

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Маланичева Наталья Николаевна
Должность: директор филиала
Дата подписания: 01.07.2025 09:41:06
Уникальный программный ключ:
94732c3d953a82d495dcc3155d5c573883fedd18

Приложение
к рабочей программе дисциплины

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Управление персоналом
(наименование дисциплины (модуля))

Направление подготовки / специальность

38.05.01 Экономическая безопасность
(код и наименование)

Направленность (профиль)/специализация

Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности
(наименование)

Содержание

1. Пояснительная записка.
2. Типовые контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций.
3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации.

1. Пояснительная записка

Цель промежуточной аттестации – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

Формы промежуточной аттестации:

зачет с оценкой в 3 семестре (очная форма обучения);

зачет с оценкой на 2 курсе (заочная форма обучения)

Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код индикатора достижения компетенции
УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.2 Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели, в том числе с использованием цифровых инструментов
ОПК-4 Способен разрабатывать и принимать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения, планировать и организовывать профессиональную деятельность, осуществлять контроль и учет ее результатов	ОПК-4.2 Планирует и организует профессиональную деятельность с использованием инструментов теории менеджмента

Результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные материалы
УК-3.2 Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели, в том числе с использованием цифровых инструментов	Обучающийся знает: - способы организации работы команды с учетом интересов и особенностей поведения ее участников; - методы координирования работы команды с учетом интересов и особенностей поведения ее участников; - способы оценки эффективности работы команды;	Задание № 1-20
	Обучающийся умеет: - применять способы организации работы команды с учетом интересов и особенностей поведения ее участников; - применять методы координирования работы команды с учетом интересов и особенностей поведения ее участников; - применять способы оценки эффективности работы команды;	Задание № 31-35
	Обучающийся владеет: - способами организации работы команды с учетом интересов и особенностей поведения ее участников; - методами координирования работы команды с учетом интересов и особенностей поведения ее участников; - способами оценки эффективности работы команды;	Задание № 31-35
ОПК-4.2 Планирует и организует профессиональную деятельность с использованием инструментов теории менеджмента	Обучающийся знает: - виды командных стратегий; - методы выработки командных стратегий для достижения поставленной цели; - способы управления командной работой для реализации выработанной стратегии.	Задание № 41-50

	Обучающийся умеет: - анализировать социально-психологические методы при построении эффективной системы управления персоналом; - анализировать и систематизировать применение социально-психологических методов при построении эффективной системы управления персоналом; - планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды.	Задание № 36-40
	Обучающийся владеет: - способами преодоления возникающих в коллективе разногласий, споров и конфликтов при построении эффективной системы управления персоналом; - навыками работы позволяющими преодолевать разногласия и конфликтные ситуации при построении эффективной системы управления персоналом; - приемами работы, как с отдельным методом, так и с пакетом прикладных методик.	Задание № 56-60

Промежуточная аттестация (зачет с оценкой) проводится в форме:

1) собеседования по вопросам экзаменационных билетов.

2. Типовые контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций

2.1 Типовые вопросы (тестовые задания) для оценки знаниевого образовательного результата

Проверяемый образовательный результат:

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
УК-3.2 Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели, в том числе с использованием цифровых инструментов	Знает - способы организации работы команды с учетом интересов и особенностей поведения ее участников; - методы координирования работы команды с учетом интересов и особенностей поведения ее участников; - способы оценки эффективности работы команды;
ОПК-4.2 Планирует и организует профессиональную деятельность с использованием инструментов теории менеджмента	Знает: - виды командных стратегий; - методы выработки командных стратегий для достижения поставленной цели; - способы управления командной работой для реализации выработанной стратегии.
Задание 1.	
1. Установите соответствие 1. Мотивация 2. Мотив 3. Вознаграждение 4. Потребность а) внутреннее побуждение (импульс), которое заставляет человека поступать определенным образом б) процесс побуждения каждого сотрудника и всех членов коллектива к активной деятельности для удовлетворения своих потребностей и для достижения целей организации в) осознанное отсутствие чего-либо, вызывающее побуждение к действию г) то, что человек считает для себя ценным	
Задание 2.	

