

**Автономная некоммерческая организация высшего образования  
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**Управление человеческими ресурсами**

|                                 |                                                |
|---------------------------------|------------------------------------------------|
| <i>Направление подготовки</i>   | Менеджмент                                     |
| <i>Код</i>                      | 38.03.02                                       |
| <i>Направленность (профиль)</i> | Менеджмент в ресторанном и гостиничном бизнесе |
| <i>Квалификация выпускника</i>  | бакалавр                                       |

**1. Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы**

| Группа компетенций           | Категория компетенций | Код   |
|------------------------------|-----------------------|-------|
| Профессиональные компетенции | -                     | ПК-10 |

**2. Компетенции и индикаторы их достижения**

| Код компетенции | Формулировка компетенции                                                                                                                                     | Индикаторы достижения компетенции                                                                                                                                                                                                 |
|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ПК-10           | Способен организовать труд персонала, осуществлять деятельность по обеспечению, поиску, привлечению, подбору и отбору персонала на предприятии (организации) | ПК 10.2. Оценивает эффективность профессиональных систем для обеспечения, поиска и привлечения, подбора и отбора квалифицированного персонала<br>ПК 10.3. Применяет эффективные технологии и методики организации труда персонала |

**3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине**

**3.1. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине**

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены дескрипторами (знания, умения, навыки).

| Дескрипторы по дисциплине | Знать                                                                                                                                                                                             | Уметь                                                                                                                                                                                                       | Владеть                                                                                                                                                                                                         |
|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Код компетенции           | ПК-10                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                 |
|                           | - навыки поиска, анализа и применения нормативных и правовых документов в области трудового законодательства при решении организационно-управленческих задач в управлении человеческими ресурсами | - применять навыки поиска, анализа и применения нормативных и правовых документов в области трудового законодательства при решении организационно-управленческих задач в управлении человеческими ресурсами | -навыками поиска, анализа и применения нормативных и правовых документов в области трудового законодательства при решении организационно-управленческих задач в управлении человеческими ресурсами ресторанного |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>ресторанного и гостиничного бизнеса;</p> <p>- эффективность профессиональных систем для обеспечения, поиска и привлечения, подбора и отбора квалифицированного персонала</p> <p>ресторанного и гостиничного бизнеса;</p> <p>- эффективные технологии и методики организации труда персонала</p> | <p>ресурсами ресторанного и гостиничного бизнеса;</p> <p>- оценивать эффективность профессиональных систем для обеспечения, поиска и привлечения, подбора и отбора квалифицированного персонала</p> <p>ресторанного и гостиничного бизнеса;</p> <p>- применять эффективные технологии и методики организации труда персонала</p> | <p>и гостиничного бизнеса;</p> <p>- методикой оценивания эффективности профессиональных систем для обеспечения, поиска и привлечения, подбора и отбора квалифицированного персонала ресторанного и гостиничного бизнеса;</p> <p>- навыками применения эффективных технологий и методик организации труда персонала</p> |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### 3.2.Критерии оценки результатов обучения по дисциплине

| Шкала оценивания | Индикаторы достижения | Показатели оценивания результатов обучения                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|------------------|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ОТЛИЧНО          | Знает:                | <p>- студент глубоко и всесторонне усвоил материал, уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы,</p> <p>- на основе системных научных знаний делает квалифицированные выводы и обобщения, свободно оперирует категориями и понятиями.</p>                                                                                                                                                                                                                                                     |
|                  | Умеет:                | <p>- студент умеет самостоятельно и правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, используя научные понятия, ссылаясь на нормативную базу.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|                  | Владеет:              | <p>- студент владеет рациональными методами (с использованием рациональных методик) решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.;</p> <p>При решении продемонстрировал навыки</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выделения главного,</li> <li>- связкой теоретических положений с требованиями руководящих документов,</li> <li>- изложения мыслей в логической последовательности,</li> <li>- самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.</li> </ul> |
| ХОРОШО           | Знает:                | <p>- студент твердо усвоил материал, достаточно грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы,</p> <p>- затрудняется в формулировании квалифицированных выводов и обобщений, оперирует категориями и понятиями, но не всегда правильно их верифицирует.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                          |

