами и структурой	Тестирование Контрольная работа
	Планирование персонала	
	ИД-1_{пкос-3} Разрабатывает планы, программы и процедуры управления персоналом структурного подразделения ИД-3_{ук-3} Предвидит возможные последствия личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата ИД-2_{ук-11} Планирует профессиональную деятельность с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами	Тестирование Контрольная работа
	Технологии управления персоналом организации	
	ИД-1_{опк-10} Выявляет проблемные ситуации деятельности организации, разрабатывает организационно-управленческие решения ИД-2_{опк-10} Оценивает ожидаемые результаты предлагаемых организационно-управленческих решений ИД-2_{пкос-3} Создает и описывает организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения	Тестирование Контрольная работа

	ИД-3ПКос-3 Определяет задачи и организует работу персонала структурного подразделения ИД-3ук-11 Взаимодействует в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами подразделения ИД-3ОПК-10 Содействует реализации организационно-управленческих решений в условиях сложной и динамичной среды ИД-1ук-3 Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	
	Деловая оценка	
	ИД-3ук-3 Предвидит возможные последствия личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата и командной работе ИД-4ук-3 Взаимодействует с другими членами команды, осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом; оценивает идеи других членов команды для достижения поставленных целей ИД-1ук-3 Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	Тестирование
	Регламентация управления и организация труда	
	ИД-2ПКос-3 Создает и описывает организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения ИД-3ПКос-3 Определяет задачи и организует работу персонала структурного подразделения ИД-1ук-3 Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	Тестирование
	Основы организации труда	
	ИД-2ПКос-3 Создает и описывает организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения ИД-3ПКос-3 Определяет задачи и организует работу персонала структурного подразделения ИД-4ук-3 Взаимодействует с другими членами команды, осуществляет обмен	Тестирование Контрольная работа

	информацией, знаниями и опытом; оценивает идеи других членов команды для достижения поставленных целей ИД-3_{ук-11} Взаимодействует в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами ИД-1_{ук-3} Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	
Мотивация и стимулирование труда персонала		
	ИД-1_{ук-3} Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели ИД-2_{ук-3} Учитывает особенности поведения и интересы других участников при реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе ИД-3_{ук-11} Взаимодействует в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами	Тестирование

Оценочные материалы и средства для проверки сформированности компетенций

Модуль 1. «Теоретические аспекты управления персоналом в организации»

Контрольная работа Вариант 1

Задача №1

Определить численность населения трудоспособного возраста на конец года, если за текущий год есть такие данные:

- численность населения трудоспособного возраста на начало года – 70 млн. чел.;
- численность умерших в трудоспособном возрасте на протяжении года – 0,2 млн. чел.;
- численность молодежи, достигшей в текущем году трудоспособного возраста – 2 млн. чел.;
- численность лиц, достигших пенсионного возраста в текущем году – 1,6 млн. чел.

Задача №2

Численность трудоспособного населения области на начало года составила 1 млн. чел., работающих лиц пенсионного возраста и подростков до 16 лет – 40 тыс. чел. На протяжении года в составе трудоспособного населения произошли следующие изменения:

- вступило в рабочий возраст – 250 тыс. чел.;
- прибыло из других областей – 90 тыс. чел.;
- привлечено для работы 20 тыс. чел. пенсионного возраста;
- перешло в пенсионный возраст, на инвалидность и умерло – 2 тыс. чел. трудоспособного возраста;
- перестали работать 15 тыс. чел. пенсионного возраста;
- выбыло в другие регионы – 75 тыс. чел. трудоспособного возраста.

Определить численность трудовых ресурсов на начало и конец года, общий, естественный и механический прирост трудовых ресурсов.

Задача №3

Численность занятых в составе экономически активного населения – 108 млн. чел., численность безработных – 32 млн. чел. Через месяц из 108 млн. чел., имевших работу, были уволены и находятся в поисках работы – 0,3 млн. чел., 2 млн. чел. из числа официально зарегистрированных безработных прекратили поиски работы.

Определить: а) начальный уровень безработицы; б) численность занятых, количество безработных и уровень безработицы через месяц.

Задача №4

Предположим, что в данном году естественный уровень безработицы составлял 5%, а фактический уровень – 9%. Пользуясь законом Оукена, определить величину отставания объема ВВП в процентах. Если номинальный ВВП в том же году равнялся 50 млрд. руб., какой объем продукции был потерян из-за безработицы.

Закон Оукена – экономический закон, согласно которому увеличение доли безработных в составе всей рабочей силы выше естественного уровня безработицы на 1% ведет к уменьшению объема производства валового национального продукта на 2,5%.

Вариант 2

Задача №1

Население трудоспособного возраста составляет 80 млн. чел., в том числе неработающие инвалиды 1 и 2 групп – 1,2 млн. чел., работающие подростки – 0,1 млн. чел., работающие пенсионеры – 4,5 млн. чел.

Определить численность трудовых ресурсов.

Задача №2

Численность трудоспособного населения области на начало года составляет 2,7 млн. чел.; работающих лиц пенсионного возраста и подростков до 16 лет – 30 тыс. чел. На протяжении года в составе трудоспособного населения произошли изменения: перешло в трудоспособный возраст – 456 тыс. чел.;

- прибыло из других областей – 43 тыс. чел.;
- привлечено для работы 45 тыс. чел. пенсионного возраста;
- перешло в пенсионный возраст, на инвалидность и умерло – 1,8 тыс. чел. трудоспособного возраста;

- 6 тыс. пенсионеров прекратили работать;
- выбыло в прочие регионы 78 тыс. чел. трудоспособного возраста.

Определить численность трудовых ресурсов на начало и конец года; общий, естественный и механический прирост трудовых ресурсов.

Задача №3

Рассчитать официальный уровень безработицы на конец года, если из 10 млн. чел., имевших работу на начало года, за год были уволены и встали на учет на биржу труда 0,1 млн. чел., из числа официально зарегистрированных на начало года безработных (0,8 млн. чел.) 0,05 млн. чел. прекратили поиски работы, а 0,1 млн. чел. были трудоустроены.

Задача №4

Предположим, что в данном году естественный уровень безработицы составлял 5%, а фактический уровень – 8%. Пользуясь законом Оукена, определить величину отставания объема ВВП в процентах. Если номинальный ВВП в том же году равнялся 60 млрд. руб., какой объем продукции был потерян из-за безработицы.

Закон Оукена – экономический закон, согласно которому увеличение доли безработных в составе всей рабочей силы выше естественного уровня безработицы на 1% ведет к уменьшению объема производства валового национального продукта на 2,5%.

Фонд тестовых заданий для текущего контроля знаний по теме:

Выберите один правильный 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 в понятию:

карьерный рынок труда

+первичный рынок труда

вторичный рынок труда

Рабочее место обеспечивающее работнику низкий уровень зарплаты, 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
ИД-1_{ук-3} Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели ИД-2_{ук-3} Учитывает особенности поведения и интересы других участников при реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе ИД-4_{ук-3} Взаимодействует с другими членами команды, осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом; оценивает идеи других членов команды для достижения поставленных целей ИД-1_{ук-11} Оперирует понятиями инклюзивной компетентности, ее компонентами и структурой	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. Практически осуществляет на тактическом горизонте управление производственными процессами, обеспечение эффективного использования производственных мощностей; Практически осуществляет анализ организации труда персонала, выявляет резервы повышения производительности труда и качества	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. осуществляет на тактическом горизонте управление производственными процессами, обеспечение эффективного использования производственных мощностей; Осуществляет анализ организации труда персонала, выявляет резервы повышения производительности труда и качества нормирования труда; разрабатывает системы организации труда персонала, порядок нормирования труда на рабочих местах; осуществляет деятельность по	Принимает активное участие в ходе проведения практических занятий, правильно отвечает на поставленные вопросы, усвоил материал в полном объеме и свободно ориентируется по темам модуля, умеет верно, аргументировано и ясно излагать материал при решении ситуационных задач. Уверенно осуществляет на тактическом горизонте управление производственным и процессами, обеспечение эффективного использования производственных мощностей; Осуществляет анализ организации труда персонала, выявляет резервы повышения производительности труда и качества нормирования труда;

	нормирования труда; разрабатывает системы организации труда персонала, порядок нормирования труда на рабочих местах; осуществляет деятельность по внедрению и реализации эффективных систем организации труда персонала	внедрению и реализации эффективных систем организации труда персонала, но допускает небольшие погрешности.	разрабатывает системы организации труда персонала, порядок нормирования труда на рабочих местах; осуществляет деятельность по внедрению и реализации эффективных систем организации труда персонала
--	--	--	---

Модуль 2. «Планирование персонала»

Контрольная работа Вариант 1

Задача № 1.

