Приложение 1

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

дисциплины Б1.О.21 Управление человеческими ресурсами

Направление подготовки: 38.03.02 «Менеджмент»

Профиль: «Производственный менеджмент»

Квалификация выпускника – бакалавр

ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

дисциплины Б1.О.21 Управление человеческими ресурсами
(индекс и наименование дисциплины)

№ п/п	Контролируемые разделы дисциплины	Код индикатора достижения компетенций	Наименование оценочного средства и иных материалов	Кол-во
1	В целом	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; ОПК-3.4	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	4
2			Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины	4
3			Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	4

1. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

1.1 Описание шкалы оценивания сформированности компетенций

Сформированность компетенций по дисциплине оценивается по 4-балльной шкалой: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

1.2 Описание показателей и критериев оценивания сформированности компетенций по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы

Код компетенции (индикатора достижения компетенции)	Результат обучения по дисциплине	Критерии и показатели оценивания результатов обучения			
		«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
УК-3 (УК-3.1 – УК-3.4)	Знать: типы организационной культуры, условия и особенности формирования групп, команд в организации и управления различными коллективами исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	Фрагментарные знания типов организационной культуры, условий и особенностей формирования групп, команд в организации и управления различными коллективами исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели / Отсутствие знаний	Неполные знания типов организационной культуры, условий и особенностей формирования групп, команд в организации и управления различными коллективами исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы, знания типов организационной культуры, условий и особенностей формирования групп, команд в организации и управления различными коллективами исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	Сформированные и систематические знания типов организационной культуры, условий и особенностей формирования групп, команд в организации и управления различными коллективами исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели
	Уметь: организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач учитывая особенности поведения и интересы других	Фрагментарное умение организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач учитывая осо-	В целом успешное, но не систематическое умение организовывать командное взаимодействие для решения	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы, умение организовывать командное взаимодействие для ре-	Успешное и систематическое умение организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач

	участников; предвидеть возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе	бенности поведения и интересы других участников; предвидеть возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе / Отсутствие умений	управленческих задач учитывая особенности поведения и интересы других участников; предвидеть возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе	шения управленческих задач учитывая особенности поведения и интересы других участников; предвидеть возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе	учитывая особенности поведения и интересы других участников; предвидеть возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе
	Владеть: методами формирования и поддержания этичного климата в организации, приемами личностного и профессионального взаимодействия в коллективе при обмене информацией, знаниями и опытом с членами команды	Фрагментарное владение методами формирования и поддержания этичного климата в организации, приемами личностного и профессионального взаимодействия в коллективе при обмене информацией, знаниями и опытом с членами команды / Отсутствие навыков	В целом успешное, но не систематическое владение методами формирования и поддержания этичного климата в организации, приемами личностного и профессионального взаимодействия в коллективе при обмене информацией, знаниями и опытом с членами команды	В целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками, владение методами формирования и поддержания этичного климата в организации, приемами личностного и профессионального взаимодействия в коллективе при обмене информацией, знаниями и опытом с членами команды	Успешное и систематическое владение методами формирования и поддержания этичного климата в организации, приемами личностного и профессионального взаимодействия в коллективе при обмене информацией, знаниями и опытом с членами команды
ОПК-3 (ОПК-3.3; ОПК-3.5; ОПК-3.6)	Знать: основы методологии, сущность и закономерности управления структурными подразделениями, основные методы и при-	Фрагментарные знания основ методологии, сущности и закономерности управления структурными подразделениями,	Неполные знания основ методологии, сущности и закономерности управления структурными	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы, знания основ методологии, сущности и закономерности управления	Сформированные и систематические знания основ методологии, сущности и закономерности управления структур-