|                           |          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|---------------------------|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                           | Умеет:   | - студент умеет самостоятельно и в основном правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, не в полной мере используя научные понятия и ссылки на нормативную базу.                                                                                                                                                                                                                                    |
|                           | Владеет: | - студент в целом владеет рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.;<br>При решении смог продемонстрировать достаточность, но не глубинность навыков<br>- выделения главного,<br>- изложения мыслей в логической последовательности.<br>- связки теоретических положений с требованиями руководящих документов,<br>- самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии. |
| УДОВОЛЕТВОРИТЕЛЬНО        | Знает:   | - студент ориентируется в материале, однако затрудняется в его изложении;<br>- показывает недостаточность знаний основной и дополнительной литературы;<br>- слабо аргументирует научные положения;<br>- практически не способен сформулировать выводы и обобщения;<br>- частично владеет системой понятий.                                                                                                                                                                                       |
|                           | Умеет:   | - студент в основном умеет решить учебно-профессиональную задачу или задание, но допускает ошибки, слабо аргументирует свое решение, недостаточно использует научные понятия и руководящие документы.                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|                           | Владеет: | - студент владеет некоторыми рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.;<br>При решении продемонстрировал недостаточность навыков<br>- выделения главного,<br>- изложения мыслей в логической последовательности.<br>- связки теоретических положений с требованиями руководящих документов,<br>- самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.                     |
| Компетенция не достигнута |          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| НЕУДОВОЛЕТВОРИТЕЛЬНО      | Знает:   | - студент не усвоил значительной части материала;<br>- не может аргументировать научные положения;<br>- не формулирует квалифицированных выводов и обобщений;<br>- не владеет системой понятий.                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|                           | Умеет:   | студент не показал умение решать учебно-профессиональную задачу или задание.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|                           | Владеет: | не выполнены требования, предъявляемые к навыкам, оцениваемым “удовлетворительно”.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

**4. Типовые контрольные задания и/или иные материалы для проведения промежуточной аттестации, необходимые для оценки достижения компетенции, соотнесенной с результатами обучения по дисциплине**

Типовые контрольные задания для проверки знаний студентов

**Типовые тесты**

**1. К факторам внешней среды, влияющим на процесс набора персонала, относят:**

- а) стиль руководства и кадровую политику;
- б) образ организации;
- в) ситуацию на рынке труда;
- г) законодательные ограничения;
- д) месторасположение организации.

**2. Основными преимуществами внешних источников набора персонала являются:**

- а) быстрый поиск кандидатов;
- б) широкие возможности для выбора претендентов;
- в) снижение затрат на обучение персонала;
- г) повышение мотивации работников;
- д) приток «новых» сил.

**3. Комплексная характеристика методики, включающая сведения об области исследуемых явлений и репрезентативности диагностической процедуры по отношению к ним определяется как:**

- а) надежность;
- б) валидность;
- в) корреляция.

**4. Организационно-правовые способы, условия трудоустройства – это:**

- а) формы занятости;
- б) виды занятости;
- в) политика занятости.

**5. Целенаправленная деятельность, целью которой является предоставление рабочих мест в нужный момент времени и в необходимом количестве в соответствии со способностями работников и требованиями организации – это:**

- а) нормирование труда;
- б) отбор персонала;
- в) управление деловой карьерой;
- г) кадровое планирование;
- д) анализ рынка труда.

**6. Серия мероприятий и действий, осуществляемых организацией для выявления из списка заявителей лица или лиц, наилучшим образом подходящих под критерии вакантного места – это:**

- а) набор;
- б) отбор;
- в) анализ рынка труда;
- г) деловая оценка;
- д) адаптация персонала.

**7. Этап отбора, целью которого является оценка уровня образования претендента, его внешнего вида, квалификации, определяется как:**

- а) проверка рекомендаций;
- б) заполнение бланка заявления;
- в) проверка профессиональных и личностных качеств;
- г) анализ заявительных документов;
- д) предварительная отборочная беседа.

**8. Активными методами отбора персонала являются:**

- а) наблюдение;
- б) собеседование;
- в) анализ документов;
- г) тестирование;
- д) анкетирование.

**9. С чего необходимо начинать кадровое планирование:**

- а) анализа рынка труда;
- б) отбора персонала;
- в) определения потребности организации в различных категориях работников;
- г) формирования организационной структуры персонала;
- д) нормирования труда?

**10. Затраты по привлечению и оценке кандидатов, отнесенные на счет одного успешного (отобранного и нанятого) кандидата – это:**

- а) издержки набора и отбора;
- б) восстановительные издержки;
- в) первоначальные издержки.

**11. Передача функций структурного подразделения предприятия либо некоторых функций предприятия сторонней организации:**

- а) фриланс;
- б) временная агентская занятость;
- в) неполная занятость;
- г) аутстаффинг;
- д) аутсорсинг.

