

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Волхонов Михаил Станиславович
Должность: Ректор
Дата подписания: 11.06.2025 16:29:45
Уникальный программный ключ:
40a6db1879d6a9ee29ec8e0ffb2f95e4614a0998

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

УТВЕРЖДАЮ
декан экономического факультета

_____ Н.А. Середа
«11» июня 2025 года

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине
УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Направление подготовки/Специальность	<u>38.04.01 Экономика</u>
Направленность (профиль)	<u>«Корпоративные финансы»</u>
Квалификация выпускника	<u>магистр</u>
Форма обучения	<u>очно-заочная</u>
Срок освоения ОПОП ВО	<u>2 года 4 месяца</u>

Караваево 2025

Фонд оценочных средств предназначен для оценивания сформированности компетенций по дисциплине «Управление персоналом организации»

Разработчик:

зав. кафедрой

Котлярова Л.Д. _____

Утвержден на заседании кафедры

менеджмента и права, протокол № 9 от «29» апреля 2025 года

Заведующий кафедрой

Котлярова Л.Д.

Согласовано:

Председатель методической
комиссии экономического факультета

Королева Е.В.

Протокол № 3 от 04.06.2025 года

Паспорт фонда оценочных средств

Таблица 1

№ п/п	Модуль дисциплины	Формируемые компетенции или их части	Оценочные материалы и средства	Количество
1	Теоретические аспекты управления персоналом в организации	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Тестирование, задание	20
2	Планирование персонала		Тестирование	20
3	Технологии управления персоналом организации		Тестирование, задание	22
4	Основы организации труда		Тестирование	20
5	Регламентация управления и организация труда		Тестирование	20
6	Мотивация и стимулирование труда персонала		Тестирование	20
7	Корпоративная культура	ПКос-3 Способен к планированию, координированию и нормативному обеспечению интегрированной комплексной деятельности подразделений по управлению рисками в соответствии со стратегическими целями организации	Тестирование, задание	21
Всего:			-	143

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
<p>УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p> <p>УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p> <p>УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p> <p>ПКос-3 Способен к планированию, координированию и нормативному обеспечению интегрированной комплексной деятельности подразделений по управлению рисками в соответствии со стратегическими целями организации</p>	Теоретические аспекты управления персоналом в организации	
	<p>ИД-2_{УК-3} Организует и корректирует работу команды, в том числе на основе коллегиальных решений</p> <p>ИД-2_{УК-5} Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур</p> <p>ИД-2_{ПКос-3} Определяет цели и задачи подразделений в соответствии со стратегическими целями организации по управлению рисками</p> <p>ИД-3_{ПКос-3} Формирует оперативный и тактический план работ по управлению рисками; внедряет систему управления рисками на уровне организации, подразделения</p>	Тестирование, задание
	Планирование персонала	
	<p>ИД-1_{УК-3} Вырабатывает стратегию командной работы, организует отбор членов команды для достижения поставленной цели</p> <p>ИД-2_{ПКос-3} Определяет цели и задачи подразделений в соответствии со стратегическими целями организации по управлению рисками</p> <p>ИД-3_{ПКос-3} Формирует оперативный и тактический план работ по управлению рисками; внедряет систему управления рисками на уровне организации</p>	Тестирование

	Технологии управления персоналом организации	
	<p>ИД-1_{ук-3} Вырабатывает стратегию командной работы, организует отбор членов команды для достижения поставленной цели</p> <p>ИД-2_{ук-3} Организует и корректирует работу команды, в том числе на основе коллегиальных решений</p> <p>ИД-2_{ук-5} Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур</p> <p>ИД-1_{ук-6} Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует.</p> <p>ИД-2_{ук-6} Определяет приоритеты личностного роста, образовательные потребности и способы совершенствования собственной (в том числе профессиональной) деятельности на основе самооценки</p> <p>ИД-2_{пкос-3} Определяет цели и задачи подразделений в соответствии со стратегическими целями организации по управлению рисками</p> <p>ИД-3_{пкос-3} Формирует оперативный и тактический план работ по управлению рисками; внедряет систему управления рисками на уровне организации, подразделения</p>	Тестирование, задание
	Основы организации труда	
	<p>ИД-1_{ук-3} Вырабатывает стратегию командной работы, организует отбор членов команды для достижения поставленной цели</p> <p>ИД-2_{ук-3} Организует и корректирует работу команды, в том числе на основе</p>	Тестирование

	<p>коллегиальных решений ИД-3_{УК-3} Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; создает рабочую атмосферу, позитивный эмоциональный климат в команде</p> <p>ИД-4_{УК-3} Делегирует полномочия членам команды и распределяет поручения, организует обсуждение результатов работы, принимает ответственность за общий результат</p> <p>ИД-2_{УК-5} Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур</p> <p>ИД-1_{УК-6} Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует.</p> <p>ИД-2_{УК-6} Определяет приоритеты личностного роста, образовательные потребности и способы совершенствования собственной (в том числе профессиональной) деятельности на основе самооценки</p> <p>ИД-1_{ПКос-3} Разрабатывает корпоративные нормативные документы деятельности организации, подразделений и отдельных работников по управлению рисками</p> <p>ИД-2_{ПКос-3} Определяет цели и задачи подразделений в соответствии со стратегическими целями организации по управлению рисками</p> <p>ИД-3_{ПКос-3} Формирует оперативный и тактический план работ по управлению рисками; внедряет систему управления рисками на уровне организации, подразделения</p>	
--	--	--

Регламентация управления и организация труда		
	<p>ИД-1_{ПКос-3} Разрабатывает корпоративные нормативные документы деятельности организации, подразделений и отдельных работников по управлению рисками</p> <p>ИД-2_{ПКос-3} Определяет цели и задачи подразделений в соответствии со стратегическими целями организации по управлению рисками</p> <p>ИД-3_{ПКос-3} Формирует оперативный и тактический план работ по управлению рисками; внедряет систему управления рисками на уровне организации, подразделения</p>	Тестирование
	Мотивация и стимулирование труда персонала	
	<p>ИД-1_{УК-3} Вырабатывает стратегию командной работы, организует отбор членов команды для достижения поставленной цели</p> <p>ИД-2_{УК-3} Организует и корректирует работу команды, в том числе на основе коллегиальных решений</p> <p>ИД-1_{УК-6} Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует.</p> <p>ИД-1_{ПКос-3} Разрабатывает корпоративные нормативные документы деятельности организации, подразделений и отдельных работников по управлению рисками</p> <p>ИД-3_{ПКос-3} Формирует оперативный и тактический план работ по управлению рисками; внедряет систему управления рисками на уровне организации, подразделения</p>	Тестирование

	Корпоративная культура	
	<p>ИД-1_{ук-3} Вырабатывает стратегию командной работы, организует отбор членов команды для достижения поставленной цели</p> <p>ИД-2_{ук-3} Организует и корректирует работу команды, в том числе на основе коллегиальных решений</p> <p>ИД-3_{ук-3} Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; создает рабочую атмосферу, позитивный эмоциональный климат в команде</p> <p>ИД-1_{ук-5} Демонстрирует понимание особенностей различных культур</p> <p>ИД-2_{ук-5} Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур</p> <p>ИД-1_{пкос-3} Разрабатывает корпоративные нормативные документы деятельности организации, подразделений и отдельных работников по управлению рисками</p>	Тестирование, задание

Оценочные материалы и средства для проверки сформированности компетенций

Модуль 1. «Теоретические аспекты управления персоналом в организации»

Фонд тестовых заданий для текущего контроля знаний по теме:

Выберите один правильный вариант ответа:

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

Команда – это:

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

объединение граждан для достижения определенных политических целей

это совокупность людей сгруппированных в зависимости от размера заработной платы

неформальная группа коллектива предприятия, которая противодействует руководству

Что является основой руководства работы команды для достижения поставленной цели?