2. Какие теории мотивации относятся к первичным теориям а) теория Кнута и Прянника б) теория Маслоу в) теория справедливости г) теория Мак-Грегора
Задание 3.
3. Мотивационная модель, которая объясняет, как потребность в достижениях, власти и принадлежности влияет на действия людей в условиях управления – это теория _____
Задание 4.
4. Интегрирующая функция организационной культуры а) состоит в создании барьера, ограждающего организацию от нежелательных внешних воздействий б) усиливает систему социальной стабильности в организации в) является средством, с помощью которого формируются и контролируются формы поведения и восприятия, целесообразные с точки зрения данной организации г) усиливает вовлеченность в дела организации и преданность ей д) выражается в чувстве общности всех членов организации
Задание 5
5. Регулирующая функция организационной культуры а) состоит в создании барьера, ограждающего организацию от нежелательных внешних воздействий б) усиливает систему социальной стабильности в организации в) является средством, с помощью которого формируются и контролируются формы поведения и восприятия, целесообразные с точки зрения данной организации г) усиливает вовлеченность в дела организации и преданность ей д) выражается в чувстве общности всех членов организации
Задание 6
6. Мотивационная функция организационной культуры а) состоит в создании барьера, ограждающего организацию от нежелательных внешних воздействий б) усиливает систему социальной стабильности в организации в) является средством, с помощью которого формируются и контролируются формы поведения и восприятия, целесообразные с точки зрения данной организации г) усиливает вовлеченность в дела организации и преданность ей д) выражается в чувстве общности всех членов организации
Задание 7.
7. Адаптивная функция организационной культуры а) состоит в создании барьера, ограждающего организацию от нежелательных внешних воздействий б) усиливает систему социальной стабильности в организации в) является средством, с помощью которого формируются и контролируются формы поведения и восприятия, целесообразные с точки зрения данной организации г) усиливает вовлеченность в дела организации и преданность ей д) выражается в чувстве общности всех членов организации
Задание 8.
8. Установите соответствие 1. Для корпоративного типа организационной культуры 2. Для партизанского типа организационной культуры 3. Для предпринимательского типа организационной культуры а) свойственны отношения демократии б) свойственны отношения автократии в) свойственны отношения автономии
Задание 9.
9. Английская философия управления персоналом а) основывается на традиционных ценностях нации и теории человеческих отношений, она предусматривает уважение личности работника, искреннюю доброжелательность, мотивацию работников и поощрение достижений, обеспечение высокого качества работ и услуг, возможность систематического повышения квалификации, гарантии достойного заработка б) построена на традициях конкуренции и поощрения индивидуализма работников и четко ориентирована на

прибыль компании, от величины которой зависит личный доход работника, для нее характерны: четкая постановка целей и задач, высокая оплата труда персонала, поощрение потребительских ценностей в) основывается на традициях уважения к старшему, коллективизма, всеобщего согласия, вежливости и патернализма, здесь преобладает теория человеческих отношений, ей присущи: преданность идеалам фирмы, пожизненный наем сотрудников в крупных компаниях, постоянная ротация персонала, создание условий для эффективного коллективного труда г) зависит от формы собственности, региональных и отраслевых особенностей и размера организации, крупные акционерные организации, сохраняют прежние традиции и характеризуются четкой дисциплиной, коллективизмом, предусматривают повышение уровня жизни работников и сохранение социальных благ и гарантий в новых условиях хозяйствования
Задание 10.
10. Американская философия управления персоналом а) построена на традициях конкуренции и поощрения индивидуализма работников и четко ориентирована на прибыль компании, от величины которой зависит личный доход работника, для нее характерны: четкая постановка целей и задач, высокая оплата труда персонала, поощрение потребительских ценностей б) основывается на традиционных ценностях нации и теории человеческих отношений, она предусматривает уважение личности работника, искреннюю доброжелательность, мотивацию работников и поощрение достижений, обеспечение высокого качества работ и услуг, возможность систематического повышения квалификации, гарантии достойного заработка в) основывается на традициях уважения к старшему, коллективизма, всеобщего согласия, вежливости и патернализма, здесь преобладает теория человеческих отношений, ей присущи: преданность идеалам фирмы, пожизненный наем сотрудников в крупных компаниях, постоянная ротация персонала, создание условий для эффективного коллективного труда г) зависит от формы собственности, региональных и отраслевых особенностей и размера организации, крупные акционерные организации, сохраняют прежние традиции и характеризуются четкой дисциплиной, коллективизмом, предусматривают повышение уровня жизни работников и сохранение социальных благ и гарантий в новых условиях хозяйствования
Задание 11.
11. Японская философия управления персоналом а) основывается на традициях уважения к старшему, коллективизма, всеобщего согласия, вежливости и патернализма, здесь преобладает теория человеческих отношений, ей присущи: преданность идеалам фирмы, пожизненный наем сотрудников в крупных компаниях, постоянная ротация персонала, создание условий для эффективного коллективного труда б) зависит от формы собственности, региональных и отраслевых особенностей и размера организации, крупные акционерные организации, сохраняют прежние традиции и характеризуются четкой дисциплиной, коллективизмом, предусматривают повышение уровня жизни работников и сохранение социальных благ и гарантий в новых условиях хозяйствования в) построена на традициях конкуренции и поощрения индивидуализма работников и четко ориентирована на прибыль компании, от величины которой зависит личный доход работника, для нее характерны: четкая постановка целей и задач, высокая оплата труда персонала, поощрение потребительских ценностей г) основывается на традиционных ценностях нации и теории человеческих отношений, она предусматривает уважение личности работника, искреннюю доброжелательность, мотивацию работников и поощрение достижений, обеспечение высокого качества работ и услуг, возможность систематического повышения квалификации, гарантии достойного заработка
Задание 12.
12. Российская философия управления персоналом а) зависит от формы собственности, региональных и отраслевых особенностей и размера организации, крупные акционерные организации, сохраняют прежние традиции и характеризуются четкой дисциплиной, коллективизмом, предусматривают повышение уровня жизни работников и сохранение социальных благ и гарантий в новых условиях хозяйствования б) построена на традициях конкуренции и поощрения индивидуализма работников и четко ориентирована на прибыль компании, от величины которой зависит личный доход работника, для нее характерны: четкая постановка целей и задач, высокая оплата труда персонала, поощрение потребительских ценностей в) основывается на традиционных ценностях нации и теории человеческих отношений, она предусматривает уважение личности работника, искреннюю доброжелательность, мотивацию работников и поощрение достижений, обеспечение высокого качества работ и услуг, возможность систематического повышения квалификации, гарантии достойного заработка г) основывается на традициях уважения к старшему, коллективизма, всеобщего согласия, вежливости и патернализма, здесь преобладает теория человеческих отношений, ей присущи: преданность идеалам фирмы, пожизненный наем сотрудников в крупных компаниях, постоянная ротация персонала, создание условий для эффективного коллективного труда