**12. К нетрадиционным методам оценки персонала относят:**

- а) тестирование;
- б) собеседование;
- в) применение полиграфа;
- г) экспертизу подчерка;
- д) аттестацию.

**13. Основными недостатками внутренних источников набора персонала являются:**

- а) сложность оценки профессиональных и личностных качеств претендентов;
- б) длительный поиск кандидатов;
- в) ограниченные возможности для выбора кандидатов;
- г) возникновение напряженности в коллективе;
- д) затраты на обучение персонала.

**14. Для определения возможности участия претендента в конкурсе на вакантную должность применяется:**

- а) проверка профессиональных и личных качеств;
- б) проверка состояния здоровья;
- в) предварительная отборочная беседа;
- г) анализ заявительных документов;
- д) собеседование.

**15. К этим методам набора персонала прибегают при наборе кандидатов из внутренних источников:**

- а) объявление о вакансиях в СМИ;
- б) информирование выпускников учебных заведений об имеющихся вакансиях;
- в) внутренний конкурс, объявляемый на занятие вакантной должности среди работников организации;
- г) ротация.

**16. К этому типу организационной структуры принадлежит организация, в которой команда, которая работает над проектом, набирается из функциональных подразделений и имеет двойное подчинение, с одной стороны, функциональному руководителю, с другой - руководителю проекта:**

- а) матричная;
- б) линейная;
- в) линейно-функциональная;
- г) функциональная.

**17. Достоинства и недостатки матричной организационной структуры:**

- а) большая сложность координации деятельности специалистов, занятых на проекте;
- б) простота;
- в) возможность быстрого перестроения и переориентации деятельности предприятия;
- г) высокое качество функциональных решений.

**18. Самостоятельной частью звена управления, выполняющей определенные задачи управления на основе положения о структурном подразделении, является:**

- а) аппарат (орган) управления;
- б) звено управления;
- в) ступень (уровень) управления;
- г) функциональное структурное подразделение.

**19. Назовите этап, с которого начинается кадровое планирование:**

- а) анализ рынка труда;
- б) отбор персонала;
- в) определение потребности организации в различных категориях работников;
- г) формирование организационной структуры персонала.

**20. Компании, ориентирующие свою деятельность на использовании ресурсов внешних организаций без учета их национальной или территориальной принадлежности, реализуют на практике методологию:**

- а) инсорсинга;
- б) аутстаффинга;
- в) глобального аутсорсинга.

**21. Трудоустройство уволенного персонала организации-клиента силами специализированных агентств называется:**

- а) консалтингом;

- б) факторингом;
- в) аутплейсментом.

**22. Какая система оплаты труда устанавливает учет не только отработанного времени, но и качество работы:**

- а) повременная;
- б) повременно-премиальная;
- в) аккордная;
- г) сдельная.

**23. Какой термин используется в настоящее время для обозначения иерархии различных слоев населения:**

- а) социальный статус;
- б) социальный рост;
- в) социальный лифт;
- г) социальная лестница.

**24. Какой принцип заложен в основу появления в сложных системах особых критических состояний:**

- а) принцип дополнительности Н. Бора;
- б) принцип несовместимости Л. Заде;
- в) принцип альтернативности;
- г) принцип спонтанного возникновения И. Пригожина.

**25. К какому виду адаптации относят воздействие уровня монотонности труда:**

- а) к социальной;
- б) психофизиологической;
- в) организационной;
- г) экономической.

**26. В чьей теории мотивации впервые отмечена потребность самоуважения:**

- а) теории А. Маслоу;
- б) теории К. Альдерфера;
- в) теории Д. МакГрегора;
- г) теории У. Оучи.

**27. Сколько типов личности предложил в своей теории выбора карьеры Д. Л. Голланд:**

- а) 7;
- б) 5;
- в) 8;
- г) 6.

**28. Какой метод управления конфликтом достигается путем соглашения сторон в ходе переговоров:**

- а) метод сглаживания;
- б) метод уступок и приспособлений;
- в) метод компромисса;
- г) метод быстрого решения.

**29. Назовите уровни конфликтов в организации:**

- а) внутриличностные;
- б) межгрупповые;



- в) организационные;
- г) все ответы верны.

**30. Какие компетенции не относятся к управленческим:**

- а) лидерский потенциал;
- б) инновационный потенциал;
- в) навыки планирования;
- г) навыки ведения переговоров на разных уровнях.

