

КОНТРОЛЬНО-ИЗМЕРИТЕЛЬНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ
ОП.12 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

по специальности

11.02.02 Техническое обслуживание и ремонт радиоэлектронной техники (по отраслям)

Нижний Новгород
2018 г.

РАССМОТРЕНО

на заседании предметно-цикловой комиссии
Гуманитарных и соц.-экон.дисциплин

Протокол № от _____ 201 г.

Председатель ПЦК _____ Н.А.Громова

подпись

СОГЛАСОВАНО

Заместитель руководителя
по УМР

_____ Л.Ю. Шалыминова

подпись

Контрольно-измерительные материалы по учебной дисциплине ОП.12 Управление персоналом разработаны на основе федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 11.02.02 Техническое обслуживание и ремонт радиоэлектронной техники (по отраслям)

Разработчики:

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Нижегородский радиотехнический колледж» (ГБПОУ «НРТК»)

Громова Н.А., преподаватель общепрофессиональных дисциплин

СОДЕРЖАНИЕ

1 ПАСПОРТ КОНТРОЛЬНО-ИЗМЕРИТЕЛЬНЫХ МАТЕРИАЛОВ	4
2 КОМПЛЕКТ МАТЕРИАЛОВ ДЛЯ ТЕКУЩЕЙ АТТЕСТАЦИИ	6
3 КОМПЛЕКТ МАТЕРИАЛОВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ	22

1 ПАСПОРТ КОНТРОЛЬНО-ИЗМЕРИТЕЛЬНЫХ МАТЕРИАЛОВ

Контрольно-измерительные материалы предназначены для проверки результатов освоения дисциплины ОП.12 Управление персоналом программы подготовки специалистов среднего звена по специальности 11.02.02 Техническое обслуживание и ремонт радиоэлектронной техники (по отраслям)

Контрольно-измерительные материалы позволяют оценивать освоение умений и усвоение знаний по дисциплине/ междисциплинарному курсу.

1.1 Контроль и оценка результатов освоения

Результаты обучения (освоенные умения, усвоенные знания)	Формы и методы контроля и оценки результатов обучения
1	2
В результате изучения дисциплины обучающийся должен уметь : <ul style="list-style-type: none">– использовать современные технологии менеджмента;– организовывать работу подчиненных;– мотивировать исполнителей на повышение качества труда;– обеспечивать условия для профессионально-личностного совершенствования исполнителей	Тестирование, решение ситуационных задач, семинарские занятия, оценка домашних работ, опрос (фронтальный и индивидуальный/ устный и письменный)
В результате освоения дисциплины обучающийся должен знать : <ul style="list-style-type: none">– функции, виды и психологию менеджмента;– основы организации работы коллектива исполнителей;– принципы делового общения в коллективе;– информационные технологии в сфере управления производством; особенности менеджмента в области профессиональной деятельности.	Тестирование, решение ситуационных задач, семинарские занятия, оценка домашних работ, опрос (фронтальный и индивидуальный/ устный и письменный)

1.2 Организация промежуточного контроля

Промежуточный контроль освоения учебной дисциплины в форме экзамена.

Экзамен состоит из обязательной и дополнительной части: обязательная часть содержит 2 теоретических вопроса или тест, дополнительная часть — практическое задание.

Задания дифференцируются по уровню сложности. Обязательная часть включает задания, составляющие необходимый и достаточный минимум усвоения знаний и умений в соответствии с требованиями рабочей программы учебной дисциплины «Управление персоналом». Дополнительная часть включает задания более высокого уровня сложности.

Задания предлагаются в виде 2 вопросов или теста и 1 практического задания.

Билеты равноценны по трудности, одинаковы по структуре.

1.3. Освоение профессиональных и общих компетенций

Наименование результата обучения	Средства проверки
ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.	Наблюдение за деятельностью и поведением обучающегося в ходе освоения образовательной программы
ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.	Наблюдение за деятельностью и поведением обучающегося в ходе освоения образовательной программы
ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.	Наблюдение и экспертная оценка эффективности и правильности самоанализа принимаемых решений на практических занятиях
ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	Решение ситуационных задач
ОК5.Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.	Наблюдение за деятельностью и поведением обучающегося в ходе освоения образовательной программы
ОК 6. Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.	Наблюдение и экспертная оценка эффективности и правильности самоанализа принимаемых решений на практических занятиях
ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий.	Наблюдение за деятельностью и поведением обучающегося в ходе освоения образовательной программы
ОК 8. Самостоятельно определять задачи	Анализ полноты, качества,

профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.	достоверности, логичности изложения найденной информации
ОК 9. Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.	Наблюдение за деятельностью и поведением обучающегося в ходе освоения образовательной программы

2 КОМПЛЕКТ МАТЕРИАЛОВ ДЛЯ ТЕКУЩЕЙ АТТЕСТАЦИИ

Тематика рефератов по дисциплине «Управления персоналом»

1. Управление персоналом как специфическая сфера управления.
2. Эволюция концепций управления человеческими ресурсами.
3. Стратегическое управление персоналом организации.
4. Кадровая политика организации.
5. Планирование работы с персоналом в организации.
6. Службы персонала и их функции.
7. Современная организация подразделений по работе с персоналом.
8. Анализ и аттестация работы.
9. Управление поведением персонала организации.
10. Маркетинг персонала.
11. Организация рабочего времени персонала предприятия и управление им.
12. Административные методы управления персоналом.
13. Экономические методы управления персоналом.
14. Социально-психологические методы управления персоналом.
15. Процессы отбора и найма персонала.
16. Деловая оценка персонала.
17. Методы оценки индивидуальной деятельности персонала.
18. Аттестация как персонал-технология.
19. Мотивация персонала.
20. Системы оплаты и стимулирования персонала.
21. Трудовая адаптация работников.
22. Профессиональное развитие и обучение персонала, подготовка кадров.
23. Концепция непрерывного обучения управленческого персонала.
24. Тенденции развития центров управления персоналом в странах Западной Европы, США, Японии.
25. Управление деловой карьерой персонала.
26. Планирование карьеры и делового успеха.
27. Активизация творческого потенциала работников.
28. Управление дисциплиной труда.

- 29.Трудовая мобильность работников и пути сокращения текучести кадров.
- 30.Управление компетенцией персонала организации.
- 31.Руководство персоналом как разновидность власти.
- 32.Характер, содержание труда и роль руководителя в организации.
- 33.Стили и методы работы руководителя организации.
- 34.Основные подходы и принципы формирования коллектива.
- 35.Участие персонала в управлении организацией.
- 36.Организация труда управленческого персонала.
- 37.Управление реализацией деятельности персонала организации.
- 38.Управленческая команда.
- 39.Использование персонала.
- 40.Эффективность управления человеческими ресурсами.
41. Подходы к процессу делегирования полномочий: российские и зарубежные модели
42. Многомерные модели руководства и их особенности
43. Сравнительный анализ одномерных стилей руководства и оценка их эффективности
44. Мотивация и стимулирование труда на российских предприятиях
- 45.Особенности применения морально психологических методов стимулирования труда
46. Деловая беседа как форма устного обмена информацией
47. Цели и особенности проведения собраний и совещаний
48. Особенности управления внутриорганизационными конфликтами
49. Стратегия и тактика деловых переговоров
50. Оценка эффективности функционирования кадровых служб и тенденции их развития на российских предприятиях

Задания по теме «Организационная структура системы управления персоналом организации» (Обучающийся самостоятельно выбирает организацию и выполняет по ней ряд заданий).

1. Выбор организации.
2. Дать общую характеристику выбранной организации:
 - 2.1. Полное наименование организации (на русском языке);
 - 2.2 Юридический адрес организации;
 - 2.3 Год образования организации;
 - 2.4 Учредители и (или) собственники организации;
 - 2.5 Вид (сфера) деятельности, полномочия и цели организации;
 - 2.6 Нормативно-правовая база организации.
3. Структура (концепция) управления персоналом в организации:
 - 3.1 Подробное описание (с примерами) структуры управления персоналом в организации;

3.2 Основные аспекты структуры управления персоналом в организации.

4. Структура персонала организации:

4.1

- списочная (фактическая) численность
- явочная численность
- структура персонала по стажу
- возрастная структура
- структура по полу
- профессиональная структура
- структура персонала по уровню образования

4.2

- руководители (*в т. ч. высшего, среднего и низового звеньев*);
- специалисты (*экономисты, юристы, бухгалтеры и др.*);
- технические исполнители;
- рабочие (основные и вспомогательные);
- работники соц. инфраструктуры (*лица, занятые культурно-бытовым, жилищно-коммунальным обслуживанием персонала организации*).