Рассчитать численность производственного персонала, используя метод трудоемкости на основе данных, представленных в таблице:

Показатели	Данные по конкретному виду работы
Трудоемкость изделия, ч:	
Изделие 1	0,7
Изделие 2	0,3
Производственная программа, шт.	
Изделие 1	1100
Изделие 2	1400
Время для изменения остатка незавершенного производства, ч	
Изделие 1	105
Изделие 2	180
Планируемый процент выполнения норм, %	104
Полезный фонд времени одного работника, ч	432,5

Задача № 2

Рассчитать потребность административно-управленческого персонала по методу Розенкранца. Если известно:

Организационно-управленческие виды работ	Количество действий по выполнению работ	Время, необходимое для выполнения действий, ч
1.Кадровое делопроизвод-	500	1

ство		
2.Разработка документов	3000	0,5
3.Расчет потребности в персонале	300	3

Годовой фонд времени одного сотрудника (согласно трудового договора) – 1920 ч.
Коэффициент, учитывающий затраты времени на дополнительные работы, 1,3;
Коэффициент, учитывающий затраты времени на отдых сотрудников, - 1,12;
Коэффициент перерасчета явочной численности в списочную – 1,1.

Задача №3. Рассчитайте численность персонала предприятия на будущий год.

Объем производства продукции за прошлый год составил 137, 3 млн. руб.

2. Стоимость валовой продукции в расчете на одного среднегодового работника составила 165 тыс. руб.

3. Планируется за счет постановки нового оборудования повысить производительность труда на 4%.

Вариант 2

Задача № 1.

Рассчитать численность производственного персонала, используя метод трудоемкости на основе данных, представленных в таблице:

Показатели	Данные по конкретному виду работы
Трудоемкость изделия, ч:	
Изделие 1	0,8
Изделие 2	0,3
Производственная программа, шт.	
Изделие 1	1000
Изделие 2	1200
Время для изменения остатка незавершенного производства, ч	
Изделие 1	100
Изделие 2	170
Планируемый процент выполнения норм, %	104
Полезный фонд времени одного работника, ч	432,5

Задача № 2

Рассчитать потребность административно-управленческого персонала по методу Розенкранца. Если известно:

Организационно-управленческие виды работ	Количество действий по выполнению работ	Время, необходимое для выполнения действий, ч
1.Кадровое делопроизводство	550	1
2.Разработка документов	3100	0,5
3.Расчет потребности в персонале	300	3

Годовой фонд времени одного сотрудника (согласно трудового договора) – 1920 ч.
Коэффициент, учитывающий затраты времени на дополнительные работы, 1,3;
Коэффициент, учитывающий затраты времени на отдых сотрудников, - 1,12;
Коэффициент перерасчета явочной численности в списочную – 1,1.

Задача № 3

Определить численность линейных специалистов в цехе, если норма управляемости для мастера – 35 человек, для старшего мастера- 140 человек, для начальника участка – 300 человек с учетом численности мастеров. Численность рабочих в цехе 586 человек.

Фонд тестовых заданий для текущего контроля знаний по теме:

Выберите один правильный вариант ответа:

Норма управляемости это:

Количество подчиненных работников у руководителя первого уровня

Количество подчиненных работников у директора

+Количество подчиненных ограничивается пределами возможностей одного руководителя управлять подчиненными

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

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

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

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
ИД-1ПКос-3 Разрабатывает планы, программы и процедуры управления персоналом структурного подразделения ИД-3ук-3 Предвидит возможные последствия личных действий и планирует последовательность шагов для достижения задан-	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	По существу, отвечает на поставленные вопросы, твердо усвоил программный материал по темам модуля, грамотно излагает его без существенных ошибок, с небольшими погрешностями, приводит	Принимает активное участие в ходе проведения практических занятий, правильно отвечает на поставленные вопросы, усвоил материал в полном объеме и свободно ориентируется по темам модуля, умеет верно, аргументировано и ясно излагать материал при ре-

ного результата ИД-2 _{УК-11} Планирует профессиональную деятельность с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами	последовательности излагаемого материала, неточную аргументацию теоретических положений курса. Практически осуществляет анализ организации труда персонала, выявляет резервы повышения производительности труда и качества нормирования труда; разрабатывает системы организации труда персонала, порядок нормирования труда на рабочих местах; осуществляет деятельность по внедрению и реализации эффективных систем организации труда персонала	формулировки определений. Выбирает и результативно использует методы поиска, привлечения, подбора и отбора персонала. Осуществляет анализ организации труда персонала, выявляет резервы повышения производительности труда и качества нормирования труда; разрабатывает системы организации труда персонала, порядок нормирования труда на рабочих местах; осуществляет деятельность по внедрению и реализации эффективных систем организации труда персонала, но допускает небольшие погрешности.	шении ситуационных задач. Уверенно выбирает и использует методы поиска, привлечения, подбора и отбора персонала. Осуществляет анализ организации труда персонала, выявляет резервы повышения производительности труда и качества нормирования труда; разрабатывает системы организации труда персонала, порядок нормирования труда на рабочих местах; осуществляет деятельность по внедрению и реализации эффективных систем организации труда персонала
---	--	--	--

Модуль 3. «Технологии управления персоналом организации»

Фонд тестовых заданий для текущего контроля знаний по теме:

Выберите один правильный вариант ответа:

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

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

Основное правило подбора кадров:

Учет конкретных условий производства

+Наличие информации о работнике и требований к вакантной должности

Подобрать работника, который может решить поставленные задачи

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 наблюдение, 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
Методика проведения контроля

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 рвеня, 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

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

закономерностей в управлении

+принципов управления

свойствам структуры управления

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

Текущее 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

Методика проведения контроля

Таблица 5 – 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
ИД-1_{ОПК-10} Выявляет проблемные ситуации деятельности организации, разрабатывает организационно-управленческие решения ИД-2_{ОПК-10} Оценивает ожидаемые результаты предлагаемых организационно-управленческих решений ИД-2_{ПКос-3} Создает и описывает организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения ИД-3_{ПКос-3} Определяет задачи и организует работу персонала структурного подразделения ИД-3_{УК-11} Взаимодействует в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами ИД-3_{ОПК-10} Содействует реализации организационно-управленческих решений в условиях сложной и динамичной среды ИД-1_{УК-3} Определяет свою роль в соци-	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. Практически осуществляет анализ организации труда персонала, выявляет резервы повышения производительности труда и качества нормирования труда; разрабатывает системы организации труда персонала, порядок нормирования труда на рабочих местах; осуществляет деятельность по внедрению и реализации эффективных систем организации труда	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. Выбирает и результативно использует методы поиска, привлечения, подбора и отбора персонала Осуществляет анализ организации труда персонала, выявляет резервы повышения производительности труда и качества нормирования труда; разрабатывает системы организации труда персонала, порядок нормирования труда на рабочих местах; осуществляет деятельность по внедрению и реализации эффективных систем организации труда персонала, но допускает небольшие погрешности.	Принимает активное участие в ходе проведения практических занятий, правильно отвечает на поставленные вопросы, усвоил материал в полном объеме и свободно ориентируется по темам модуля, умеет верно, аргументировано и ясно излагать материал при решении ситуационных задач. Уверенно выбирает и использует методы поиска, привлечения, подбора и отбора персонала Осуществляет анализ организации труда персонала, выявляет резервы повышения производительности труда и качества нормирования труда; разрабатывает системы организации труда персонала, порядок нормирования труда на рабочих местах; осуществляет деятельность по внедрению и реализации эффективных систем организации труда персонала

