

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЦЕНТРОСОЮЗА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ КООПЕРАЦИИ»
КАЗАНСКИЙ КООПЕРАТИВНЫЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)**

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ПОЛИТИКА И СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Направление подготовки 38.04.01. Экономика

Направленность (профиль): «Экономика организаций»

Формы обучения: очная; заочная

Квалификация выпускника: магистр

Срок получения образования: очная форма обучения - 2 года, заочная форма обучения - 2 года 5 месяцев

Объем дисциплины:

в зачетных единицах: 4 з.е.

в академических часах: 144 ак.ч.

Рабочая программа по дисциплине «Политика и стратегия управления персоналом» по направлению подготовки 38.04.01 Экономика направленность (профиль) «Экономика организаций», составлена Игнатьевым В.Г., к.э.н., доцентом кафедры экономики и управления в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – магистратура по направлению подготовки 38.04.01 Экономика, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 11 августа 2020 г. № 939, Профессионального стандарта 08.037 «Бизнес-аналитик», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 25 сентября 2018 г. № 592н, Профессионального стандарта 08.036 «Специалист по работе с инвестиционными проектами», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 16 апреля 2018 г. № 239н, Профессионального стандарта 08.035 «Маркетолог», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 4 июня 2018 г. № 366н.

Рабочая программа:

обсуждена и рекомендована к утверждению решением Научно-методического совета «7» апреля 2021 г., протокол №3.

утверждена Ученым советом Российского университета кооперации «16» апреля 2021 г. № 8.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цели и задачи освоения дисциплины.....	4
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы	4
3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине	5
4. Объем дисциплины и виды учебной работы.....	7
5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием количества академических часов и видов учебных занятий.....	8
5.1. Содержание дисциплины	8
5.2. Разделы, темы дисциплины и виды занятий	9
6. Лабораторные занятия	10
7. Практические занятия.....	10
8. Тематика курсовых работ (проектов).....	12
9. Самостоятельная работа студента	12
10. Перечень нормативных правовых актов, основной и дополнительной учебной литературы, необходимых для освоения дисциплины	14
11. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения, профессиональных баз данных и информационных справочных систем	14
12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине	15
13. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.....	16
13.1. Этапы формирования и процедура оценивания контролируемой компетенции	16
13.2. Индикаторы достижения и критерии оценивания уровня сформированности компетенций, шкала оценивания.....	18
13.3. Материалы для подготовки к промежуточной аттестации.....	25
13.4. Критерии оценки для проведения экзамена по дисциплине	29
14. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и текущей аттестации по дисциплине	34
14.1 Материалы для текущего контроля.....	34
14.2. Материалы для проведения текущей аттестации	56
Обновление рабочей программы дисциплины	66

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины: формирование у обучающихся необходимых теоретических знаний, практических умений и прикладных навыков в области политики и стратегии управления персоналом, включая умения организовывать и руководить работой команды, выработывая командную политику и стратегию управления персонала для достижения поставленной цели.

Задачи освоения дисциплины (модуля):

- формирование представлений о выработке стратегии сотрудничества и на ее основе организации отбора членов команды для достижения поставленной цели, распределяя роли в команде;
- владение навыками планирования и корректировки работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов;
- формирование умений распределять поручения и делегировать полномочия членам команды;
- применять технологии разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон;
- владение способностью анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Политика и стратегия управления персоналом» относится к обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» основной профессиональной образовательной программы – программы магистратуры по направлению подготовки 38.04.01 Экономика направленность (профиль) «Экономика организаций».

Дисциплина обеспечивает формирование следующих компетенций:

Код и наименование компетенции	Дисциплины, модули, практики, обеспечивающие формирование компетенции	Периоды формирования компетенции в процессе освоения ОПОП				Место в формировании компетенции
		1 курс (сем.)	2 курс (сем.)	3 курс (сем.)	4 курс (сем.)	
УК-5	Иностранный язык в сфере профессиональных коммуникаций	1 сем.				Изучаемая

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Изучение дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Формируемые компетенции (код и наименование компетенции)	Индикаторы достижения компетенций	Планируемые результаты обучения
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Способен вырабатывать стратегию сотрудничества и на ее основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели, распределяя роли в команде	Знать: стратегию сотрудничества и на ее основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели, распределяя роли в команде Уметь: организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели, распределяя роли в команде Владеть: навыками разработки стратегии сотрудничества и на ее основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели, распределяя роли в команде
	УК-3.2 Способен планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов	Знать: способы планирования и корректировки работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов Уметь: планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов Владеть: навыками планирования и корректировки работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов
	УК-3.3 Способен распределять поручения и делегировать полномочия членам команды	Знать: способы распределения поручений и делегирования полномочий членам команды Уметь: распределять поручения и делегировать полномочия членам команды Владеть: способностью распределять поручения и делегировать полномочия членам команды
	УК-3.4 Способен разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон	Знать: методы разрешения конфликтов и противоречий при деловом общении на основе учета интересов всех сторон Уметь: разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон Владеть: навыками разрешения конфликтов и противоречий при деловом общении на основе учета интересов всех сторон

Формируемые компетенции (код и наименование компетенции)	Индикаторы достижения компетенций	Планируемые результаты обучения
<p>УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p>	<p>УК-5.1 Способен демонстрировать понимание особенностей различных культур и наций</p>	<p>Знать: особенности различных культур и наций Уметь: демонстрировать понимание особенностей различных культур и наций Владеть: навыками демонстрации понимания особенностей различных культур и наций</p>
	<p>УК-5.2 Способен выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом анализа особенностей основных форм религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп</p>	<p>Знать: особенности основных форм религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп Уметь: выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом анализа особенностей основных форм религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп Владеть: способностью выстраивания социального профессионального взаимодействия с учетом анализа особенностей основных форм религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп</p>

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Объем дисциплины и виды учебной работы в академических часах с выделением объема контактной работы обучающихся с преподавателем и самостоятельной работы обучающихся

очная форма обучения

Вид учебной деятельности	ак. часов	
	Всего	По семестрам
		1 семестр
1. Контактная работа обучающихся с преподавателем:	40,5	40,5
Аудиторные занятия, часов всего, в том числе:	40	40
• занятия лекционного типа	16	16
• занятия семинарского типа:	24	24
практические занятия	24	24
лабораторные занятия	не предусмотрены	
в том числе занятия в интерактивных формах	4	4
в том числе занятия в форме практической подготовки	-	-
Контактные часы на аттестацию в период экзаменационных сессий	0,5	0,5
2. Самостоятельная работа студентов, всего	67,5	67,5
- курсовая работа (проект)	не предусмотрена	
- выполнение домашних заданий	60	60
- контрольное тестирование	7,5	7,5
3. Промежуточная аттестация: <i>экзамен</i>	36	36
ИТОГО:	ак. часов	144
Общая трудоемкость	зач. ед.	4

заочная форма обучения

Вид учебной деятельности	ак. часов	
	Всего	По курсам
		1 курс
1. Контактная работа обучающихся с преподавателем:	12,5	12,5
Аудиторные занятия, часов всего, в том числе:	12	12
• занятия лекционного типа	4	4
• занятия семинарского типа:	8	8
практические занятия	8	8
лабораторные занятия	не предусмотрены	
в том числе занятия в интерактивных формах	2	2
в том числе занятия в форме практической подготовки	-	-
Контактные часы на аттестацию в период экзаменационных сессий	0,5	0,5
2. Самостоятельная работа студентов, всего	122,5	122,5
- курсовая работа (проект)	не предусмотрена	
- выполнение домашних заданий	110	110
- контрольное тестирование	12,5	12,5
3. Промежуточная аттестация: <i>экзамен</i>	9	9
ИТОГО:	ак. часов	144
Общая трудоемкость	зач. ед.	4

5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием количества академических часов и видов учебных занятий

5.1. Содержание дисциплины

Тема 1. Персонал организации как объект управления

Эволюция концептуальных подходов к управлению персоналом. Школа научного управления. Административная школа. Теория человеческих отношений. Бихевиоризм. Концепция человеческого капитала. Понятие категории «персонал». Классификация персонала как инструмент управления в организации.

Тема 2. Концептуальные основы кадровой политики организации

Понятие кадровой политики организации. Цели, задачи и основные элементы кадровой политики. Основные подходы к формированию кадровой политики. Проблемы документального оформления кадровой политики организации. Типы кадровой политики и их краткая характеристика. (активная, пассивная, превентивная, реактивная, открытая и закрытая кадровая политика). Факторы, влияющие на выбор типа кадровой политики. Особенности кадровой политики современных организаций.

Тема 3. Кадровая политика управления персоналом

Воздействия внешней и внутренней среды на развитие кадровой политики управления персоналом организации. Профессиональная ориентация, взаимодействия с учебными заведениями как внешние элементы, влияющие на кадровую политику организации. Внутренняя политика организации: аттестация персонала, мотивация работников, организация и стимулирование труда, планирование и развитие карьеры, управление рабочим временем персонала, оценка качества трудовой жизни занятого в организации персонала.

Тема 4. Особенности кадровой политики на различных стадиях развития организации

Особенности взаимосвязи кадровой политики со стадиями жизненного цикла организации. Стадия формирования и основная цель кадровой политики. Стадия роста с точки зрения формализации и регламентации требований к деятельности персонала организации. Стадия стабилизации – разработка новых форм труда под новые технологии. Стадия кризиса – использование схем частичной занятости. Специфика привлечения нужного персонала и сокращение или оптимизация излишнего персонала.

Тема 5. Стратегическое управление персоналом организации

Понятие и сущность стратегии управления персоналом. Цель стратегического управления персоналом. Элементы стратегии управления

персоналом. Субъекты и объекты стратегического управления персоналом. Факторы, влияющие на разработку стратегии управления персоналом. Этапы формирования стратегии управления персоналом.

Тема 6. Стратегии управления персоналом организации

Типы стратегий управления персоналом (активная, активно-пассивная, пассивная). Типы организаций, реализующих стратегическое управление персоналом. Стадии организационного развития, характеризующие жизненный цикл организации (стадии формирования организации, интенсивного роста, стабилизации, кризиса). Стратегии организации и управления персоналом на различных стадиях ее жизненного цикла. Взаимосвязь стратегии управления персоналом и стратегии организации. Типичные стратегии организации (предпринимательская, стратегии динамичного роста, стратегии прибыльности, ликвидационная стратегия) и их влияние на стратегию управления персоналом.

5.2. Разделы, темы дисциплины и виды занятий

очная форма обучения

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Виды занятий, включая самостоятельную работу студентов (в ак. часах)				Аудиторных занятий в интерактивной форме
		занятия лекционного типа	занятия семинарского типа / из них в форме практической подготовки	самостоятельная работа	Всего	
1.	Тема 1 Персонал организации как объект управления.	2	4	9,5	15,5	
2.	Тема 2. Концептуальные основы кадровой политики организации.	2	4	10	16	
3.	Тема 3. Кадровая политика управления персоналом.	2	4	12	18	2
4.	Тема 4. Особенности кадровой политики на различных стадиях развития организации.	2	4	12	18	
5.	Тема 5. Стратегическое управление персоналом организации.	4	4	12	20	
6.	Тема 6. Стратегии управления персоналом организации.	4	4	12	20	2
	Подготовка к экзамену				36	
	Контактная работа в период промежуточной аттестации				0,5	
	Итого	16	24/0	67,5	144	4

заочная форма обучения

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Виды занятий, включая самостоятельную работу студентов (в ак. часах)				Аудиторных занятий в интерактивной форме
		занятия лекционного типа	занятия семинарского типа / из них в форме практической подготовки	самостоятельная работа	Всего	
1.	Тема 1 Персонал организации как объект управления.	2	-	20	22	
2.	Тема 2. Концептуальные основы кадровой политики организации.	2	-	20	22	
3.	Тема 3. Кадровая политика управления персоналом.	-	2	20	22	
4.	Тема 4. Особенности кадровой политики на различных стадиях развития организации.	-	2	20	22	2
5.	Тема 5. Стратегическое управление персоналом организации.	-	2	20	22	
6.	Тема 6. Стратегии управления персоналом организации.	-	2	22,5	24,5	
	Подготовка к экзамену				9	
	Контактная работа в период промежуточной аттестации				0,5	
	Итого	4	8/0	122,5	144	2

6. Лабораторные занятия

Лабораторные занятия не предусмотрены.