5. Принципы кадровой политики организации (*используемый принцип + пример его использования в организации*).

6. Тип кадровой политики организации (*краткая характеристика*).

7. Определение стиля управления руководителя организации (*с описанием и примерами*).

8. Правовое обеспечение организации.

Тестовые задания – это материал учебной дисциплины определенного объема, содержания и формы, предназначенные для контроля знаний, это варьирующая по элементам содержания и по трудности единица контрольного материала, сформулированная в утвердительной форме предложения с неизвестным. Цель разработки заданий – создание теста для объективной проверки и оценки знаний.

Для подготовки тестов для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине «Управление персоналом» были использованы такие формы (виды, типы) тестовых заданий как закрытые и задания на установление соответствия.

Характеристика используемых форм тестовых заданий

Формы тестовых заданий	Модификация
Закрытые	Вопросы с выбираемыми ответами, вариантами ответов, множественным выбором. К ним относят: фасетные задания (с изменяющимся ключевым словом), задания-задачи с

	предлагаемыми вариантами ответов – числами.
На установление соответствия	Устанавливается соответствие элементов одного множества элементам другого. К ним относят: термины-определения, показатели-способы расчета, различные операции.

Тестовые задания:

Раздел 1. Управление человеческими ресурсами как составной элемент эффективного менеджмента

1. Структура трудовых ресурсов отражает распределение:

- а) по профессиям;
- б) степени тяжести труда;
- в) производительности труда;
- г) прибыльности.

2. Какие подразделения не входят в организационную структуру управления персоналом?

- а) отдел трудовых отношений;
- б) отдел исследований по персоналу;
- в) бухгалтерия;
- г) хозяйственный отдел.

3. Служба управления персоналом создается, если в организации заняты не менее, человек:

- а) 50;
- б) 100;
- в) 200.

4. К функциям службы управления персоналом не относятся:

- а) обеспечение соблюдения техники безопасности;
- б) развитие персонала;
- в) адаптация персонала.

5. Является ли планирование карьеры и развитие персонала функциями служб управления персоналом?

- а) да;
- б) нет.

6. Какие типы оргструктуры управления персоналом встречаются на практике?

- а) элементарная;
- б) линейная;
- в) горизонтальная;
- г) функциональная;
- д) матричная.

7. Какие элементы необходимо учитывать при построении оргструктуры управления персоналом?

- а) вид связи;
- б) ее содержание;
- в) консультирование;

- г) периодичность;
 - д) материальные носители.
8. Главная цель управления персоналом состоит:
- а) в максимально эффективном использовании потенциала работников для обеспечения роста эффективности работы организации;
 - б) минимизации потерь рабочего времени;
 - в) обеспечении удовлетворенности трудом.
9. Экономические методы управления персоналом отличает:
- а) прямой характер воздействия;
 - б) косвенный характер воздействия.
10. К административным (организационным) методам относятся:
- а) планирование расходов на персонал;
 - б) утверждение административных норм и нормативов;
 - в) издание приказов и распоряжений
 - г) повышение квалификации;
 - д) разработка положений, должностных инструкций.
11. К материальным стимулам относится:
- а) участие в прибылях;
 - б) гибкие социальные выплаты;
 - в) улучшение условий труда;
 - г) статус в коллективе.
12. К моральным стимулам относится:
- а) участие в прибылях;
 - б) гибкие социальные выплаты;
 - в) улучшение условий труда;
 - г) статус в коллективе.
13. Мотивация — это процесс сознательного выбора человеком того или иного типа трудового поведения:
- а) да;
 - б) нет.
14. Является ли расширение и обогащение труда способом мотивации?
- а) да;
 - б) нет.
15. Общественное признание заслуг работника является стимулом:
- а) да;
 - б) нет.
16. Морально-психологический климат в коллективе согласно теории Ф. Герцберга является:
- а) гигиеническим фактором;
 - б) мотиватором.
17. В чем заключаются цели организации:
- а) конкретные конечные состояния или желаемые результаты, которых люди стремятся добиться, работая по одиночке, каждый «сам за себя»
 - б) конкретные конечные состояния или желаемые результаты, которых люди стремятся добиться, работая вместе(в одной организации)

в) желаемые результаты

г) ответственность за подбор сотрудников организации

18. Задачи организации традиционно делятся на три категории:

а) работа с людьми, предметами (сырьем, инструментами, машинами, оборудованием) и информацией.

б) работа с людьми

в) работа с предметами (сырье, инструменты)

г) работа с информацией

19. Интенсивная технология по Д. Томпсону:

а) Использует автоматизированное оборудование, которое работает круглые сутки для непрерывного изготовления (переработки), одинакового по характеристикам продукта в больших объемах

б) Изготавливается большое количество изделий, которые идентичны друг другу или очень похожи

в) Одновременно изготавливается одно или малая серия одинаковых изделий в качестве опытного образца либо для определенного покупателя и по его спецификациям

г) Применение специальных приемов, навыков или услуг для того, чтобы произвести определенные изменения в конкретном материале, поступающем для обработки

20. Единичное, мелкосерийное или индивидуальное производство по Д. Вудворду:

а) Одновременно изготавливается одно или малая серия одинаковых изделий в качестве опытного образца либо для определенного покупателя и по его спецификациям

б) Применение специальных приемов, навыков или услуг для того, чтобы произвести определенные изменения в конкретном материале, поступающем для обработки

в) Осуществляются встречи групп людей, являющихся или стремящихся быть взаимно полезными

г) Применяются серии взаимозависимых задач, которые должны выполняться последовательно

21. Основными факторами, влияющими на индивидуальное поведение и успешность деятельности людей, являются:

а) только способности

б) только одаренность и предрасположенность

в) только предрасположенность

г) способности, предрасположенность, одаренность, потребности, ожидания, восприятие, отношение, точка зрения, ценности

22. Кто был автором (авторами) книги «Основы менеджмента»:

а) М. Мескона

б) М. Альберта

в) Ф. Хедоури

г) М. Мескона, М. Альберта и Ф. Хедоури

23. Реализация общих задач требует создания необходимых условий в сфере управления:

- а) функций маркетинга, планирования, организации, оперативного руководства, контроля и мотивации
- б) только функции контроля и оперативного руководства
- в) только функции организации и мотивации
- г) только функций маркетинга

24. При реализации функции планирования роль управления персоналом заключается:

- а) в формировании кадровой политики
- б) планировании кадрового, информационного, технического и т.д. обеспечения системы управления персоналом
- в) планировании подготовки, переподготовки и повышение квалификации персонала и планировании подбора персонала
- г) всё выше перечисленное

25. Структурой организации называются:

- а)) Логические взаимоотношения уровней управления и функциональных областей, построенные в такой форме, которая не позволяет наиболее не эффективно достигать целей организации
- б) Логические взаимоотношения уровней управления и функциональных областей, построенные в такой форме, которая позволяет наиболее эффективно достигать целей организации
- в) Логические взаимоотношения уровней управления
- г) Логические взаимоотношения уровней управления и функциональных областей, построенные в такой форме, которая позволяет наиболее не эффективно достигать целей организации

26. При реализации функции организации роль управления персоналом связана с:

- а) определением функций подразделений и организацией, исходя из этого подбора и расстановки персонала с учетом профессиональных, демографических, психологических и других факторов.
- б) только определением функций подразделений и организацией
- в) подбором и расстановки персонала с учетом финансовых, психологических факторов
- г) ничем из выше перечисленного

27. В современном постиндустриальном обществе главным элементом и движущей силой технического, экономического и социального прогресса становится

- а) ресурсы
- б) человек
- в) труд
- г) капитал

28. Управление персоналом (кадрами, трудовыми ресурсами и т.п.) является составной частью..