**31. Социальное управление - это:**

- а) создание необходимых условий труда и отдыха сотрудников, обеспечение занятости, формирование здорового морально-психологического климата, стимулирование творческой активности, налаживание социального партнерства, охрана труда
- б) одна из первичных и фундаментальных потребностей человека, основа его социализации, становления как личности
- в) умение использовать устную и письменную речь, стилистические и иные выразительные средства для воздействия на партнеров и достижения взаимопонимания

**32. Управление персоналом - это:**

- а) специфическая функция управленческой деятельности, главным объектом которой является человек в составе определенной социальной группы
- б) человеческий компонент управления, т.е. личность, группа, коллектив, общество, включенные в управленческую систему
- в) разработка плана удовлетворения будущих потребностей в людских ресурсах

**33. Человеческие ресурсы - это:**

- а) власть, карьера
- б) часть населения страны, обладающая определенными качественными показателями
- в) совокупность приемов управления, основанных на передаче задач подчиненным, которые принимают на себя и часть ответственности за их выполнение

**34. Человеческий капитал - это:**

- а) централизация власти в руках одного руководителя
- б) подчиненность установленным правилам и ограничениям
- в) совокупность всех производительных качеств работника

**35. Персонал – это:**

- а) ориентация на конечный результат
- б) подчиненность установленным правилам и ограничениям
- в) люди со сложным комплексом индивидуальных качеств, среди которых социально-психологические играют главную роль

**36. Кадровая политика – это:**

- а) набор наиболее важных предположений, ценностей и символов, разделяемых членами организации
- б) цели и стратегии в области работы с персоналом, на которые ориентированы все мероприятия по управлению человеческими ресурсами
- в) разработка программы для обучения трудовым навыкам, требующимся для эффективного выполнения работы

**37. Оценка персонала - это:**

- а) составление плана мероприятий, осуществляемых в областях работы с персоналом

- б) использование методов прямого или косвенного определения вклада отдельных сотрудников в конечный или промежуточный результаты работы подразделений
- в) формирование потребностей в образовании, получении новых знаний, содействие сотрудникам в повышении их деловой активности и профессионального роста

**38. Цель курсовой работы - это:**

- а) наука о правильной речи, о языковых нормах и их изменении
- б) формирование навыков осуществления системного исследования конкретной проблемы, имеющей теоретическое и практическое значение, обучение студентов элементам научного исследования путем синтеза теоретических и практических приемов, применяемых к решению реальных производственно-хозяйственных и управленческих проблем
- в) процедура введения нового сотрудника в должность

**39. Зачет - это:**

- а) форма обучения, близкая по значению к экзамену
- б) высокий уровень умения общаться в деловом мире
- в) метод самостоятельного обучения, при котором сотрудник временно перемещается на другую должность с целью приобретения новых навыков, овладения несколькими профессиями

**40. Экзамен - это:**

- а) форма обучения, имеющая целью систематизацию знаний, выявление и контроль знаний обучаемых
- б) процесс обучения, в ходе которого сотрудники не только получают новые знания, но и могут отработать их в ролевых играх, то есть закрепить в виде конкретных практических навыков
- в) нормы, которым должны следовать все носители языка, причем понятие нормативности включает сферу использования языка

**41. Планирование ресурсов - это:**

- а) разработка плана удовлетворения будущих потребностей в людских ресурсах
- б) одна из первичных и фундаментальных потребностей человека, основа его социализации, становления как личности
- в) умение использовать устную и письменную речь, стилистические и иные выразительные средства для воздействия на партнеров и достижения взаимопонимания

**42. Набор персонала - это:**

- а) создание резерва потенциальных кандидатов по всем должностям
- б) человеческий компонент управления, т.е. личность, группа, коллектив, общество, включенные в управленческую систему
- в) разработка плана удовлетворения будущих потребностей в людских ресурсах

**43. Отбор - это:**

- а) власть, карьера
- б) оценка кандидатов на рабочие места и отбор лучших из резерва, созданного в ходе набора
- в) совокупность приемов управления, основанных на передаче задач подчиненным, которые принимают на себя и часть ответственности за их выполнение

**44. Определение заработной платы и льгот - это:**

- а) централизация власти в руках одного руководителя
- б) подчиненность установленным правилам и ограничениям
- в) разработка структуры заработной платы и льгот в целях привлечения, найма и сохранения

служащих

**45. Профориентация и адаптация – это:**

- а) ориентация на конечный результат
- б) подчиненность установленным правилам и ограничениям
- в) введение нанятых работников в организацию и ее подразделения, развитие у работников понимания того, что ожидает от него организация и какой труд в ней получает заслуженную оценку