7. Практические занятия

очная форма обучения

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины (модуля)	Тематика практических занятий	Объем (час.)	В т.ч. в форме практической подготовки
1.	Тема 1 Персонал организации как объект управления.	1.Эволюция концептуальных подходов к управлению персоналом. 2.Понятие категории «персонал». 3.Классификация персонала как инструмент управления в организации.	4	-
2.	Тема 2. Концептуальные основы кадровой политики организации.	1.Понятие кадровой политики организации. 2.Основные подходы к формированию кадровой политики. 3.Типы кадровой политики и их краткая характеристика. 4.Факторы, влияющие на выбор типа кадровой политики.	4	-

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины (модуля)	Тематика практических занятий	Объем (час.)	В т.ч. в форме практической подготовки
		5. Особенности кадровой политики современных организаций.		
3.	Тема 3. Кадровая политика управления персоналом.	1. Воздействия внешней и внутренней среды на развитие кадровой политики управления персоналом организации. 2. Аттестация персонала, 3. Мотивация работников, организация и стимулирование труда, 4. Планирование и развитие карьеры, управление рабочим временем персонала, 5. Оценка качества трудовой жизни занятого в организации персонала.	4	-
4.	Тема 4. Особенности кадровой политики на различных стадиях развития организации.	1. Особенности взаимосвязи кадровой политики со стадиями жизненного цикла организации. 2. Стадии кадровой политики. 3. Специфика привлечения нужного персонала и сокращение или оптимизация излишнего персонала.	4	-
5.	Тема 5. Стратегическое управление персоналом организации.	1. Понятие и сущность стратегии управления персоналом. 2. Факторы, влияющие на разработку стратегии управления персоналом. 3. Этапы формирования стратегии управления персоналом.	4	-
6.	Тема 6. Стратегии управления персоналом организации.	1. Типы стратегий управления персоналом (активная, активно-пассивная, пассивная). 2. Взаимосвязь стратегии управления персоналом и стратегии организации. 3. Типичные стратегии организации (предпринимательская, стратегии динамичного роста, стратегии прибыльности, ликвидационная стратегия) и их влияние на стратегию управления персоналом.	4	-
	Итого		24	0

заочная форма обучения

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины (модуля)	Тематика практических занятий	Объем (час.)	В т.ч. в форме практической подготовки
1.	Тема 3. Кадровая политика управления персоналом.	1. Воздействия внешней и внутренней среды на развитие кадровой политики управления персоналом организации. 2. Аттестация персонала, 3. Мотивация работников, организация и стимулирование труда, 4. Планирование и развитие карьеры, управление рабочим временем персонала, 5. Оценка качества трудовой жизни занятого в организации персонала.	2	-
2.	Тема 4. Особенности кадровой политики на различных стадиях развития организации.	1. Особенности взаимосвязи кадровой политики со стадиями жизненного цикла организации. 2. Стадии кадровой политики. 3. Специфика привлечения нужного персонала и сокращение или оптимизация излишнего персонала.	2	-
3.	Тема 5. Стратегическое управление персоналом организации.	1. Понятие и сущность стратегии управления персоналом. 2. Факторы, влияющие на разработку стратегии управления персоналом. 3. Этапы формирования стратегии управления персоналом.	2	-
4.	Тема 6. Стратегии управления персоналом организации.	1. Типы стратегий управления персоналом (активная, активно-пассивная, пассивная). 2. Взаимосвязь стратегии управления персоналом и стратегии организации. 3. Типичные стратегии организации (предпринимательская, стратегии динамичного роста, стратегии прибыльности, ликвидационная стратегия) и их влияние на стратегию управления персоналом.	2	-
	Итого		8	0

8. Тематика курсовых работ (проектов)

Курсовые проекты (работы) не предусмотрены.

9. Самостоятельная работа студента

Основная цель самостоятельной работы студента при изучении дисциплины «Политика и стратегия управления персоналом» – закрепить теоретические знания, полученные в ходе лекционных занятий, сформировать навыки в соответствии с требованиями, определенными в ходе занятий семинарского типа.

Самостоятельная работа студента в процессе изучения дисциплины включает:

- освоение рекомендованной преподавателем и методическими

указаниями по данной дисциплине основной и дополнительной учебной литературы;

- изучение образовательных ресурсов (электронные учебники, электронные библиотеки, электронные видеокурсы и др.);
- выполнение домашних заданий по практическим занятиям;
- самостоятельный поиск информации в Интернете и других источниках;
- подготовку к экзамену.

Тема 1 Персонал организации как объект управления

Освоение рекомендованной по дисциплине основной и дополнительной учебной литературы, при необходимости самостоятельный поиск информации в Интернете и других источниках.

Оценочные средства: опрос, индивидуальные и групповые задания, тесты

Тема 2. Концептуальные основы кадровой политики организации

Освоение рекомендованной по дисциплине основной и дополнительной учебной литературы, при необходимости самостоятельный поиск информации в Интернете и других источниках.

Оценочные средства: опрос, индивидуальные и групповые задания, тесты

Тема 3. Кадровая политика управления персоналом

Освоение рекомендованной по дисциплине основной и дополнительной учебной литературы, при необходимости самостоятельный поиск информации в Интернете и других источниках.

Оценочные средства: опрос, индивидуальные и групповые задания, тесты

Тема 4. Особенности кадровой политики на различных стадиях развития организации

Освоение рекомендованной по дисциплине основной и дополнительной учебной литературы, при необходимости самостоятельный поиск информации в Интернете и других источниках.

Оценочные средства: опрос, индивидуальные и групповые задания, тесты

Тема 5. Стратегическое управление персоналом организации

Освоение рекомендованной по дисциплине основной и дополнительной учебной литературы, при необходимости самостоятельный поиск информации в Интернете и других источниках.

Оценочные средства: опрос, индивидуальные и групповые задания, тесты

Тема 6. Стратегии управления персоналом организации

Освоение рекомендованной по дисциплине основной и дополнительной учебной литературы, при необходимости самостоятельный поиск информации в Интернете и других источниках.

Оценочные средства: опрос, индивидуальные и групповые задания, тесты

10. Перечень нормативных правовых актов, основной и дополнительной учебной литературы, необходимых для освоения дисциплины

а) нормативно-правовые документы:

1. О средствах массовой информации [Электронный ресурс]: федер. закон: принят Гос. Думой 27.12.1991 г. № 2124-1: (с изм.и доп) – Консультант Плюс [Электрон. ресурс]. Электрон. дан.

2. О конкуренции и ограничении монопольной деятельности на товарных рынках [Электронный ресурс]: федер. закон: принят Гос. Думой 22.03.1991 г. № 948 – 1: (с изм.и доп) – Консультант Плюс [Электрон. ресурс]. Электрон. дан.

3. О защите конкуренции [Электронный ресурс]: федер. закон: принят Гос. Думой 29.10.2012 г. № 135-ФЗ: (с изм.и доп) – Консультант Плюс [Электрон. ресурс]. Электрон. дан.

б) основная литература:

Управление персоналом организации : учебное пособие / О. В. Евтихов. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 297 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-009537-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1009036>

в) дополнительная литература:

Кадровый менеджмент: учебно-методическое пособие / Е.А. Репина, Н.Н. Муравьева, А.И. Новицкая, Т.В. Кугушева. — Москва : Русайнс, 2021. — 101 с. — ISBN 978-5-4365-5387-0. — URL:<https://book.ru/book/936815>

11. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения, профессиональных баз данных и информационных справочных систем

1. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», включая профессиональные базы данных

- <http://www.iprbookshop.ru> - ЭБС IPRbooks

- <https://www.book.ru/> - ЭБС Book.ru

- <https://rucont.ru/> - Национальный цифровой ресурс «Руконт»

- <https://megapro.msal.ru/> - ЭБС Мега Про
- <https://www.elibrary.ru/> - ЭБС Word Bank eLibrary.ru
- <http://znanium.com/> - ЭБС Znanium.com
- <https://dlib.eastview.com/> - База данных East View

2. Лицензионно программное обеспечение

Desktop School ALNG LicSAPk MVL (MS Windows, MS Office);
 Консультант + версия проф.- справочная правовая система;
 Система тестирования INDIGO;

3. Свободно распространяемое программное обеспечение

Adobe Acrobat – свободно-распространяемое ПО;
 Интернет-браузеры: GoogleChrome, Firefox – свободно-распространяемое ПО.

Каждый обучающийся в течение всего обучения обеспечивается индивидуальным неограниченным доступом электронно-библиотечной системе и электронной информационно-образовательной среде.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа

Учебная мебель:

Стол письменный, столы; стулья; трибуна; доска аудиторная.

Технические средства обучения:

Проектор Optoma X400; настенный проекционный экран Lumien Master Picture 153x203 см; колонки 2.0 SVEN SPS-702; колонки 2.0 SVEN SPS-702; ноутбук DEL Inspiron 15; универсальный потолочный комплект Wize WPC-S.

Учебная аудитория для проведения практических занятий

Учебная мебель:

Стол; стулья; доска аудиторная; трибуна.

Технические средства обучения:

Переносное мультимедийное оборудование: ноутбук; проектор.

Учебная аудитория для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации

Учебная мебель:

Стол; стулья; доска аудиторная; трибуна.

Технические средства обучения:

Процессоры celeron G1610 (ЭКСИМЕР Life); мониторы Acer V193HQV (19.3"); клавиатура; мышь.

Помещение для самостоятельной работ

Учебная мебель:

Стол; стул ИЗО; стулья; шкаф книжный.

Технические средства обучения:

13. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

13.1. Этапы формирования и процедура оценивания контролируемой компетенции

Основными этапами формирования компетенций является последовательное изучение содержательно связанных между собой разделов и (или) тем учебной дисциплины. Изучение каждого раздела и (или) темы предполагает овладение студентами необходимыми компетенциями. Результат аттестации студентов на различных этапах формирования компетенции показывает уровень освоения компетенций студентами.

№	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Контролируемые темы дисциплины	Наименование оценочного средства
1	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-5.1 УК-5.2	Тема 1 Персонал организации как объект управления.	Опрос Индивидуальные и групповые задания Тесты Экзамен
2		Тема 2. Концептуальные основы кадровой политики организации.	
3		Тема 3. Кадровая политика управления персоналом.	
4		Тема 4. Особенности кадровой политики на различных стадиях развития организации.	
5		Тема 5. Стратегическое управление персоналом организации.	
6		Тема 6. Стратегии управления персоналом организации.	

Процедура оценивания

Процедура оценивания результатов освоения программы дисциплины включает в себя оценку уровня сформированности компетенций студента при осуществлении текущего контроля и проведении промежуточной аттестации.

Уровень сформированности компетенции (одной или нескольких) определяется по качеству выполненной студентом работы и отражается в следующих формулировках: высокий, хороший, достаточный, недостаточный.

При выполнении студентами заданий для промежуточной аттестации оценивается уровень обученности «знать», «уметь», «владеть» в соответствии с запланированными результатами обучения и содержанием рабочей программы дисциплины:

- знания и умения студента могут проверяться при ответе на теоретические вопросы, выполнении тестовых заданий, практических работ,

-степень владения умениями – при решении ситуационных задач, выполнении практических работ и других заданий.

Результаты выполнения заданий фиксируются в баллах в соответствии с показателями и критериями оценивания компетенций. Общее количество баллов складывается из:

-сумма баллов за выполнение практических заданий на выявление уровня обученности «уметь»,

-сумма баллов за выполнение практических заданий на выявление уровня обученности «владеть»,

-сумма баллов за ответы на дополнительные вопросы.

По итогам текущего контроля и промежуточной аттестации в соответствии с показателями и критериями оценивания компетенций определяется уровень сформированности компетенций студента и выставляется оценка по шкале оценивания.