	емы планирования, организации, мотивации и координации деятельности структурных подразделений и отдельных сотрудников, основы аудита человеческих ресурсов и принципы организационной культуры	основных методов и приемов планирования, организации, мотивации и координации деятельности структурных подразделений и отдельных сотрудников, основ аудита человеческих ресурсов и принципов организационной культуры / Отсутствие знаний	подразделениями, основных методов и приемов планирования, организации, мотивации и координации деятельности структурных подразделений и отдельных сотрудников, основ аудита человеческих ресурсов и принципов организационной культуры	структурными подразделениями, основных методов и приемов планирования, организации, мотивации и координации деятельности структурных подразделений и отдельных сотрудников, основ аудита человеческих ресурсов и принципов организационной культуры	ными подразделениями, основных методов и приемов планирования, организации, мотивации и координации деятельности структурных подразделений и отдельных сотрудников, основ аудита человеческих ресурсов и принципов организационной культуры
	Уметь: разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации; применять способы и методы управления структурными подразделениями и оценивать их последствия; прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения с учетом сложной и динамичной среды	Фрагментарное умение разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации; применять способы и методы управления структурными подразделениями и оценивать их последствия; прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения с учетом сложной и динамичной	В целом успешное, но не систематическое умение разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации; применять способы и методы управления структурными подразделениями и оценивать их последствия; прогнозировать и определять потребность организации в	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы, умение разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации; применять способы и методы управления структурными подразделениями и оценивать их последствия; прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные	Успешное и систематическое умение разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации; применять способы и методы управления структурными подразделениями и оценивать их последствия; прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения с

		среды / Отсутствие умений	персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения с учетом сложной и динамичной среды	пути ее удовлетворения с учетом сложной и динамичной среды	учетом сложной и динамичной среды
	Владеть: методами разработки и реализации обоснованных организационно-управленческих решений, приемами осуществления контроля деятельности структурных подразделений	Фрагментарное владение методами разработки и реализации обоснованных организационно-управленческих решений, приемами осуществления контроля деятельности структурных подразделений / Отсутствие навыков	В целом успешное, но не систематическое владение методами разработки и реализации обоснованных организационно-управленческих решений, приемами осуществления контроля деятельности структурных подразделений	В целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками, владение методами разработки и реализации обоснованных организационно-управленческих решений, приемами осуществления контроля деятельности структурных подразделений	Успешное и систематическое владение методами разработки и реализации обоснованных организационно-управленческих решений, приемами осуществления контроля деятельности структурных подразделений

1.3 Описание шкалы оценивания освоения дисциплины в форме экзамена

Освоение дисциплины оценивается в форме экзамена 4-балльной шкалой: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

1.4 Описание показателей и критериев оценивания компетенций дисциплины в форме экзамена

Критерии оценки знаний, умений и навыков при сдаче экзамена:

Оценка	Критерии
Отлично	Оценки «отлично» заслуживает студент, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляющийся с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняющийся с ответами при видоиз-

	менении заданий, использующий в ответе материал дополнительной учебной литературы, который правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.
Хорошо	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на поставленные вопросы, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.
Удовлетворительно	Оценки «удовлетворительно» заслуживает студент, обнаруживший знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей практической деятельности: основные нормативные документы; методы и приемы организации производства. Также он должен справляться с выполнением заданий по классификации затрат предприятия, их группировке по различным направлениям, отражению производственной деятельности в отчетной документации предприятия. При этом студент не усвоил деталей, допускает неточности, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.
Неудовлетворительно	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями и ошибками выполняет практические работы.

2. МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. Список экзаменационных вопросов

№ вопроса	Формулировка вопроса	Коды индикаторов достижения компетенций
1.	Основные области знаний научного направления «Управление человеческими ресурсами».	УК-2.1; ОПК-2.3; ОПК-3.1; ОПК-3.2; ОПК-3.3; ОПК-3.5; ОПК-3.6
2.	Теории управления персоналом	
3.	Школа научной организации труда: представители, основные постулаты.	
4.	Школа человеческих отношений: представители, основные постулаты.	
5.	Школа поведенческих наук. Теории человеческих ресурсов: представители, основные постулаты.	
6.	Теория человеческого капитала: представители, основные постулаты.	
7.	Теории стратегического управления человеческими ресурсами: представители, основные постулаты.	
8.	Основные концепции управления персоналом (классификация Л.И. Евенко).	
9.	Американская модель управления персоналом.	
10.	Японская модель управления персоналом.	
11.	Европейская (континентальная) модель управления персоналом.	
12.	«Персонал» и «человеческие ресурсы»: понятие, основные признаки.	
13.	Классификация персонала по категориям работников.	
14.	Система управления персоналом организации и ее основные функции (подсистемы).	УК-2.1; ОПК-2.3; ОПК-3.1; ОПК-3.2; ОПК-3.3; ОПК-3.5; ОПК-3.6
15.	Организационная структура системы управления персоналом: уровни управления, кем представлены, основные функции.	
16.	Виды кадровых служб в зависимости от их роли и места в системе управления персоналом организации.	
17.	Схема функциональных взаимосвязей службы управления персоналом с другими структурными подразделениями организации.	
18.	Определение численности сотрудников службы управления персоналом.	
19.	Стратегия управления персоналом организации: понятие, этапы разработки.	
20.	Политика управления персоналом: понятие, основные направления.	
21.	Внешние и внутренние факторы, влияющие на процесс разработки стратегии и политики управления персоналом организации.	
22.	Общая стратегия организации и стратегия управления персоналом: варианты взаимосвязи.	