альном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	персонала		
---	-----------	--	--

Модуль 4. «Деловая оценка персонала»

Фонд тестовых заданий для текущего контроля знаний по теме:

Выберите один правильный 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 наблюдение, 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 работника

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
Методика проведения контроля

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
ИД-3 _{ук-3} Предвидит возможные последствия личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата и командной работе ИД-4 _{ук-3} Взаимодействует с другими членами команды, осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом; оценивает идеи других членов команды для достижения поставленных целей ИД-1 _{ук-3} Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной	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. Практически осуществляет анализ организации труда персонала, выявляет резервы повышения	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. Выбирает и результативно использует методы поиска, привлечения, подбора и отбора персонала Осуществляет анализ организации труда персонала, выявляет резервы повышения производительности труда и качества нормирования труда;	Принимает активное участие в ходе проведения практических занятий, правильно отвечает на поставленные вопросы, усвоил материал в полном объеме и свободно ориентируется по темам модуля, умеет верно, аргументировано и ясно излагать материал при решении ситуационных задач. Уверенно выбирает и использует методы поиска, привлечения, подбора и отбора персонала Осуществляет анализ организации труда персонала, выявляет резервы повышения производительности труда и качества нормирования труда;

цели	производительности труда и качества нормирования труда; разрабатывает системы организации труда персонала, порядок нормирования труда на рабочих местах; осуществляет деятельность по внедрению и реализации эффективных систем организации труда персонала	разрабатывает системы организации труда персонала, порядок нормирования труда на рабочих местах; осуществляет деятельность по внедрению и реализации эффективных систем организации труда персонала, но допускает небольшие погрешности.	разрабатывает системы организации труда персонала, порядок нормирования труда на рабочих местах; осуществляет деятельность по внедрению и реализации эффективных систем организации труда персонала
------	---	--	---

Модуль 5. «Регламентация управления и организация труда»

Фонд тестовых заданий для текущего контроля знаний по теме:

Выберите один правильный вариант ответа:

8-20 человек относится к нормоуправляемости:

высшего звена

+среднего звена

нижнего звена

20 – 40 человек относится к нормоуправляемости:

высшего звена

среднего звена

+нижнего звена

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 заработной платы 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

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
ИД-2 _{ПКос-3} Создает и описывает организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения ИД-3 _{ПКос-3} Определяет задачи и организует работу персонала структурного подразделения ИД-1 _{УК-3} Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	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.	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. Осуществляет анализ организации труда персонала, выявляет резервы повышения производительности	Принимает активное участие в ходе проведения практических занятий, правильно отвечает на поставленные вопросы, усвоил материал в полном объеме и свободно ориентируется по темам модуля, умеет верно, аргументировано и ясно излагать материал при решении ситуационных задач. Осуществляет анализ организации труда персонала, выявляет резервы повышения производительности

	Практически осуществляет анализ организации труда персонала, выявляет резервы повышения производительности труда и качества нормирования труда; разрабатывает системы организации труда персонала, порядок нормирования труда на рабочих местах; осуществляет деятельность по внедрению и реализации эффективных систем организации труда персонала	труда и качества нормирования труда; разрабатывает системы организации труда персонала, порядок нормирования труда на рабочих местах; осуществляет деятельность по внедрению и реализации эффективных систем организации труда персонала, но допускает небольшие погрешности.	труда и качества нормирования труда; разрабатывает системы организации труда персонала, порядок нормирования труда на рабочих местах; осуществляет деятельность по внедрению и реализации эффективных систем организации труда персонала
--	---	---	--

Модуль 6. «Основы организации труда»

Контрольная работа

Вариант 1

Задача.

1. Определить среднюю списочную численность рабочих.
2. Определить среднюю явочную численность рабочих, исходные данные представлены в таблице

Показатель	Варианты		
	1	2	3
Явки на работу, чел.-дней	35742	26718	40467
Неявки по всем причинам, чел.-дней	19128	14687	21254
Длительность календарного периода: всего дней в т.ч. рабочих	31	91	181
	21	61	123

Вариант 2

Задача.

Определить коэффициенты использования:

- 1) Средней явочной численности;
- 2) Средней списочной численности, исходные данные представлены в таблице

Показатель	Варианты		
	1	2	3
Средняя списочная численность, чел.	1540	875	245
Средняя явочная численность, чел.	1370	798	231

Среднее число фактически работавших рабочих, чел.	1340	790	229
---	------	-----	-----

Вариант 3

Задача.

С целью повышения эффективности использования специалистов проведено изучение степени занятости их выполнением работ различного содержания на протяжении рабочего дня. Группировка видов выполненных работ по отношению их к должностным обязанностям и уровню квалификации специалистов дала следующие результаты, результаты представлены в таблице. Рассчитать интегральный коэффициент использования специалистов по квалификации.

Виды затрат рабочего времени	Специалисты различного профиля		
	Экономисты	Инженеры-технологи	Инженеры
1.Средняя продолжительность рабочего дня	505	480	495
2.Время выполнения работ, входящих в должностные обязанности, всего в т.ч.соответствующих уровню квалификации	320	345	380
	255	310	230
3. Время выполнения работ, не входящих в должностные обязанности	120	77	72
4. Перерывы в работе (отдых, потери и т.п.)	65	58	43

Фонд тестовых заданий для текущего контроля знаний по теме:

Выберите один правильный вариант ответа:

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

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

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

структура управления

+степень 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

Совокупность структурных единиц (элементов), находящихся на одной ступени организационной иерархии – это:

+уровень управления

элементы структуры управления

организационная структура

вертикальные связи

Высшим органом общества с ограниченной ответственностью является:

директор (генеральный директор)
объединение акционеров
+общее собрание учредителей
топ менеджера

Какая из перечисленных ниже структур управления не относится к адаптивным:

проектная;
матричная;
+дивизиональная;
программно-целевая?

Полномочия, которые передаются непосредственно от начальника к подчинённому:

+линейные
аппаратные/штатные
функциональные
матричные

Что из указанного ниже относится к традиционным структурам управления:

+линейная, функциональная, линейно - функциональная, дивизиональная;
линейная и программно-целевая
линейно-штабная и матричная
функциональная, линейно-функциональная и проектная?

К какому типу относятся организации, в которых группы людей возникают спонтанно, и где люди вступают во взаимодействие друг с другом достаточно регулярно:

формальная
+неформальная
коммерческая
некоммерческая

Четкость и единство распорядительства является основным достоинством:

проектной структуры;
+линейной организационной структуры;
дивизиональной структуры;
матричной структуры.

В какой структуре управления организацией функциональные подразделения лишены властных полномочий:

+линейной;
матричной;
линейно-функциональной;
в региональной?

Управленческие полномочия - это:

предоставление права решать производственные вопросы;
закрепленные обязанности по выполнению какой-либо работы;
закрепление обязанности по выполнению работы и ответственность за качество ее исполнения;
+совокупность представленных прав и обязанностей самостоятельно принимать решения, отдавать распоряжения в интересах организации.