+ Принципы, которые отражают рыночные условия хозяйствования;

Методы менеджмента;

Функции менеджмента;

Финансовые ресурсы;

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

+разделение и кооперация труда;

появление общения между людьми;

возникновение рыночной экономики;

возникновение производства?

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

Стратегия руководства коллектива организации, производством,

финансами и стратегии в других сферах деятельности для достижения поставленной цели – это:

функциональная стратегия

бизнес-стратегия

+корпоративная стратегия

стратегия

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

Лидер, организатор, координатор команды, относится к:

творческим ролям

+коммуникативным ролям

поведенческим ролям

формальным ролям

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

В какой структуре управления командой функциональные подразделения лишены властных полномочий:

+линейной

матричной

линейно-функциональной

в региональной

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

специалисты

работники;

+ руководители;

министерства

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;

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

Первичной функцией трудового коллектива является:

+выполнение определенных заданий, которые способствуют достижению целей предприятия

подготовка и воспитание будущих специалистов

образование новых подразделов предприятия и расширения его сферы влияния

мотивация работников

Каким признакам должна удовлетворять группа, чтобы стать командой?

+всем отмеченным

наличие общей цели у членов команды

психологическое признание членами группы друг друга и отождествление себя с ней

постоянство взаимодействия в течение всего времени существования группы

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

Ответ: руководство командой

Основным отличием команды от обычной рабочей группы является _____

Ответ: наличие синергетического эффекта

В каких условиях командная работа может оказаться неэффективной _____

Ответ: когда команды могут выработать всех устраивающие, а не оптимальные варианты решения проблем.

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

Ответ: авторитарный

Эффективной структурой управления при командной реализации стратегических целей является:

Ответ: проектная

Таблица 3 – Критерии оценки сформированности компетенций

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

компетенции (части компетенции)	оценке «удовлетворительн о» 50-64% от максимального балла	оценке «хорошо» 65-85% от максимального балла	оценке «отлично» 86-100% от максимального балла
<p>ИД-2_{УК-3} Организует и корректирует работу команды, в том числе на основе коллегиальных решений</p> <p>ИД-2_{УК-5} Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур</p> <p>ИД-2_{ПКос-3} Определяет цели и задачи подразделений в соответствии со стратегическими целями организации по управлению рисками</p> <p>ИД-3_{ПКос-3} Формирует оперативный и тактический план работ по управлению рисками; внедряет систему управления рисками на уровне</p>	<p>владеет материалом по теме, но допускает неточности при формулировке базовых понятий организации коллектива, социальному взаимодействию, кадровой политике, испытывает затруднения при поиске и анализе информации для решения поставленной задачи в соответствии со стратегическими целями, планирует возможные варианты решения задачи, оценивает последствия по управлению рисками, но превышая установленное время, испытывает затруднения при определении и оценке последствий возможных решений .</p>	<p>по существу отвечает на поставленные вопросы, но испытывает некоторые затруднения в формулировке понятий организации работы и социальному взаимодействию коллектива, кадровой политике, осуществляет поиск и анализ информации для решения поставленной задачи в соответствии со стратегическими целями организации, планирует возможные варианты решения задачи, оценивает последствия за установленное время возможных решений, допускает неточности при определении и оценке последствий возможных решений.</p>	<p>принимает активное участие в ходе проведения практического занятия, правильно отвечает на поставленные вопросы, владеет методиками организации коллектива и его социального взаимодействия поиска и анализа информации для решения поставленной задачи, уверенно планирует возможные варианты решения задачи в соответствии со стратегическими целями организации, оценивает за установленное время последствия по управлению рисками.</p>

организации, подразделения			
-------------------------------	--	--	--

Модуль 2. «Планирование персонала»

Фонд тестовых заданий для текущего контроля знаний по теме:

Выберите один правильный вариант ответа:

Выберите наиболее точное определение кадрового планирования:

- +определение кадровых потребностей в количественном, качественном, временном и пространственном измерении, необходимых для выполнения задач, достижения целей предприятия
- система комплексных решений и мероприятий по реализации целей предприятия
- обеспечение высокого уровня квалификации работников
- нет верного 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 на предприятии формируется:

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

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

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

Оценка имеющегося персонала по количественной и качественной характеристикам, расчет текущей и перспективной потребности в персонале, разработка программы удовлетворения будущей потребности в персонале – это:

основные аспекты планирования численности работников предприятия
элементы системы управления персоналом

+процесс кадрового планирования
составные подсистемы развития кадров;

Задачами кадрового планирования являются:

разработка основ будущей кадровой политики организации
разработка плана кадровых мероприятий для реализации конкретных целей и задач организации

+обеспечение организации в нужное время, в нужном месте, в нужном количестве и с соответствующей квалификацией персонала, необходимого для достижения целей предприятия

определение конкретных целей и задач организации, вытекающих из кадровой стратегии

Какой процесс должен согласовывать и уравнивать интересы работодателей и наемных работников?

+кадровое планирование

адаптация работников

текучесть кадров

профессиограмма

Во временном аспекте в системе кадрового планирования выделяют следующие виды планирования:

+стратегическое, тактическое, оперативное

маркетинговое, финансовое, кадровое

агрегатное

нет верного ответа

Комплекс взаимосвязанных кадровых мероприятий, направленных на реализацию конкретных целей предприятия и каждого работника отдельно – это:

план движения персонала

+оперативный план работы с персоналом

план подготовки кадров

план мероприятий по совершенствованию структуры занятости

Общая потребность предприятия в персонале определяется отношением:

объемом производства на выработку на одного работающего

+запланированного объема товарооборота к запланированной производительности труда

производительностью труда управленческих работников

трудоемкостью управленческих операций на фонд рабочего времени работника

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

политике предприятия

+философии предприятия

коллективному договору

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

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

Определение кадровых потребностей в количественном, качественном, временном и пространственном измерении, необходимых для выполнения задач подразделений по управлению рисками в соответствии со стратегическими целями организации – это

Ответ: кадровое планирование

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-1 _{ук-3} Вырабатывает стратегию командной работы, организует отбор членов команды для достижения поставленной цели ИД-2 _{ПКос-3} Определяет цели и задачи подразделений в соответствии со стратегическими целями организации по управлению рисками ИД-3 _{ПКос-3} Формирует	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	по существу отвечает на поставленные вопросы, но испытывает некоторые затруднения в формулировке углубленных структурных элементов задачи, осуществляет поиск и анализ информации для решения поставленной задачи, планирует возможные варианты решения задачи, оценивает за установленное время, допускает неточности при	принимает активное участие в ходе проведения практического занятия, правильно отвечает на поставленные вопросы, владеет методиками поиска и анализа информации для решения поставленной задачи, уверенно планирует возможные варианты решения задачи, оценивает за установленное время, осуществляет разработку предложений по

оперативный и тактический план работ по управлению рисками; внедряет систему управления рисками на уровне организации	определении целей и задач подразделений, разработке предложений по.	определении целей и задач подразделений, осуществляет разработку предложений по управлению рисками.	определению целей и задач подразделений по управлению рисками.
---	---	---	--

Модуль 3. «Технологии управления персоналом организации»

Фонд тестовых заданий для текущего контроля знаний по теме:

Выберите один правильный вариант ответа:

На какой стадии развития команды формируется актив, который совмещает большинство его членов, начинают складываться традиции, общественное мнение?