23.	Варианты классификации стратегий управления персоналом.	
24.	Характеристика основных типов стратегий, используемых организациями на российском рынке и присущих им элементов политики управления персоналом в классификации И.Б. Гуркова.	
25.	Варианты стратегий управления персоналом в зависимости от концепции управления организацией	
26.	Миссия организации и особенности политики управления персоналом (исследование В.И. Герчикова).	
27.	Понятие «маркетинг персонала»: широкая и узкая трактовки.	
28.	Основные этапы планирования персонала.	
29.	Разработка требований к должности	
30.	Методы оценки наличных трудовых ресурсов.	
31.	Характеристика источников привлечения персонала, их преимущества и недостатки.	
32.	Пути покрытия потребности в персонале.	
33.	Варианты гибких стратегий занятости.	
34.	Виды затрат на приобретение персонала.	
35.	Основные этапы процесса отбора персонала: характеристика, кто проводит.	
36.	Основные типы и варианты проведения отборочного собеседования (интервью).	
37.	Основные этапы и техника проведения собеседования.	
38.	Анализ результатов испытаний и принятие решения о найме.	
39.	Основные направления адаптации персонала и факторы, влияющие на ее процесс.	
40.	Профессиональная и социально-психологическая адаптация: основные особенности.	
41.	Психологические типы организаций (организационные патологии).	
42.	Основные этапы процесса адаптации персонала.	
43.	Традиционные методы адаптации персонала.	
44.	Программа адаптации персонала организации и ее основные направления.	
45.	Особенности адаптации различных категорий персонала.	
46.	Понятие «мотивация труда». Основные виды мотивов к труду.Типы мотивации работников	УК-2.1; ОПК-2.3; ОПК-3.1; ОПК-3.2; ОПК-3.3; ОПК-3.5; ОПК-3.6
47.	Стимулирование труда: основные виды и формы стимулирования.	
48.	Основные требования, предъявляемые к системе стимулирования персонала.	
49.	Компенсационный пакет организации и его составляющие.	
50.	Основные методы оценки труда (ранжирование, балльный метод,	

	метод классификации (градации) видов труда).	
51.	Система тарифных разрядов. Тарифная сетка.	
52.	Переменная часть денежного вознаграждения работника.	
53.	Премирование: виды премий, система депремирования.	
54.	Социальные трансферты: назначение, основные группы.	
55.	Метод «кафетерия».	
56.	Понятие «развитие персонала»: традиционная и современная трактовки.	
57.	Концепция обучающейся организации: представители, основные постулаты.	
58.	Основные направления программы развития персонала организации.	
59.	Модель систематического (непрерывного) обучения персонала.	
60.	Основные формы и методы обучения персонала, их преимущества и недостатки.	
61.	Методы обучения на рабочем месте.	
62.	Методы обучения вне рабочего места.	
63.	Методы оценки эффективности программ обучения.	
64.	Управление карьерой персонала: типовые и индивидуальные модели карьеры.	
65.	Формирование кадрового резерва организации: основные цели, этапы и мероприятия.	
66.	Основные группы кадрового резерва организации. Преемники и дублеры.	
67.	Характеристика основных этапов работы с кадровым резервом преемников.	
68.	Принятие решения о назначении на должность. Методы адаптации к новой должности.	
69.	Особенности организации работы с молодыми сотрудниками с высоким потенциалом.	
70.	Основные цели и виды оценки персонала.	УК-2.1; ОПК-2.3; ОПК-3.1; ОПК-3.2; ОПК-3.3; ОПК-3.5; ОПК-3.6
71.	Аттестация персонала и ее основные виды.	
72.	Участники процесса аттестации и их функции.	
73.	Этапы процесса проведения аттестации персонала: основные мероприятия.	
74.	Определение перечня качеств и критериев оценки аттестуемых работников.	
75.	Основные методы оценки персонала	

2.2 Варианты экзаменационных задач

Задача1.

Привести примеры местных и других российским компаний, уделяющих повышенное внимание проблемам управления персоналом.

Задача2.