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»	соответствует оценке «хорошо»	соответствует оценке «отлично»

	50-64% от максимального балла	65-85% от максимального балла	86-100% от максимального балла
ИД-2_{ПКос-3} Создает и описывает организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения ИД-3_{ПКос-3} Определяет задачи и организует работу персонала структурного подразделения ИД-4_{ук-3} Взаимодействует с другими членами команды, осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом; оценивает идеи других членов команды для достижения поставленных целей ИД-3_{ук-11} Взаимодействует в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами ИД-1_{ук-3} Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	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. Практически осуществляет анализ организации труда персонала, выявляет резервы повышения производительности труда и качества нормирования труда; разрабатывает системы организации труда персонала, порядок нормирования труда на рабочих местах; осуществляет деятельность по внедрению и реализации эффективных систем организации труда персонала	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. Осуществляет анализ организации труда персонала, выявляет резервы повышения производительности труда и качества нормирования труда; разрабатывает системы организации труда персонала, порядок нормирования труда на рабочих местах; осуществляет деятельность по внедрению и реализации эффективных систем организации труда персонала, но допускает небольшие погрешности.	Принимает активное участие в ходе проведения практических занятий, правильно отвечает на поставленные вопросы, усвоил материал в полном объеме и свободно ориентируется по темам модуля, умеет верно, аргументировано и ясно излагать материал при решении ситуационных задач. Осуществляет анализ организации труда персонала, выявляет резервы повышения производительности труда и качества нормирования труда; разрабатывает системы организации труда персонала, порядок нормирования труда на рабочих местах; осуществляет деятельность по внедрению и реализации эффективных систем организации труда персонала

Модуль 7. «Мотивация и стимулирование труда персонала»

Фонд тестовых заданий для текущего контроля знаний по теме:

Выберите один правильный 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

+партиципативного управления

ожидания

постановки целей

В теории управления к внешнему типу вознаграждения, которое дается организацией, относятся...

самоуважение

+зарботная 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 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
ИД-1 _{ук-3} Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	Не совсем твердо владеет материалом по темам модуля, знает только основные теоретические положения изучаемого курса,	По существу, отвечает на поставленные вопросы, твердо усвоил программный материал по темам модуля, грамотно излагает его без	Принимает активное участие в ходе проведения практических занятий, правильно отвечает на поставленные вопросы, усвоил материал в полном объеме и свободно ориентируется
ИД-2 _{ук-3} Учитывает	выполняет текущие		

особенности поведения и интересы других участников при реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе ИД-З_{УК-11} Взаимодействует в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами	задания по дисциплине. При ответах допускает малозначительные погрешности, искажения логической последовательности излагаемого материала, неточную аргументацию теоретических положений курса. Практически осуществляет анализ организации труда персонала, выявляет резервы повышения производительности труда и качества нормирования труда; разрабатывает системы организации труда персонала, порядок нормирования труда на рабочих местах; осуществляет деятельность по внедрению и реализации эффективных систем организации труда персонала	существенных ошибок, с небольшими погрешностями, приводит формулировки определений. Оценивает эффективность и удовлетворенность персонала корпоративной социальной политикой Осуществляет анализ организации труда персонала, выявляет резервы повышения производительности труда и качества нормирования труда; разрабатывает системы организации труда персонала, порядок нормирования труда на рабочих местах; осуществляет деятельность по внедрению и реализации эффективных систем организации труда персонала, но допускает небольшие погрешности.	по темам модуля, умеет верно, аргументировано и ясно излагать материал при решении ситуационных задач. Уверенно оценивает эффективность и удовлетворенность персонала корпоративной социальной политикой Осуществляет анализ организации труда персонала, выявляет резервы повышения производительности труда и качества нормирования труда; разрабатывает системы организации труда персонала, порядок нормирования труда на рабочих местах; осуществляет деятельность по внедрению и реализации эффективных систем организации труда персонала
--	--	--	---

3 ОПРЕДЕЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТА ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Форма промежуточной аттестации по дисциплине *экзамен*.

**Оценочные материалы и средства для проверки
сформированности компетенций**

**УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою
роль в команде**

Выберите один правильный вариант ответа:

1. Команда – это:

группа лиц, объединённая общими мотивами, интересами, идеалами, действующая сообществом

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. Что из перечисленного ниже обусловило возникновение практики организации и руководства коллективом:

+разделение и кооперация труда;

появление общения между людьми;

возникновение рыночной экономики;

возникновение производства?

4. Лидерство в руководстве командой можно определить как?

Условия функционирования организации

+Способность оказывать влияние на личность и команду

Способность оказывать влияние на размер заработной платы

Победу в конфликте

5. Стратегия руководства коллектива организации, производством, финансами и стратегии в других сферах деятельности для достижения поставленной цели – это:

функциональная стратегия

бизнес-стратегия

+корпоративная стратегия

стратегия

6. Управление персоналом - это:

совокупность методов по повышению производительности труда в организации

система влияния на претендентов и сотрудников организации с целью повышения эффективности их использования

анализ межличностных отношений в коллективе

+совокупность всех управленческих решений и видов деятельности, которые непосредственно связаны с организацией влияния на людей, которые работают на предприятии или в учреждении

7. 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

8. Лидер, организатор, координатор команды, относится к:

творческим ролям

+коммуникативным ролям

поведенческим ролям

формальным ролям

9. Вид деятельности, представляющий собой часть процесса руководства командой для достижения поставленной цели, выделенный по определенному признаку относится к понятию:

принцип управления

+функция управления

вид деятельности

метод управления

10. В какой структуре управления командой функциональные подразделения лишены властных полномочий:

+линейной
матричной
линейно-функциональной
в региональной

11. Кто должен осуществлять контроль за выполнением поставленных задач перед командой при достижении поставленных целей?

специалисты
работники;
+ руководители;
министерства

12. Выработка командной стратегии для достижения поставленной цели осуществляется:

только на высшем уровне управления;
на высшем и среднем уровнях управления;
на среднем уровне управления;
+ на всех уровнях управления;

13. Совокупность людей, объединенных общей целью и деятельностью, единством интересов, взаимной ответственностью каждого, отношениями сотрудничества и взаимопомощи – это:

+трудовой коллектив
социальная группа
неформальная организация
нет верного ответа

Дополните

14. Выработка командной стратегии для достижения поставленной цели – это _____

Правильный ответ: установление целей и задач развития объектов управления.

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

Правильный ответ: административные, экономические, социально-психологические

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

Правильный ответ: руководство командой

17. Основным отличием команды от обычной рабочей группы является _____

Правильный ответ: наличие синергетического эффекта

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

Правильный ответ: авторитарный

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

Правильный ответ: проектная

20. 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

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

Правильный ответ: руководство

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

Правильный ответ: процесс формирования команды

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

Правильный ответ: координация, организация, планирование.

34. Цели должны содержать _____

Правильный ответ: сроки их выполнения

35. _____ цели обеспечивают достижение корпоративных и предпринимательских целей при постановке собственных целей функциональных подразделений деятельности организации

Правильный ответ: функциональные.

36. _____ – это система взаимодействия, направленная на быстрое достижение позитивных результатов личностного и творческого роста, раскрытие потенциала работников.