+становление

зрелость

стабилизация

рост

Наличие каких качеств способствуют формированию сплоченной команды, которая готова достичь поставленной цели:

+умение слушать, сочувствовать; готовность помогать другим; умение найти общую точку зрения, общие ценности и интересы; стремление избежать конфликтов

желание доминировать и (или) постоянно вступать в спор; запелляционные заявления

оценка идей других как плохих или неверных; привычка быть всегда правым;

потребность быть победителем, брать верх; безразличие, апатия, скука

нет верного ответа

Наличие каких качеств препятствуют формированию сплоченной команды:

умение слушать, сочувствовать; готовность помогать другим

умение найти общую точку зрения, общие ценности и интересы

стремление избежать конфликтов

+желание доминировать и (или) постоянно вступать в спор

Благодаря командам компания становится более ...

+гибкой в принятии решений

дисциплинированной при исполнении решений

активной при разработке решений

инициативной при выборе вариантов решений

Чтобы команды стали самоорганизующимися единицами, важно обеспечить

наличие ресурсов для работы команды

+адекватные коммуникации между ними

полную самостоятельность работы

точность поставленных целей

Командная организация труда обеспечивает ...

командный дух

высокую мотивацию

+получение синергии

повышение производительности труда

Чем обусловлена сплоченность команды:

притяжением людей друг к другу в поисках помощи или поддержки в процессе достижения тех или иных целей

взаимными эмоциональными преимуществами

+все ответы верны

Организационное планирование командой для достижения целей осуществляется:

только на высшем уровне управления;

на высшем и среднем уровнях управления;

на среднем уровне управления;

+ на всех уровнях управления;

Выработка командной стратегии для достижения поставленной цели – это:

+ установление целей и задач развития объектов управления, определение путей и средств их достижения;

установление целей организации;

определение путей и средств выполнения заданий;

определение способов достижения целей организации;

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

организационные, экономические, психологические

+административные, экономические, социально-психологические

экономические, психологические, социальные

административные, социальные, психологические

Совокупность собственных знаний, умений и навыков, личностных свойств и качеств, которыми необходимо обладать человеку для успешного выполнения профессиональных обязанностей, - это:

профессиональная компетентность.

профессионально важные качества.

+профессиональная пригодность.

профессиональные способности.

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

оценке индивидуального вклада

+оценке потенциала работника

факторам аттестации работника

профессиональные способности.

Комплекс специальных теоретических знаний и практических навыков, приобретенных человеком в результате специальной подготовки и опыта работы в данной области, которые позволяют осуществлять соответствующий вид деятельности– это:

вид трудовой деятельности

+профессия

должность

направление

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

опрос, анкетирование

Аттестация кадров это:

оценка личного вклада работника за первый год его работы

оценка выполнения потенциальных возможностей

+комплексная оценка, учитывающая потенциал и индивидуальный вклад работника

заполнения анкеты для аттестации

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 _____

Ответ: команда

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

Ответ: руководство

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.

Ответ: процесс формирования команды

Какие функции обеспечивают взаимосвязь и взаимодействие при руководстве командой?

Ответ: координация, организация, планирование.
Деятельность человека по своей профессии и специальности в определенной сфере и отрасли производства – это _____

Ответ: профессиональная деятельность

Задание

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?

Ответ: В данной ситуации единственно правильным решением будет разговор с непосредственным начальником. Необходимо убедить его, что давать задания моим подчиненным, минуя меня, 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.

Задание

Вы работаете менеджером в средней по размеру фирме. В руководимом вами трудовом коллективе, как вам стало известно, имеется неформальный лидер. Данный работник имеет более продолжительный, чем у вас, опыт работы в данной сфере деятельности. Кроме того, он умеет выслушать других сотрудников, многие идут к нему за советом, а не к Вам. Вы наметили в ближайшее время расширить сферу деятельности фирмы, провести некоторые изменения в структуре управления. Неформальный лидер, как Вам сообщили, против предстоящих перемен.

Ответ: В эффективном взаимодействии руководителя и неформального лидера, как правило, заинтересованы обе эти стороны. Руководителю коллектива следует взять инициативу по формированию эффективных взаимоотношений с неформальным лидером в свои руки, следует признать неформального лидера, работать с ним и не угрожать его существованию. Когда неформальный лидер противостоит своему работодателю, его широкое влияние может подорвать мотивацию и удовлетворенность выполняемой работой у сотрудников формальной организации».

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	соответствует оценке «хорошо» 65-85% от максимального балла	соответствует оценке «отлично» 86-100% от максимального балла

	балла		
<p>ИД-1_{УК-3} Вырабатывает стратегию командной работы, организует отбор членов команды для достижения поставленной цели</p> <p>ИД-2_{УК-3} Организует и корректирует работу команды, в том числе на основе коллегиальных решений</p> <p>ИД-2_{УК-5} Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур</p> <p>ИД-1_{УК-6} Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует.</p> <p>ИД-2_{УК-6} Определяет приоритеты личностного роста, образовательные потребности и</p>	<p>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 выработке стратегии командной работы, разработке предложений по позитивному эмоциональному климату в коллективе и управлению рисками.</p>	<p>по существу отвечает на поставленные вопросы, но испытывает некоторые затруднения в формулировке углубленных структурных элементов задачи, осуществляет поиск и анализ информации для решения поставленной задачи, планирует возможные варианты решения задачи, оценивает за установленное время, допускает неточности при выработке стратегии командной работы, разработке предложений по позитивному эмоциональному климату в коллективе и управлению рисками.</p>	<p>принимает активное участие в ходе проведения практического занятия, правильно отвечает на поставленные вопросы, владеет методиками поиска и анализа информации для решения поставленной задачи, уверенно планирует возможные варианты решения задачи, оценивает за установленное время, осуществляет разработку предложений при выработке стратегии командной работы, разработке предложений по позитивному эмоциональному климату в коллективе и управлению рисками.</p>

<p>способы совершенствования собственной (в том числе профессиональной) деятельности на основе самооценки</p> <p>ИД-2ПКос-3</p> <p>Определяет цели и задачи подразделений в соответствии со стратегическими целями организации по управлению рисками</p> <p>ИД-3ПКос-3</p> <p>Формирует оперативный и тактический план работ по управлению рисками; внедряет систему управления рисками на уровне организации, подразделения</p>			
--	--	--	--

Модуль 4. «Основы организации труда»

Фонд тестовых заданий для текущего контроля знаний по теме:

Выберите один правильный вариант ответа:

Кадровая политика – совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия, которые должны обеспечивать интегрированную комплексную деятельности 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

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

Кадровая политика в сфере управления интегрированной комплексной деятельностью сотрудников подразделений по управлению рисками в соответствии со стратегическими целями организации 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

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

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

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 менеджеров

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.