13.2. Индикаторы достижения и критерии оценивания уровня сформированности компетенций, шкала оценивания

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения	Критерии оценивания уровня сформированности компетенций				Итого:
		Высокий (верно и в полном объеме) - 5 б.	Хороший (с незначительными замечаниями) - 4 б.	Достаточный (на базовом уровне, с ошибками) - 3 б.	Недостаточный (содержит большое количество ошибок/ответ не дан) – 2 б.	
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Способен вырабатывать стратегию сотрудничества и на ее основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели, распределяя роли в команде. Знать: стратегию сотрудничества и на ее основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели, распределяя роли в команде	Знает верно и в полном объеме стратегию сотрудничества и на ее основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели, распределяя роли в команде	Знает с незначительным количеством ошибок и замечаниями стратегию сотрудничества и на ее основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели, распределяя роли в команде	Знает на базовом уровне, с ошибками стратегию сотрудничества и на ее основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели, распределяя роли в команде	Отсутствуют сформированные знания о стратегии сотрудничества и на ее основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели, распределяя роли в команде	2-5
	УК-3.1 Способен вырабатывать стратегию сотрудничества и на ее основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели, распределяя роли в команде. Уметь: организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели, распределяя роли в команде	Сформировано умение организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели, распределяя роли в команде	В целом сформировано умение организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели, распределяя роли в команде	Частично сформировано умение организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели, распределяя роли в команде	Не сформировано умение организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели, распределяя роли в команде	
	УК-3.1 Способен вырабатывать стратегию сотрудничества и на ее основе организовывать отбор	Полностью сформировано владение навыками	В целом владеет навыками разработки	Фрагментарное, не системное применение навыков	Отсутствуют сформированные навыки разработки	

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения	Критерии оценивания уровня сформированности компетенций				Итого:
		Высокий (верно и в полном объеме) - 5 б.	Хороший (с незначительными замечаниями) - 4 б.	Достаточный (на базовом уровне, с ошибками) - 3 б.	Недостаточный (содержит большое количество ошибок/ответ не дан) – 2 б.	
	членов команды для достижения поставленной цели, распределяя роли в команде. Владеть: навыками разработки стратегии сотрудничества и на ее основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели, распределяя роли в команде	разработки стратегии сотрудничества и на ее основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели, распределяя роли в команде	стратегии сотрудничества и на ее основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели, распределяя роли в команде	разработки стратегии сотрудничества и на ее основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели, распределяя роли в команде	стратегии сотрудничества и на ее основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели, распределяя роли в команде	
	УК-3.2 Способен планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов Знать: способы планирования и корректировки работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов	Знает верно и в полном объеме способы планирования и корректировки работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов	Знает с незначительным количеством ошибок и замечаниями способы планирования и корректировки работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов	Знает на базовом уровне, с ошибками способы планирования и корректировки работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов	Отсутствуют сформированные знания о способах планирования и корректировки работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов	2-5
	УК-3.2 Способен планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов Уметь: планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов	Сформировано умение планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и	В целом сформировано умение планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей	Частично сформировано умение планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений	Не сформировано умение планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов	

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения	Критерии оценивания уровня сформированности компетенций				Итого:
		Высокий (верно и в полном объеме) - 5 б.	Хороший (с незначительными замечаниями) - 4 б.	Достаточный (на базовом уровне, с ошибками) - 3 б.	Недостаточный (содержит большое количество ошибок/ответ не дан) – 2 б.	
	особенностей поведения и мнений ее членов	мнений ее членов	поведения и мнений ее членов	ее членов		
	УК-3.2 Способен планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов Владеть: навыками планирования и корректировки работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов	Полностью сформировано владение навыками планирования и корректировки работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов	В целом владеет навыками планирования и корректировки работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов	Фрагментарное, не системное применение навыков планирования и корректировки работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов	Отсутствуют сформированные навыки планирования и корректировки работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов	
	УК-3.3 Способен распределять поручения и делегировать полномочия членам команды Знать: способы распределения поручений и делегирования полномочий членам команды	Знает верно и в полном объеме способы распределения поручений и делегирования полномочий членам команды	Знает с незначительным количеством ошибок и замечаниями способы распределения поручений и делегирования полномочий членам команды	Знает на базовом уровне, с ошибками способы распределения поручений и делегирования полномочий членам команды	Отсутствуют сформированные знания о способах распределения поручений и делегирования полномочий членам команды	2-5
	УК-3.3 Способен распределять поручения и делегировать полномочия членам команды Уметь: распределять поручения и делегировать полномочия членам команды	Сформировано умение распределять поручения и делегировать полномочия членам команды	В целом сформировано умение распределять поручения и делегировать полномочия членам команды	Частично сформировано умение распределять поручения и делегировать полномочия членам команды	Не сформировано умение распределять поручения и делегировать полномочия членам команды	
	УК-3.3 Способен распределять	Полностью	В целом владеет	Фрагментарное, не	Отсутствуют	

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения	Критерии оценивания уровня сформированности компетенций				Итого:
		Высокий (верно и в полном объеме) - 5 б.	Хороший (с незначительными замечаниями) - 4 б.	Достаточный (на базовом уровне, с ошибками) - 3 б.	Недостаточный (содержит большое количество ошибок/ответ не дан) – 2 б.	
	поручения и делегировать полномочия членам команды Владеть: способностью распределять поручения и делегировать полномочия членам команды	сформировано владение способностью распределять поручения и делегировать полномочия членам команды	способностью распределять поручения и делегировать полномочия членам команды	системное применение навыков владения способностью распределять поручения и делегировать полномочия членам команды	сформированные навыки владения способностью распределять поручения и делегировать полномочия членам команды	
	УК-3.4 Способен разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон Знать: методы разрешения конфликтов и противоречий при деловом общении на основе учета интересов всех сторон	Знает верно и в полном объеме методы разрешения конфликтов и противоречий при деловом общении на основе учета интересов всех сторон	Знает с незначительным количеством ошибок и замечаниями методы разрешения конфликтов и противоречий при деловом общении на основе учета интересов всех сторон	Знает на базовом уровне, с ошибками методы разрешения конфликтов и противоречий при деловом общении на основе учета интересов всех сторон	Отсутствуют сформированные знания о методах разрешения конфликтов и противоречий при деловом общении на основе учета интересов всех сторон	2-5
	УК-3.4 Способен разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон Уметь: разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон	Сформировано умение разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон	В целом сформировано умение разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон	Частично сформировано умение разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон	Не сформировано умение разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон	
	УК-3.4 Способен разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон	Полностью сформировано	В целом владеет навыками	Фрагментарное, не системное	Отсутствуют сформированные	

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения	Критерии оценивания уровня сформированности компетенций				Итого:
		Высокий (верно и в полном объеме) - 5 б.	Хороший (с незначительными замечаниями) - 4 б.	Достаточный (на базовом уровне, с ошибками) - 3 б.	Недостаточный (содержит большое количество ошибок/ответ не дан) – 2 б.	
	деловом общении на основе учета интересов всех сторон Владеть: навыками разрешения конфликтов и противоречий при деловом общении на основе учета интересов всех сторон	владение навыками разрешения конфликтов и противоречий при деловом общении на основе учета интересов всех сторон	разрешения конфликтов и противоречий при деловом общении на основе учета интересов всех сторон	применение навыков разрешения конфликтов и противоречий при деловом общении на основе учета интересов всех сторон	навыки разрешения конфликтов и противоречий при деловом общении на основе учета интересов всех сторон	
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1 Способен демонстрировать понимание особенностей различных культур и наций Знать: особенности различных культур и наций	Знает верно и в полном объеме особенности различных культур и наций	Знает с незначительным количеством ошибок и замечаниями особенности различных культур и наций	Знает на базовом уровне, с ошибками особенности различных культур и наций	Отсутствуют сформированные знания об особенностях различных культур и наций	2-5
	УК-5.1 Способен демонстрировать понимание особенностей различных культур и наций Уметь: демонстрировать понимание особенностей различных культур и наций	Сформировано умение демонстрировать понимание особенностей различных культур и наций	В целом сформировано умение демонстрировать понимание особенностей различных культур и наций	Частично сформировано умение демонстрировать понимание особенностей различных культур и наций	Не сформировано умение демонстрировать понимание особенностей различных культур и наций	
	УК-5.1 Способен демонстрировать понимание особенностей различных культур и наций Владеть: навыками демонстрации понимания особенностей различных культур и наций	Полностью сформировано владение навыками демонстрации понимания особенностей различных культур и наций	В целом владеет навыками демонстрации понимания особенностей различных культур и наций	Фрагментарное, не системное применение навыков демонстрации понимания особенностей различных культур и наций	Отсутствуют сформированные навыки демонстрации понимания особенностей различных культур и наций	

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения	Критерии оценивания уровня сформированности компетенций				Итого:
		Высокий (верно и в полном объеме) - 5 б.	Хороший (с незначительными замечаниями) - 4 б.	Достаточный (на базовом уровне, с ошибками) - 3 б.	Недостаточный (содержит большое количество ошибок/ответ не дан) – 2 б.	
	УК-5.2 Способен выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом анализа особенностей основных форм религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп Знать: особенности основных форм религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп	Знает верно и в полном объеме особенности основных форм религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп	Знает с незначительными ошибками и замечаниями особенности основных форм религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп	Знает на базовом уровне, с ошибками особенности основных форм религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп	Отсутствуют сформированные знания об особенностях основных форм религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп	
	УК-5.2 Способен выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом анализа особенностей основных форм религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп Уметь: выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом анализа особенностей основных форм религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп	Сформировано умение выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом анализа особенностей основных форм религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп	В целом сформировано умение выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом анализа особенностей основных форм религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп	Частично сформировано умение выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом анализа особенностей основных форм религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп	Не сформировано умение выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом анализа особенностей основных форм религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп	2-5

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения	Критерии оценивания уровня сформированности компетенций				Итого:
		Высокий (верно и в полном объеме) - 5 б.	Хороший (с незначительными замечаниями) - 4 б.	Достаточный (на базовом уровне, с ошибками) - 3 б.	Недостаточный (содержит большое количество ошибок/ответ не дан) – 2 б.	
	конфессий, различных социальных групп		социальных групп	социальных групп		
	УК-5.2 Способен выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом анализа особенностей основных форм религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп Владеть: способностью выстраивания социального профессионального взаимодействия с учетом анализа особенностей основных форм религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп	Полностью сформировано владение способностью выстраивания социального профессионального взаимодействия с учетом анализа особенностей основных форм религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп	В целом владеет способностью выстраивания социального профессионального взаимодействия с учетом анализа особенностей основных форм религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп	Фрагментарное, не системное применение навыков владения способностью выстраивания социального профессионального взаимодействия с учетом анализа особенностей основных форм религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп	Отсутствуют сформированные навыки владения способностью выстраивания социального профессионального взаимодействия с учетом анализа особенностей основных форм религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп	

Шкала оценивания:

Оценка	Баллы	Уровень сформированности компетенции
отлично	27-30	высокий
хорошо	22-26	хороший
удовлетворительно	15-21	достаточный
неудовлетворительно	менее 15	недостаточный

13.3. Материалы для подготовки к промежуточной аттестации

Для проверки сформированности компетенции (части компетенции – индикатора): УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3. УК-3.4, УК-5.1, УК-5.2

Вопросы к экзамену:

1. Эволюция концептуальных подходов к управлению персоналом.
2. Школа научного управления.
3. Административная школа.
4. Теория человеческих отношений.
5. Бихевиоризм.
6. Концепция человеческого капитала.
7. Понятие категории «персонал».
8. Классификация персонала как инструмент управления в организации.
9. Понятие кадровой политики организации.
10. Цели, задачи и основные элементы кадровой политики.
11. Основные подходы к формированию кадровой политики.
12. Проблемы документального оформления кадровой политики организации.
13. Типы кадровой политики и их краткая характеристика. (активная, пассивная, превентивная, реактивная, открытая и закрытая кадровая политика).
14. Факторы, влияющие на выбор типа кадровой политики.
15. Особенности кадровой политики современных организаций.
16. Воздействия внешней и внутренней среды на развитие кадровой политики управления персоналом организации.
17. Профессиональная ориентация, взаимодействия с учебными заведениями как внешние элементы, влияющие на кадровую политику организации.
18. Внутренняя политика организации.
19. Особенности взаимосвязи кадровой политики со стадиями жизненного цикла организации.
20. Стадия формирования и основная цель кадровой политики.
21. Стадия роста с точки зрения формализации и регламентации требований к деятельности персонала организации.
22. Стадия стабилизации – разработка новых форм труда под новые технологии.
23. Стадия кризиса – использование схем частичной занятости.
24. Специфика привлечения нужного персонала и сокращение или оптимизация излишнего персонала.
25. Понятие и сущность стратегии управления персоналом.