Правильный ответ – коучинг (наставничество)

37. Руководителей с подчиненными связывают _____ полномочия:

Правильный ответ: делегированные

38. Изучение условий труда и их корректировка относится к функциям такого подразделения кадровой службы крупной организации, как сектор _____

Правильный ответ: охраны труда и техники безопасности

39. Смирнов В.И. является коммерческим директором фирмы. Он координирует работу отделов своего направления, участвует в разработке общей стратегии развития фирмы. Следовательно, Смирнова можно отнести к руководителям _____ звена

Правильный ответ: высшего

40. Действие, когда сознательное поведение одной стороны вызывает расстройство интересов другой стороны называется _____

Правильный ответ: конфликт

41. Выявление результатов деятельности организации, анализ причин, обусловивших их достижение, и определение последующих действий

Правильный ответ: контроль в управлении

42. Прямое воздействие на все подразделения организации и сосредоточение в одних руках всех функций управления предполагает:

Правильный ответ: линейная структура

43. Усиление социальной ориентации производства, создание максимально-благоприятных для работника условий труда, предоставление ему возможностей самовыражения, реализации своих способностей, трудового потенциала – это

Правильный ответ: гуманизация труда

44. В каких условиях командная работа может оказаться неэффективной

Правильный ответ: Когда команды могут выработать всех устраивающие, а не оптимальные варианты решения проблем;

45. Комплекс взаимосвязанных кадровых мероприятий, направленных на реализацию стратегических целей предприятия и каждого работника отдельно – это

Правильный ответ: стратегический план работы с персоналом

Практико-ориентированное задание

46. Мастер станции технического обслуживания автомобилей 18 февраля подал заявление об увольнении по собственному желанию. 26 февраля он подал новое заявление, в котором просил считать недействительным прежнее заявление, поскольку передумал уходить с работы. Администрация пояснила, что приказом от 25 февраля его уволили с работы по собственному желанию с 28 февраля на основании заявления от 18 февраля. Считая приказ незаконным, работник обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Какое решение должен принять суд?

Правильный ответ: суд восстановит сотрудника на работе,

47. При утверждении правил внутреннего трудового распорядка на текстильной фабрике работодатель предложил в перечень мер дисциплинарного взыскания включить: постановку на вид, выговор с предупреждением об увольнении, лишение отпуска для лиц, совершивших прогулы; штраф за появление на работе в нетрезвом состоянии; увольнение беременных женщин и матерей, имеющих детей до полутора лет, за систематические нарушения трудовой дисциплины. Законны ли такие предложения работодателя?

Правильный ответ: нет, перечень дисциплинарных взысканий в ТК исчерпывающий, следовательно, работодатель не имеет право устанавливать другие меры дисциплинарного взыскания

48. Явочная численность составляет 230 чел., номинальный фонд рабочего времени одного рабочего – 255 дней, реальный – 235 дней. Определить списочную численность персонала

Решение.

$$K_{\text{пересч.}} = 255 / 235 = 1,085$$

$$Ч_{\text{спис}} = 230 \times 1,085 = 250 \text{ чел.}$$

Правильный ответ: списочная численность – 250 чел.

49. Численность рабочих в цехе 450 чел., норма управляемости для мастеров – 45 чел., для старших мастеров – 90 чел., для начальников участков – 225 чел., включая всех работников.

Определить численность линейных руководителей и общую численность управленческого персонала в цехе.

Решение:

$450 / 45$ (число мастеров) + $450 / 90$ (число ст. мастеров) + $450 / 225$ (число начальников участков) = 10 + 5 + 2 = 17 чел. – общая численность управленческого персонала, а 15 чел. – численность линейных руководителей, т.е. мастеров и ст. мастеров.

Правильный ответ: 15 чел. линейных руководителей, 17 чел. общая численность управленческого персонала

50. Вы руководитель команды. Ваш непосредственный начальник, минуя Вас, дает задание Вашему подчиненному, который уже занят выполнением срочной работы. Вы и ваш начальник считаете свои задания неотложными. Как Вы поступите в данной ситуации?

Правильный ответ: Следует поговорить с непосредственным начальником. Необходимо убедить его в том, что давать задания вашим подчиненным, минуя вас, некорректно, это нарушает субординацию. Аргументировать можно тем, что данная ситуация может привести к конфликту, а это не может положительно отразиться на выполнении поставленной цели команды.

УК-11 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах

Выберите один правильный вариант ответа:

1. Дефектологические знания, составляют

+базовый блок дополнительных профессиональных программ в области инклюзивного высшего образования,
условия для формирования толерантной культуры в отношении студентов с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью.

Блок по выбору дополнительных профессиональных программ в области инклюзивного высшего образования

2. Процесс и результат предоставления человеку с ограниченными возможностями прав и реальных возможностей участвовать во всех видах и формах жизни наравне и вместе с остальными членами общества в условиях, компенсирующих ему отклонения в развитии – это...

дифференциация

+интеграция

Адаптация

Дополните

1. Совместное обучение детей с отклонениями и без отклонений в едином образовательном пространстве – это _____.

Правильный ответ: интегрированное обучение

2. Если работник фактически допущен к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя и при этом трудовой договор не был надлежащим образом оформлен, то трудовые отношения между работником и работодателем _____.

Правильный ответ: возникают

3. Если работодатель не предоставляет работнику полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, то он _____

свои обязанности.

Правильный ответ: нарушает

4. Основным документом, регламентирующим закрепление инклюзивных тенденций в нашей стране является _____.

Правильный ответ: Федеральный закон «Об образовании» в Российской Федерации

5. _____ – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между тремя сторонами: работодателем, работниками и государством.

Правильный ответ: коллективный договор.

Дайте развернутый ответ на вопрос:

1. Классификация нормативных актов организации, регулирующих порядок формирования социальной политики

Правильный ответ:

Систему локальных нормативных актов в управлении социальным развитием организации составляют три вида: основополагающие, процедурные и организационные.

К основополагающим локальным нормативным актам относятся коллективный договор и социальный кодекс. Они регламентируют принципы и виды социально ориентированной деятельности.

К процедурным локальным нормативным актам относят положение о социальной поддержке персонала, порядок формирования и расходования фонда материальной помощи, положение об улучшении жилищных условий персонала. Такие локальные нормативные акты регламентируют деятельность по отдельным видам и направлениям, правила предоставления социальных льгот и услуг.

К организационным локальным нормативным актам относят: положение об отделе социального развития, положение о совете по социальной политике, должностные инструкции специалистов и положение о комиссии по социальным вопросам. Они регламентируют организацию управления социальным развитием организации.

2. При разработке регламентирующих документов необходимо руководствоваться принципами.

Правильный ответ:

1. Гуманности и законности, любой документ должен повышать и закреплять социальный и профессиональный статус работника и соответствовать требованиям законодательства.
2. Системности. В системе локальных нормативных актов наряду с их определенной иерархией возможно выделить документы, имеющие равноправное значение и независимые действия.
3. Конкретности и концептуальности, каждый документ должен регламентировать тот процесс или технологию, субъект отношений, для которого создан, и соответствовать общим принципам.
4. Преемственности и обновляемости, все документы должны иметь логическое продолжение и своевременно пересматриваться в соответствии и изменениями социально-экономических условий и законодательства.

3. Правила взаимодействия с человеком, у которого имеются речевые затруднения.

Правильный ответ:

- не игнорируйте таких людей и не избегайте с ними разговора;
- будьте готовы к тому, что общение займет достаточно много времени;
- сосредоточьтесь на разговоре и поддерживайте визуальный контакт с собеседником;
- позвольте собеседнику полностью договаривать фразы и начинайте говорить только тогда, когда вы убедились, что мысль завершена;
- не стесняйтесь переспросить или уточнить, если вы что-то не поняли;
- не относитесь к собеседнику предвзято: трудности в речи прямо не влекут за собой трудности и восприятия и обработке информации;
- при наличии серьезных барьеров в речевой коммуникации тактично предложите альтернативный способ обмена информацией, например, переписку.