Лучший продавец в организации никогда не выполняет свою бумажную работу вовремя. Из-за этого страдает весь офис. Как мотивировать его вовремя сдавать свою бумажную работу?

Задача3.

В организации остро стоят проблемы адаптации новых работников в связи с расширением производственной деятельности и переходом на производство новой продукции. Какие виды адаптации выходят на первый план в данной ситуации?

Задача 4.

Приведите пример служебно-профессионального продвижения менеджера.

2.3 Примерные варианты тестовых заданий

Раздел 1

1. Формальная организация согласно определению Честера Барнарда это

А) Система сознательно координируемых действий двух или более человек;
Б) Группа людей, которые намеренно работают вместе, чтобы достичь значимой цели;
В) Группа, где люди взаимодействуют с друг другом;
Г) Некая группа, которая должна соответствовать нескольким обязательным требованиям;

2. Персонал это:

А) Кадры;
Б) Кадры, объединяющие все части трудового коллектива;
В) Все работники, выполняющие производственные или управленческие операции, с использованием средств труда;
Г) Люди;

3.Трудовые ресурсы это:

А) Люди, которые имеют место работы;
Б) Рабочая сила страны;
В) Население обеих полов в трудоспособном возрасте, за исключением неработающих инвалидов войны и труда I и II групп и лиц, получающих пенсию по возрасту на льготных условиях, а также лиц в нетрудоспособном возрасте (подростки и население старше трудоспособного возраста), занятые в экономике;

4. Исходными данными для разработки системы работы с персоналом являются:

А) Трудовой Кодекс;
Б) Конституция страны;
В) Система управления организацией;
Г) Всеобщая декларация прав человека, Конституция страны, Гражданский Кодекс страны, Трудовой Кодекс, система управления организацией, планы экономического и социального развития;

5. Выберите основные подходы, которые внесли существенный вклад в развитие теории и практики управления:
А) Подход с позиций выделения различных школ в управлении;
Б) Процессный подход;
В) Системный подход;
Г) Ситуационный подход;

6. Перечислите современные концепции управления персоналом:
А) Управление трудовыми ресурсами (HumanLabourManagement);
Б) Управление персоналом (PersonnelManagement);
В) Управление Человеческими Ресурсами(HumanResourceManagement);
Г) Социальный менеджмент(SocialManagement);

7. Сущность концепции Управление трудовыми ресурсами (Human Labour Management) состоит в:
А) Вместо человека в производстве рассматривались лишь его функции – труд, измеряемый затратами рабочего времени;
Б) Рассматривался сам человек в производстве, его роль в организации и объем выполняемого труда;
В) Организация нанимает персонал, который выполняет определенную работу, за которую они получают заработную плату;
Г) Правильного ответа нет;

8.Сущность концепции Управление человеческими ресурсами (Human Resource Management) состоит в:
А) В рассмотрении человека как возобновляемого ресурса;
Б) В рассмотрении человека как невозобновляемого ресурса;
В) В рассмотрении человека как элемента организационной структуры;
Г) Человеком можно эффективно управлять;

9. Сущность концепции управление персоналом (Personnel Management) состоит в:
А) В том же, в чем и сущность концепции Управления Человеческими Ресурсами (HumanResourceManagement);
Б) Правильного ответа нет;
В) Персонал рассматривается как один из важнейших ресурсов организации;
Г) Научная основа этой концепции была теория бюрократических организаций, когда человек рассматривался через формальную роль – должность, а управление осуществлялось через административные механизмы;

10. Управление персоналом: наука или искусство:
А) Наука - свой ответ аргументируйте;
Б) Искусство – свой ответ аргументируйте;

11. С чем связано возникновение управления персоналом как особого вида деятельности (выбрать и указать только одну группу факторов):
А) ростом масштабов экономических организаций, усилением недовольства условиями труда большинства работников;
Б) распространением "научной организации труда", развитием профсоюзного движения, активным вмешательством государства в отношения между наемными работниками и работодателями;
В) ужесточением рыночной конкуренции, активизацией деятельности профсоюзов, госу-

дарственным законодательным регулированием кадровой работы, усложнением масштабов экономических организаций, развитием организационной культуры.

12. Какой перечень задач точнее характеризует содержание управления персоналом (выбрать и указать только одну группу задач управления персоналом):
А) использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда;
Б) контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия;
В) планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение;
Г) найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала.

13. Возрастание роли стратегического подхода к управлению персоналом в настоящее время связано (выбрать и указать только одну группу факторов):
А) с высокой монополизацией и концентрацией российского производства;
Б) с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости;
В) с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени.