Специальная группа людей, которая посредством различных приемов и способов управленческого воздействия осуществляет управление рисками в соответствии со стратегическими целями организации – это

Ответ: субъект управления в риск-менеджменте

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

Ответ: эффективной подготовки кадров

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

Ответ: стратегический план работы с персоналом

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»	соответствует оценке «хорошо» 65-85% от максимального	соответствует оценке «отлично» 86-100% от максимального

	50-64% от максимального балла	балла	балла
<p>ИД-1_{УК-3} Вырабатывает стратегию командной работы, организует отбор членов команды для достижения поставленной цели</p> <p>ИД-2_{УК-3} Организует и корректирует работу команды, в том числе на основе коллегиальных решений</p> <p>ИД-3_{УК-3} Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; создает рабочую атмосферу, позитивный эмоциональный климат в команде</p> <p>ИД-4_{УК-3} Делегирует полномочия членам команды и распределяет поручения, организует</p>	<p>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 выработки стратегии командной работы, противоречиях делового общения, делегировании полномочий, предложений при разработке целей и задач организации по управлению рисками</p>	<p>по существу отвечает на поставленные вопросы, но испытывает некоторые затруднения в формулировке углубленных структурных элементов задачи, осуществляет поиск и анализ информации для решения поставленной задачи, планирует возможные варианты решения задачи, допускает неточности при выработке стратегии командной работы, противоречиях делового общения, делегировании полномочий, осуществляет разработку предложений при разработке целей и задач организации по управлению рисками</p>	<p>принимает активное участие в ходе проведения практического занятия, правильно отвечает на поставленные вопросы, владеет методиками поиска и анализа информации для решения поставленной задачи, уверенно планирует возможные варианты решения задачи, оценивает за установленное время стратегию командной работы, противоречия делового общения, делегирование полномочий, осуществляет разработку предложений при разработке стратегических целей и задач организации по управлению рисками</p>

<p>обсуждение результатов работы, принимает ответственность за общий результат</p> <p>ИД-2_{УК-5}</p> <p>Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур</p> <p>ИД-1_{УК-6}</p> <p>Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует.</p> <p>ИД-2_{УК-6}</p> <p>Определяет приоритеты личностного роста, образовательные потребности и способы совершенствования собственной (в том числе профессиональной) деятельности на основе самооценки</p> <p>ИД-2_{ПКос-3}</p> <p>Определяет цели и задачи подразделений в соответствии со</p>			
---	--	--	--

стратегическими целями организации по управлению рисками ИД-ЗПКос-3 Формирует оперативный и тактический план работ по управлению рисками; внедряет систему управления рисками на уровне организации, подразделения			
--	--	--	--

Модуль 5. «Регламентация управления и организация труда»

Контрольная работа Вариант 1

Фонд тестовых заданий для текущего контроля знаний по теме:

Выберите один правильный вариант ответа:

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

Какие документы регулируют деятельность предприятия в целом?

+устав, учредительный договор, правила внутреннего трудового распорядка
положение о подразделах, моделях рабочих мест, должностных инструкциях,
контрактах

матрица функций, графики процессов, технологические карты
делопроизводство, документы, классификаторы, типичные бланки данных

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

Кадровая работа сводится к единству таких подсистем:

анализ, планирование и использование кадров

отбор, расстановка и непосредственная учеба персонала

мотивация, адаптация и освобождение работников

+анализ, планирование и использование кадров, отбор, расстановка и непосредственная учеба персонала

Что понимают под документом, который представляет из себя утвержденный в установленном порядке систематизированный перечень дел, которые используются в делопроизводстве отдела, и в котором обязательно указываются сроки хранения документов?

+номенклатура дел

личное дело

должностная инструкция

правила внутреннего трудового распорядка

О каком типе документа идет речь? Какое соглашение между членами трудового коллектива и администрацией заключается один раз на год в организации?

+коллективный договор

правила внутреннего трудового распорядка

личная карточка

должностная инструкция

Как называется метод нормирования труда?

производственный

приблизительный

+суммарный

экономический.

Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью:

+определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия;

б) найма рабочих на предприятие;

в) отбора персонала для занимания определенной должности;

г) согласно действующему законодательству;

д) достижения стратегических целей предприятия.

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 зарплаты относится к понятию:

социальная структура

ролевая структура

+штатная структура

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

регулирующим работу персонала

+регулирующим деятельность предприятия

по информационному обеспечению

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

+регулирующим работу персонала

регулирующим деятельность предприятия

по информационному обеспечению

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

регулирующим работу персонала

регулирующим деятельность предприятия

+нормирующие процесс управления

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

Правилам внутреннего трудового распорядка

+Положению о подразделениях

Уставу организации

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

+Правилам внутреннего трудового распорядка

Положению о подразделениях

Уставу организации

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

Правилам внутреннего трудового распорядка

Положению о подраздел

+Контракту

Система планов, норм и нормативов, организационных, административных, социальных, экономических и других мероприятий, направленных на решение кадровых проблем и удовлетворения потребностей предприятия в персонале подразделений по управлению рисками в соответствии со стратегическими целями организации – это

Ответ: кадровая политика

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-1ПКос-3 Разрабатывает корпоративные нормативные документы деятельности организации, подразделений и отдельных работников по управлению рисками	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	по существу отвечает на поставленные вопросы, но испытывает некоторые затруднения в формулировке углубленных структурных элементов задачи, осуществляет поиск и анализ информации для решения поставленной задачи, планирует возможные варианты решения задачи, оценивает	принимает активное участие в ходе проведения практического занятия, правильно отвечает на поставленные вопросы, владеет методиками поиска и анализа информации для решения поставленной задачи, уверенно планирует возможные варианты решения задачи, оценивает за установленное время,
ИД-2ПКос-3 Определяет цели и задачи подразделений в соответствии со стратегическими целями организации по			

управлению рисками ИД-ЗПКос-З Формирует оперативный и тактический план работ по управлению рисками; внедряет систему управления рисками на уровне организации, подразделения	установленное время, допускает неточности при разработке корпоративных нормативных документов деятельности организации, подразделений, при определении целей и задач подразделений в соответствии со стратегическими целями	за установленное время, допускает неточности при разработке корпоративных нормативных документов деятельности организации, подразделений, при определении целей и задач подразделений в соответствии со стратегическими целями	осуществляет разработку корпоративных нормативных документов деятельности организации, подразделений, при определении целей и задач подразделений в соответствии со стратегическими целями
---	--	---	---

Модуль 6. «Мотивация и стимулирование труда персонала»

Фонд тестовых заданий для текущего контроля знаний по теме:

Выберите один правильный вариант ответа:

Конечным итогом деятельности человека является:

цель

действие

потребность

+результат

С проверкой на самостоятельность, творчество, твердость, способность мобилизовать себя на борьбу с трудностями связан такой метод изучения кандидатов, как

изучение ближайшего окружения.

изучение жизненного пути.

+включение человека в ситуации.

изучение мнения коллектива.

Внутреннее состояние, направляющее поведение человека; самосовершенствование на основе самооценки – это:

мышление.

+мотивация.

отношение.

склонность.