ОПК-10 Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия

1. Решение в общем виде – это:

- процесс аналитической и синтетической деятельности человека
- + результат мыслительной деятельности человека

следствие мыслительной деятельности человека
причина мыслительной деятельности человека

2. Управленческая проблема представляет собой:

противоречие субъекта и объекта управления
+противоречие желаемой и действительной ситуации
падение ключевых показателей деятельности организации
противоречие возможностей субъекта и наличия ресурсов

3. Состояние объекта управления относительно выбранной цели – это:

проблема
+ситуация
информация
задача

4. Перечислите основные элементы обобщенной схемы процесса РУР:

+цель, ситуация, проблема, решение
глобальная цель, технократическая цель и социальная цель
разработка решения, согласование решения и утверждение решения
проблема, альтернативы решения, реализация решения

5. Решение не может приниматься в следующей системе:

технической
+социологической
социальной
биологической

6. Управленческими называют решения, принимаемые и реализуемые:

+в социальной системе
в технической системе
в биологической системе
в социологической системе

7. В обеспечении персонала необходимыми техническими, информационными средствами и ресурсами для подготовки и реализации управленческих решений проявляется следующая сущность управленческих решений:

+ техническая
технологическая
организационная
информационная

8. По субъекту, принимающему решение, управленческие решения подразделяются на:

субъектные и объектные
субъективные и объективные
+ индивидуальные и групповые
малоальтернативные и многоальтернативные

9. Субъективное ранжирование важности качества или блага содержится:

в групповых оценках
в экспертных оценках

+в личностных оценках
в запрограммированных решениях

10. Когда руководитель в точности знает результат каждого из альтернативных вариантов выбора, решение принимается в условиях:

предопределенности

неопределенности

+ определенности

риска

Дополните

11. _____ решения – лица, наделенные правом инициировать решения или их реализовывать. Это могут быть физические лица (отдельные граждане) или представители юридических лиц (должностные лица: директор, главный экономист и др.).

Ответ: субъекты

12. _____ – это общепризнанное влияние личности или организации в различных областях деятельности на подчиненных, коллег или окружающих людей, основанное на профессионализме, опыте, добродетельных личностных качествах.

Ответ: авторитет

13. _____ полномочий – это передача другому лицу или звену системы управления права принятия решения.

Ответ: делегирование

14. _____ среда организации – это совокупность субъектов и фактов, воздействующих на возможность организации достичь поставленных целей (сама организация, поставщики, посредники, потребители, конкуренты, инвесторы, финансово-кредитные учреждения, средства массовой информации, органы государственной и местной власти, рынки, субъекты хозяйствования и др.).

Ответ: микровнешняя

15. _____ среда организации – это совокупность факторов косвенного воздействия на все субъекты микровнешней среды организации (политические, социальные, экономические, правовые, научно-технические, социально-культурные, природные, географические, демографические и др.).

Ответ: макровнешняя

16. _____ факторы внешней среды организации характеризуют жизненный уровень населения, покупательскую способность разных слоев населения и организаций, демографические процессы, стабильность финансовой системы, инфляционные процессы и др.

Ответ: социально-экономические

17. _____ факторы внешней среды организации характеризуют законодательную систему, включая нормативно-правовую базу по защите окружающей природной среды, стандартизацию производства и потребления продукции, защиту прав потребителей, законодательное регулирование рекламной деятельности, регулирование внешних и внутренних взаимоотношений государственной и местной власти, систем управления.

Ответ: правовые

18. _____ факторы внешней среды организации характеризуют уровень стабильности политической обстановки, защиту государством интересов предпринимателей, его отношение к различным формам собственности и др.

Ответ: политические

19. _____ макросреды организации характеризуется неполнотой или неточностью информации о текущем или перспективном состоянии элементов внешней среды, об условиях реализации решения, в том числе о связанных с ними затратах и результатах.

Ответ: неопределенность

Дайте развернутый ответ

31. Назовите и раскройте кратко основные признаки присущие решению.

Ответ: Решению присущи следующие признаки: • возможность выбора из множества альтернативных вариантов: если нет альтернатив, значит, нет и выбора, а нет выбора, то нет и решения; • наличие цели: бесцельный выбор не рассматривается как решение; • необходимость волевого акта ЛПР через выбор решения, так как ЛПР формирует решение через борьбу мотивов и мнений.

32. Назовите шесть составляющих профессионального решения.

Ответ: Шесть составляющих профессионального решения: – субъект (инициатор) решения (руководитель, специалист, конкретный человек, отдел, компания); – объект решения (исполнитель) (подчиненный, специалист, конкретный человек, отдел, компания); – предмет решения: конкретная тема, процесс или информация; – цель подготовки решения; – причины подготовки и реализации решения; – персонал или население, для которых готовятся или реализуются управленческие решения.

33. Как управленческие решения классифицируются по степени достижения целей.

Ответ: По степени достижения целей: • допустимое (приемлемое) – решение, удовлетворяющее ограничениям: ресурсным, правовым, морально-этическим; • оптимальное (наилучшее) – если решение обеспечивает экстремум (максимум или минимум) выбранного критерия для данной ситуации; • эффективное – характеризуется степенью достижения целей к затратам на их достижение. Решение тем эффективнее, чем больше степень достижения целей и меньше затраты на их реализацию.

34. Чем характеризуется подвижность внешней среды организации?

Ответ: Подвижность внешней среды характеризуется быстротой изменения параметров или их обновления. Параметры подвижности: количество, время, качественные показатели.

35. Назовите основные правила обеспечения сопоставимости альтернатив.

Ответ: Основные правила обеспечения сопоставимости альтернатив: – количество альтернативных вариантов должно быть не менее трех; – в качестве базового варианта решения должен приниматься более новый по времени вариант решения. Остальные альтернативные варианты приводятся к базовому при помощи корректирующих коэффициентов; – формирование альтернативных вариантов должно осуществляться с учетом обеспечения высокого качества и эффективности управленческого решения; – для сокращения времени, повышения качества решения и снижения затрат рекомендуют шире применять методы кодирования и современные технические средства информационного обеспечения принятия решения.

36. Перечислите наиболее общие источники неопределенности при прогнозировании.

К наиболее общим источникам неопределенности при прогнозировании относят: 1. Невозможность учета всех взаимодействий, определяющих эволюцию объекта.. 2. Неполнота и неточность наших знаний о законах природы и общества. 3. Неоднозначность причинно-следственных связей. 4. При прогнозировании социально-экономических процессов очень актуален вопрос о мере и границе прогноза.

37. Перечислите основные принципы организации работ по прогнозированию.

Ответ: Основными принципами организации работ по прогнозированию являются: адресность; сбалансированность; параллельность; непрерывность; прямоточность; адекватность; управляемость; альтернативность; адаптивность.

38. Назовите факторы, влияющие на выбор метода разработки альтернатив.

Ответ: К факторам, влияющим на выбор метода разработки альтернатив, относятся следующие: – наличие информации о структуре системы и внешней среде (информация может быть полной, неполной или отрывочной); – уровень представления информации (описание качественное, количественное и неопределенное, например, фреймовое); – размерность задач (малая, средняя и большая).

40. На каких двух подходах базируется страхование управленческого решения?

Ответ: страхование управленческого решения базируется на двух подходах: – стоимость или цена подготовленного управленческого решения; – стоимость возможных убытков при реализации управленческого решения.

41. Какие составляющие подразумевает страхование профессионализма персонала?

Ответ: Страхование профессионализма включает две составляющие: – страхование интеллектуальной собственности, созданной специалистом как части нематериальных активов; – страхование пребывания специалиста в должности.

42. Что такое оферта?

Ответ: Оферта – решение, обычно коммерческого характера, о предложении конкретному или любому лицу заключить сделку на указанных условиях.

43. Что такое прейскурант?

Ответ: Прейскурант – справочник, включающий цены, тарифы на товары и услуги.

44. Что такое Устав?