- а) менеджмента
- б) системы
- в) организации
- г) экономики

29. Управление кадрами как система включает следующие блоки

Найди лишнее

- а) Контроль
- б) Достижение эффективности и справедливости
- в) Постановка целей
- г) Анализ ситуации

30. Права наемного работника. Найдите лишнее

- а) он не может рассматриваться как однородная субстанция
- б) он может бастовать
- в) он может уволиться из организации по собственному желанию
- г) он не может переучатся другим профессиям

31. Одним из постулатов теории «человеческих ресурсов» является

- а) обстоятельства, определяющие эффективность использования персонала
- б) определение затрат нанимателя на отбор персонала
- в) попытка оценить использование рабочей силы с помощью ценностных категорий
- г) аспект использования человеческих ресурсов

32. Важной особенностью формирования трудовых ресурсов на фирме является

- а) формирование не традиционного работника
- б) признание социально-психологической природы человека
- в) гибкая организация труда
- г) управления человеческими ресурсами

33. Управление человеческими ресурсами сводится к управлению системой человеческих ресурсов, которая определяется как

- а) как система для организации и управления процессами отбора, обучения и оценки кадров
- б) как составление прогноза потребности по отдельным категориям персонала
- в) как расчетливый управленческий выбор с учетом психологических особенностей личности работника
- г) как экономические мотивации для инвестирования

34. Человеческие ресурсы-

- а) опытные работники
- б) люди которые являются капиталом
- в) не являются проблематичной задачей
- г) наиболее острая проблема управления

35. кадрово-образовательная политика фирмы рассматривается как инновационный процесс, реализуется на уровне корпорации как кадровая политика, Это связано с тем..

- а) организация как система может работать эффективно лишь при взаимосвязке всех перечисленных интересов элементов социальной подсистемы и подчинения их своим целям и задачам
- б) подсистема связана с реакцией и поступками людей на команды управления
- в) что в современной теории и практике менеджмента корпорация представляет собой менеджмента корпорация представляет собой социотехническую систему, целью которой является получение устойчивой прибыли
- г) это позволяет представить корпорацию как совокупность двух подсистем: технической и социальной

36. Управление человеческими ресурсами сводиться к
- а) к значительному расширению масштабов применения внутрифирменного обучения персонала
 - б) к активным методам вербовки и отбора персонала вне фирмы
 - в) к составлению прогноза потребности по отдельным категориям персонала
 - г) к управлению системой человеческих ресурсов, которая определяется как система для организации и управления процессами отбора, обучения и оценки кадров
- Раздел 2. Управление поведением персонала организации*
37. Наиболее эффективным методом разрешения трудовых конфликтов является:
- а) увольнение одной из сторон конфликта;
 - б) вмешательство руководства;
 - в) переговоры.
38. Основными характеристиками персонала предприятия являются:
- а) состав;
 - б) численность;
 - в) структура.
39. Каким органом определяются полномочия трудового коллектива?
- а) общим собранием (конференцией);
 - б) производственным совещанием;
 - в) профсоюзным комитетом.
40. Какой вид социально-экономического поведения является важнейшим в формировании социально-трудовых отношений?
- а) трудовой;
 - б) демографический;
 - в) потребительский;
 - г) профессиональный.
41. Коллективный договор — это:
- а) договор между профсоюзами и работодателями;
 - б) документ, регулирующий правила внутреннего трудового распорядка;
 - в) правовой акт, заключаемый работниками и работодателем.
42. На какой срок заключается коллективный договор?
- а) пять лет;
 - б) не более трех лет;
 - в) один год.
43. Забастовка — это временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора:
- а) да;
 - б) нет.
44. Содержание трудового договора регламентируется:
- а) тарифным соглашением;
 - б) трудовым кодексом;
 - в) коллективным договором.
45. Что не является субъектом социально-трудовых отношений?
- а) отрасль;

- б) наемный работник;
- в) работодатель;
- г) государство.

46. Сколько основных этапов включает процесс разработки коллективного договора?

- а) пять;
- б) три;
- в) семь;

47. Какой главный документ во взаимоотношениях работодателя и работника?

- а) коллективный договор;
- б) трудовой договор;
- в) правила внутреннего трудового распорядка.

Вопросы, задания и тесты

48. На какой срок заключаются трудовые договоры?

- а) неопределенный срок;
- б) определенный срок;
- в) один год.

49. Что является ответным действием работодателя на выполнение работником трудовой функции?

- а) заработная плата;
- б) социальные льготы;
- в) установление специальных надбавок.

50. В чем заключается отличие коллективного договора от соглашения?

- а) в уровне социального партнерства;
- б) в сроках заключения;
- в) в ходе обсуждения.

51. Какой тип кадровой политики предполагает преимущественное использование внутренних источников подбора персонала:

- а) открытый;
- б) закрытый;
- в) корпоративный.

52. На каком уровне определяется тип кадровой политики:

- а) вышестоящая организация;
- б) высший уровень управления организации;
- в) служба управления персоналом;
- г) линейные менеджеры.

53. Если руководство осуществляет контроль за симптомами негативного состояния в работе с персоналом и принимает меры по локализации проблем, то такая кадровая политика называется:

- а) превентивной кадровой политикой;
- б) активной кадровой политикой;
- в) пассивной кадровой политикой;
- г) реактивной кадровой политикой.

54. Наличие у руководителя обоснованных прогнозов развития ситуации при одновременном недостатке средств для оказания влияния на персонал называется:

- а) превентивной кадровой политикой;
 - б) реактивной кадровой политикой;
 - в) активной кадровой политикой;
 - г) пассивной кадровой политикой.
55. От каких факторов зависит выбор организацией закрытой и открытой кадровой политики:
- а) факторов внешней среды;
 - б) характеристик трудового коллектива;
 - в) стиля управления;
 - г) корпоративной культуры.
56. Какие функции не являются функциями маркетинга персонала?
- а) изучение и прогнозирование рынка труда;
 - б) расчет заработной платы;
 - в) выбор источников и путей покрытия потребности в персонале;
 - г) продажа товаров и услуг.
57. Самомаркетинг — это реализация карьерного потенциала личности:
- а) да;
 - б) нет.
58. Выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время — это:
- а) совмещение;
 - б) совместительство.
59. Какого вида адаптации не существует:
- а) профессиональная;
 - б) временная;
 - в) психофизиологическая;
 - г) социально-психологическая.
60. Отбор персонала — это:
- а) определение профессиональной пригодности человека;
 - б) проверка профессиональных знаний кандидата;
 - в) инструмент проверки профессиональных знаний.
61. Приспособление работника к новой среде и трудовому коллективу называется:
- а) профориентацией;
 - б) профотбором;
 - в) адаптацией.
62. Показателем успешной адаптации работников является:
- а) низкая текучесть кадров;
 - б) нарушение трудовой дисциплины;
 - в) рост процента брака.
63. Что может вызвать ошибки при отборе персонала?
- а) предубежденность по отношению к кандидатам;
 - б) некомпетентность проводящего отбор;
 - в) влияние личных эмоций.
64. Резюме является:
- а) официальным документом;

- б) инструментом самомаркетинга;
 - в) характеристикой человека.
65. Что не включает в себя планирование обучения?
- а) выбор ресурсов;
 - б) выбор формы обучения;
 - в) проведение обучения;
 - г) бюджетирование обучения.
66. По истечении какого периода следует пересматривать состав кадрового резерва?
- а) двух лет;
 - б) пяти лет;
 - в) шести месяцев.
67. Из каких разделов состоит подготовка кадрового резерва?
- а) теоретическая подготовка;
 - б) специальная программа;
 - в) повышение квалификации;
 - г) индивидуальная подготовка.
68. Кто подает заявку на обучение сотрудников?
- а) сам сотрудник;
 - б) линейный руководитель;
 - в) руководитель службы управления персоналом.
69. Какие виды деловой карьеры имеются в организации?
- а) профессиональная;
 - б) внутриорганизационная;
 - в) трудовая.
70. Определите последовательность этапов коучинга:
- а) достижение успеха;
 - б) планирование шагов (действий);
 - в) анализ текущей ситуации;
 - г) поддержание мотивации;
 - д) постановка задачи (целей).
71. Основой выделения стадий развития карьеры служит:
- а) возраст сотрудника;
 - б) квалификация сотрудника;
 - в) стаж работы в одной организации.
72. На каком из этапов карьеры работника растет его потребность в самоутверждении, достижении большей независимости?
- а) на этапе сохранения;
 - б) на этапе продвижения;
 - в) на этапе завершения.
72. Основной фактор, определяющий особенности и тенденции поведения человека:
- а) Характер
 - б) Поведение других людей
 - в) Внешняя среда
 - г) Работа
73. Характер можно определить как:

- а) Способность
 - б) Потребность
 - в) Темперамент
 - г) Нет правильного ответа
74. Характер формируется:
- а) При рождении
 - б) В процессе обучения
 - в) В процессе биологического роста
 - г) Нет правильного ответа
75. Правильное утверждение:
- а) Характер следует рассматривать с точки зрения группы индивидов в целом
 - б) Характер является целостным понятием, выражающим присущую индивиду личность
 - в) В процессе взаимодействия индивида и социо-культурной средой формирование характера не происходит
 - г) Характер – это неустойчивый тип мышления
76. Показателем эмоционального пробуждения состояния человека является:
- а) Интровертность
 - б) Авторитаризм
 - в) Невторизм
 - г) Экстравертность
77. Восприимчивость к собственным чувствам это:
- а) Интровертность
 - б) Авторитаризм
 - в) Невторизм
 - г) Экстравертность
78. Когда люди с наиболее высокой мотивацией достигают наилучших результатов:
- а) Всегда
 - б) Когда работа является для них вызовом (+)
 - в) Никогда
 - г) Зависит от удачи
79. Характеры подразделяются на:
- а) Авторитарный и генетический
 - б) Авторитарный и тоталитарный
 - в) Авторитарный и демократический
 - г) Демократический и генетический
80. Классификацию характеров по типам А и В ввели:
- а) Маркс и Энгельс
 - б) Фридман и Роузман
 - в) Макиавелли и Гоббс
 - г) Фридман и Гилбрэд
81. Система личностных характеристик создана:
- а) Марксом
 - б) Марксоном
 - в) Роузманом

г) Фридманом

Раздел 3. Проблемы лидерства и межличностных коммуникаций в организации

82. Корпоративную культуру организации создает:

- а) персонал организации;
- б) вышестоящая организация;
- в) руководитель организации.

83. Внутренние коммуникации — это:

- а) обмен информацией между организацией и ее внешней средой;
- б) осуществление информационных обменов между элементами организации.

84. Что не относится к основным средствам вербальных коммуникаций?

- а) доклад;
- б) положения;
- в) жесты;
- г) проявление эмоций;
- д) сообщения.

85. Определите порядок этапов формирования корпоративной культуры организации:

- а) разработка информационного дизайна;
- б) определение миссии организации;
- в) формирование традиций организации;
- г) особенности организации и условий труда.

86. Что из перечисленного не является элементом корпоративного стиля организации?

- а) корпоративные предпочтения в одежде;
- б) понимание целей организации;
- в) профессиональная лексика и условные обозначения;
- г) организация рабочего времени персонала.

87. Какая методика оценки персонала является традиционной?

- а) метод 360 градусов;
- б) управление по целям;
- в) аттестация.

88. В чем заключается особенность методики оценки 360 градусов?

- а) оценивают четыре группы людей;
- б) оценивает руководство;
- в) оценивают коллеги.

89. Преимущества экспресс-оценки персонала состоят:

- а) в экономии времени;
- б) экономии средств;
- в) детальной оценке персонала.

90. Определите очередность этапов проведения аттестации персонала:

- а) подготовка документов;
- б) анализ результатов аттестации;
- в) проведение процедуры аттестации.

91. Какие три типа аттестации сложились в российской практике?

- а) специалистов;

- б) государственных служащих;
- в) научно-педагогических работников;
- г) персонала организации.

92. Какая форма информационных материалов не свойственна для PR?

- а) пресс-релиз;
- б) карта управленческих решений;
- в) медиа-КИТ;
- г) кейс-история.

93. Что не относится к средствам массовой информации?

- а) информационные агентства;
- б) пресса;
- в) кадровые агентства;
- г) радио;
- д) телевидение;
- е) журналистика;
- ж) Интернет.

94. Какие параметры не относятся к числу основных при анализе эффективности PR?

- а) информированность общественности;
- б) мотивация персонала и специалистов;
- в) оценка качества продукции.

95. Какой орган СМИ является самым оперативным и доступным?

- а) телевидение;
- б) печатные издания;
- в) радио;
- г) Интернет.

96. Корпоративные издания могут служить целям:

- а) внутреннего PR;
- б) внешнего PR;
- в) внутреннего PR и внешнего PR.

97. Аутсорсинг означает выполнение каких-либо работ или операций силами внешних фирм:

- а) да;
- б) нет.

98. Корпоративные издания делятся:

- а) на презентационные;
- б) рекламные;
- в) информационные;
- г) профильные.

99. Какие кадровые документы не являются обязательными организации?

- а) положение о персонале;
- б) правила внутреннего трудового распорядка;
- в) график сменности;
- г) трудовая книжка.

100. Какие кадровые документы являются обязательными в организации?

- а) график отпусков;
- б) положение об охране коммерческой тайны;
- в) табель учета использования рабочего времени;
- г) коллективный договор.

101. Имеет ли юридическую силу приказ, оформленный не по образцу унифицированной формы?

- а) да;
- б) нет.

102. Трудовая книжка — это:

- а) документ, определяющий состав организационных подразделений и перечень должностей;
- б) основной документ о трудовой деятельности и трудовом стаже работника;
- в) документ для учета времени, фактически отработанного работником.

103. Каков нормативный срок хранения графика отпусков? а) 3 года;

- б) 5 лет;
- в) 1 год.

104. Объектом аудита управления персоналом являются:

- а) производственная деятельность организации;
- б) трудовой коллектив организации;
- в) методы управления персоналом.

105. Какие профессиональные организации не являются профессиональными организациями по управлению персоналом?

- а) Российская ассоциация по связям с общественностью;
- б) Ассоциация менеджеров;
- в) Национальный союз кадровиков;
- г) Клуб СУПЕР

106. По каким позициям целесообразно проводить оценку эффективности управления персоналом?

- а) анализ себестоимости продукции;
- б) оценка организации управленческого труда;
- в) анализ технологии управления персоналом;
- г) анализ качества управления персоналом.

107. Расходы на персонал подразделяются:

- а) на основные
- б) дополнительные
- в) прямые

108. Деловое поведение понимается как :

- а) осуществление работниками тех целей, которые ставит перед ними непосредственный руководитель, наделяя ответственностью за своевременную и качественную реализацию
- б) плохое осуществление работниками тех целей, которые ставит перед ними непосредственный руководитель, наделяя ответственностью за своевременную и качественную реализацию
- в) осуществление работниками своих целей

г)) осуществление работниками тех целей, которые ставит перед ними непосредственный руководитель, не наделяя ответственностью за своевременную и качественную реализацию

109. Профессиональная деятельность описывается формулой:

- а) «результат - средство - цель»
- б) «цель - средство - результат»
- в) «средство - цель- результат»
- г) правильный ответ отсутствует

110. Поведенческие реакции на стресс ,можно выделить его фазы:

- а) Фаза дезадаптации
- б) Фаза мобилизации
- в) Фаза дезорганизации
- г) Все три фазы

Критерии оценки текущей аттестации

Проведение текущего контроля успеваемости студентов в форме тестирования предусмотрено Балльно-рейтинговой технологией оценки знаний обучающихся. Количество баллов, набираемых студентом в ходе текущей и промежуточной аттестации, устанавливается в соответствии с Учебно-тематическим рейтингом дисциплины «Управление персоналом».

Критерием оценки текущей аттестации по итогам изучения отдельных блоков дисциплины, проводимой в форме тестирования, является количество правильных ответов:

- до 50 % правильных ответов – 0 баллов,
- 50 - 69 % правильных ответов – 1 балл,
- 70 – 89 % правильных ответов – 2 балла,
- 90 - 100 % правильных ответов – 3 балла.

3 КОМПЛЕКТ МАТЕРИАЛОВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

4.1. Перечень теоретических вопросов к дифференцированному зачету

Вопросы к дифференцированному зачету по дисциплине «Управление персоналом»

1. Содержание дисциплины, её предмет и задачи.
2. Управление персоналом как специфическая сфера управления.
3. Эволюция концепций управления человеческими ресурсами.
4. Стратегическое управление персоналом организации.
5. Кадровая политика организации.
6. Планирование работы с персоналом в организации.
7. Службы персонала и их функции.
8. Современная организация подразделений по работе с персоналом.
9. Анализ и аттестация работы.
10. Управление поведением персонала организации.
- 11.Маркетинг персонала.