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

+оценке индивидуального вклада

оценке потенциала работника

факторам аттестации работника
профессиональная компетентности

Какой из перечисленных этапов деятельности человека дает оценку этой деятельности:

цель
действие
инстинкт
+результат

КТУ является:

+индивидуальным оценочным показателем напряженности выполнения задания человека
показателем уровня организации труда коллектива
системой управления качеством труда и продукции
оценивается по нормативам

Как называется совокупность внутренних и внешних условий, которые позволяют реализовывать приоритеты собственной деятельности человека и совершенствовать ее на основе самооценки

поведение
поступок
цель
+мотив

Исходными данными для индивидуальной оценки сотрудника 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
личное дело сотрудника, должностная инструкция

Побуждает человека действовать для получения одобрения и позитивных самооценочных реакций (удовлетворенности собой, развития самоуважения и гордости) такая функция:

эмоциональная
адаптационная
терминальная
+мотивирующая

Представление человека о важности своей личности, деятельности среди других людей и оценивание себя и собственных качеств и чувств, достоинств и недостатков:

самооценка +
оценка личности
оценка других людей
нет верного ответа

Обеспечивает принятие личностью задач и выбора решений такая функция:

защитная
отражающая
+регуляторная
ретроспективная

Стимулирует личность к развитию и совершенствованию такая функция:

эмоциональная
развивающая +
адаптационная
регуляторная

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

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

самоуважение
+заработная плата
+символы служебного статуса, продвижение по службе
возможность творчества

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

+мотив
интерес
побуждение
мотивация

Искаженное представление человека о собственных возможностях, переоценивание собственных сил и значимости – это

Ответ: завышенная самооценка

Человек с заниженной самооценкой может проявлять такую характеристику как _____

Ответ: страстное желание угодить и нежелание расстроить каждого, кто его о чем-либо попросит

Мероприятие, помогающее в профессиональной самооценке в первую очередь молодому человеку, а также людям, которые в силу тех или иных обстоятельств вынуждены вновь выбирать профессию — это профессиональная _____

Ответ: Ориентация

Активное достижение человеком успехов в профессиональной деятельности, — это _____

Ответ: карьера

Таблица 8 – Критерии оценки сформированности компетенций

Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)		
	на базовом уровне	на повышенном уровне	
	соответствует оценке «удовлетворительно» 50-64% от максимального балла	соответствует оценке «хорошо» 65-85% от максимального балла	соответствует оценке «отлично» 86-100% от максимального балла
ИД-1 _{УК-3} Вырабатывает стратегию командной работы, организует отбор членов команды для достижения поставленной цели	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	по существу отвечает на поставленные вопросы, но испытывает некоторые затруднения в формулировке углубленных структурных элементов задачи, осуществляет поиск и анализ информации для решения поставленной задачи, планирует возможные варианты решения задачи, оценивает за установленное время, допускает неточности при организации работы команды,	принимает активное участие в ходе проведения практического занятия, правильно отвечает на поставленные вопросы, владеет методиками поиска и анализа информации для решения поставленной задачи, уверенно планирует возможные варианты решения задачи, оценивает за установленное время, осуществляет разработку корпоративных нормативных документов
ИД-2 _{УК-3} Организует и корректирует работу команды, в том числе на основе коллегиальных решений	превышая установленное время, допускает неточности при организации работы команды,		
ИД-1 _{УК-6} Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные,			

временные), оптимально их использует. ИД-1 _{ПКос-3} Разрабатывает корпоративные нормативные документы деятельности организации, подразделений и отдельных работников по управлению рисками ИД-3 _{ПКос-3} Формирует оперативный и тактический план работ по управлению рисками; внедряет систему управления рисками на уровне организации, подразделения	оценивании своих ресурсов, разработке по корпоративным нормативным документам деятельности организации и планам по управлению рисками	оценивании своих ресурсов, осуществляет разработку корпоративных нормативных документов деятельности организации и планов по управлению рисками	деятельности организации и по управлению рисками
---	---	---	--

Модуль 7. «Корпоративная культура»

Фонд тестовых заданий для текущего контроля знаний по теме:

Выберите один правильный вариант ответа:

Межкультурное взаимодействие- это:

совокупность разнообразных форм отношений при проведении спортивных мероприятий

совокупность методов и способов ведения бизнеса и воздействия на партнёров с целью получения прибыли

отношение людей к событиям и фактам социальной действительности и их оценка

+совокупность разнообразных форм отношений и общения между индивидами и группами, принадлежащими к разным культурам

Для осуществления процесса взаимодействия необходимо участие:

+ по крайней мере, двух сторон
хотя бы одной стороны
более чем двух сторон
нет правильного ответа

Символы межкультурного взаимодействия:

+это условные знаки, обозначающие какие-то предметы, процессы, явления
это информация в исходном виде, которую автор хочет передать получателю, идея
это желание вступить в общение с другим человеком
нет правильного ответа

Выберите верные типы реакций на другую культуру:

отрицание культурных значений, защита собственного превосходства, минимизация культурных различий, адаптация к новой культуре, интеграция
инокультурное, аномальное, родное, зловещее, интеграция, адаптация, политическое влияние
все ответы верны
нет правильного ответа

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

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

Формы межкультурного взаимодействия:

линейная, прямоугольная, круговая
линейная, гносеологическая, информативная
+линейная, транзакционная, интерактивная
линейная, гносеологическая, информативная

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

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

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

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

Ожидаемые модели поведения и ценности, которые формально или неформально устанавливаются группой – это:

групповая социализация
критерии воспитанности
+социальные нормы
методы образования

Корпоративная культура может меняться под воздействием следующих тенденций:

артефакты, оформление пространства, корпоративные символы могущества компании

групповая социализация, методы воспитания, социальные нормы, критерии образованности

+смена руководства, слабая корпоративная культура, высокие зарплаты
изменение в кадровой политике, создание социальных условий, введение гибкого графика работы

К компонентам культуры относятся:

знания, влияние, ответственность, экономность

влияние, выбор методов, личный опыт, ответственность

ценности, шалость, непослушание, ответственность

+знания, ценности, нормы, обряд, обычай, ритуал, традиции.

Цели взаимодействия персонала:

сокрытие информации, её кодирование, обмен опытом

не допущение раскрытия принимаемых решений

+обмен и передача информации, обмен эмоциями, обмен опытом

средство, с помощью которого сообщение передаётся от источника к получателю

Символы в межкультурной коммуникации:

+это условные знаки, обозначающие какие-то предметы, процессы, явления
это информация в исходном виде, которую автор хочет передать получателю, идея

это желание вступить в общение с другим человеком

нет правильного ответа

Принадлежность индивида к какой-либо культуре или культурной группе, формирующая ценностное отношение человека к самому себе, другим людям, обществу и миру в целом. Это:

инкультурация

эмпатия

социальная норма

+культурная идентичность

Укажите параметры наиболее существенных различий при межкультурном взаимодействии:

+язык, невербальные коды, мировоззрение, ролевые взаимоотношения, модели мышления.

юмор, произношение

кухня, дистанция, внешность

акцент, диалект, использование сленга

Культуры, в которых доминирует нелинейное распределение времени, где за единицу времени возможно выполнение сразу нескольких дел, называют:

Ответ: полихронными

Одна из функций корпоративной культуры является мощным стимулом к росту производительности труда_____

Ответ: мотивация

На этом уровне проявления корпоративной культуры происходит формирование ценностей, норм организационного поведения

Ответ: на уровне личности

Слаженность, взаимодействие, удовлетворение работой и гордость за её результаты; преданность организации и готовность соответствовать её высоким стандартам; высокая требовательность к качеству труда; готовность к переменам, вызванным требованиями прогресса и конкурентной борьбой, невзирая на трудности и бюрократические препоны – это_____

Ответ: эффективная корпоративная культура

Задание

На служебном совещании в ответ на критику прозвучавшую, со стороны подчиненного, начальник начал придирается к нему по мелочам и усилил контроль за его служебной деятельностью.