26. Цель стратегического управления персоналом. Элементы стратегии управления персоналом.
27. Субъекты и объекты стратегического управления персоналом.
28. Факторы, влияющие на разработку стратегии управления персоналом.
29. Этапы формирования стратегии управления персоналом.
30. Типы стратегий управления персоналом (активная, активно-пассивная, пассивная).
31. Типы организаций, реализующих стратегическое управление персоналом.
32. Стадии организационного развития, характеризующие жизненный цикл организации (стадии формирования организации, интенсивного роста, стабилизации, кризиса).
33. Стратегии организации и управления персоналом на различных стадиях ее жизненного цикла.
34. Взаимосвязь стратегии управления персоналом и стратегии организации.
35. Типичные стратегии организации (предпринимательская, стратегии динамичного роста, стратегии прибыльности, ликвидационная стратегия) и их влияние на стратегию управления персоналом.

Образцы тестовых заданий для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины, а также для контроля самостоятельной работы:

1. Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?
 - а) планирование;
 - б) прогнозирование;
 - в) мотивация;
 - г) составление отчетов;
 - д) организация.

2. Управленческий персонал включает:
 - а) вспомогательных рабочих;
 - б) сезонных рабочих;
 - в) младший обслуживающий персонал;
 - г) руководителей, специалистов;
 - д) основных рабочих.

3. Японскому менеджменту персонала не относится:
 - а) пожизненный найм на работу;
 - б) принципы старшинства при оплате и назначении;

в) коллективная ответственность;
г) неформальный контроль;
д) продвижение по карьерной иерархии зависит от профессионализма и успешно выполненных задач, а не от возраста рабочего или стажа.

4. С какими дисциплинами не связана система наук о труде и персонале?

- а) «Экономика труда»;
- б) «Транспортные системы»;
- в) «Психология»;
- г) «Физиология труда»;
- д) «Социология труда».

5. Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью:

- а) определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия;
- б) найма рабочих на предприятие;
- в) отбора персонала для занимания определенной должности;
- г) согласно действующему законодательству;
- д) достижения стратегических целей предприятия.

6. Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направленно:

- а) на разработку новых видов продукции;
- б) на определение стратегического курса развития предприятия;
- в) на создание дополнительных рабочих мест;
- г) на перепрофилирование деятельности предприятия;
- д) на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия.

7. Что включает инвестирование в человеческий капитал?

- а) вкладывание средств в производство;
- б) вкладывание средств в новые технологии;
- в) расходы на повышение квалификации персонала;
- г) вкладывание средств в строительство новых сооружений.
- д) вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия.

8. Человеческий капитал - это:

- а) форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность.
- б) вкладывание средств в средства производства;
- в) нематериальные активы предприятия.

- г) материальные активы предприятия;
- д) это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат.

9. Функции управления персоналом представляют собой:

- а) комплекс направлений и подходов работы в с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;
- б) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;
- в) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;
- г) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия;
- д) комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции.

10. Потенциал специалиста – это:

- а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;
- б) здоровье человека;
- в) способность адаптироваться к новым условиям;
- г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства;
- д) способность человека производить продукцию

11. Укажите принципы делегирования полномочий:

- а) норма управляемости
- б) экономическая эффективность
- в) единоначалие
- г) власть
- д) принцип соответствия между полномочиями и ответственностью

12. Передача полномочий от руководителя подчинённому называется:

- а) координацией;
- б) коммуникацией;
- в) делегированием;
- г) организацией;
- д) мотивацией.

13. Процесс обмена информацией между членами организации разных основных форм религиозного сознания, этносов и конфессий называется:

- а) координацией;

- б) коммуникацией;
- в) делегированием;
- г) организацией;
- д) мотивацией.

14. По степени вовлеченности людей в конфликты в процессе делового общения выделяют конфликты (исключите лишнее):

- а) межличностные;
- б) межгрупповые;
- в) классовые;
- г) межгосударственные;
- д) межнациональные;
- е) внутриличностные.

13.4. Критерии оценки для проведения экзамена по дисциплине

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он знает верно и в полном объеме стратегию сотрудничества и на ее основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели, распределяя роли в команде; умеет организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели, распределяя роли в команде; полностью владеет навыками разработки стратегии сотрудничества и на ее основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели, распределяя роли в команде; знает верно и в полном объеме способы планирования и корректировки работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов; умеет планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов; полностью владеет навыками планирования и корректировки работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов; знает верно и в полном объеме способы распределения поручений и делегирования полномочий членам команды; умеет распределять поручения и делегировать полномочия членам команды; полностью владеет способностью распределять поручения и делегировать полномочия членам команды; знает верно и в полном объеме методы разрешения конфликтов и противоречий при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; умеет разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; полностью владеет навыками разрешения конфликтов и противоречий при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; знает верно и в полном объеме особенности различных культур и наций; умеет демонстрировать понимание особенностей различных культур и наций; полностью владеет навыками демонстрации понимания особенностей различных культур и наций; знает верно и в полном объеме особенности

основных форм религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп; умеет выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом анализа особенностей основных форм религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп; полностью владеет способностью выстраивания социального профессионального взаимодействия с учетом анализа особенностей основных форм религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп.

Оценка «хорошо» ставится студенту, если он знает с незначительным ошибками и замечаниями стратегию сотрудничества и на ее основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели, распределяя роли в команде; в целом умеет организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели, распределяя роли в команде; в целом владеет навыками разработки стратегии сотрудничества и на ее основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели, распределяя роли в команде; знает с незначительным ошибками и замечаниями способы планирования и корректировки работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов; в целом умеет планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов; в целом владеет навыками планирования и корректировки работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов; знает с незначительным ошибками и замечаниями способы распределения поручений и делегирования полномочий членам команды; в целом умеет распределять поручения и делегировать полномочия членам команды; в целом владеет способностью распределять поручения и делегировать полномочия членам команды; знает с незначительным ошибками и замечаниями методы разрешения конфликтов и противоречий при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; в целом умеет разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; в целом владеет навыками разрешения конфликтов и противоречий при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; знает с незначительным ошибками и замечаниями особенности различных культур и наций; в целом умеет демонстрировать понимание особенностей различных культур и наций; в целом владеет навыками демонстрации понимания особенностей различных культур и наций; знает с незначительным ошибками и замечаниями особенности основных форм религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп; в целом умение выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом анализа особенностей основных форм религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп; в целом владеет способностью

выстраивания социального профессионального взаимодействия с учетом анализа особенностей основных форм религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп.

Оценка «удовлетворительно» ставится студенту за знание на базовом уровне, с ошибками стратегию сотрудничества и на ее основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели, распределяя роли в команде; частично сформированное умение организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели, распределяя роли в команде; фрагментарное, не системное применение навыков разработки стратегии сотрудничества и на ее основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели, распределяя роли в команде; знание на базовом уровне, с ошибками способы планирования и корректировки работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов; частично сформированное умение планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов; фрагментарное, не системное применение навыков планирования и корректировки работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов; знание на базовом уровне, с ошибками способы распределения поручений и делегирования полномочий членам команды; частично сформированное умение распределять поручения и делегировать полномочия членам команды; фрагментарное, не системное применение навыков владения способностью распределять поручения и делегировать полномочия членам команды; знание на базовом уровне, с ошибками методы разрешения конфликтов и противоречий при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; частично сформированное умение разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; фрагментарное, не системное применение навыков разрешения конфликтов и противоречий при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; знание на базовом уровне, с ошибками особенности различных культур и наций; частично сформированное умение демонстрировать понимание особенностей различных культур и наций; фрагментарное, не системное применение навыков демонстрации понимания особенностей различных культур и наций; знание на базовом уровне, с ошибками особенности основных форм религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп; частично сформированное умение выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом анализа особенностей основных форм религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп; фрагментарное, не системное применение навыков владения способностью выстраивания социального профессионального взаимодействия с учетом анализа особенностей основных форм религиозного сознания, деловой и общей

культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп.

Оценка «неудовлетворительно» ставится студенту за отсутствие сформированных знаний о стратегии сотрудничества и на ее основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели, распределяя роли в команде; не сформированное умение организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели, распределяя роли в команде; отсутствие сформированных навыков разработки стратегии сотрудничества и на ее основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели, распределяя роли в команде; отсутствие сформированных знаний о способах планирования и корректировки работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов; не сформированное умение планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов; отсутствие сформированных навыков планирования и корректировки работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов; отсутствие сформированных знаний о способах распределения поручений и делегирования полномочий членам команды; не сформированное умение распределять поручения и делегировать полномочия членам команды; отсутствие сформированных навыков владения способностью распределять поручения и делегировать полномочия членам команды; отсутствие сформированных знаний о методах разрешения конфликтов и противоречий при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; не сформированное умение разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; отсутствие навыков разрешения конфликтов и противоречий при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; отсутствие сформированных знаний об особенностях различных культур и наций; не сформированное умение демонстрировать понимание особенностей различных культур и наций; отсутствие сформированных навыков демонстрации понимания особенностей различных культур и наций; отсутствие сформированных знаний об особенностях основных форм религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп; не сформированное умение выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом анализа особенностей основных форм религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп; отсутствие сформированных навыков владения способностью выстраивания социального профессионального взаимодействия с учетом анализа особенностей основных форм религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп.

Перевод в оценки по экзамену осуществляется по следующей шкале:

- с 86 до 100 % – «отлично»;
- с 71 до 85 %– «хорошо»;
- с 50 до 70 % – «удовлетворительно»;
- менее 50% - «неудовлетворительно».

14. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и текущей аттестации по дисциплине

Для проверки сформированности компетенции (части компетенции – индикатора): УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-3.4, УК-5.1, УК-5.2

14.1 Материалы для текущего контроля

Вопросы для опроса

Тема 1. Персонал организации как объект управления (УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-3.4, УК-5.1, УК-5.2)

1. Дайте понятие категории «персонал»?
2. Раскройте классификацию персонала как инструмента управления в организации?
3. Перечислите этапы эволюции концептуальных подходов к управлению персоналом?
4. Охарактеризуйте школу научного управления?
5. Охарактеризуйте административную школу?
6. Перечислите методы управления персоналом организации с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов.
7. Делегирование полномочий – как форма управления персоналом.
8. Раскройте методику предотвращения конфликтных ситуаций в процессе управления персоналом.
9. Опишите процесс выстраивания социального профессионального взаимодействия руководителя с подчиненным с учетом анализа особенностей основных форм религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп

Тема 2. Концептуальные основы кадровой политики организации (УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-3.4, УК-5.1, УК-5.2)

1. Раскройте понятие кадровой политики организации на основе организации отбора членов команды для достижения поставленной цели, распределяя роли в команде?
2. Перечислите основные подходы к формированию кадровой политики с учетом понимания особенностей различных культур и наций.
3. Охарактеризуйте типы кадровой политики с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов?
4. Определите стратегию ведения кадровой политики сотрудников-представителей общей культуры других этносов и конфессий?

Тема 3. Кадровая политика управления персоналом (УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-3.4, УК-5.1, УК-5.2)

1. Раскройте воздействие внешней и внутренней среды на развитие кадровой политики управления персоналом организации с учетом анализа особенностей основных форм религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп.

2. Дайте определение профессиональной ориентации на основе понимания особенностей различных культур и наций?