Ответ: Устав – набор правил, регулирующих деятельность каких-либо организаций, установленный государственными, международными или общественными организациями.

45. Что такое рекомендательное письмо?

Ответ: Рекомендательное письмо – решение авторитетного специалиста поручиться за какого-либо человека, компанию или деятельность перед потенциальным или конкретным работодателем, поставщиком или потребителем.

46. Что такое принуждение?

Ответ: Принуждение – деловая беседа, проводимая руководителем с целью осознанно заставить работника выполнить путем угроз или повышенного вознаграждения.

47. Что такое разъяснение?

Ответ: Разъяснение – деловая беседа, проводимая руководителем с целью объяснить, сделать более понятным суть и содержание УР.

48. Что такое совещание?

Ответ: Совещание – коллективная деловая беседа, проводимая с целью оперативного доведения до подчиненных конкретных задач, использования коллективного разума, обмена информацией и накопленным опытом для выполнения важных управленческих решений.

1. Координация интегрированной комплексной деятельности сотрудников подразделений по управлению рисками в соответствии со стратегическими целями организации, оценка ситуации, информирование сотрудников, забота о подчиненных. Эти факторы проявляются в роли:

политических факторов

+социальных факторов

экономических факторов

факторов аттестации работника

2. Документ, регламентирующий назначение и место подразделений по управлению рисками в соответствии со стратегическими целями организации, их структуру, функции и задачи, права, ответственность и формы поощрения работников относится к:

Правилам внутреннего трудового распорядка

+Положению о подразделениях

Уставу организации

Должностной инструкции

3. Кадровая политика – совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия, которые должны обеспечивать интегрированную комплексную деятельность сотрудников подразделений по управлению рисками в соответствии со стратегическими целями организации и формировать :

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

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

4. К основным функциям менеджера по персоналу в сфере управления интегрированной комплексной деятельностью сотрудников подразделений по управлению рисками в соответствии со стратегическими целями организации принадлежит:

помощь руководству в осуществлении кадровой политики по вопросам найма, продвижения, передвижения, освобождения, сокращения штатов

активное участие в разработке организационной структуры предприятия

+предоставление помощи линейным и функциональным руководителям в работе с персоналом подразделений по управлению рисками с целью достижения стратегических целей организации

формирование кадровой политики предприятия

7. Установление того, какие способности и навыки требуются для выполнения обязанностей на всех линейных и штабных должностях в подразделениях по управлению рисками в соответствии со стратегическими целями организации, необходимо для _____

Правильный ответ: эффективной подготовки кадров

8.

10. Комплекс взаимосвязанных кадровых мероприятий, направленных на реализацию стратегических целей предприятия и каждого работника отдельно в подразделениях по управлению рисками – это _____

Правильный ответ: стратегический план работы с персоналом

11. К каким регламентам относятся распределение функций, технологические карты, регламент проведения собрания?

Правильный ответ: нормирующим процесс управления

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

Правильный ответ: Положение о подразделении

13. Документ, регламентирующий общие положения, порядок приема и увольнения, время труда и отдыха относится к:

Правильный ответ: Правилам внутреннего трудового распорядка

14. С какой целью разрабатывается должностная инструкция на предприятии?

Правильный ответ: определение квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия

15. Каким документом регламентируется содержание трудового договора?

Правильный ответ: Трудовым кодексом

16. Дайте развёрнутый ответ:

Перечислите организационно-правовые документы предприятия:

Правильный ответ:

- Учредительные документы (устав или положение об организации);
- Положение о структурных подразделениях;
- Инструкции по кадровому делопроизводству;
- Коллективный договор;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение о персонале;
- Штатное расписание;
- Должностная инструкция;
- Нормы,
- Инструкции.

17. Понятие функции управления координации.

Правильный ответ:

Координация – это вид управленческой деятельности по обеспечению бесперебойности и непрерывности управленческого процесса и взаимосвязи всех управленческих функций.

Главная задача координации – достижение согласованности в работе всех звеньев управления путём установления рациональных связей и обмена информацией между ними. Объектом функции координации является как управляемая так и управляющая системы. Координация деятельности аппарата управления призвана обеспечить единство действий всех управленческих звеньев, участников процесса управления для наиболее эффективного воздействия на управленческую ситуацию.

18. Сущность функции управления планирования

Правильный ответ:

Планирование – вид управленческой деятельности, связанный с составлением планов организации и её составных частей. Планы содержат перечень того, что должно быть сделано, то есть они определяют последовательность, ресурсы и время выполнения работ, необходимое для достижения поставленных целей.

Планирование включает:

- установление целей и задач
- разработку стратегий, программ и планов для достижения целей
- определение необходимых ресурсов и их распределение по целям и задачам

-доведение планов до всех, кто их должен выполнять и кто несёт ответственность за их реализацию

Планирование является основной функцией управления, от которой зависят другие функции.

Практико-ориентированное задание

47. При утверждении правил внутреннего трудового распорядка на текстильной фабрике работодатель предложил в перечень мер дисциплинарного взыскания включить: постановку на вид, выговор с предупреждением об увольнении, лишение отпуска для лиц, совершивших прогулы; штраф за появление на работе в нетрезвом состоянии; увольнение беременных женщин и матерей, имеющих детей до полутора лет, за систематические нарушения трудовой дисциплины. Законны ли такие предложения работодателя?

Правильный ответ: нет, перечень дисциплинарных взысканий в ТК исчерпывающий, следовательно, работодатель не имеет право устанавливать другие меры дисциплинарного взыскания

ПКос-3 Способен осуществлять операционное управление персоналом и структурным подразделением организации

Выберите один правильный вариант ответа:

1.Какое управленческое действие не относится к системе операционного управления персоналом?

- планирование
- мотивация
- +составление долгосрочных планов
- организация

2.Сущность технологичного аспекта операционного управления персоналом и работы структурного подразделения состоит в следующем:

включает вопросы соблюдения трудового законодательства в кадровой работе
предусматривает решение вопросов, связанных с воспитанием кадров, наставничеством

содержит вопросы, связанные с планированием численности и состава персонала, их материального стимулирования, использованием рабочего времени, организации делопроизводства

+отражает уровень развития конкретного производства, особенности используемых в нем техники и технологии, производственные условия и др.

3.При участии в операционном управлении персоналом и процессе работы структурного подразделения персонал делится на:

- руководителей и специалистов
- основной и обслуживающий персонал
- основной, вспомогательный и обслуживающий персонал
- +производственный и управленческий персонал

4.Операционная система управления, структура которой предполагает специализацию отдельных подразделений на выполнении разных операций, называется:

- Сервисной
- Проектной
- +Мелкосерийной
- Массовой

5.Операционная система управления, результаты деятельности которой производятся и потребляются одновременно, называется:

- +Сервисной
- Проектной
- Мелкосерийной
- Массовой

Дополните:

6. Разработка операционной системы управления персоналом и работы структурным подразделением включает: какими ресурсами и ограничениями предопределяют плановые объемы производства продукции в годовом плане организации:

Правильный ответ: Финансовые, материальные и трудовые ресурсы, рыночные ограничения, возможности освоения новых технологий производства;

7. Какую цель операционной системы управления персоналом раскрывает данное понятие: «своевременное обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства, состоянием рынка труда» _____.

Правильный ответ: Цель кадровой политики организации

8. В какой операционной системы управления персоналом необходимо создание большого количества каналов коммуникации и центров принятия решений?