В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

Ответ: Причина конфликта в неприязни друг к другу на основе несовпадения ценностей, установок, норм и принципов. Ситуативно-управленческие конфликтная ситуация.

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-1ук-3 Вырабатывает стратегию командной работы,	владеет материалом по теме, но допускает неточности при формулировке	по существу отвечает на поставленные вопросы, но испытывает	принимает активное участие в ходе проведения практического занятия, правильно

<p>организует отбор членов команды для достижения поставленной цели ИД-2_{УК-3} Организует и корректирует работу команды, в том числе на основе коллегиальных решений ИД-3_{УК-3} Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; создает рабочую атмосферу, позитивный эмоциональный климат в команде ИД-1_{УК-5} Демонстрирует понимание особенностей различных культур ИД-2_{УК-5} Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур ИД-1_{ПКос-3}</p>	<p>базовых понятий, испытывает затруднения при поиске и анализе информации для решения задачи, планирует возможные варианты решения задачи, оценивает последствия возможных решений, но превышая установленное время, допускает неточности при организации работы команды, разрешении конфликтов и противоречий при деловом общении, при понимании особенностей различных культу. оценивании своих ресурсов, разработке по корпоративным нормативным документам деятельности организации и планам по управлению рисками, разработке предложений по корпоративным нормативным документам деятельности</p>	<p>некоторые затруднения в формулировке углубленных структурных элементов задачи, осуществляет поиск и анализ информации для решения задачи, планирует возможные варианты решения задачи, оценивает за установленное время, допускает неточности при организации работы команды, разрешении конфликтов и противоречий при деловом общении, при понимании особенностей различных культу. оценивании своих ресурсов, разработке предложений по корпоративным нормативным документам деятельности организации и планам по управлению рисками</p>	<p>отвечает на поставленные вопросы, владеет методиками поиска и анализа информации для решения задачи, уверенно планирует возможные варианты решения задачи, оценивает за установленное время, осуществляет разработку предложений по корпоративным нормативным документам деятельности организации и планам по управлению рисками</p>
---	--	---	---

Разрабатывает корпоративные нормативные документы деятельности организации, подразделений и отдельных работников по управлению рискам	организации и планам по управлению рисками		
---	--	--	--

2 ОЦЕНИВАНИЕ ПИСЬМЕННЫХ РАБОТ СТУДЕНТОВ, РЕГЛАМЕНТИРУЕМЫХ УЧЕБНЫМ ПЛАНОМ

Письменные работы учебным планом не предусмотрены.

3 ОПРЕДЕЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТА ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Форма промежуточной аттестации по дисциплине *экзамен*.

Оценочные материалы и средства для проверки сформированности компетенций

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

Выберите один правильный вариант ответа:

1. Команда – это:

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

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

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

3. 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

33. 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-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

Выберите один правильный вариант ответа:

1. Межкультурное взаимодействие- это:

совокупность разнообразных форм отношений при проведении спортивных мероприятий

совокупность методов и способов ведения бизнеса и воздействия на партнёров с целью получения прибыли

отношение людей к событиям и фактам социальной действительности и их оценка

+совокупность разнообразных форм отношений и общения между индивидами и группами, принадлежащими к разным культурам

2. Корпоративная культура может меняться под воздействием следующих тенденций:

артефакты, оформление пространства, корпоративные символы могущества компании

групповая социализация, методы воспитания, социальные нормы, критерии образованности

+смена руководства, слабая корпоративная культура, высокие зарплаты

изменение в кадровой политике, создание социальных условий, введение гибкого графика работы

3. Укажите параметры наиболее существенных различий при межкультурном взаимодействии:

+язык, невербальные коды, мировоззрение, ролевые взаимоотношения, модели мышления.

юмор, произношение

кухня, дистанция, внешность

акцент, диалект, использование сленга

4. К компонентам культуры относятся:

знания, влияние, ответственность, экономность

влияние, выбор методов, личный опыт, ответственность

ценности, шалость, непослушание, ответственность

+знания, ценности, нормы, обряд, обычай, ритуал, традиции.

5. Цели взаимодействия персонала:

сокрытие информации, её кодирование, обмен опытом

не допущение раскрытия принимаемых решений

+обмен и передача информации, обмен эмоциями, обмен опытом

средство, с помощью которого сообщение передаётся от источника к получателю

Дополните

6. Принадлежность индивида к какой-либо культуре или культурной группе, формирующая ценностное отношение человека к самому себе, другим людям, обществу и миру в целом. Это:

Правильный ответ: культурная идентичность

7. Культуры, в которых доминирует нелинейное распределение времени, где за единицу времени возможно выполнение сразу нескольких дел, называют:

Правильный ответ: полихронными

8. Одна из функций корпоративной культуры является мощным стимулом к росту производительности труда_____

Правильный ответ: мотивация

9. На этом уровне проявления корпоративной культуры происходит формирование ценностей, норм организационного поведения

Правильный ответ: на уровне личности

10. Слаженность, взаимодействие, удовлетворение работой и гордость за её результаты; преданность организации и готовность соответствовать её высоким стандартам; высокая требовательность к качеству труда; готовность к переменам, вызванным требованиями прогресса и конкурентной борьбой, невзирая на трудности и бюрократические препоны – это:

Правильный ответ: эффективная корпоративная культура

11. _____ цели реализуют потребности человека в информации, знаниях, творческом труде, самовыражении, общении, отдыхе.

Правильный ответ: социальные

12. В адаптации нового работника с помощью _____ используется сайт предприятия, в котором указана информация о правильном заполнении документов, о последовательности действий по отдельному заданию и др.

Правильный ответ – Интернет-сайта

13. Принцип _____ заключается в том, что должна существовать возможность внесения корректив в систему адаптации в зависимости от условий деятельности организации, а также от адаптируемых работников

Правильный ответ – гибкости

14. Какие факторы не являются коммуникативными барьерами в деловом общении?

Правильный ответ: возраст и повышенная утомляемость участников делового общения.

15. Главный признак неформальной организации – это

Правильный ответ: отношения между людьми, не зафиксированные в организационных положениях;

16. Совокупность групп, классифицированных по уровню образования, стажу работы, полу, возрасту, национальности, семейному положению, направлением мотивации — это

Правильный ответ: социальная структура персонала

17. _____учение о проявлении морали и нравственности в деловом общении, взаимоотношениях деловых партнеров

Правильный ответ: этика делового общения

18. Процесс установления и развития контактов между людьми, который включает в себя процессы обмена информацией, восприятия и понимания другого человека, выработку совместной стратегии взаимодействия – это _____

Правильный ответ: общение

Практико-ориентированные задания:

19. 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.

Решение:

$$TP = 80 - 1,2 - 0,1 - 4,5 = 74,2 \text{ млн. чел.}$$

Правильный ответ: 74,2 млн. чел.