3. Охарактеризуйте внутреннюю политику организации с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов и делегировании полномочий между членами команды?

Тема 4. Особенности кадровой политики на различных стадиях развития организации (УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-3.4, УК-5.1, УК-5.2)

1. Перечислите особенности взаимосвязи кадровой политики со стадиями жизненного цикла организации с учетом анализа особенностей основных форм религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп и различных культур и наций?

2. Охарактеризуйте стадии формирования кадровой политики и основные процессы по организации отбора членов команды для достижения поставленной цели, распределяя роли в команде?

3. Раскройте специфику привлечения нужного персонала и сокращение или оптимизацию излишнего персонала с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов.

4. Определите стадии распределения поручений и делегирования полномочий членам команды, разрешая конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон.

Тема 5. Стратегическое управление персоналом организации (УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-3.4, УК-5.1, УК-5.2)

1. Раскройте понятие и сущность стратегии управления персоналом и делегирования полномочий между членами команды?

2. Перечислите элементы стратегии управления персоналом, разрешая конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон?

3. Охарактеризуйте этапы формирования стратегии управления персоналом с учетом анализа особенностей основных форм религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп и различных культур и наций?

Тема 6. Стратегии управления персоналом организации (УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-3.4, УК-5.1, УК-5.2)

1. Охарактеризуйте типы стратегий управления персоналом (активная, активно-пассивная, пассивная) с учетом анализа особенностей основных форм религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп и различных культур и наций?

2. Раскройте типичные стратегии организации (предпринимательская, стратегии динамичного роста, стратегии прибыльности, ликвидационная стратегия) и их влияние на стратегию управления персоналом и организацию отбора членов команды для достижения поставленной цели, распределяя роли в команде?

3. Перечислите стратегии управления персоналом организации, включающие себя распределение поручений и делегирование полномочий членам организации?

4. Определите роль планирования и корректировки работы организации с учетом интересов, особенностей поведения и мнений персонала в стратегии управления?

5. Разрешение конфликтов и противоречий при деловом общении в структуре стратегии управления персонала?

Индивидуальные и групповые задания

Тема 1. Персонал организации как объект управления (УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-3.4, УК-5.1, УК-5.2)

Задание 1. Цель работы: охарактеризовать персонал организации как объект управления.

Задачи:

1. Общая характеристика организации, фирмы. Наименование, вид деятельности, количество работников, организационная структура и т.п. Указание: предприятие может быть реальным или вымышленным.

2. Краткое описание политики и стратегии управления персоналом организации (в любом понятном доступном виде, с указанием наличия сотрудников, представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп, и процесса организации отбора персонала для достижения поставленной цели).

3. Охарактеризовать персонал организации как объект управления (с указанием особенностей различных культур и наций).

4. Оценить эффективность управления персонала организации (методы разрешения конфликтов и противоречий, распределение поручений и делегирование полномочий, корректировка работы персонала с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов).

5. Выводы и рекомендации по заданию.

Требования к оформлению:

1. Задание выполняется в малых группах по 2-5 человек.
2. Для защиты результаты работы оформляются в виде презентации (доклада с использованием любых иллюстративных материалов).
3. В представлении и защите работы обязательно должны быть задействованы в равной мере все члены малой группы

Тема 2. Концептуальные основы кадровой политики организации (УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-3.4, УК-5.1, УК-5.2)

Задание 1. Цель работы: изучение концептуальных основ кадровой политики организации

Задачи:

1. Общая характеристика организации, фирмы. Наименование, вид деятельности, количество работников, организационная структура и т.п. Указание: предприятие может быть реальным или вымышленным.

2. Краткое описание действующей политики и стратегии управления персоналом организации (в любом понятном доступном виде с указанием наличия сотрудников, представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп, и процесса организации отбора персонала для достижения поставленной цели).

3. Изучить концептуальные основы кадровой политики организации.

4. Оценить эффективность проводимой кадровой политики организации (методы разрешения конфликтов и противоречий, распределение поручений и делегирование полномочий, корректировка работы персонала с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов различных культур и наций).

5. Выводы и рекомендации по заданию.

Требования к оформлению:

1. Задание выполняется в малых группах по 2-5 человек.
2. Для защиты результаты работы оформляются в виде презентации (доклада с использованием любых иллюстративных материалов).
3. В представлении и защите работы обязательно должны быть задействованы в равной мере все члены малой группы

Тема 3. Кадровая политика управления персоналом (УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-3.4, УК-5.1, УК-5.2)

Задание 1. Цель работы: разработка кадровой политики управления персоналом организации.

Задачи:

1. Общая характеристика организации, фирмы. Наименование, вид деятельности, количество работников, организационная структура и т.п.

Указание: предприятие может быть реальным или вымышленным (с указанием наличия сотрудников, представителей других этносов и конфессий, особенностей поведения и мнений ее членов различных культур и наций).

2. Краткое описание политики и стратегии управления персоналом организации (в любом понятном доступном виде, и перечислить методы разрешения конфликтов и противоречий, распределение поручений и делегирование полномочий, корректировка работы персонала с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов).

3. Сформировать систему показателей эффективности проводимой политики и стратегии управления персоналом организации.

4. Оценить эффективность управления персоналом организации.

5. Разработать кадровую политику управления персоналом организации.

6. Выводы и рекомендации по заданию.

Требования к оформлению:

1. Задание выполняется в малых группах по 2-5 человек.

2. Для защиты результаты работы оформляются в виде презентации (доклада с использованием любых иллюстративных материалов).

3. В представлении и защите работы обязательно должны быть задействованы в равной мере все члены малой группы

Тема 4. Особенности кадровой политики на различных стадиях развития организации (УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-3.4, УК-5.1, УК-5.2)

Задание 1. Цель работы: исследовать особенности кадровой политики на различных стадиях развития организации.

Задачи:

1. Общая характеристика организации, фирмы. Наименование, вид деятельности, количество работников, организационная структура и т.п. Указание: предприятие может быть реальным или вымышленным (с указанием наличия сотрудников, представителей других этносов и конфессий, особенностей поведения и мнений ее членов различных культур и наций)

2. Краткое описание политики и стратегии управления персоналом организации (в любом понятном доступном виде перечислить методы разрешения конфликтов и противоречий, распределение поручений и делегирование полномочий, корректировка работы персонала с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов).

3. Исследовать особенности кадровой политики на различных стадиях развития организации.

4. Оценить эффективность кадровой политики на различных стадиях развития организации.

5. Выводы и рекомендации по заданию.

Требования к оформлению:

1. Задание выполняется в малых группах по 2-5 человек.

2. Для защиты результаты работы оформляются в виде презентации (доклада с использованием любых иллюстративных материалов).

3. В представлении и защите работы обязательно должны быть задействованы в равной мере все члены малой группы

Тема 5. Стратегическое управление персоналом организации (УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-3.4, УК-5.1, УК-5.2)

Задание 1. Цель работы: оценить эффективность стратегического управления персоналом организации.

Задачи:

1. Общая характеристика организации, фирмы. Наименование, вид деятельности, количество работников, организационная структура и т.п. Указание: предприятие может быть реальным или вымышленным (с указанием наличия сотрудников, представителей других этносов и конфессий, особенностей поведения и мнений ее членов различных культур и наций).

2. Краткое описание политики и стратегии управления персоналом организации (в любом понятном доступном виде перечислить методы разрешения конфликтов и противоречий, распределение поручений и делегирование полномочий, корректировка работы персонала с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов).

3. Сформировать систему показателей эффективности стратегического управления персоналом организации (методы разрешения конфликтов и противоречий, распределение поручений и делегирование полномочий, корректировка работы персонала с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов).

4. Оценить эффективность стратегического управления персоналом организации.

5. Выводы и рекомендации по заданию.

Требования к оформлению:

1. Задание выполняется в малых группах по 2-5 человек.

2. Для защиты результаты работы оформляются в виде презентации (доклада с использованием любых иллюстративных материалов).

3. В представлении и защите работы обязательно должны быть задействованы в равной мере все члены малой группы

Тема 6. Стратегии управления персоналом организации (УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-3.4, УК-5.1, УК-5.2)

Задание 1. Цель работы: разработка стратегии управления персоналом организации.

Задачи:

1. Общая характеристика организации, фирмы. Наименование, вид деятельности, количество работников, организационная структура и т.п.

Указание: предприятие может быть реальным или вымышленным (с указанием наличия сотрудников, представителей других этносов и конфессий, особенностей поведения и мнений ее членов различных культур и наций).

2. Краткое описание политики и стратегии управления персоналом организации (в любом понятном доступном виде перечислить методы разрешения конфликтов и противоречий, распределение поручений и делегирование полномочий, корректировка работы персонала с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов).

3. Сформировать систему показателей эффективности проводимой политики и стратегии управления персоналом организации (методы разрешения конфликтов и противоречий, распределение поручений и делегирование полномочий, корректировка работы персонала с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов).

4. Оценить эффективность управления персоналом организации.

5. Разработать стратегию управления персоналом организации.

6. Выводы и рекомендации по заданию.

Требования к оформлению:

1. Задание выполняется в малых группах по 2-5 человек.

2. Для защиты результаты работы оформляются в виде презентации (доклада с использованием любых иллюстративных материалов).

3. В представлении и защите работы обязательно должны быть задействованы в равной мере все члены малой группы

Тестовый контроль

Тема 1. Персонал организации как объект управления (УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-3.4, УК-5.1, УК-5.2)

1. Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?

- а) планирование;
- б) прогнозирование;
- в) мотивация;
- г) составление отчетов;
- д) организация.

2. Управленческий персонал включает:

- а) вспомогательных рабочих;
- б) сезонных рабочих;
- в) младший обслуживающий персонал;
- г) руководителей, специалистов;
- д) основных рабочих.

3. Японскому менеджменту персонала не относится:

- а) пожизненный наем на работу;
- б) принципы старшинства при оплате и назначении;
- в) коллективная ответственность;
- г) неформальный контроль;
- д) продвижение по карьерной иерархии зависит от профессионализма и успешно выполненных задач, а не от возраста рабочего или стажа.

4. С какими дисциплинами не связана система наук о труде и персонале?

- а) «Экономика труда»;
- б) «Транспортные системы»;
- в) «Психология»;
- г) «Физиология труда»;
- д) «Социология труда».

5. Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью:

- а) определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия;
- б) найма рабочих на предприятие;
- в) отбора персонала для занимания определенной должности;
- г) согласно действующему законодательству;
- д) достижения стратегических целей предприятия.

6. Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направленно:

- а) на разработку новых видов продукции;
- б) на определение стратегического курса развития предприятия;
- в) на создание дополнительных рабочих мест;
- г) на перепрофилирование деятельности предприятия;
- д) на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия.

7. Что включает инвестирование в человеческий капитал?

- а) вкладывание средств в производство;
- б) вкладывание средств в новые технологии;
- в) расходы на повышение квалификации персонала;
- г) вкладывание средств в строительство новых сооружений.
- д) вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия.

8. Какой вид безработицы характеризует наилучший для экономики резерв рабочей силы, способный достаточно оперативно совершать межотраслевые перемещения в зависимости от колебания спроса и предложения рабочей силы?

- а) структурная безработица;
- б) технологическая безработица;
- в) естественная безработица;
- г) экономическая безработица;
- д) вынужденная безработица.

9. Создатели какой школы управления полагали, что используя наблюдения, замеры, логику и анализ можно усовершенствовать многие операции ручного труда, добиваясь их более эффективного выполнения?

- а) классическая школа или школа административного управления;
- б) школа человеческих отношений;
- в) школа науки о поведении;
- г) школа научного управления;
- д) школа науки управления или количественных методов.

10. Ученые какой школы управления впервые определили менеджмент как «обеспечение выполнения работы с помощью других лиц»?

- а) школа научного управления;
- б) классическая школа или школа административного управления;
- в) школа человеческих отношений;
- г) школа науки о поведении;
- д) школа науки управления или количественных методов.

11. Исследователи какой школы управления рекомендовали использовать приемы управления человеческими отношениями, включающие более эффективные действия непосредственных начальников, консультации с работниками и предоставление им более широких возможностей общения на работе?