14. Планы по человеческим ресурсам определяют:
А) политику по набору женщин и национальных меньшинств;
Б) политику по отношению к временным работающим;
В) уровень оплаты;
Г) оценку будущих потребностей в кадрах.

15. Принцип обусловленности функций управления персоналом целями производства подразумевает, что:
А) функции управления персоналом, ориентированные на развитие производства, опережают функции, направленные на обеспечение функционирования производства;
Б) функции управления персоналом формируются и изменяются не произвольно, а в соответствии с целями производства;
В) необходима многовариантная проработка предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства.

16. Принцип комплексности подразумевает:
А) многовариантную проработку предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства;
Б) учет всех факторов, воздействующих на систему управления персоналом;
В) ориентированность на развитие производства, опережение функций управление персоналом функций, направленных на обеспечение функционирования производства.

Раздел 2
1. Согласно российскому стандарту классификаций персонал состоит:
А) Трудоголиков, пенсионеров, пьяниц и прочей части активного трудоспособного населения;
Б) Карьеристов и домохозяинов(к);
В) Рабочих, служащих, специалистов и руководителей;
Г) Тех, кто погоняет и тех, кто тащит.

2. Отразите национальные особенности философии управления:



3. Термин «кадры» пришел в управленческую терминологию из:
А) Искусства фотографии;
Б) Уличного жаргона (сленга), что означает необычный, неадекватный, классный, уникальный человек;
В) Армейского лексикона, где он означал группу профессиональных военных - рядовых, командного состава и резерва.
Г) Правильного ответа нет.

4. Назовите главное отличие плановой численности от списочной (фактической) численности персонала:_____

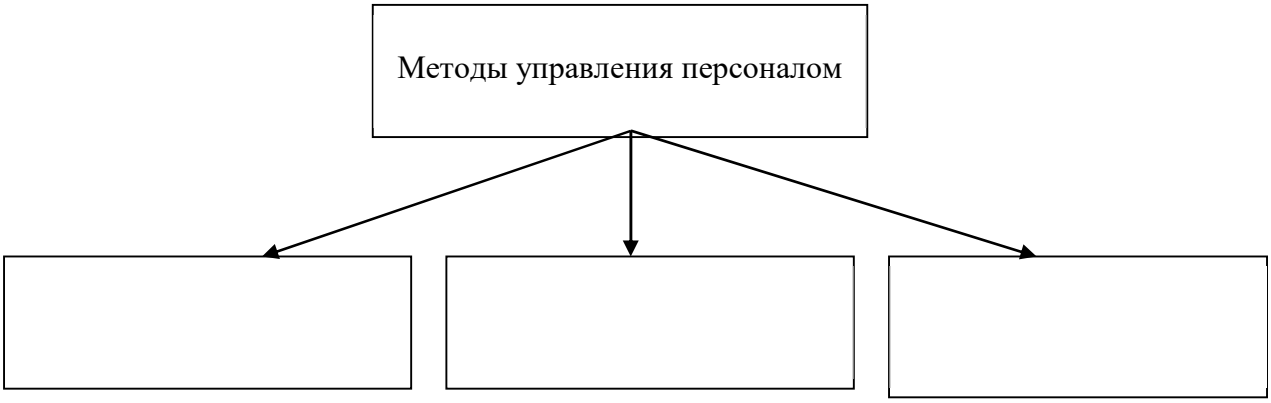
5. Персонал имеет сложную взаимосвязанную структуру и может быть рассмотрен по разным признакам. Перечислите основные признаки:
А) Поведенческая, штатная, организационная, производственная, социальная;
Б) Организационная, функциональная, штатная, социальная, ролевая;
В) Гендерная, штатная, гражданская, ролевая, управленческая;
Г) Правильного ответа нет.

6. Система менеджмента персонала, или система управления персоналом включает ряд элементов. Перечислите основные элементы, заполнив таблицу 1:
Таблица 1. Общая характеристика элементов системы управления персоналом

Тип	Состав	Назначение
Группа специалистов аппарата управления и обслуживающий персонал		
	- Средства вычислительной техники - Оргтехника - Средства связи	
Информационная база		
		Организационное и методическое обеспечение функций управления
Правовая база		

Тип	Состав	Назначение
		Методическое и программное обеспечение процессов управления

7. Методы управления персоналом подразделяются на следующие: Охарактеризуйте каждый из методов.



8. Г.Беккер человеческий капитал определил как –

_____

_____

9. Особенности человеческого капитала по Дятлову С.А.