**46. Обучение – это:**

- а) набор наиболее важных предположений, ценностей и символов, разделяемых членами организации
- б) процесс общения с использованием вербальной и невербальной связей, направленный на решение вопросов производственной деятельности
- в) разработка программы для обучения трудовым навыкам, требующимся для эффективного выполнения работы

**47. Оценка трудовой деятельности - это:**

- а) разработка перспективных и текущих планов комплектования организации кадрами
- б) взаимодействие людей в процессе общения через жестовую, несловесную информацию
- в) разработка методик оценки трудовой деятельности и доведение ее до работника

**48. Адаптация - это:**

- а) наука о правильной речи, о языковых нормах и их изменении
- б) создание необходимого резерва кандидатов на все должности и специальности, из которого организация отбирает наиболее подходящих для нее работников
- в) процедура введения нового сотрудника в должность

**49. Ротация - это:**

- а) наука о правильной речи, о языковых нормах и их изменении
- б) высокий уровень умения общаться в деловом мире
- в) метод самостоятельного обучения, при котором сотрудник временно перемещается на другую должность с целью приобретения новых навыков, овладения несколькими профессиями

**50. Тренинг - это:**

- а) наука о правильной речи, о языковых нормах и их изменении
- б) процесс обучения, в ходе которого сотрудники не только получают новые знания, но и могут отработать их в ролевых играх, то есть закрепить в виде конкретных практических навыков
- в) нормы, которым должны следовать все носители языка, причем понятие нормативности включает сферу использования языка

**51. Управляющие персоналом - это:**

- а) самостоятельная группа профессиональных специалистов – менеджеров, главные цели которых – повышение производственной, творческой отдачи и активности персонала, разработка и реализация программы развития кадров
- б) одна из первичных и фундаментальных потребностей человека, основа его социализации, становления как личности
- в) тот, кто помогает другим сделать намного больше, чем они когда-либо считали возможным

**52. Человеческий фактор - это:**

- а) власть, карьера
- б) человеческий компонент управления, т.е. личность, группа, коллектив, общество, включенные в управленческую систему
- в) особый тип социального лидера, которому свойственны определенные социально-психологические и профессиональные качества

**53. Руководители - это:**

- а) власть, карьера
- б) работники, занимающие должности руководителей предприятия (директор, мастер, главный инженер, главный механик и т.д.)
- в) совокупность приемов управления, основанных на передаче задач подчиненным, которые принимают на себя и часть ответственности за их выполнение

**54. Специалисты - это:**

- а) централизация власти в руках одного руководителя
- б) работники, занимающие должности руководителей предприятия (директор, мастер, главный инженер, главный механик и т.д.)
- в) работники, имеющие среднее специальное или высшее образование и занимающие определенную должность (технолог, инженер, механик и т.д.)

**55. Производительность труда – это:**

- а) набор наиболее важных предположений, ценностей и символов, разделяемых членами организации
- б) процесс общения с использованием вербальной и невербальной связей, направленный на решение вопросов производственной деятельности
- в) эффективность, с которой организация использует труд своего персонала, капитала и иных ресурсов для производства определенного продукта или оказания услуги

**56. Кадровое планирование - это:**

- а) разработка перспективных и текущих планов комплектования организации кадрами
- б) взаимодействие людей в процессе общения через жестовую, несловесную информацию
- в) набор наиболее важных предположений, ценностей и символов, разделяемых членами организации

**57. Концепция управления персоналом - это:**

- а) наука о правильной речи, о языковых нормах и их изменении
- б) система теоретико-методологических взглядов на понимание и определение сущности, содержания, целей, задач, критериев, принципов и методов управления персоналом
- в) особый тип социального лидера, которому свойственны определенные социально-психологические и профессиональные качества

**58. Принципы управления персоналом - это:**

- а) наука о правильной речи, о языковых нормах и их изменении
- б) высокий уровень умения общаться в деловом мире
- в) правила, основные теоретические положения и нормы, которыми должны руководствоваться руководители и специалисты в процессе управления персоналом

**59. Этичность - это:**

- а) уважение прав личности, ответственность за взятые обещания, надежность, честность, справедливость
- б) одна из первичных и фундаментальных потребностей человека, основа его социализации,

становления как личности

в) тот, кто помогает другим сделать намного больше, чем они когда-либо считали возможным

#### **60. Коммуникабельность - это:**

а) умение использовать устную и письменную речь, стилистические и иные выразительные средства для воздействия на партнеров и достижения взаимопонимания

б) человеческий компонент управления, т.е. личность, группа, коллектив, общество, включенные в управленческую систему