- а) школа научного управления;
- б) классическая школа или школа административного управления;
- в) школа науки о поведении;
- г) школа человеческих отношений;
- д) школа науки управления или количественных методов.

12. Исследователи какой школы управления изучали различные аспекты социального взаимодействия, мотивации, характера власти и авторитета, организационной структуры, коммуникации в организациях, лидерства, изменение содержания работы и качества трудовой жизни?

- а) школа научного управления;
- б) классическая школа или школа административного управления;
- в) школа человеческих отношений;
- г) школа науки о поведении;
- д) школа науки управления или количественных методов.

13. Ключевой характеристикой какой школы управления является замена словесных рассуждений и описательного анализа моделями, символами и количественными значениями?

- а) школа научного управления;
- б) классическая школа или школа административного управления;
- в) школа человеческих отношений;
- г) школа науки о поведении;
- д) школа науки управления или количественных методов.

14. Какой из 14 принципов управления, выделенных Анри Файолем, позволит добиться более высоких результатов при том же объеме усилий?

- а) единовластие(единоначалие);
- б) разделение труда(специализация);
- в) единство направления и единый план работы;
- г) скалярная цепочка управления;
- д) стабильность рабочего места для персонала.

15. Согласно какому принципу, выделенному Анри Файолем, человек должен получать приказы только от одного начальника и подчиняться только ему?

- а) единоначалие;
- б) скалярная цепочка управления;
- в) порядок;
- г) инициатива;
- д) полномочия и ответственность.

Тема 2. Концептуальные основы кадровой политики организации (УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-3.4, УК-5.1, УК-5.2)

1. Комплексная оценка работы - это:

а) оценка профессиональных знаний и умений с помощью контрольных вопросов;

б) определение совокупности оценочных показателей качества, сложности и эффективности работы и сравнение с предыдущими периодами с помощью весовых коэффициентов;

в) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью контрольных вопросов;

г) определение профессиональных знаний и привычек с помощью специальных тестов с их дальнейшей расшифровкой.

д) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью социологических опросов.

2. Коллегиальность в управлении - это ситуация, когда:

а) персонал определенного подразделения — это коллеги по отношению друг к другу;

б) только руководитель организации может управлять персоналом, но некоторые полномочия он может делегировать своим подчиненным;

в) существует децентрализация управления организацией;

г) работодатели работают в тесном контакте друг с другом и связаны узлами сотрудничества и взаимозависимости, составляют управленческий штат.

д) существует централизация управления организацией.

3. Какая подсистема кадрового менеджмента направлена на разработку перспективной кадровой политики:

- а) функциональная;
- б) тактическая;
- в) управляющая;
- г) обеспечивающая;
- д) стратегическая.

4. Целью какой школы было создание универсальных принципов управления:

- а) школа научного управления;
- б) классическая школа или школа административного управления;
- в) школа человеческих отношений;
- г) школа науки о поведении;
- д) школа науки управления или количественных методов.

5. Кадровый потенциал предприятия – это:

- а) совокупность работающих специалистов, устраивающихся на работу, обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;
- б) совокупность работающих специалистов;
- в) совокупность устраивающихся на работу;
- г) совокупность обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;
- д) совокупность перемещающихся по служебной лестнице.

6. Какое положение предусматривает теория приобретенных потребностей Д Мак-Клелланда:

- а) выделение гигиеничных и мотивирующих факторов;
- б) распределение всех рабочих на желающих работать и тех, кто не желает работать;
- в) наличие у рабочего потребности в достижении, в соучастии, во власти;
- г) потребность человека быть справедливо вознагражденным;
- д) все потребности человека расположенные в определенной иерархии.

7. Какая теория мотивации относится к процессуальным теориям?

- а) теория нужд А. Маслоу;
- б) теория ожидания В. Врума;
- в) теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда;
- г) теория существования, связи и роста К. Альдерфера;
- д) теория двух факторов Ф. Гецберга.

26. Валентность согласно теории В. Врума - это:

- а) мера вознаграждения;
- б) мера ожидания;
- в) ожидание определенного вознаграждения в ответ на достижения результаты;
- г) мера ценности или приоритетности;
- д) ожидание желаемого результата от затраченных дополнительных усилий.

8. Основным положением какой теории является то, что люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и соотносят с вознаграждением других людей?

- а) теории нужд А. Маслоу;
- б) теории ожидания В. Врума;
- в) расширенной модели ожидания Портера — Лоулера;
- г) теории приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда;
- д) теории равенства С. Адамса.

9. Теория усиления Б. Ф. Скиннера основанная на таком положении:

а) выделение гигиеничных и мотивирующих факторов;

б) поведение людей обусловлено последствиями их деятельности в подобной ситуации в прошлом;

- в) все потребности человека расположенные в определенной иерархии;
- г) потребность человека основана на справедливом вознаграждении;
- д) наличие у рабочего потребности в достижении, в соучастии, во власти;

10. К содержательным мотивационным теориям относятся теории:

- а) Б. Ф. Скиннера;
- б) С. Адамса;
- в) В. Врума;
- г) модель Портера — Лоулера;
- д) Ф. Герцберга.

11. Какое положение относится к теории мотивации Портера-Лоулера:

а) результативный труд ведет к удовлетворению работников;

б) человек ответственный;

в) поведение людей обусловлено последствиями их деятельности в подобной ситуации в прошлом;

- г) человек стремится делегировать полномочия;
- д) человек удовлетворен лишь экономическим стимулированием.

12. Какие потребности в теории А. Маслоу являются базовыми(находящиеся на нижнем уровне иерархии потребностей)?

- а) физиологические;
- б) защищенности и безопасности;
- в) принадлежности и причастности;
- г) признание и уважение;
- д) самовыражение.

13. Какое положение не относится к теории мотивации Ф. Герцберга?

а) отсутствие гигиенических факторов ведет к неудовлетворенности трудом;

б) наличие мотиваторов может лишь частично и неполно компенсировать отсутствие факторов гигиены;

в) в обычных условиях наличие гигиенических факторов воспринимается как естественное и не оказывает мотивационного воздействия;

г) максимальное позитивное мотивационное воздействие достигается с помощью мотиваторов при наличии факторов гигиены;

д) максимальное позитивное мотивационное воздействие достигается с помощью мотиваторов при отсутствии факторов гигиены;

14. Какое количество групп потребностей выделяет теоретическая модель мотивации К. Альдерфера?

а) две;

б) три;

в) четыре;

г) пять;

д) шесть.

Тема 3. Кадровая политика управления персоналом (УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-3.4, УК-5.1, УК-5.2)

1. Какой раздел не содержит должностная инструкция?

а) «Общие положения»;

б) «Основные задачи»;

в) «Должностные обязанности»;

г) «Управленческие полномочия»;

д) «Выводы».

2. Интеллектуальные конфликты основаны:

а) на столкновении приблизительно равных по силе, но противоположно направленных нужд, мотивов, интересов и увлечений в одного и того человека;

б) на столкновении вооруженных групп людей;

в) на борьбе идей в науке, единстве и столкновении таких противоположностей, как истинное и ошибочное;

г) на противостоянии добра и зла, обязанностей и совести;

д) на противостоянии справедливости и несправедливости.

3. Конфликтная ситуация - это:

а) столкновение интересов разных людей с агрессивными действиями;

б) предметы, люди, явления, события, отношения, которые необходимо привести к определенному равновесию для обеспечения комфортного состояния индивидов, которые находятся в поле этой ситуации;

в) состояние переговоров в ходе конфликта;

г) определение стадий конфликта;

д) противоречивые позиции сторон по поводу решения каких-либо вопросов.

4. На какой стадии конфликта появляется явное (визуальное) проявление острых разногласий, достигнутое в процессе конфликта:

а) начало;

б) развитие;

- в) кульминация;
 - г) окончание;
 - д) послеконфликтный синдром как психологический опыт.
5. Латентный период конфликта характеризуется такой особенностью:
- а) стороны еще не заявили о своих претензиях друг к другу;
 - б) одна из сторон признает себя побежденной или достигается перемирие;
 - в) публичное выявление антагонизма как для самих сторон конфликта, так и для посторонних наблюдателей;
 - г) крайнее агрессивное недовольство, блокирование стремлений, продолжительное отрицательное эмоциональное переживание, которое дезорганизует сознание и деятельность;
 - д) отсутствуют внешние агрессивные действия между конфликтующими сторонами, но при этом используются косвенные способы воздействия.
6. Стил ь поведения в конфликтной ситуации, характеризующийся активной борьбой индивида за свои интересы, применением всех доступных ему средств для достижения поставленных целей – это:
- а) приспособление, уступчивость;
 - б) уклонение;
 - в) противоборство, конкуренция;
 - г) сотрудничество;
 - д) компромисс.

Тема 4. Особенности кадровой политики на различных стадиях развития организации (УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-3.4, УК-5.1, УК-5.2)

1. Средний уровень зарплаты одного работника рассчитывается:
- а) как отношение качественной продукции к общему объему товарной продукции;
 - б) как отношение прибыли к себестоимости произведенной продукции;
 - в) как отношение себестоимости к стоимости товарной продукции;
 - г) как отношение объема произведенной продукции к общей численности работников;
 - д) как отношение общего фонда оплаты труда к общей численности персонала.
2. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет возможность удовлетворять его потребности:
- а) власть, основанная на принуждении;
 - б) власть, основанная на вознаграждении;
 - в) экспертная власть;
 - г) эталонная власть;
 - д) законная власть.

3. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет возможность заставлять и полное право наказывать:

- а) власть, основанная на принуждении;
- б) власть, основанная на вознаграждении;
- в) экспертная власть;
- г) эталонная власть;
- д) законная власть.

4. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что руководитель обладает специальными знаниями и компетенцией, которые позволят удовлетворить его потребности:

- а) власть, основанная на принуждении;
- б) власть, основанная на вознаграждении;
- в) экспертная власть;
- г) эталонная власть;
- д) законная власть.

5. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет право отдавать приказание и что его долг подчиняться им:

- а) власть, основанная на принуждении;
- б) власть, основанная на вознаграждении;
- в) экспертная власть;
- г) эталонная власть;
- д) законная власть.

6. При каком виде власти характеристики и свойства влияющего настолько привлекательны для исполнителя, что он хочет быть таким же как влияющий:

- а) власть, основанная на принуждении;
- б) власть, основанная на вознаграждении;
- в) экспертная власть;
- г) эталонная власть;
- д) законная власть.

7. Определение квалификации специалиста, уровня знаний либо отзыв о его способностях, деловых и иных качествах:

- а) аттестация;
- б) дискриминация;
- в) авторизация;
- г) должностная инструкция;
- д) апробация.

8. Руководитель, имеющий достаточный объем власти, чтобы навязывать свою волю исполнителям.

- а) автократичный руководитель;
- б) демократичный руководитель;
- в) либеральный руководитель;

- г) консультативный руководитель;
- д) инструментальный руководитель.

9. Конфликты в зависимости от способа разрешения, делятся на:

- а) социальные, национальные, этнические, межнациональные, организационные, эмоциональные;
- б) антагонистические, компромиссные;
- в) вертикальные, горизонтальные;
- г) открытые, скрытые, потенциальные;
- д) внутриличностные, межличностные, внутригрупповые, межгрупповые.

10. Затраты на здравоохранение, воспитание, физическое формирование, интеллектуальное развитие, получение общего образования, приобретение специальности – это:

- а) инвестиции в строительство спортивных комплексов;
- б) инвестиции в человеческий капитал;
- в) инвестиции в новые технологии;
- г) инвестиции в производство;
- д) инвестиции в учебно-оздоровительные комплексы.

11. Показатель, характеризуется изменением индексов цен на товары и услуги, которые входят в состав потребительских корзин минимального потребительского бюджета:

- а) индексы цен;
- б) индекс стоимости жизни;
- в) индексы продукции сельского хозяйства;
- г) индексы продукции животноводства;
- д) индексы продукции растениеводства.

12. Неосязаемая личная собственность: продукт интеллектуальной деятельности, который проявляется в эффекте использования в различных сферах жизни общества:

- а) нематериальная собственность;
- б) интеллектуальная собственность;
- в) радиочастотный ресурс;
- г) материальная собственность;
- д) аэрокосмические разработки.