_____

_____

10. Какие классификации персонала вы знаете?

_____

_____

11. Какой метод управления персоналом отличается прямым характером воздействия:

А) административные;
Б) экономические;
В) социально-психологические.

12. Какие методы имеют косвенный характер управленческого воздействия (при необходимости указать несколько):

А) административные;
Б) экономические;
В) социально-психологические.

13. К каким методам управления персоналом Вы отнесете разработку положений, должностных инструкций:

А) административные;
Б) экономические;
В) социально-психологические.

14. Персонал это:

А) Кадры;
Б) Кадры, объединяющие все части трудового коллектива;

В) Все работники, выполняющие производственные или управленческие операции, с использованием средств труда;
Г) Люди.

15.Трудовые ресурсы это:
А) Люди, которые имеют место работы;
Б) Рабочая сила страны;
В) Население обеих полов в трудоспособном возрасте, за исключением неработающих инвалидов войны и труда I и II групп и лиц, получающих пенсию по возрасту на льготных условиях, а также лиц в нетрудоспособном возрасте (подростки и население старше трудоспособного возраста), занятые в экономике;
Г) Все население страны.

Раздел 3

1. Согласно определению М. Мескона мотивация это –

А) Процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации;
Б) Испытываемая потребность;
В) Нужда;
Г) Желание.

2. Современные теории мотивации подразделяют на две категории:

А) Современные и устаревшие;
Б) Мотивационные и не мотивационные;
В) Содержательные и процессуальные;
Г) Правильного ответа нет.

3. Содержательные теории мотивации основываются на:

А) Идентификации побуждений называемых потребностями, которые заставляют действовать так, а не иначе;
Б) Глубоком и познавательном содержании процесса осмысления мотивации;
В) Ни на чем не основываются;
Г) На анализе усилий, определяющих поведение людей.

4. Главное отличие процессуальных теорий мотивации от содержательных теорий мотиваций состоит в том, что:

А) В названиях;
Б) В процессуальных теориях мотивации анализируется то, как человек распределяет усилия для достижения различных целей и как выбирает конкретный вид поведения, а содержательные теории мотивации базируются на потребностях и связанных с ними факторах, определяющих поведение людей;
В) Нет отличий;
Г) Правильного ответа нет.

5. К содержательным теориям мотивации относятся:

А) Иерархия потребностей по А. Маслоу;
Б) Теория ожиданий по Вруму;
В) Теория потребностей МакКлелланда;
Г) Двухфакторная теория Герцберга.

6. К процессуальным теориям мотивации относятся:

А) Теория справедливости Адамса;

Б) Теория ожиданий по Вруму;
В) Теория потребностей МакКлелланда;
Г) Модель Портера – Лоулера.

7. Потребность по М. Мескону это:
А) Осознанное отсутствие чего-то, вызывающее побуждение к действию или не вызывающее побуждение к действию;
Б) Наши желания;
В) Осознанное отсутствие чего-то, вызывающее побуждение к действию;
Г) Осознанное отсутствие чего-то.

8. Понятие валентности в менеджменте это:
А) Это мера ценности или приоритетности;
Б) Способность атома или атомной группы образовывать химические связи с атомами или атомными группами;
В) Такого понятия нет в менеджменте;
Г) Материальная ценность чего-либо.

9. Различают два вида мотивации:
А) Скрытую и внешнюю;
Б) Первичную и вторичную;
В) Внешнюю и внутреннюю;
Г) Злобную и добрую.

10. Внутренняя мотивация это:
А) Побуждение к деятельности, которое определяется личными целями субъекта – потребностями, интересами, ценностями;
Б) Мотивация, которая сидит в глубине души и издевается над вами;
В) Скрытая от посторонних глаз;
Г) Правильного ответа нет.

11. Потребности подразделяются на:
А) Первичные и вторичные;
Б) Генетически унаследованные и натренированные;
В) Потребности первой необходимости и второй необходимости;
Г) Адекватные и неадекватные.

12. Согласно А.Маслоу определите вид потребности:
А) Бомж – размещаясь в канализационных люках класса «Люкс», роясь в мусорных баках, собирая и реализуя аллюминивые бутылки, удовлетворяет физиологические потребности;
Б) Бомж – размещаясь в канализационных люках класса «Люкс», роясь в мусорных баках, собирая и реализуя, алюминиевые бутылки удовлетворяет потребность в уважении среди других бомжей;
В) Бомж – размещаясь в канализационных люках класса «Люкс», роясь в мусорных баках, собирая и реализуя, алюминиевые бутылки удовлетворяет когнитивные и эстетические потребности;
Г) Бомж – размещаясь в канализационных люках класса «Люкс», роясь в мусорных баках, собирая и реализуя, алюминиевые бутылки удовлетворяет потребности в принадлежности, любви, в причастности к группе бомжей с соседнего микрорайона.