20. В 2023 году в регионе естественный уровень безработицы составлял 5%, а фактический уровень – 8%. Пользуясь законом Оукена, определить величину отставания объема ВВП (ВВП – валовый национальный продукт) в процентах. Если номинальный ВВП в том же году равнялся 60 млрд. руб.

Определить какой объем продукции был потерян из-за безработицы.

Решение:

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%.

Превышение фактического уровня безработицы над естественным уровнем составляет 3% (8%-5%), следовательно, отставание объема производства валового национального продукта составляет:

$$3 * 2,5 = 7,5\%$$

$$60 * 7,5 / 100 = 4,5 \text{ млрд. руб.}$$

Правильный ответ: 4,5 млрд. руб.

21. Определить, в каком предприятии выше коэффициент использования годового фонда рабочего времени, если:

Показатель	Предприятие №1	Предприятие № 2
Отработано всеми работниками за год, тыс. чел.-дней	45,5	38,0
Среднегодовая численность работников, чел.	170	139

Решение:

Коэффициент использования годового фонда рабочего времени – это отношение количества отработанных дней одним работником на нормативное значение (278)

Количество дней, отработанных одним работником в первом предприятии = $(45,5 / 170) \times 1000 = 268$ дней

Количество дней, отработанных одним работником во втором предприятии = $(38,0 / 139) \times 1000 = 273$ дня

Коэффициент использования годового фонда рабочего времени в первом предприятии = $268 / 278$ дней (норматив) = 0,96;

Коэффициент использования годового фонда рабочего времени во втором предприятии = $273 / 278 = 0,98$

Правильный ответ: Коэффициент использования годового фонда рабочего времени выше во втором предприятии 0,02.

Дайте развернутый ответ:

22. Понятие и сущность организационной культуры.

Правильный ответ:

Организационная культура —это философские и идеологические представления, ценности, убеждения, верования, ожидания, нормы, которые связывают организацию в единое целое и разделяются её членами.

Культура формируется годами и десятилетиями. И многие нововведения не приживаются только потому, что противоречат освоенным людьми культурным нормам и ценностям.

Организационная культура представляет собой приобретенные смысловые системы, передаваемые посредством естественного языка и других символических средств, которые выполняют директивные функции и способны создавать культурное пространство и особое ощущение реальности. Приобретая индивидуальный и личный опыт, работники формируют, сохраняют и изменяют свои смысловые системы, в которых отражены их отношения к различным явлениям — миссии организации, планированию, мотивационной политике, производительности, качеству труда и т.д. организационная культура задает некоторую систему координат, которая объясняет, почему организация функционирует именно таким, а не иным образом.

Организационная культура формирует общее культурное пространство, включающее ценности, нормы и поведенческие модели, разделяемые всеми работниками.

23. Совещание, правила проведения.

Правильный ответ:

Совещания – обмен информацией о состоянии дел, принятие решений, имеющих общий интерес.

Совещание рекомендуется проводить, когда возникает необходимость в обмене информацией, анализе ситуации, принятии решений. При этом

нужно определить его цели, повестку, круг участников, дату, время и место проведения, подготовить материалы.

Правила проведения совещаний:

- определение целесообразности проведения;
- определение цели совещания, составление проекта решения;
- ограничение количества участников
- приглашать на совещание следует только тех специалистов, которые компетентны в обсуждаемом вопросе;
- выбор места проведения;
- способ оповещения и приглашения зависит от статуса совещания и от статуса приглашаемых лиц;
- участники совещания обязательно должны получить повестку дня заранее;
- в начале совещания обсуждаются самые важные вопросы, в конце – малозначительные;
- ведение протокола на совещаниях обязательно;

Проект решения совещания, как правило, готовится заранее;

- в конце заседания следует повторить принятые решения, подвести итоги и пояснить, что, кем и к какому времени должно быть выполнено.

24. Понятие и виды организационной структуры предприятия

Правильный ответ:

Структура - это совокупность взаимосвязанных подразделений, или уровней управления и функциональных областей;

К элементам организационной структуры управления относят:

- звено управления;
- ступень (уровень) управления.

Классификация организационных структур:

Линейная структура;

Функциональная структура;

Линейно-функциональная;

Дивизиональная структура;

Бригадная структура;

Проектная структура;

Матричная структура.

25. Организация взаимодействия

Правильный ответ:

Основным средством установления формальных взаимоотношений работников в организации и распределение между ними работы и ответственности является процесс делегирования задач и полномочий.

Полномочие – это организационно закрепленное ограниченное право использовать ресурсы организации и направлять усилия ее работников на выполнение делегируемых задач

Делегирование полномочий — это процесс передачи части функций руководителя другим управляющим или сотрудникам для достижения конкретных целей организации

Внутренние ограничения полномочий определяются:

- уставом, правилом.
- положением о структурных подразделениях.
- должностными инструкциями.

Внешние ограничения полномочий определяют:

- законодательные акты.
- формируются традициями и обычаями.
- другими нормативными документами.

УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

Выберите один правильный вариант ответа:

1. Конечным итогом деятельности человека является:

- цель
- действие
- потребность
- +результат

2. Какой из перечисленных этапов деятельности человека дает оценку этой деятельности:

- цель
- действие
- инстинкт
- +результат

3. КТУ является:

- +индивидуальным оценочным показателем напряженности выполнения задания человека
- показателем уровня организации труда коллектива
- системой управления качеством труда и продукции
- оценивается по нормативам

4. Комплекс специальных теоретических знаний и практических навыков, приобретенных человеком в результате специальной подготовки и опыта работы в данной области, которые позволяют осуществлять соответствующий вид деятельности– это:

- вид трудовой деятельности
- +профессия
- должность
- направление

5. Исходными данными для индивидуальной оценки сотрудника 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
 личное дело сотрудника, должностная инструкция

6. Установите соответствие между этапами карьеры и средним возрастом работника на данном этапе карьерного роста:

Подготовительный	Старше 60 лет
1. Подготовительный	1. 18-22 лет
2. Адаптационный	2. 30-40 лет
3. Стабилизационный	3. Свыше 60 лет
4. Консолидационный	4. 23-30 лет
5. Подготовка ухода на пенсию	5. 40-60 лет

Правильный ответ:

1-1;
 2-4;
 3-2;
 4-5;
 5-3;

Дополните

7. Искаженное представление человека о собственных возможностях, переоценивание собственных сил и значимости – это _____

Правильный ответ: завышенная самооценка

8. Человек с заниженной самооценкой может проявлять такую характеристику как _____

Правильный ответ: страстное желание угодить и нежелание расстроить каждого, кто его о чем-либо попросит

9. Мероприятие, помогающее в профессиональной самооценке в первую очередь молодому человеку, а также людям, которые в силу тех или иных обстоятельств вынуждены вновь выбирать профессию — это профессиональная _____

Правильный ответ: Ориентация

10. Активное достижение человеком успехов в профессиональной деятельности, — это _____

Правильный ответ: карьера

11. Деятельность человека по своей профессии и специальности в определенной сфере и отрасли производства – это _____

Правильный ответ: профессиональная деятельность

12. Как называется совокупность внутренних и внешних условий, которые позволяют реализовывать приоритеты собственной деятельности человека и совершенствовать ее на основе самооценки

Правильный ответ: мотив

13. Совокупность собственных знаний, умений и навыков, личностных свойств и качеств, которыми необходимо обладать человеку для успешного выполнения профессиональных обязанностей – это

Правильный ответ: профессиональная пригодность.