13. Регулирует взаимоотношения между работодателями, т. е. покупателями продуктов интеллектуального труда и самими субъектами интеллектуальной деятельности по поводу формирования цены интеллектуального труда:

- а) инфраструктура финансового рынка;
- б) аграрные биржи;
- в) инфраструктура рынка интеллектуального труда;
- г) фонды содействия предпринимательству;
- д) собственники интеллектуального труда.

14. Что не включает инфраструктура рынка интеллектуального труда:
- а) биржи труда;
 - б) аграрные биржи;
 - в) фонды и центры занятости;
 - г) центры, институты переподготовки и повышения квалификации специалистов;
 - д) электронные рынки труда (автоматизированные банки данных);
15. Навыки, необходимые для того, чтобы правильно понимать других людей и эффективно взаимодействовать с ними:
- а) семантические;
 - б) коммуникативные;
 - в) невербальные;
 - г) вербальные;
 - д) профессиональные.

Тема 5. Стратегическое управление персоналом организации (УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-3.4, УК-5.1, УК-5.2)

1. Какой признак характерен для формальной группы (коллектива) в организации?

- а) объединение по интересам и целям;
- б) отсутствует четкая ролевая структура – разделение труда и управления;
- в) признак социальной общности (например, по национальным признакам, признакам социального происхождения);
- г) группы имеют различную социальную значимость в обществе, на предприятии – положительной или отрицательной направленности;
- д) структура коллективов и групп определяется соответствующими официальными документами, предусматривающими круг обязанностей и прав как всего коллектива, так и отдельных, входящих в ее состав работников.

2. Расчетный показатель, учитывающий логическое мышление, способность добиваться поставленной цели, объективность самооценки, умение формулировать обоснованные суждения:

- а) коэффициент интеллектуального развития (IQ);
- б) коэффициент тарифной сетки;
- в) производительность труда;
- г) годовая заработная плата;
- д) величина человеческого капитала.

3. Какой компонент не включает трудовой потенциал человека?

- а) здоровье человека;
- б) образование;
- в) профессионализм;
- г) творческий потенциал (умение работать, мыслить по новому)

д) депозитные счета в банках.

4. Что такое адаптация персонала?

а) совершенствование теоретических знаний и практических навыков с целью повышения профессионального мастерства работников, усвоение ими передовой техники, технологии, средств производства;

б) деятельность, которая проводится осознанно для улучшения способностей персонала, которые необходимы для выполнения работы или для развития потенциала работников;

в) участие в найме и отборе персонала с учетом требований конкретных профессий и рабочих мест с целью наилучшей профориентации работников;

г) взаимоотношения работника и организации, которые основываются на постепенном приспособлении сотрудников к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям работы;

д) участие персонала в аттестации.

5. Разделение труда предусматривает:

а) выполнение одним работником всех функций и действий по изготовлению конкретного изделия;

б) разделение труда согласно систематизированным трудовым функциям;

в) тщательный расчет расходов работы на производство продукции и услуг.

г) выполнение одним работником всех функций и действий по изготовлению комплекса изделий;

д) выполнение несколькими работниками одной функции по изготовлению комплексного изделия.

6. Нормированное рабочее время включает:

а) все расходы времени, которые объективно необходимы для выполнения конкретной задачи;

б) общую продолжительность рабочей смены, на протяжении которой работник осуществляет трудовые функции;

в) время подготовительно-заготовительных работ для выполнения задачи;

г) время обслуживания рабочего места;

д) а) все расходы времени, которые объективно необходимы для выполнения всех задач.

7. Норма выработки основана:

а) на установлении норм расходов времени;

б) на определении количества продукции, которая должна быть изготовлена одним работником;

в) на установлении норм расходов работы;

г) на времени обслуживания рабочего места;

д) на необходимом количестве рабочих мест, размере производственных площадей и других производственных объектов, закрепленных для обслуживания за одним работником или бригадой.

8. Метод оценки персонала, предусматривающий беседу с работником в режиме «вопрос–ответ» по заранее составленной схеме или без таковой для получения дополнительных сведений о человеке – это метод:

- а) интервьюирования;
- б) анкетирования;
- в) социологического опроса;
- г) тестирования;
- д) наблюдения.

9.. Осознанное побуждение личности к определенному действию – это:

- а) мотив;
- б) потребности;
- в) притязания;
- г) ожидания;
- д) стимулы.

10. Блага, материальные ценности, на получение которых направлена трудовая деятельность человека – это:

- а) мотив;
- б) потребности;
- в) притязания;
- г) ожидания;
- д) стимулы.

11. Методы предполагающие передачу сотрудникам сведений, которые позволяют им самостоятельно организовывать свое поведение и свою деятельность – это:

- а) различные методы стимулирования;
- б) методы информирования;
- в) методы убеждения;
- г) методы административного принуждения;
- д) экономические методы.

12. Среди качественных показателей эффективности системы управления выделите количественный показатель:

- а) уровень квалификации работников аппарата управления;
- б) обоснованность и своевременность принятия решений управленческим персоналом;
- в) уровень использования научных методов, организационной и вычислительной техники;
- г) уровень организационной культуры;
- д) величина затрат на содержание управленческого аппарата в общем фонде заработной платы персонала.

13. Отношение прироста производительности труда к приросту средней заработной платы - это:

- а) уровень текучести кадров;

- б) рентабельность производства;
- в) фонд оплаты труда;
- г) уровень трудовой дисциплины;
- д) отношение темпов увеличения производительности труда к заработной плате.

14. Отношением числа уволенных работников к общей численности персонала рассчитывается:

- а) уровень трудовой дисциплины;
- б) надежность работы персонала;
- в) текучесть кадров;
- г) социально-психологический климат в коллективе;
- д) коэффициент трудового вклада.

15. Отношение числа случаев нарушения трудовой и исполнительской дисциплины к общей численности персонала – это показатель:

- а) надежности работы персонала;
- б) уровня трудовой дисциплины;
- в) текучести кадров;
- г) социально-психологического климата в коллективе;
- д) коэффициента трудового вклада.

Тема 6. Стратегии управления персоналом организации (УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-3.4, УК-5.1, УК-5.2)

1. Человеческий капитал - это:

а) форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность.

- б) вкладывание средств в средства производства;
- в) нематериальные активы предприятия.
- г) материальные активы предприятия;
- д) это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат.

2. Функции управления персоналом представляют собой:

а) комплекс направлений и подходов работы в с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;

б) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;

в) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;

г) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия;

д) комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции.

3. Потенциал специалиста – это:

а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;

б) здоровье человека;

в) способность адаптироваться к новым условиям;

г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства;

д) способность человека производить продукцию

4. Горизонтальное перемещение рабочего предусматривает такую ситуацию:

а) переводение с одной работы на другую с изменением заработной платы или уровня ответственности;

б) переводение с одной работы на другую без изменения заработной ты или уровня ответственности;

в) освобождение рабочего;

г) понижение рабочего в должности;

д) повышение рабочего в должности.

5. Профессиограмма - это:

а) перечень прав и обязанностей работников;

б) описание общетрудовых и специальных умений каждого работника на предприятии;

в) это описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, предъявляемые к человеку.

г) перечень профессий, которыми может овладеть работник в пределах его компетенции;

д) перечень всех профессий.

6. Какая из школ в теории развития кадрового менеджмента сформулировала функции управления?

а) школа научного управления;

б) классическая школа или школа административного управления;

в) школа человеческих отношений;

г) школа науки о поведении;

д) школа науки управления или количественных методов.

7. Какой из подходов помогает интегрировать вклады всех школ, которые в разное время доминировали в теории и практике управления?

а) ситуационный подход;

б) процессный подход;

в) системный подход?

8. Модель "Z" содержит в себе основные идеи американского и японского менеджмента и большинством специалистов расценивается как идеальная. В ней сочетаются система индивидуальных ценностей и групповые формы взаимодействия. Какая из перечисленных идей характерна для американского менеджмента:

- а) долгосрочная работа на предприятии;
- б) принятие стратегических и управленческих решений, основанных на принципе консенсуса;
- в) индивидуальная ответственность;
- г) медленное должностное продвижение, что позволяет точно оценить способности сотрудников;
- д) повышенное внимание к личности работника, его семейным и бытовым заботам.

9. Какой из представленных факторов эффективности деятельности предприятия больше всего способствует стимулированию деятельности работников?

- а) стратегическая цель;
- б) информация;
- в) методы управления;
- г) система мотивации;
- д) подбор кадров.

10. Какая из приведенных рекомендаций мотивирует работников на полную самоотдачу в интересах предприятия?

- а) установить осмысленные стандарты, воспринимаемые сотрудниками;
- б) установить двухстороннее общение;
- в) избегать чрезмерного контроля;
- г) установить жесткие, но достижимые стандарты;
- д) вознаграждать за достижение стандарта.

14.2. Материалы для проведения текущей аттестации

Для проверки сформированности компетенции (части компетенции – индикатора): УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-3.4, УК-5.1, УК-5.2

Текущая аттестация обучающихся проводится с учетом своевременности, полноты и правильности выполнения практических задач и тестовых заданий в разрезе тем дисциплины, активности обучающихся

Пример заданий для контрольной работы по дисциплине «Политика и стратегия управления персоналом»

1. Существует четыре основных типа поведения человека, формирование которых происходит на основе отношения людей к нормам поведения и ценностям предприятия. Для какого типа поведения характерна высокая надежность:

а) преданный и дисциплинированный (полностью принимает ценности и нормы поведения, его действия не вступают в противоречие с интересами организации);

б) "оригинал" (приемлет ценности предприятия, но не приемлет существующие на нем нормы поведения, порождает много трудностей во взаимоотношениях с коллегами и руководством);

в) "приспособленец" (не приемлет ценностей предприятия, старается вести себя, полностью следуя нормам и формам поведения, принятым на предприятии);

г) "бунтарь" (не приемлет ни норм поведения, ни ценностей предприятия, все время входит в противоречие с окружением и создает конфликтные ситуации).

2. Согласно теории "X", руководитель должен:

а) принуждать подчиненных;

б) угрожать подчиненным;

в) понять их и стимулировать работу;

г) уважать подчиненных;

д) выполнять работу за них.

3. С точки зрения теории "Y" менеджер должен верить в потенциал человека и относиться к подчиненным как к ответственным людям, стремящимся к полной самореализации. По этой теории:

а) работа не противна природе человека;

б) работа доставляет людям удовлетворение;

в) работники пытаются получить от компании все, что можно;

г) человек не любит работать;
д) человек готов работать только за высокое материальное вознаграждение.

4. Для того чтобы эффективно использовать деньги как мотиватор и избегать их воздействия как демотиватор, следует:

а) платить конкурентную заработную плату для привлечения и удержания специалистов;

б) платить такую заработную плату, которая отражает стоимость работы для предприятия на основе справедливости;

в) связать плату с качеством выполнения или результатом, чтобы награда была соизмерима с усилиями работника;

г) заверить работника, что его усилия будут поощрены соответствующей наградой;

д) платить заработную плату не менее прожиточного минимума.

5. Согласно какому принципу, выделенному Анри Файолем, для того чтобы обеспечить верность и поддержку работников, они должны получать плату за свою службу?

а) единоначалие;

б) скалярная цепь;

в) порядок;

г) вознаграждение персонала;

д) полномочия и ответственность.

6. Какой тип власти влияет на людей через привитые культурой ценности:

а) власть, основанная на принуждении;

б) власть, основанная на вознаграждении;

в) традиционная или законная власть;

г) экспертная власть;

д) власть харизмы (влияние силой примера).

7. Основным социально-психологическим фактором, влияющим на эффективность деятельности группы, является:

а) содержание (выполняемое группой специфическое, самостоятельное задание);

б) структура (порядок организации группы — распределение ролей его участников);

в) культура (разработанные группой основные допущения относительно способов восприятия мыслей и чувств во время выполнения задания);

г) процесс (способ взаимодействия работников при выполнении определенной задачи, например, процедура принятия решения в группе).