в) особый тип социального лидера, которому свойственны определенные социально-психологические и профессиональные качества

#### **Ключи к тестовым заданиям:**

|            |      |      |      |
|------------|------|------|------|
| 1 в        | 16 а | 31 а | 46 в |
| 2 б        | 17 а | 32 а | 47 в |
| 3 б        | 18 г | 33 б | 48 в |
| 4 а        | 19 в | 34 в | 49 в |
| 5 г        | 20 в | 35 в | 50 б |
| 6 б        | 21 в | 36 б | 51 а |
| 7 д        | 22 б | 37 б | 52 б |
| 8 б        | 23 в | 38 б | 53 б |
| 9 в        | 24 г | 39 а | 54 в |
| 10 а       | 25 б | 40 а | 55 в |
| 11 д       | 26 а | 41 а | 56 а |
| 12 в, г    | 27 г | 42 а | 57 б |
| 13 в, г, д | 28 в | 43 б | 58 в |
| 14 г       | 29 г | 44 в | 59 а |
| 15 в, г    | 30 г | 45 в | 60 а |

#### **Примерный перечень вопросов к промежуточной аттестации**

#### **Примерный перечень вопросов к промежуточной аттестации**

1. Концептуальные основы, принципы и функции кадровой политики организации.
2. Этапы разработки и основные задачи кадровой политики.
3. Факторы (условия) эффективности стратегического УЧР.
4. Место и роль стратегического решения в УЧР.
5. Программно-целевой подход к реализации стратегического решения в сфере УЧР.
6. Стратегический механизм управления человеческими ресурсами.
7. Принципы функционирования и развития управляющей системы организации.
8. Функциональные подсистемы в управлении человеческими ресурсами.
9. Направления и схема осуществления кадровой деятельности в рамках кадровой политики организации.
10. Задачи управления человеческими ресурсами в повседневной кадровой (оперативный уровень реализации кадровой политики).
11. Стратегическое планирование: сущность, значимость, подходы к осуществлению

12. Стратегическое планирование потребности в персонале.
13. Понятие и условия развития персонала организации.
14. Стратегическое управление развитием и профессиональной ориентацией персонала.
15. Управление сопротивлением персонала организационным изменениям.
16. Методы воздействия на персонал при реализации стратегического УЧР.
17. Особенности подготовки управленческого персонала стратегического уровня.
18. Система управления человеческими (трудовыми) ресурсами: объект, субъект, цели,
19. задачи, функции, механизм управления.
20. Человеческий потенциал, трудовой потенциал, человеческий капитал: сущность, особенности
21. формирования, количественные и качественные характеристики, взаимосвязь понятий
22. Процесс воспроизводства человеческих (трудовых) ресурсов: сущность, виды, типы,
23. режимы, стадии воспроизводства.
24. Социально-демографические процессы и их роль в формировании человеческих (трудовых) ресурсов.
25. Процессы распределения и перераспределения трудовых ресурсов по отраслям и видам деятельности: сущность, методы размещения и перемещения трудовых ресурсов.
26. Причины, оценка масштабов, интенсивности, результативности и эффективности миграции.
27. Факторы формирования предложения труда: потребность в работе, степень трудовой активности, демографические факторы.
28. Простая модель предложения труда. Решение об участии в рабочей силе. Издержки, связанные с выходом на работу.
29. Факторы влияния на предложение труда: зарплата, время работы, подоходный налог, программы социальной помощи.
30. Эффект отчаявшегося и дополнительного работника в расширенной модели предложения труда. Теория распределения времени.
31. Спрос на рабочую силу на совокупном рынке труда: понятие, виды, структура, факторы, определяющие динамику спроса (повышения и понижения).
32. Эффекты дохода и замещения в предложении труда. Эффекты масштаба и замещения в спросе на труд.
33. Спрос на труд: сущность, структура, механизм и особенности их подстройки в условиях влияния мобильности рабочей силы.
34. Межфирменная мобильность труда и факторы, влияющие на увольнение работников.
35. Социально-экономическая сущность занятости. Занятость как элемент социально-экономической политики.
36. Принципы, виды, формы занятости. Структура занятости населения. Реструктуризация и реаллокации занятости. Структурный эффект.
37. Социально-демографические группы в сфере занятости.
38. Занятость и трудовая мобильность. Занятость в неформальном секторе экономики.