Правильный ответ: Матричной

9. Установление постоянных и временных связей при операционной системе управления персоналом между всеми структурными подразделениями организации осуществляет функция _____

Правильный ответ: Организация

10.Управленческая деятельность при операционной системе управления, обеспечивающая согласованность работы структурных подразделений

Правильный ответ: Координация

11.Какие нормативные документы регламентируют разработку системы операционного управления персоналом _____

Правильный ответ: Правила внутреннего трудового распорядка, положение о подразделении, должностная инструкция, Штатное расписание

12.Эти методы при операционном управления персоналом является мощным рычагом достижения поставленных целей в случаях, когда нужно подчинить работу структурного подразделения и направить его на решение конкретных задач:

Правильный ответ: административные методы управления

13.Управленческие воздействия, основанные на соблюдении организационных закономерностей и направленные на поддержание порядка в системе операционного управления работы структурного подразделения – это _____

Правильный ответ: административно-правовые

14.Такие методы управления персоналом, как: 1) формирование структуры и функций органов управления, 2) формирование штатного расписания, 3)утверждение административных правил, норм и нормативов, 4) разработка положений о внутриорганизационных процедурах, должностных инструкций, стандартов организации, 5) издание приказов и распоряжений, 6) подбор и расстановка кадров, 7) юридическое (правовое) обеспечение трудовых отношений, — относятся к:

Правильный ответ: административно-правовые

Дайте развёрнутый ответ:

15. Понятие и цели управления

Правильный ответ:

Эффективность функционирования в современных условиях в значительной степени зависит от организации, форм и методов управления, соответствующих требованиям рыночной экономики. В связи с этим возрастает роль руководителей и специалистов, работников органов управления.

Под **управлением** понимают процесс воздействия, направленный на достижение определенных целей.

Управление осуществляется путем выработки, принятия и реализации управленческих решений на основе анализа информации о состоянии и закономерностях развития управляемого объекта, оно должно обеспечивать согласованное и эффективное взаимодействие всех совместно работающих.

Цели управления отражают предполагаемые конечные результаты. На достижение, которых направлена деятельность организации, фирмы.

Цели классифицируются по различным признакам:

1. По содержанию (экономические, отраслевые, политические);
2. По уровням управления (национальные, отраслевые, территориальные, внутрихозяйственные);
3. По времени (краткосрочные, среднесрочные, долгосрочные).

16. Как распределить функции между подразделениями?

Правильный ответ:

К главным операционным управленческим функциям структурного подразделения относятся стратегическое и тактическое планирование, урегулирование внутренних процессов, координация и мотивация, контроль и учёт. Сформировать функциональные направления должен руководитель. Функции указываются по степени убывания: от первостепенных к менее важным.

Нужно следить, чтобы разные структурные единицы не занимались решением одних и тех же задач, а руководящие функции начальников подразделений не пересекались. Если структурные подразделения связаны между собой, их функциональные действия следует согласовать.

Функции должны иметь числовые или временные выражения. Это необходимо для оценки качества работы.

17. Какие требования предъявляются при разработке системы операционного управления к структурному подразделению

Структурное подразделение должно работать в соответствии с положением, разработанным руководителем организации, компании. Документ включает общие положения, задачи, функции, состав работников и их количество, цели и способы их достижения, порядок назначения руководителя.

Структурное подразделение должно отвечать следующим требованиям.

1. Централизованное подчинение. Каждый из сотрудников отчитывается перед начальником отдела, а он, в свою очередь — перед генеральным директором.
2. Гибкость работы. Подразделение должно оперативно реагировать на любые внешние и внутренние изменения.
3. Четкая специализация. Подразделение должно отвечать требованиям конкретной сферы деятельности.

От структурного подразделения требуется экономичная работа. Нагрузка на одного руководителя должна быть оптимальной. Например, для среднего звена на одного начальника должно приходиться не более 20 сотрудников.

18. Что должен уметь руководитель структурного подразделения, ключевые навыки?

Правильный ответ:

Руководитель структурного подразделения отвечает за решение возложенных на подразделение задач. Часть полномочий можно делегировать подчинённым, но ответственность за итог всё равно останется непосредственно за начальником.

Залог эффективного операционного управления сотрудниками — применение современных инструментов и методов. Нужно учитывать профессиональные стандарты, региональные и отраслевые потребности.

Важно научиться планировать работу структурной единицы и сотрудников, организовывать работу, контролировать выполнения поручений и задач, разрабатывать планирующие и распорядительные документы, системы, которые стимулируют и мотивируют работников.

19. Как организовать работу структурного подразделения?

Правильный ответ:

Руководителю структурного подразделения необходимо следовать отчётной и контрольной системе.

Составить план работ и закрепить его в соответствующей документации.

Постоянно мониторить промежуточные итоги, следить за отклонениями и слабыми местами.

Проверить, соответствуют ли итоговые значения плановым.

Руководителю структурного подразделения следует научиться принимать управленческие решения, следить за развитием персонала и координировать каждый этап деятельности структурного подразделения.

20. Как замотивировать сотрудников при разработке операционной системы управления персоналом?

Правильный ответ:

У сотрудников подразделения должен быть стимул для эффективной работы. Нужно их заинтересовать, создать условия для работы. Можно пользоваться несколькими методами.

Экономическими. Основаны на материальных интересах предприятия и работников. В их основе лежит материальное стимулирование и мотивация, применение хозрасчёта, экономического анализа, построение прогнозов и планов.

Организационно-административными. Они могут выполнять стабилизирующую, распорядительную и дисциплинарную функции. Всё это позволяет устанавливать продолжительные связи между сотрудниками в управленческих системах, оперативно управлять их деятельностью, контролировать поведение, использовать меры поощрения и наказания.

Социально-психологическими. Они имеют нравственно-моральную и материальную направленность и представляют технологии воздействия на личностное и коллективное поведение, настроения внутри предприятия, микроклимат в компании, формирование уважения членов команды друг к другу. Стимулировании отдельных сотрудников и всего коллектива, гуманизации труда, профотборе и обучении.

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% от максимального балла);

– повышенный уровень сформированности компетенции считается достигнутым, если результат обучения соответствует оценкам «хорошо» (65-85% от максимального балла) и «отлично» (более 86% из максимального балла).

4 ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ПОВТОРНОЙ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Форма промежуточной аттестации по дисциплине *экзамен*.

Фонд оценочных средств для проведения повторной промежуточной аттестации формируется из числа оценочных средств по темам, которые не освоены студентом.

Примечание:

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

Таблица 11 – 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
ИД-1_{ук-3} Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели ИД-2_{ук-3} Учитывает особенности поведения и интересы других участников при реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе ИД-4_{ук-3} Взаимодействует с другими членами команды, осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом; оценивает идеи других членов команды для достижения поставленных целей ИД-1_{ук-11} Опиерирует понятиями инклюзивной компетентности, ее компонентами и структурой ИД-2_{ук-11} Планирует профессиональную деятельность с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами ИД-3_{ук-11} Взаимодействует в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами разделения ИД-1_{опк-10} Выявляет проблемные ситуации деятельности организации, разрабатывает организационно-управленческие решения ИД-2_{опк-10} Оценивает ожидаемые результаты предлагаемых организационно-управленческих решений	владеет материалом по теме, но допускает неточности при формулировке базовых понятий, испытывает затруднения при поиске и анализе информации для решения поставленной задачи, планирует возможные варианты решения задачи, оценивает последствия возможных решений, но превышая установленное время, допускает неточности при организации работы персонала и планировании профессиональной деятельности с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами, при создании и описании организационной структуры, целей, задач, функций структурного подразделения, при оценке ожидаемых результатов предлагаемых организационно-управленческих решений.

ИД-3_{ОПК-10} Содействует реализации организационно-управленческих решений в условиях сложной и динамичной среды ИД-1_{ПКос-3} Разрабатывает планы, программы и процедуры управления персоналом структурного подразделения ИД-2_{ПКос-3} Создает и описывает организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения ИД-2_{ПКос-3} Создает и описывает организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения	
--	--