12. Организация рабочего времени персонала предприятия и управление им.
13. Административные методы управления персоналом.
14. Экономические методы управления персоналом.
15. Социально-психологические методы управления персоналом.
16. Процессы отбора и найма персонала.
17. Деловая оценка персонала.
18. Методы оценки индивидуальной деятельности персонала.
19. Аттестация как персонал-технология.
20. Мотивация персонала.
21. Системы оплаты и стимулирования персонала.
22. Трудовая адаптация работников.
23. Профессиональное развитие и обучение персонала, подготовка кадров.
24. Концепция непрерывного обучения управленческого персонала.
25. Тенденции развития центров управления персоналом в странах Западной Европы, США, Японии.
26. Управление деловой карьерой персонала.
27. Планирование карьеры и делового успеха.
28. Активизация творческого потенциала работников.
29. Управление дисциплиной труда.
30. Трудовая мобильность работников и пути сокращения текучести кадров.
31. Управление компетенцией персонала организации.
32. Руководство персоналом как разновидность власти.
33. Характер, содержание труда и роль руководителя в организации.
34. Стили и методы работы руководителя организации.
35. Основные подходы и принципы формирования коллектива.
36. Участие персонала в управлении организацией.
37. Организация труда управленческого персонала.
38. Управление реализацией деятельности персонала организации.
39. Управленческая команда.
40. Использование персонала.
41. Эффективность управления человеческими ресурсами.
42. Подходы к процессу делегирования полномочий: российские и зарубежные модели
43. Многомерные модели руководства и их особенности
44. Сравнительный анализ одномерных стилей руководства и оценка их эффективности
45. Мотивация и стимулирование труда на российских предприятиях
46. Особенности применения морально психологических методов стимулирования труда

- 47. Деловая беседа как форма устного обмена информацией
- 48. Цели и особенности проведения собраний и совещаний
- 49. Особенности управления внутриорганизационными конфликтами
- 50. Стратегия и тактика деловых переговоров
- 51. Оценка эффективности функционирования кадровых служб и тенденции их развития на российских предприятиях

Тестовые задания для экзамена

ВАРИАНТ I

1. В современном постиндустриальном обществе главным элементом и движущей силой технического, экономического и социального прогресса становится
 - а) ресурсы
 - б) человек
 - в) труд
 - г) капитал
2. Управление персоналом (кадрами, трудовыми ресурсами и т.п.) является составной частью..
 - а) менеджмента
 - б) системы
 - в) организации
 - г) экономики
3. Управление кадрами как система включает следующие блоки
Найди лишнее
 - а) Контроль
 - б) Достижение эффективности и справедливости
 - в) Постановка целей
 - г) Анализ ситуации
4. Права наемного работника. Найдите лишнее
 - а) он не может рассматриваться как однородная субстанция
 - б) он может бастовать
 - в) он может уволиться из организации по собственному желанию
 - г) он не может переучатся другим профессиям
5. Одним из постулатов теории «человеческих ресурсов» является
 - а) обстоятельства, определяющие эффективность использования персонала
 - б) определение затрат нанимателя на отбор персонала
 - в) попытка оценить использование рабочей силы с помощью ценностных категорий
 - г) аспект использования человеческих ресурсов
6. Важной особенностью формирования трудовых ресурсов на фирме является
 - а) формирование не традиционного работника
 - б) признание социально-психологической природы человека
 - в) гибкая организация труда
 - г) управления человеческими ресурсами

7. Управление человеческими ресурсами сводиться к управлению системой человеческих ресурсов, которая определяется как

- а) как система для организации и управления процессами отбора, обучения и оценки кадров
- б) как составление прогноза потребности по отдельным категориям персонала
- в) как расчетливый управленческий выбор с учетом психологических особенностей личности работника
- г) как экономические мотивации для инвестирования

8. что человеческие ресурсы-

- а) опытные работники
- б) люди которые являются капиталом
- в) не являются проблематичной задачей
- г) наиболее острая проблема управления

9. кадрово-образовательная политика фирмы рассматривается как инновационный процесс, реализуется на уровне корпорации как кадровая политика, Это связано с тем..

- а) организация как система может работать эффективно лишь при взаимосвязке всех перечисленных интересов элементов социальной подсистемы и подчинения их своим целям и задачам
- б) подсистема связана с реакцией и поступками людей на команды управления
- в) что в современной теории и практике менеджмента корпорация представляет собой менеджмента корпорация представляет собой социотехническую систему, целью которой является получение устойчивой прибыли
- г) это позволяет представить корпорацию как совокупность двух подсистем: технической и социальной

10. Управление человеческими ресурсами сводиться к

- а) к значительному расширению масштабов применения внутрифирменного обучения персонала
- б) к активным методам вербовки и отбора персонала вне фирмы
- в) к составлению прогноза потребности по отдельным категориям персонала
- г) к управлению системой человеческих ресурсов, которая определяется как система для организации и управления процессами отбора, обучения и оценки кадров

11. В содержательных теориях основой мотивации является...

- а) поведение личности
- б) лидерский стиль руководства
- в) удовлетворение личных потребностей
- г) принцип социализации

12. Сущность Классической теории Ф. Тейлора состоит в том...

- а) что работники будут сильно мотивированы, если их вознаграждение непосредственно связано с уровнем производительности труда
- б) каждый конкретный момент времени человек будет стремиться к удовлетворению той потребности
- в) в каждый данный момент одна из потребностей будет доминирующей
- г) руководитель должен знать, какие потребности движут подчиненными, какие

потребности со временем станут более активными

13. Созданная им иерархия потребностей показала

а) потребностями может быть использована для корректировки политики стимулов на производстве

б) что они начинают влиять на поведение

в) что удовлетворение одной потребности подвигает человека к последующей

г) удовлетворенные потребности из-за изменения ситуации больше не выполняются

14. Нижняя ступень с неудовлетворенными потребностями может быть

использована для...

а) для разных работников.

б) для корректировки политики стимулов на производстве

в) для создания эффективной системы управления мотивационными факторами

г) для создания модели мотивации в результате удовлетворения потребностей

15. Теория потребностей Мак-Клелланда основана на...

а) на удовлетворении потребностей работников

б) на мативации

в) на основе удовлетворения названной потребности

г)а создании модели мотивации в результате удовлетворения потребностей.

16. упор Теории потребностей Мак-Клелланда сделан на потребности трех внешних уровней. найти лишнее

а)соучастия

б) властвования

в)разделение

г)успех

17. Мотивировать работников на основе удовлетворения названной потребности -

а) выражается в желании воздействовать на других людей

б) могут положительно проявить себя в ситуациях, где на себя можно взять личную ответственность

в) возникла во второй половине 50-х годов

г) значит привлекать их к работе, дающей обширные возможности социального общения

18. Согласно теории Ф.Герцберга все мотивы к труду делятся на

а) факторы здоровья или поддерживающие факторы, связанные с окружающей средой, где осуществляется работа, и мотивирующие факторы

б)возможность роста; ответственность.

в)составление полного перечня факторов здоровья и, особенно, мотивирующих факторов.

г)четкое выявление и рациональное использование мотивирующих факторов.

19. М. Скотт Майерс предложил три обобщающих вопроса, которые рекомендуется запомнить каждому руководителю, менеджеру, связанному с ответственностью за мотивацию подчиненных:(найти лишнее)

а)Когда работники испытывают неудовлетворенность?

б)Главная мотивация работников?

в)Что не удовлетворяет работников?

г) Что побуждает работников работать эффективно?

20. Отнесение факторов здоровья и мотивирующих факторов к источникам мотивации зависит от

- а) потребностей конкретных людей
- б) выбора
- в) зарплаты
- г) метода работы

21. отличительная особенность теории человеческих отношений состоит в том, что

- а) акцент делается прежде всего на руководителя, а не на подчиненных
- б) силы использования мотивирующих факторов руководителем включают экономические мотивы безопасности
- в) побуждения человека в связи с этой нуждой
- г) потребностей и мотивов проявляется в том, что потребности реализуются в поведении и деятельности при посредстве мотивов

22. Управление обеспечивает...

- а) совокупность структурных данных
- б) поддержание актуальности
- в) профессиональную ориентацию, адаптацию
- г) поддержание режима деятельности

23. Конкретный состав оптимизационных задач зависит от...

- а) от характера управляемого объекта
- б) планирование работы предприятий
- в) процессов управления
- г) усложнению типовых решений

24. Разработка требований к объекту управления, а также создание и внедрение системы управления возглавляются

- а) основным руководителем объекта
- б) рядовыми рабочими объекта
- в) системными разработчиками
- г) любым сотрудником

25. Основные идеи построения, структура и конкретные решения системы управления должны позволять

- а) определять разумную степень унификации
- б) настраивать объект управления на решение задач
- в) осуществление субъектом управления ряда последовательных операций
- г) внедрения новых технологий, ноу-хау, стиля руководства

26. Раздельное решение задач планирования и материально-технического снабжения может значительно ... эффективность систем управления.