39. Безработица как социальный индикатор экономического развития. Виды безработицы.
40. Структура и показатели безработицы. Социально-экономические последствия безработицы.
41. Влияние макроэкономических факторов на уровень безработицы.
- Государственные меры по социальной поддержке безработных.
42. Система образования: понятие, цели, задачи, структура.
43. Профессия, специальность, квалификация: понятия, формы профессиональной подготовки, стадии становления профессионализма.
44. Требования рынка труда к качеству рабочей силы и квалификации работника.
45. Издержки на образование. Выгоды от инвестиций в человеческий капитал. Инвестиции фирмы в человеческий капитал.
46. Содержание понятия «персонал», субъекты и объекты управления. Принципы и структура управления персоналом.
47. Функции и методы управления персоналом.
48. Факторы влияния на управление персоналом.
49. Управление персоналом в системе управления организацией.
50. Оценка экономической эффективности проектирования системы управления персоналом.
51. Программа переподготовки и повышения квалификации персонала.
52. Методы переподготовки и повышения квалификации персонала.
53. Управление персоналом как наука. Объект и предмет науки управления персоналом и их особенности. Принципы управления персоналом.
54. Содержание труда в службах управления персоналом на крупных современных предприятиях и организационная структура службы управления персоналом.
55. Организация отбора и найма персонала. Документы, оформляемые при найме.
56. Подготовка работника к трудоустройству.
57. Профессиональная, психофизиологическая и социально-психологическая адаптация.
58. Организация и эффективность адаптации: отечественный и зарубежный опыт.

### **Типовые вопросы к контрольным работам**

1. Развитие концепций кадрового менеджмента.
2. Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления человеческими ресурсами.
3. Этапы формирования кадровой политики.
4. Стратегическое управление человеческими ресурсами.
5. Планирование потребности в человеческих ресурсах.
6. Направления и виды адаптации.
7. Формы и системы оплаты труда персонала.
8. Обеспечение безопасности человеческих ресурсов.
9. Современные виды и формы занятости.
10. Спрос и предложение на рынке труда.

### **Реализация программы с применением ДОТ**

## Типовые проблемно-аналитические задания

### 1. Проблемно-аналитическое задание:

1. Проведите круглый стол и обсудите следующие вопросы.

а) Каковы различия между традиционной системой управления персоналом организации и современными подходами к управлению человеческими ресурсами?

б) Какие направления деятельности службы управления человеческими ресурсами вы считаете наиболее значимыми в современных условиях? Аргументируйте свой ответ.

в) Каково значение человеческого фактора в различных теориях управления и организационных теориях (теории минимальной и максимальной гуманитарности, микро- и макроподход)?

Проведите сравнительный анализ российской, американской, английской и японской философии управления персоналом.

2. Разберите ситуацию и ответьте на вопросы.

В обязанности управляющего входит много вопросов, в частности исполнение указаний, исходящих из высших инстанций. Он должен решить, как именно добиться успешной реализации этих указаний, как мобилизовать на это подчиненных и т.д. Однако вышестоящее руководство может не дать четких указаний, не определить конкретные цели.

1. Как действовать управляющему в этих случаях?

2. Какой вариант действий выбрать?

3. Раскройте основные положения теории социальной мобильности П. Сорокина. Дайте определения понятиям «социальная стратификация», «социальный лифт», «вертикальная и горизонтальная мобильность». Проанализируйте ситуацию, сложившуюся в России в настоящее время. Какие в нашей стране существуют социальные лифты, позволяющие перемещаться из одной социальной страты в другую? Как вы думаете, каков уровень социальной мобильности в России в сравнении с Западной Европой, США, Японией, странами Ближнего Востока? Каковы причины, затрудняющие вертикальную мобильность? Для каких социальных групп, на ваш взгляд, существует больше всего возможностей для перемещения по социальным стратам? Аргументируйте свои ответы.

## Темы исследовательских, информационных, творческих проектов

### *Подготовка исследовательских проектов по темам:*

1. Человеческие ресурсы как объект управления.
2. Формирование корпоративной культуры в организации.
3. Стратегическое управление человеческими ресурсами.
4. Преодоление сопротивления организационным изменениям.
5. Социальная защита персонала.

### *Информационный проект*

Подготовьте информационный проект (презентацию) по теме:

1. Обучение персонала. Методы обучения.
2. Управление инновациями в кадровых системах.
3. Стресс-менеджмент в организации.
4. Основные показатели эффективности деятельности служб управления человеческими ресурсами.
5. Экономическая и социальная эффективность управления человеческими ресурсами.