13. Механизмы мотивации по Ю. Леваде следующие:
А) Экономические, научные, этические, этнические, социальные;

Б)Традиционные, этические, директивные, корпоративные, экономические;
В) Экономические, корпоративные, личностные;
Г) Государственные, общественные, личностные.

14. Модель поведения Ф.Герцберга состоит из:
А) Трех факторов;
Б) Пяти факторов;
В) Вообще не состоит из факторов;
Г) Двух факторов.

15. Принцип мотивации согласно Ф.Шумахеру требует:
А) Много миллионов долларов за первое место;
Б) Ничего кроме мотивации;
В) Чтобы вся организационная структура была спроектирована с учетом индивидуальной мотивации отдельных рабочих групп;
Г) Атмосферы любви, согласия и мира.

16. Методы мотивации:
А) Принуждение;
Б) Вознаграждение;
В) Солидарность;
Г) Приспособление;
Д) Наказание.

17. Теория «Х» была разработана:
А) Ф. Тейлором;
Б) В.Оучи;
В) Лентяем;
Г)Д. Мак Грегором.

18. В основе теория «У» лежат следующие предпосылки:
А) Трудоголиком родился, трудоголиком и умрешь;
Б) В мотивах людей преобладают социальные потребности и желание хорошо работать;
В) Люди не боятся брать на себя ответственность;
Г) В мотивах людей преобладают биологические потребности.

19. В основе концепции партисипативного управления лежат следующие предпосылки:
А) Для предприятий характерны работники «Х»;
Б) Производственные и функциональные подразделения создаются с учетом пожеланий работников;
В) Предполагает участие в управлении предприятием в виде разнообразных форм самоуправления и «кружков качества»;
Г) Если работник заинтересованно принимает участие во внутрифирменной деятельности и получает от своего труда удовлетворение, то он работает более производительно и качественно.

20. Данный тест выполнить на «отлично» помешало:
А) Душераздирающие вопли о помощи соседки (а);
Б) Навязчивые предложения друзей-однокурсников списать ответы;
В) Плохая усвояемость материала;
Г) Ничего не помешало, уверен (а) что сдал (а) на «отлично».

Раздел 4.

1. Исходными данными для разработки системы работы с персоналом являются:

А) Трудовой Кодекс;

Б) Конституция;

В) Система управления организацией;

Г) Всеобщая декларация прав человека, Конституция, Гражданский Кодекс, Трудовой Кодекс, система управления организацией, планы экономического и социального развития.

2. Выберите основные подходы, которые внесли существенный вклад в развитие теории и практики управления:

А) Подход с позиций выделения различных школ в управлении;

Б) Процессный подход;

В) Системный подход;

Г Ситуационный подход.

3. Все нижеперечисленное можно назвать - :

А) Организационные факторы – перегрузка или наоборот малая нагрузка на рабочем месте; конфликт ролей; неопределенность ролей, неинтересная работа;

Б) Личностные факторы;

В) Плохие каналы обмена информацией;

Г) Неправильные соотношения между полномочиями и ответственностью.

4. Конфликтоген - это:

А) Конфликтогенами принято называть слова, действия (или бездействие), которые приводят к конфликту. Дословный перевод этого слова — «рождающий конфликт», ибо окончание «ген» в сложном слове означает «рождающийся»;

Б) Определенные качества характера некоторых личностей;

В) Плохая наследственность;

Г) Открытый конфликт.

5. Слухи - это:

А)Слух - это коммуникативная единица, достаточно частый элемент массового общения;

Б) Слух - это циркулирующая форма коммуникации;

В) Слух - это информация, которая распространяется без предоставления общепринятых свидетельств достоверности. Иногда она подтверждается, но в большинстве случаев оказывается ложной;

Г) Слухи - это система коммуникаций, которая существует параллельно с официальными источниками;

Д) Слух - это самотранслирующееся сообщение. Противодействие ситуации не всегда может помешать распространению слуха. Самотранслирующееся сообщение таково, что его трудно удержать в себе. Человек в любом случае старается передать его дальше, а, передав, испытывает психологическое облегчение.