- а) увеличить
- б) снизить
- в) превысить
- г) испортить

27. Основные принципы управления:

- а) системность, комплексность, требующая тесной увязки решения экономических, социально-экономических и правовых проблем

- б) компетентность (знание дела), деловитость (умение вести дело)
- в) умножение эффективности деятельности организации как системы за счет рациональных управленческих действий
- г) способность приспосабливаться к новым объективным внешним условиям работы

28. Не является Свойством организации как системы...

- а) Неаддитивность.
- б) Эмерджентность
- в) Синергичность
- г) Адаптивность

29. Свойство «обратных связей» это—

- а) свойство системы, связанное с преобразованием и передачей ресурсов
- б) это свойство взаимной приспособляемости и взаимной адаптивности частей системы
- в) определенная автономность, изолированность управляемой системы от иных систем.
- г) возможность управлять ею как системой из единого центра.

30. Найти лишнее.

Устойчивость работы организации во многом определяется:

- а) четким контролем выполнения поставленных планов, предписанных функций и задач, адекватных затраченным усилиям и полученным результатам стимулированием персонала.
- б) эффективным планированием выполнения работ
- в) совпадением направленности действий людей
- г) своевременным оперативным вмешательством в работу, что особенно важно при возникновении нестандартных, неординарных ситуаций, когда персонал особенно нуждается в технической, организационной и психологической поддержке

ВАРИАНТ II

1. Основные идеи построения, структура и конкретные решения системы управления должны позволять

- а) определять разумную степень унификации
- б) настраивать объект управления на решение задач
- в) осуществление субъектом управления ряда последовательных операций
- г) внедрения новых технологий, ноу-хау, стиля руководства

2. Раздельное решение задач планирования и материально-технического снабжения может значительно ... эффективность систем управления.

- а) увеличить
- б) снизить
- в) превзойти
- г) испортить

3. Основные принципы управления:

- а) системность, комплексность, требующая тесной увязки решения экономических, социально-экономических и правовых проблем
- б) компетентность (знание дела), деловитость (умение вести дело)

- в) умножение эффективности деятельности организации как системы за счет рациональных управленческих действий
- г) способность приспосабливаться к новым объективным внешним условиям работы

4. Не является Свойством организации как системы...

- а) Неаддитивность.
- б) Эмерджентность
- в) Синергичность
- г) Адаптивность

5. Свойство «обратных связей» это—

- а) свойство системы, связанное с преобразованием и передачей ресурсов
- б) это свойство взаимной приспособляемости и взаимной адаптивности частей системы
- в) определенная автономность, изолированность управляемой системы от иных систем.
- г) возможность управлять ею как системой из единого центра.

6. Найти лишнее.

Устойчивость работы организации во многом определяется:

- а) четким контролем выполнения поставленных планов, предписанных функций и задач, адекватных затраченным усилиям и полученным результатам стимулированием персонала.
- б) эффективным планированием выполнения работ
- в) совпадением направленности действий людей
- г) своевременным оперативным вмешательством в работу, что особенно важно при возникновении нестандартных, неординарных ситуаций, когда персонал особенно нуждается в технической, организационной и психологической поддержке

7. В современном постиндустриальном обществе главным элементом и движущей силой технического, экономического и социального прогресса становится

- а) ресурсы
- б) человек
- в) труд
- г) капитал

8. Управление персоналом (кадрами, трудовыми ресурсами и т.п.) является составной частью..

- а) менеджмента
- б) системы
- в) организации
- г) экономики

9. Управление кадрами как система включает следующие блоки

Найди лишнее

- а) Контроль
- б) Достижение эффективности и справедливости
- в) Постановка целей
- г) Анализ ситуации

10. Права наемного работника. Найдите лишнее

- а) он не может рассматриваться как однородная субстанция
 - б) он может бастовать
 - в) он может уволиться из организации по собственному желанию
 - г) он не может переучатся другим профессиям
11. Одним из постулатов теории «человеческих ресурсов» является
- а) обстоятельства, определяющие эффективность использования персонала
 - б) определение затрат нанимателя на отбор персонала
 - в) попытка оценить использование рабочей силы с помощью ценностных категорий
 - г) аспект использования человеческих ресурсов
12. Отнесение факторов здоровья и мотивирующих факторов к источникам мотивации зависит от
- а) потребностей конкретных людей
 - б) выбора
 - в) зарплаты
 - г) метода работы
13. отличительная особенность теории человеческих отношений состоит в том, что
- а) акцент делается прежде всего на руководителя, а не на подчиненных
 - б) силы использования мотивирующих факторов руководителем включают экономические мотивы безопасности
 - в) побуждения человека в связи с этой нуждой
 - г) потребностей и мотивов проявляется в том, что потребности реализуются в поведении и деятельности при посредстве мотивов
14. Управление обеспечивает...
- а) совокупность структурных данных
 - б) поддержание актуальности
 - в) профессиональную ориентацию, адаптацию
 - г) поддержание режима деятельности
15. Конкретный состав оптимизационных задач зависит от...
- а) от характера управляемого объекта
 - б) планирование работы предприятий
 - в) процессов управления
 - г) усложнению типовых решений
16. Разработка требований к объекту управления, а также создание и внедрение системы управления возглавляются
- а) основным руководителем объекта
 - б) рядовыми рабочими объекта
 - в) системными разработчиками
 - г) любым сотрудником
17. Важной особенностью формирования трудовых ресурсов на фирме является
- а) формирование не традиционного работника
 - б) признание социально-психологической природы человека
 - в) гибкая организация труда
 - г) управления человеческими ресурсами
18. Управление человеческими ресурсами сводится к управлению систе-м0й

человеческих ресурсов, которая определяется как

а) как система для организации и управления процессами отбора, обучения и оценки кадров

б) как составление прогноза потребности по отдельным категориям персонала

в) как расчетливый управленческий выбор с учетом психологических особенностей личности работника

г) как экономические мотивации для инвестирования

19. что человеческие ресурсы-

а) опытные работники

б) люди которые являются капиталом

в) не являются проблематичной задачей

г) наиболее острая проблема управления

20. кадрово-образовательная политика фирмы рассматривается как инновационный процесс, реализуется на уровне корпорации как кадровая политика, Это связано с тем..

а) организация как система может работать эффективно лишь при взаимоувязке всех перечисленных интересов элементов социальной подсистемы и подчинения их своим целям и задачам

б) подсистема связана с реакцией и поступками людей на команды управления

в) что в современной теории и практике менеджмента корпорация представляет собой менеджмента корпорация представляет собой социотехническую систему, целью которой является получение устойчивой прибыли

г) это позволяет представить корпорацию как совокупность двух подсистем: технической и социальной

21. Управление человеческими ресурсами сводиться к

а) к значительному расширению масштабов применения внутрифирменного обучения персонала

б) к активным методам вербовки и отбора персонала вне фирмы

в) к составлению прогноза потребности по отдельным категориям персонала

г) к управлению системой человеческих ресурсов, которая определяется как система для организации и управления процессами отбора, обучения и оценки кадров

22. В содержательных теориях основой мотивации является...

а) поведение личности

б) лидерский стиль руководства

в) удовлетворение личных потребностей

г) принцип социализации

23. Сущность Классической теории Ф. Тейлора состоит в том...

а) что работники будут сильно мотивированы, если их вознаграждение непосредственно связано с уровнем производительности труда

б) каждый конкретный момент времени человек будет стремиться к удовлетворению той потребности

в) в каждый данный момент одна из потребностей будет доминирующей

г) руководитель должен знать, какие потребности движут подчиненными, какие потребности со временем станут более активными

24. Созданная им иерархия потребностей показала
- а) потребностями может быть использована для корректировки политики стимулов на производстве
 - б) что они начинают влиять на поведение
 - в) что удовлетворение одной потребности подвигает человека к последующей
 - г) удовлетворенные потребности из-за изменения ситуации больше не выполняются
25. Нижняя ступень с неудовлетворенными потребностями может быть использована для...
- а) для разных работников.
 - б) для корректировки политики стимулов на производстве
 - в) для создания эффективной системы управления мотивационными факторами
 - г) для создания модели мотивации в результате удовлетворения потребностей
26. Теория потребностей Мак-Клелланда основана на...
- а) на удовлетворении потребностей работников
 - б) на мотивации
 - в) на основе удовлетворения названной потребности
 - г) на создании модели мотивации в результате удовлетворения потребностей.
27. упор Теории потребностей Мак-Клелланда сделан на потребности трех внешних уровней. найти лишнее
- а)соучастия
 - б) властвования
 - в)разделение
 - г) успех
28. Мотивировать работников на основе удовлетворения названной потребности :
- а) выражается в желании воздействовать на других людей
 - б) могут положительно проявить себя в ситуациях, где на себя можно взять личную ответственность
 - в) возникла во второй половине 50-х годов
 - г) значит привлекать их к работе, дающей обширные возможности социального общения
29. Согласно теории Ф.Герцберга все мотивы к труду делятся на
- а) факторы здоровья или поддерживающие факторы, связанные с окружающей средой, где осуществляется работа, и мотивирующие факторы
 - б)возможность роста; ответственность.
 - в)составление полного перечня факторов здоровья и, особенно, мотивирующих факторов.
 - г)четкое выявление и рациональное использование мотивирующих факторов.
30. М. Скотт Майерс предложил три обобщающих вопроса, которые рекомендуется запомнить каждому руководителю, менеджеру, связанному с ответственностью за мотивацию подчиненных:(найти лишнее)
- а)Когда работники испытывают неудовлетворенность?
 - б)Главная мотивация работников?
 - в)Что не удовлетворяет работников?
 - г) Что побуждает работников работать эффективно?