14. Оценка профессиональных знаний и умений, опыта, деловых и нравственных качеств, здоровья и работоспособности – это

Правильный ответ: оценке потенциала работника

15. Оценка, позволяющая установить качество, сложность и результативность труда и его соответствие рабочему месту – это

Правильный ответ: оценке индивидуального вклада

16. _____ – процесс совершенствования навыков и умений сотрудников под руководством приглашенных наставников или наиболее подготовленных собственных специалистов.

Правильный ответ – развитие персонала

17. Под _____ понимается использование новых технологий мультимедиа и Интернет для повышения качества обучения за счет улучшения доступа к ресурсам и сервисам, а также удаленного обмена знаниями и совместной работы.

Правильный ответ – электронным обучением.

18. _____ - портал для определенной целевой аудитории компании, построенный по принципу социальной сети и включающий расширенный функционал для общения и взаимодействия между участниками.

Правильный ответ – корпоративная социальная сеть

19. _____ - это онлайн мероприятие, на котором один или несколько спикеров проводят презентации, тренинги, совещания для группы от нескольких до нескольких тысяч участников в Интернет или корпоративной сети.

Правильный ответ – вебинар

20. _____ – это индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека;

Правильный ответ – карьера

21. _____ — процесс ознакомления, приспособления работников к содержанию и условиям трудовой деятельности, а также к социальной среде организации.

Правильный ответ – адаптация персонала

22. Для работников, осуществляющих свою деятельность с преобладанием _____ труда, определяются рациональные должностные обязанности, права и ответственность, процедуры и правила реализации отдельных процессов и функций.

Правильный ответ: умственного

23. Установление того, какие способности и навыки требуются для выполнения обязанностей на всех линейных и штабных должностях в организации, необходимо для _____

Правильный ответ: эффективной подготовки кадров

24. Документ, регламентирующий назначение и место подразделений на предприятии, их структуру, функции и задачи, права и ответственность и формы поощрения работников – это _____

Дайте развёрнутый ответ:

25. Оценка потенциала работника и её методы

Оценка потенциала работника позволяет определить соответствие характеристик человека нормативной модели рабочего места.

Она может быть определена с помощью совокупности методов:

- Самооценка качеств на основе анкетирования или интервью
- Анализ профессиональных знаний и умений работника
- Медицинское обследование
- Психологическое тестирование
- На основе изучения его недостатка, увлечений
- Данные от его непосредственного руководителя на прежнем рабочем месте

Обычно исходят из общих требований к данной должности и специфических, определяющих должностные обязанности.

Основное требование к личным качествам целесообразно проводить по факторам результативности труда, акцентируя внимание на:

- Знаниях – что он должен знать и что он знает
- Умении – что должен уметь и что умеет
- Свойствах характера – каковы требования к личности и каков он сам.

ПКос-3 Способен к планированию, координированию и нормативному обеспечению интегрированной комплексной деятельности подразделений по управлению рисками в соответствии со стратегическими целями организации

Выберите один правильный вариант ответа:

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

5. Кадровая политика в сфере управления интегрированной комплексной деятельностью сотрудников подразделений по управлению рисками в соответствии со стратегическими целями организации 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
правильный выбор стратегии развития, обеспечение работников стабильной заработной платой, постоянный рост выпускаемой продукции

6. Специальная группа людей, которая посредством различных приемов и способов управленческого воздействия осуществляет управление рисками в соответствии со стратегическими целями организации – это _____

Правильный ответ: субъект управления в риск-менеджменте

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. Определение кадровых потребностей в количественном, качественном, временном и пространственном измерении, необходимых для выполнения задач подразделений по управлению рисками в соответствии со стратегическими целями организации – это _____

Правильный ответ: кадрового планирование

9. Система планов, норм и нормативов, организационных, административных, социальных, экономических и других мероприятий, направленных на решение кадровых проблем и удовлетворения потребностей предприятия в персонале подразделений по управлению рисками в соответствии со стратегическими целями организации – это _____

Ответ: кадровая политика

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

19. 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
Производственная программа, шт.	
Изделие 1	1100
Время для изменения остатка незавершенного производства, ч	
Изделие 1	105
Планируемый процент выполнения норм, %	104
Полезный фонд времени одного работника, ч	432,5

Решение:

1.Определение трудоемкости производственной программы по изделиям конкретного вида работы:

$$T_1 = 0,7 \cdot 1100 = 770$$

2.Определение общей трудоемкости валовой продукции по программе для обоих изделий конкретного вида работы:

$$T_{\text{общ.}} = 770 + 105 = 875$$

3.Расчет времени, необходимого для выполнения производственной программы:

$$T_{\text{пр.}} = (875 \times 100) / 104 = 841,3$$

4.Определение расчетной численности производственного персонала для конкретного вида работы:

$$ч_{\text{пер.}} = 841,3 / 432,5 = 1,9 \text{ чел.}$$

Правильный ответ: Потребность производственного персонала составит 2 чел.

20. Рассчитать численность административно-управленческого персонала. Исходные данные для задачи приведены в таблице

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

Решение:

1. Расчет суммарного времени выполнения работ:

$(500 \cdot 1) + (3000 \cdot 0,5) + (300 \cdot 3) = 2900$ ч.

2. Расчет коэффициента необходимого распределения времени:

$1,3 \cdot 1,12 \cdot 1,1 = 1,6$.

3. Определение расчетной численности персонала:

$Ч_p = (2900 / 1920) 1,6 = 2,4$ человека; принимаемая численность - 3 человека, с условием дополнительной загрузки данной группы сотрудников по выполнению смежных задач.

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 10 – 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
<p>ИД-1_{УК-3} Вырабатывает стратегию командной работы, организует отбор членов команды для достижения поставленной цели</p> <p>ИД-2_{УК-3} Организует и корректирует работу команды, в том числе на основе коллегиальных решений</p> <p>ИД-3_{УК-3} Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; создает рабочую атмосферу, позитивный эмоциональный климат в команде</p> <p>ИД-4_{УК-3} Делегирует полномочия членам команды и распределяет поручения, организует обсуждение результатов работы, принимает ответственность за общий результат</p> <p>ИД-1_{УК-5} Демонстрирует понимание особенностей различных культур</p> <p>ИД-2_{УК-5} Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур</p> <p>ИД-1_{УК-6} Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует.</p> <p>ИД-2_{УК-6} Определяет приоритеты</p>	<p>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 команды, разрешении конфликтов и противоречий при деловом общении, при понимании особенностей различных культу. оценивании своих ресурсов, разработке по корпоративным нормативным документам деятельности организации и планам по управлению рисками, разработке предложений по корпоративным нормативным документам деятельности организации и планам по управлению рисками</p>

<p>личностного роста, образовательные потребности и способы совершенствования собственной (в том числе профессиональной) деятельности на основе самооценки</p> <p>ИД-1_{ПКос-3} Разрабатывает корпоративные нормативные документы деятельности организации, подразделений и отдельных работников по управлению рисками</p> <p>ИД-2_{ПКос-3} Определяет цели и задачи подразделений в соответствии со стратегическими целями организации по управлению рисками</p> <p>ИД-3_{ПКос-3} Формирует оперативный и тактический план работ по управлению рисками; внедряет систему управления рисками на уровне организации, подразделения</p>	
---	--