### *Творческое задание (с элементами эссе)*

Напишите эссе по теме:

1. Роль и задачи управления человеческими ресурсами в управлении организацией.
2. Трудовой коллектив и его характеристики.
3. Конформизм и его роль в управлении коллективом.
4. Взаимодействие формальных и неформальных групп и их влияние на эффективность организации.
5. Кадровая политика в организации.

### **Типовые задания к интерактивным занятиям**

#### *Сравнительный анализ в форме диспута*

1. Проведите сравнительный анализ уровней конфликтов в организации: внутриличностные, межличностные, межгрупповые, организационные, конфликт между организацией и внешней средой. Приведите примеры.
2. Разработайте Welcome-тренинг для нового студента вашей группы или сотрудника компании, в которой вы работаете. Оформите его в виде презентации.
3. Проведите сравнительный анализ внутренних и внешних угроз организационного характера в отношении обеспечения безопасности человеческих ресурсов.

### **5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания индикаторов достижения компетенций**

Специфика формирования компетенций и их измерение определяется структурированием информации о состоянии уровня подготовки обучающихся.

Алгоритмы отбора и конструирования заданий для оценки достижений в предметной области, техника конструирования заданий, способы организации и проведения стандартизированных оценочных процедур, методика шкалирования и методы обработки и интерпретации результатов оценивания позволяют обучающимся освоить компетентностно-ориентированные программы дисциплин.

Формирование компетенций осуществляется в ходе всех видов занятий, практики, а контроль их сформированности на этапе текущей, промежуточной и итоговой аттестации.

Оценивание знаний, умений и навыков по учебной дисциплине осуществляется посредством использования следующих видов оценочных средств:

- опросы: устный, письменный;
- задания для практических занятий;
- ситуационные задания;
- контрольные работы;
- коллоквиумы;
- написание реферата;
- написание эссе;
- решение тестовых заданий;
- экзамен.

#### **Опросы по вынесенным на обсуждение темам**

Устные опросы проводятся во время практических занятий и возможны при проведении аттестации в качестве дополнительного испытания при недостаточности результатов тестирования и решения заданий. Вопросы опроса не должны выходить за рамки объявленной для данного занятия темы. Устные опросы необходимо строить так, чтобы вовлечь в тему обсуждения максимальное количество обучающихся в группе, проводить параллели с уже пройденным учебным материалом данной дисциплины и

смежными курсами, находить удачные примеры из современной действительности, что увеличивает эффективность усвоения материала на ассоциациях.

Основные вопросы для устного опроса доводятся до сведения студентов на предыдущем практическом занятии.

Письменные опросы позволяют проверить уровень подготовки к практическому занятию всех обучающихся в группе, при этом оставляя достаточно учебного времени для иных форм педагогической деятельности в рамках данного занятия. Письменный опрос проводится без предупреждения, что стимулирует обучающихся к систематической подготовке к занятиям. Вопросы для опроса готовятся заранее, формулируются узко, дабы обучающийся имел объективную возможность полноценно его осветить за отведенное время.

Письменные опросы целесообразно применять в целях проверки усвояемости значительного объема учебного материала, например, во время проведения аттестации, когда необходимо проверить знания обучающихся по всему курсу.

При оценке опросов анализу подлежит точность формулировок, связность изложения материала, обоснованность суждений.

### **Решение заданий (кейс-методы)**

Решение кейс-методов осуществляется с целью проверки уровня навыков (владений) обучающегося по применению содержания основных понятий и терминов дисциплины вообще и каждой её темы в частности.

Обучающемуся объявляется условие задания, решение которого он излагает либо устно либо письменно.

Эффективным интерактивным способом решения задания является сопоставления результатов разрешения одного задания двумя и более малыми группами обучающихся.

Задачи, требующие изучения значительного объема, необходимо относить на самостоятельную работу студентов, с непременным разбором результатов во время практических занятий. В данном случае решение ситуационных задач с глубоким обоснованием должно представляться на проверку в письменном виде.

При оценке решения заданий анализируется понимание обучающимся конкретной ситуации, правильность её понимания в соответствии с изучаемым материалом, способность обоснования выбранной точки зрения, глубина проработки рассматриваемого вопроса, умением выявить основные положения затронутого вопроса.

### **Решение заданий в тестовой форме**

Проводится тестирование в течение изучения дисциплины

Не менее чем за 1 неделю до тестирования, преподаватель должен определить обучающимся исходные данные для подготовки к тестированию: назвать разделы (темы, вопросы), по которым будут задания в тестовой форме, теоретические источники (с точным указанием разделов, тем, статей) для подготовки.

При прохождении тестирования пользоваться конспектами лекций, учебниками, и иными материалами не разрешено.