ВАРИАНТ III

1. Конкретный состав оптимизационных задач зависит от...
 - а) от характера управляемого объекта
 - б) планирование работы предприятий
 - в) процессов управления
 - г) усложнению типовых решений
2. Разработка требований к объекту управления, а также создание и внедрение системы управления возглавляются
 - а) основным руководителем объекта
 - б) рядовыми рабочими объекта
 - в) системными разработчиками
 - г) любым сотрудником
3. Важной особенностью формирования трудовых ресурсов на фирме является
 - а) формирование не традиционного работника
 - б) признание социально-психологической природы человека
 - в) гибкая организация труда
 - г) управления человеческими ресурсами
4. Управление человеческими ресурсами сводиться к управлению системой человеческих ресурсов, которая определяется как
 - а) как система для организации и управления процессами отбора, обучения и оценки кадров
 - б) как составление прогноза потребности по отдельным категориям персонала
 - в) как расчетливый управленческий выбор с учетом психологических особенностей личности работника
 - г) как экономические мотивации для инвестирования
5. что человеческие ресурсы -
 - а) опытные работники
 - б) люди которые являются капиталом
 - в) не являются проблематичной задачей
 - г) наиболее острая проблема управления
6. кадрово-образовательная политика фирмы рассматривается как инновационный процесс, реализуется на уровне корпорации как кадровая политика, Это связано с тем..
 - а) организация как система может работать эффективно лишь при взаимоувязке всех перечисленных интересов элементов социальной подсистемы и подчинения их своим целям и задачам
 - б) подсистема связана с реакцией и поступками людей на команды управления
 - в) что в современной теории и практике менеджмента корпорация представляет собой менеджмента корпорация представляет собой социотехническую систему, целью которой является получение устойчивой прибыли
 - г) это позволяет представить корпорацию как совокупность двух подсистем: технической и социальной
7. Основные идеи построения, структура и конкретные решения системы управления должны позволять

- а) определять разумную степень унификации
 - б) настраивать объект управления на решение задач
 - в) осуществление субъектом управления ряда последовательных операций
 - г) внедрения новых технологий, ноу-хау, стиля руководства
8. Раздельное решение задач планирования и материально-технического снабжения может значительно ... эффективность систем управления.
- а) увеличить
 - б) снизить
 - в) превысить
 - г) испортить
9. Основные принципы управления:
- а) системность, комплексность, требующая тесной увязки решения экономических, социально-экономических и правовых проблем
 - б) компетентность (знание дела), деловитость (умение вести дело)
 - в) умножение эффективности деятельности организации как системы за счет рациональных управленческих действий
 - г) способность приспосабливаться к новым объективным внешним условиям работы
10. Не является Свойством организации как системы...
- а) Неаддитивность.
 - б) Эмерджентность
 - в) Синергичность
 - г) Адаптивность
11. Свойство «обратных связей» это—
- а) свойство системы, связанное с преобразованием и передачей ресурсов
 - б) это свойство взаимной приспособляемости и взаимной адаптивности частей системы
 - в) определенная автономность, изолированность управляемой системы от иных систем.
 - г) возможность управлять ею как системой из единого центра.
12. Найти лишнее.
- Устойчивость работы организации во многом определяется:
- а) четким контролем выполнения поставленных планов, предписанных функций и задач, адекватных затраченным усилиям и полученным результатам стимулированием персонала.
 - б) эффективным планированием выполнения работ
 - в) совпадением направленности действий людей
 - г) своевременным оперативным вмешательством в работу, что особенно важно при возникновении нестандартных, неординарных ситуаций, когда персонал особенно нуждается в технической, организационной и психологической поддержке
13. В современном постиндустриальном обществе главным элементом и движущей силой технического, экономического и социального прогресса становится
- а) ресурсы
 - б) человек
 - в) труд
 - г) капитал

14. Управление персоналом (кадрами, трудовыми ресурсами и т.п.) является составной частью..

- а) менеджмента
- б) системы
- в) организации
- г) экономики

15. Управление кадрами как система включает следующие блоки

Найди лишнее

- а) Контроль
- б) Достижение эффективности и справедливости
- в) Постановка целей
- г) Анализ ситуации

16. Права наемного работника. Найдите лишнее

- а) он не может рассматриваться как однородная субстанция
- б) он может бастовать
- в) он может уволиться из организации по собственному желанию
- г) он не может переучатся другим профессиям

17. Одним из постулатов теории «человеческих ресурсов» является

- а) обстоятельства, определяющие эффективность использования персонала
- б) определение затрат нанимателя на отбор персонала
- в) попытка оценить использование рабочей силы с помощью ценностных категорий
- г) аспект использования человеческих ресурсов

18. Отнесение факторов здоровья и мотивирующих факторов к источникам мотивации зависит от

- а) потребностей конкретных людей
- б) выбора
- в) зарплаты
- г) метода работы

19. отличительная особенность теории человеческих отношений состоит в том, что

- а) акцент делается прежде всего на руководителя, а не на подчиненных
- б) силы использования мотивирующих факторов руководителем включаются экономические мотивы безопасности
- в) побуждения человека в связи с этой нуждой
- г) потребностей и мотивов проявляется в том, что потребности реализуются в поведении и деятельности при посредстве мотивов

20. Управление обеспечивает...

- а) совокупность структурных данных
- б) поддержание актуальности
- в) профессиональную ориентацию, адаптацию
- г) поддержание режима деятельности

21. Управление человеческими ресурсами сводится к

- а) к значительному расширению масштабов применения внутрифирменного обучения персонала
- б) к активным методам вербовки и отбора персонала вне фирмы
- в) к составлению прогноза потребности по отдельным категориям персонала

- г) к управлению системой человеческих ресурсов, которая определяется как система для организации и управления процессами отбора, обучения и оценки кадров
22. В содержательных теориях основной мотивации является...
- а) поведение личности
 - б) лидерский стиль руководства
 - в) удовлетворение личных потребностей
 - г) принцип социализации
23. Сущность Классической теории Ф. Тейлора состоит в том...
- а) что работники будут сильно мотивированы, если их вознаграждение непосредственно связано с уровнем производительности труда
 - б) каждый конкретный момент времени человек будет стремиться к удовлетворению той потребности
 - в) в каждый данный момент одна из потребностей будет доминирующей
 - г) руководитель должен знать, какие потребности движут подчиненными, какие потребности со временем станут более активными
24. Созданная им иерархия потребностей показала
- а) потребностями может быть использована для корректировки политики стимулов на производстве
 - б) что они начинают влиять на поведение
 - в) что удовлетворение одной потребности подвигает человека к последующей
 - г) удовлетворенные потребности из-за изменения ситуации больше не выполняются
25. Нижняя ступень с неудовлетворенными потребностями может быть использована для...
- а) для разных работников.
 - б) для корректировки политики стимулов на производстве
 - в) для создания эффективной системы управления мотивационными факторами
 - г) для создания модели мотивации в результате удовлетворения потребностей
26. Теория потребностей Мак-Клелланда основана на...
- а) на удовлетворении потребностей работников
 - б) на мотивации
 - в) на основе удовлетворения названной потребности
 - г) на создании модели мотивации в результате удовлетворения потребностей.
27. упор Теории потребностей Мак-Клелланда сделан на потребности трех внешних уровней. найти лишнее
- а) соучастия
 - б) властвования
 - в) разделение
 - г) успех
28. Мотивировать работников на основе удовлетворения названной потребности :
- а) выражается в желании воздействовать на других людей
 - б) могут положительно проявить себя в ситуациях, где на себя можно взять личную ответственность
 - в) возникла во второй половине 50-х годов
 - г) значит привлекать их к работе, дающей обширные возможности социального общения

29. Согласно теории Ф.Герцберга все мотивы к труду делятся на

а) факторы здоровья или поддерживающие факторы, связанные с окружающей средой, где осуществляется работа, и мотивирующие факторы

б) возможность роста; ответственность.