Е) Слух - это ответ на общественное желание, представление. В нем заключен отнюдь не индивидуальный интерес. Реально: слух - это общение толпы.

6. Классификация слухов по экспрессивному параметру подразделяется на:

А) слух-желание;

Б) слух-пугало;

В) агрессивный слух;

Г) реактивный слух.

7. Типы конфликтных действий:

А) проявление эгоизма;
Б) стремление к превосходству;
В) самоутверждение;
Г) проявление агрессивности.

8. Процесс управления состоит из четырех взаимосвязанных функций:
А) Планирование, организация, мотивация контроль;
Б) Организация, контроль, планирование, мотивация;
В) Планирование, контроль, мотивация, организация;
Г) Контроль, планирование, организация, мотивация.

9. Функция планирования предполагает:
А) Отдельное одноразовое событие, которое организация осуществляет для достижения какой – либо цели. После достижения ее организация прекращает выполнять функции планирования;
Б) Один из способов обеспечить единство целей для всех членов организации;
В) Составление ежегодных планов развития организации;
Г) Решение о том, какими должны быть цели организации и что должны делать члены организации, чтобы достичь этих целей.

10. Функция организации предполагает:
А) Распределение полномочий между персоналом;
Б) Структурирование всех элементов организации, для выполнения планов и достижения целей организации. А также делегирование полномочий персоналу и внесение систематического начала в организацию работы и деятельности людей;
В) Создание структуры организации;
Г) Делегирование заданий и полномочий персоналу и права использовать ресурсы организации.

11. Функция мотивации предполагает:
А) Распределение работы в соответствии с пожеланиями персонала;
Б) Простой вопрос, сводящийся к предложению соответствующих денежных вознаграждений в обмен за прилагаемые усилия;
В) Выявление потребностей работника и удовлетворение этих потребностей для более эффективного труда и побуждения к действиям;
Г) Чтобы члены организации выполняли работу в соответствии с делегированными им обязанностями и сообразуясь с планом.

12. Три аспекта контроля это:
А) Установление стандартов; измерение достигнутых результатов и сравнение достигнутых результатов с ожидаемыми результатами; и стадия принятия действий, если это необходимо для коррекции серьезных отклонений от первоначального плана;
Б) Установление стандартов; измерение достигнутых результатов; сравнение достигнутых результатов с ожидаемыми результатами;
В) Выявление потребностей работника и удовлетворение этих потребностей для более эффективного труда и побуждения к действиям;
Г) Чтобы члены организации выполняли работу в соответствии с делегированными им обязанностями и сообразуясь с планом.

2.4 Форма экзаменационного билета

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУЧНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
АЗОВО-ЧЕРНОМОРСКИЙ ИНЖЕНЕРНЫЙ ИНСТИТУТ – ФИЛИАЛ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ» В Г. ЗЕРНОГРАДЕ

Направление подготовки
38.03.02 «Менеджмент»
Дисциплина: Управление человеческими ресурсами
Курс ___ Семестр____

Утверждено на заседании кафедры
экономики и управления
от _____ протокол №__

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № ___

1. «Управление человеческими ресурсами» как элемент системы наук о труде и персонале.
2. Сущность систематического подхода к исследованию потребностей в человеческих ресурсах.

Задача.

Привести примеры, иллюстрирующие процессы развития конкретного сотрудника, выделив три свойства развития и объяснив, каким образом они проявляются в анализируемом случае.

Зав. кафедрой_____ Экзаменатор_____ Чекарь В.Н.
(подпись) (подпись) (Ф.И.О.)

3. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

1. Рабочая программа дисциплины Б1.О.21 «Управление человеческими ресурсами» по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент»/ разраб. В.Н.Чекарь – Зерноград: Азово-Черноморский инженерный институт ФГБОУ ВО Донской ГАУ, 2024. – 51с.
2. Положение о текущем контроле и промежуточной аттестации обучающихся, осваивающих образовательные программы высшего образования – программы бакалавриата, программы специалитета, программы магистратуры СМК-П-02.01-04-21 / разраб. Т.А. Лашина. – Зерноград: Азово-Черноморский инженерный институт ФГБОУ ВО Донской ГАУ, 2021. – 15 с.
3. Положение о проведении текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий в условиях усиления санитарно-эпидемиологических мероприятий. СМК-П-02.01-02-23 / разраб. Т.А. Лашина. – Зерноград: Азово-Черноморский инженерный институт ФГБОУ ВО Донской ГАУ, 2023. – 8 с.