8. Укрепляя авторитет, менеджер должен следить за тем, чтобы он не подавлял, не сковывал инициативу подчиненных. Какой из приведенных разновидностей псевдоавторитета (ложного авторитета) лишает людей уверенности, инициативы, порождает перестраховку и даже нечестность:

а) авторитет расстояния — руководитель считает, что его авторитет возрастает, если он дистанцируется от подчиненных и держится с ними официально;

б) авторитет доброты — "всегда быть добрым". Доброта снижает требовательность;

в) авторитет педантизма — руководитель прибегает к мелочной опеке и жестко определяет подчиненным все стадии выполнения задания, тем самым сковывая их творчество и инициативу;

г) авторитет чванства — руководитель высокомерен, гордится и старается всюду подчеркнуть свои бывшие или мнимые нынешние заслуги;

д) авторитет подавления — руководитель прибегает к угрозам, вселяет страх в подчиненных, ошибочно полагая, что такие приемы укрепят его авторитет.

9. Какой тип роли в неформальной группе отводится человеку, вырабатывающему новые подходы к старым проблемам, предлагающему новые идеи и стратегии?

а) координатор;

б) креативщик;

в) критик;

г) исполнитель;

д) администратор.

10. Какая информация не относится к передаваемой по каналам неформальных коммуникаций?

а) предстоящие сокращения производственных рабочих;

б) грядущие перемещения и повышения;

в) подробное изложение спора двух руководителей на последнем совещании по сбыту;

г) слухи о предстоящих изменениях в структуре организации;

д) приказы и распоряжения генерального директора.

11. Выделите основной тип поведения, характерный для харизматического лидера (харизма — личное обаяние):

а) сосредоточение внимания на вопросах особой важности, концентрация коммуникаций на главных вопросах с целью привлечения других к анализу, решению проблем и планированию действий;

б) способность идти на риск, но только основанный на тщательных расчетах шансов на успех, и таким образом, чтобы создать возможности участвовать другим;

в) искусное взаимодействие с пониманием и сопереживанием, уверенность в том, что такое эффективное двустороннее взаимодействие получается только с помощью активного слушания и обратной связи;

г) выражение активной заботы о людях, в том числе и о самом себе, моделирование, самоуважение и усиление в других чувства собственного достоинства, вовлечение людей в принятие важных решений;

д) демонстрация последовательности и надежности в своем поведении, открытое выражение своих взглядов и следование им в практических делах.

12. Какой из представленных стилей руководства необходимо применять в экстремальных (чрезвычайных) ситуациях?

а) демократический;

б) авторитарный;

в) либеральный;

г) анархический;

д) нейтральный.;

13. Стиль руководства, при котором придерживаются принципов невмешательства, члены коллектива поощряются к творческому самовыражению — это:

а) авторитарный;

б) демократический;

в) анархический;

г) кооперативный;

д) попустительский.

14. Управленческая сетка, или решетка Р. Блейка и Д. Моутона, включает пять основных подходов руководства и представляет собой таблицу 9x9 позиций. Вертикаль (девять значений матричного кода) означает заботу о человеке. Девять значений по горизонтали означают заботу о производстве. Какой из стилей является оптимальным для разработки стратегии в конфликтных ситуациях:

а) авторитарный (достигается высокий производственный результат без внимания к человеческим отношениям — матричный код 9.1);

б) социально-психологический (повышенное внимание к человеческим потребностям создает дружественную атмосферу и соответствующий темп производства — код 1.9);

в) либеральный (минимальное внимание к результатам производства и человеку — код 1.1);

г) кооперативный (высокие результаты получают заинтересованные сотрудники, преследующие совместную цель — код 9.9);

д) компромиссный (удовлетворительные результаты, средняя удовлетворенность работой, склонность к компромиссам и традициям тормозят развитие оптимистического взгляда — код 5.5).

15. Когда в процессе производственной деятельности сталкиваются интересы разных людей или специальных групп, то основной причиной конфликта является?

а) распределение ресурсов;

б) неудовлетворенные коммуникации;

в) различия в целях;

г) различия в представлениях и ценностях;

д) различие в манере поведения и жизненном опыте.

16. Какой из стилей разрешения конфликтов направлен на поиски решения за счет взаимных уступок, на выработку промежуточного решения, устраивающего обе стороны, при котором особо никто не выигрывает, но и не теряет?

а) стиль конкуренции;

б) стиль уклонения;

г) стиль приспособления;

д) стиль компромисса.

17. Коммуникационные сети показывают:

а) степень разделения труда на предприятии;

б) уровень централизации полномочий;

в) схему структуры деятельности предприятия;

г) всю совокупность связей между элементами предприятия;

д) горизонтальные коммуникации.

18. Цена рабочей силы - это:

а) это целесообразная деятельность человека (людей), направленная на изменение и преобразование действительности для удовлетворения своих потребностей, создание материальных благ и услуг (или) духовных ценностей;

б) заработная плата и бенефиты, реально выплачиваемые работодателем с учетом государственного регулирования в этой области;

в) мера воплощенной в человеке способности приносить доход. Включает врожденные способности и талант, а также образование и приобретенную квалификацию.

г) спрос и предложение на интеллектуальный труд;

д) совокупность его возможностей к творческому труду.

19. Что не является задачей системы управления персоналом?
а) социально-психологическая диагностика персонала;
б) планирование потребности в кадрах;
в) анализ и регулирование групповых и личных взаимоотношений руководителя и подчиненных;
г) маркетинг кадров;
д) всё вышеперечисленное входит в задачи системы управления персоналом.

20. Что не является функциями управления персоналом?
а) прогнозирование и планирование потребности и обеспеченности кадрами, мотивации и комплектования персонала;
б) оформление и учет персонала; создание оптимальных условий труда; подготовка и движение персонала;
в) нормирование труда; анализ и развитие способов стимулирования труда;
г) оценка, координирование и контроль результатов деятельности;
д) всё вышеперечисленное является функциями управления персоналом.

Методические рекомендации: проверка знаний, умений и навыков сформированности компетенций по всем темам изучаемой дисциплины.

Критерии оценивания:
для контрольной работы

Оценка	Баллы
Отлично	18-20
Хорошо	15-17
Удовлетворительно	11-14
Неудовлетворительно	10 и менее

Материалы для проведения текущей аттестации

Для проверки сформированности компетенции (части компетенции – индикатора): УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-3.4, УК-5.1, УК-5.2

Комплект заданий для проведения текущей аттестации №1 (в форме контрольной работы)

по дисциплине «Политика и стратегия управления персоналом»

Вариант 1

Задание 1. Персонал как объект управления, понятие и особенности.

Задание 2. Рассчитать численность персонала предприятия на будущий год при следующих условиях:

а) объем производства продукции за прошлый год составил 137, 3 млн. руб.;

б) стоимость валовой продукции в расчете на одного среднегодового работника составила 165 тыс. руб.;

в) планируется за счет постановки нового оборудования повысить производительность труда на 4%.

Вариант 2

Задание 1. Методы управления персоналом: административные, экономические и социально-психологические.

Задание 2. Определить заработок рабочего 5 разряда по сдельно-прогрессивной системе оплаты труда.

Часовая тарифная ставка рабочего составляет 630 усл. ед. Рабочий выполнил работу объемом 215 нормо-час. отработав 23 смены по 8 час.

Согласно существующему положению при выполнении норм выше 110 % тариф увеличивается в 1,5 раза.

Вариант 3

Задание 1. Набор, отбор и прием персонала.

Задание 2. Плановая трудоемкость всех работ по текущему ремонту оборудования в промышленной организации составляет 20 тыс. нормо-часов в месяц. Определить плановую численность ремонтных рабочих, если цех по плану будет работать 22 дня по 8 часов.

Критерии оценки:

Оценка «отлично» выставляется студенту, показавшему всесторонние, систематизированные, глубокие знания вопросов практического контрольного задания и умение уверенно применять их на практике при решении конкретных задач, свободное и правильное обоснование принятых решений.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, умеет применять полученные знания на практике, но допускает в ответе некоторые неточности, которые может устранить с помощью дополнительных вопросов преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, показавшему фрагментарный, разрозненный характер знаний, недостаточно правильные формулировки базовых понятий, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, но при этом он владеет основными понятиями выносимых на практическое контрольное задание тем, необходимыми для дальнейшего обучения и может применять полученные знания по образцу в стандартной ситуации.

Оценка «неудовлетворительно» - выставляется студенту, который не знает большей части основного содержания выносимых на практическое контрольное задание вопросов тем дисциплины, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий и не умеет использовать полученные знания при решении типовых практических заданий.

«Аттестован» - выставляется студенту, если он выполнил контрольную работу на оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно».

«Не аттестован» - выставляется, если студент выполнил контрольную работу на оценку «неудовлетворительно».

Комплект заданий для проведения текущей аттестации №2 (в форме контрольной работы)

по дисциплине «Политика и стратегия управления персоналом»

Вариант 1

1. Предприятие начало работать с 26 июня и сумма списочных чисел работников составила за июнь 15 000 человеко -дней. Необходимо определить среднесписочное число работников.

2. В организации за определенный период было принято 60 человек, уволено 50 человек, из них по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины 20 человек. Списочная численность на конец периода 600 человек, число работников проработавших весь отчетный период 550 человек, среднесписочная численность 580 человек. Необходимо определить коэффициент оборота по приему, по выбытию, коэффициент текучести, коэффициент постоянства состава, коэффициент замещения.

3. В организации календарный фонд рабочего времени за год составил 912 500 человеко-дня, табельный фонд – 667 700 человеко-дня, максимально возможный фонд времени – 569700 человеко-дня. Фактически отработано в урочное время 521 100 человеко-дня. Определить коэффициент использования максимально возможного фонда рабочего времени, коэффициент использования табельного фонда рабочего времени, коэффициент использования календарного фонда рабочего времени.

Вариант 2.

1. Необходимо определить численность основных рабочих для выполнения объема работ, трудоемкость которых составляет 273600 нормо-часов. Плановый фонд рабочего времени 1900 часов, коэффициент выполнения норм труда 1,2.

2. Плановый объем продукции 270000 штук изделия, плановый фонд рабочего времени – 100 часов, коэффициент выполнения норм выработки – 1,3, норма выработки 100 штук. Определить численность работников для выполнения планового объема работ.

3. При прежней планировке рабочего места токарь- универсал за время выполнения операции проходил путь, равный 8,5 м. Норма выработки за смену – 400 шт. Была предложена другая планировка, при которой перемещение токаря в площади рабочего места при выполнении операции сокращается до 4,5 м. Средняя скорость перемещения 5 км/ч. Продолжительность смены – 480 мин. Как изменится сменная выработка рабочего (шт. и %)?

Критерии оценки:

Оценка «отлично» выставляется студенту, показавшему всесторонние, систематизированные, глубокие знания вопросов практического контрольного задания и умение уверенно применять их на практике при решении конкретных задач, свободное и правильное обоснование принятых решений.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, умеет применять полученные знания на практике, но допускает в ответе некоторые неточности, которые может устранить с помощью дополнительных вопросов преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, показавшему фрагментарный, разрозненный характер знаний, недостаточно правильные формулировки базовых понятий, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, но при этом он владеет основными понятиями выносимых на практическое контрольное задание тем, необходимыми для дальнейшего обучения и может применять полученные знания по образцу в стандартной ситуации.

Оценка «неудовлетворительно» - выставляется студенту, который не знает большей части основного содержания выносимых на практическое контрольное задание вопросов тем дисциплины, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий и не умеет использовать полученные знания при решении типовых практических заданий.

«Аттестован» - выставляется студенту, если он выполнил контрольную работу на оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно».

«Не аттестован» - выставляется, если студент выполнил контрольную работу на оценку «неудовлетворительно».

Обновление рабочей программы дисциплины

Наименование раздела рабочей программы, в который внесены изменения

(измененное содержание раздела)

Наименование раздела рабочей программы, в который внесены изменения

(измененное содержание раздела)

Наименование раздела рабочей программы, в который внесены изменения

(измененное содержание раздела)

Рабочая программа:
обновлена, рассмотрена и одобрена на 20___/___ учебный год на заседании
кафедры _____ от _____ 20___ г.,
протокол № _____