в) составление полного перечня факторов здоровья и, особенно, мотивирующих факторов.

г) четкое выявление и рациональное использование мотивирующих факторов.

30. М. Скотт Майерс предложил три обобщающих вопроса, которые рекомендуется запомнить каждому руководителю, менеджеру, связанному с ответственностью за мотивацию подчиненных: (найти лишнее)

а) Когда работники испытывают неудовлетворенность?

б) Главная мотивация работников?

в) Что не удовлетворяет работников?

г) Что побуждает работников работать эффективно?

Практические задания

1. В ЗАО «Селена» состоялось заседание правления. Повестка дня была посвящена расширению отдела маркетинга фирмы. В связи с этим возникла необходимость внести изменения в штатное расписание сотрудников фирмы, а также разобрать новые должностные инструкции на введение в отдел маркетинга должности менеджера по рекламе и рекламного агента.

Задание: В роли секретаря заседания составьте проект протокола.

2. Производственная необходимость требует продолжение работы ЗАО «Селена» в выходные дни с учетом денежной переработки или предоставления других дней отдыха.

Задание: В роли секретаря – референта директора ЗАО подготовьте проект соответствующего документа

3. Директор ЗАО «Селена» принял решение о приеме на работу опытного менеджера с солидным стажем работы по специальности на должность «менеджера по рекламе».

Задание: В роли специалиста кадровой службы. Подготовьте проект соответствующего документа.

4. 01.01.14 должно состояться собрание ЗАО «Селена». ОАО «Меркурий» направляет своего представителя для участия в собрании.

Задание: Составьте телеграмму о прибытии представителя фирмы «Меркурий», включив просьбу о бронировании в одной из гостиниц города 1-местного номера «люкс» на имя представителя на период с 09.01.14 по 11.01.14

5. По вине бухгалтерии сотрудникам ЗАО «Селена» в текущем месяце была задержана выплата заработной платы. Главный бухгалтер информирует директора ЗАО о том, что задержка наличности была связана с опозданием на счет ЗАО денежных средств от предприятий-партнеров.

Задание: В роли бухгалтера составьте служебную записку. Вид служебной записки выберите, исходя из предложенной ситуации, самостоятельно

6. Согласно договора №33 от 05.11.13 на поставку обогревательных приборов фирма « Меркурий» обязана была поставить фирме «Селена» в 1 квартале 2014 года товар на общую сумму 500 млн. руб.

Фактически в 1 квартале 2014 г. фирме «Селена» было поставлено товара на сумму 300 млн. руб.

На основании п.9.1. договора поставки за просрочку поставки товара Поставщик в 30–дневный срок обязан выплатить штраф в размере 20% от стоимости не поставленного товара.

Задание: Подготовьте проект претензионного письма в адрес Поставщика.

7. ЗАО «Селена» получает от ОАО «Меркурий» рекламную брошюру, представляющую обогревательные приборы, которые могли бы найти применение в тепличном хозяйстве.

На совещании по использованию этих приборов выяснилось, что для принятия окончательного решения необходимы более полные данные по всем товарам данной группы, также прейскурант цен с указанием условий поставки.

Задание: Составьте проект служебного письма в секретариат ОАО «Меркурий» с запросом более подробной информации о данном товаре.

8. Директор ЗАО «Селена» принял решение о приеме нового сотрудника в отдел маркетинга на должность «рекламного агента». Между ЗАО и специалистом заключен трудовой договор.

Задание: В роли сотрудника кадровой службы подготовьте проект документа соответствующего ситуации.

9. На основании исследования отделом маркетинга конъюнктуры рынка сбыта продукции ЗАО «Селена» предоставила возможность заключить ряд выгодных контрактов.

Начальник отдела маркетинга решил поощрить ведущих сотрудников премиальными выплатами к ближайшей зарплате.

Задание: В роли начальника отдела маркетинга подготовьте проект соответствующего данной ситуации документа. Вид документа определите самостоятельно.

10. В ЗАО «Селена» проведена проверка работы отдела маркетинга по оказанию платных услуг. Комиссия в составе заместителя директора, гл. бухгалтера и начальника отдела маркетинга в ходе проверки обнаружила нарушения в оформлении данной документации будут представлены санкции.

Задание: Подготовьте проект соответствующего данной ситуации документа. Вид документа определите самостоятельно.

11. В ЗАО «Селена» состоялось заседание правления. Повестка дня была посвящена расширению отдела маркетинга фирмы. В связи с этим возникла необходимость внести изменения в штатное расписание сотрудников фирмы, а также разобрать новые должностные инструкции на введение в отдел маркетинга должности менеджера по рекламе и рекламного агента.

Задание: В роли секретаря заседания составьте проект протокола.

12. Производственная необходимость требует продолжение работы ЗАО «Селена» в выходные дни с учетом денежной переработки или предоставления других дней отдыха.

Задание: В роли секретаря – референта директора ЗАО подготовьте проект соответствующего документа

Система оценивания отдельных итоговой аттестации.

Оценка «5» (отлично) выставляется за 85-100% правильных ответов.

Оценка «4» (хорошо) выставляется за 65-84% правильных ответов.

Оценка «3» (удовлетворительно) выставляется за 50-64% правильных ответов.

Оценка «2» (неудовлетворительно) выставляется, если количество правильных ответов менее 50%.

5.3. Критерии оценки:

1) правильность ответов на вопросы (верное, четкое и достаточно глубокое изложение понятий, идей, и т.д.);

2) полнота и одновременно лаконичность ответа (ответ должен отражать основные теории и концепции по раскрываемому вопросу, содержать их критический анализ и сопоставление);

3) новизна учебной информации, степень использования научных и нормативных источников;

4) умение грамотно представить необходимые экономические явления, подтверждая описываемые теоретические положения примерами практики, в том числе из материалов мировой экономики;

5) умение формулировать собственную точку зрения, грамотно аргументировать свою позицию по раскрываемому вопросу;

6) культура речи (материал должен быть изложен хорошим профессиональным языком, с грамотным использованием соответствующей системы понятий и терминов).

Время выполнения: на выполнение и подготовку отводится 45 минут.

Соблюдайте последовательность работы

1. Внимательно читайте задание.
2. Начинайте по порядку выполнять предложенные задания.
3. В случае затруднения перечитывайте задание.
4. Убедитесь, что вы поняли вопрос, правильно проанализировали все варианты и выбрали единственно возможный ответ.

5. Если вы не можете ответить на какой-либо вопрос, не тратьте на него много времени, а переходите к следующему. В конце работы вернитесь к этому заданию.

Перечень рекомендуемых учебных изданий, Интернет-ресурсов, дополнительной литературы

Основные источники:

1. Арутюнов, В.В. Управление персоналом: учеб. Пособие/В.В. Арутюнов, И.В. Волынский. – Ростов-на-Дону, 2013

2. Боронова, Г.Х. Психология труда. Конспект лекций/Г.Х. Боронова, Н.В. Прусова. – М.: Эксмо, 2015

3. Веснин, В. Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник /В.Р. Веснин. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2014

4. Дятлов, В.А. Управление персоналом: учеб. пособие / В.А. Дятлов.- М.: ПРИОР, 2014

5. Зайцева, Т. В. Управление персоналом: учеб. /Т. В. Зайцева, А. Т. Зуб. – М.: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА-М, 2014(Профессиональное образование).
6. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом: учеб. / А.Я. Кибанов.- М.: ИНФРА-М, 2015
7. Основы управления персоналом: учеб. / Под ред. Розарёновой Т.В.- М.: ГАСБУ, 2011
8. Управление персоналом организации/ под ред. А.Я. Кибанова. - М.: Инфра-М, 2013
9. Управление персоналом: учебник / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина.- 2-е изд., перераб. и доп.- М.: ЮНИТИ, 2014
10. Шапиро, С.А., Основы управления персоналом в современных организациях. Экспресс-курс/С.А., Шапиро, О.В. Шатаева. - М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2013
11. Система «1С: Предприятие 8.2»