Задание 13.
13. Начальник прилагает минимум усилий, чтобы только не потерять работу. С подчинёнными он не выстраивает контакты, а если случаются конфликты, приглашает стороннего эксперта для их устранения. Согласно управленческой решётки Блэйка-Моутона это: а) примитивное руководство б) авторитарное руководство в) производственно-социальное руководство г) социальное управление д) командное управление
Задание 14.
14. Руководитель, выбирающий этот стиль, думает прежде всего о производственных задачах, а с коллективом почти не работает, из-за чего может не быть командного духа, а иногда и взаимопонимания между сотрудниками. Согласно управленческой решётки Блэйка-Моутона это: а) примитивное руководство б) авторитарное руководство в) производственно-социальное руководство г) социальное управление д) командное управление
Задание 15.
15. К факторам психофизиологической адаптации относятся: а) характер и содержание труда в данной профессии б) устойчивая, неустойчивая, прогрессирующая в) скрытая, явная, фрикционная д) экономическая, социальная, политическая г) первичная, вторичная, функциональная
Задание 16.
16. К факторам, влияющим на психофизиологическую адаптацию, относятся: а) характер и содержание труда в данной профессии б) уровень организации и условия труда в) степень готовности рабочего места к трудовому процессу д) нормы взаимоотношения в коллективе г) состояние производственной и технологической дисциплины
Задание 17.
17. К факторам, влияющим на социально-гигиеническую адаптацию, относятся: а) степень готовности рабочего места к трудовому процессу б) состояние производственной и технологической дисциплины в) характер и содержание труда в данной профессии д) экономическая, социальная, политическая г) первичная, вторичная, функциональная
Задание 18.
18. К факторам, влияющим на социально-психологическую адаптацию, относятся: а) нормы взаимоотношения в коллективе б) уровень организации и условия труда в) характер и содержание труда в данной профессии г) степень готовности рабочего места к трудовому процессу д) состояние производственной и технологической дисциплины
Задание 19.
19. К представителям какой группы теории мотивации относятся А. Маслоу, Д. МакКлеланд, Ф. Герцберг? а) содержательной б) процессуальной в) классической г) количественной д) административной

Задание 20.
20. Такой подход позволяет своевременно выполнять производственные задачи и заботиться о команде. Руководитель достигает приемлемого баланса между качеством выполнения заданий и хорошим моральным настроением в коллективе. Используем метод «кнута и пряника», сочетает критику с похвалой. Он всегда на стороне большинства. Согласно управленческой решётки Блэйка-Моутона это: а) примитивное руководство б) авторитарное руководство в) производственно-социальное руководство г) социальное управление д) командное управление
Задание 21.
21. Это стиль, предполагающий особое внимание к нуждам персонала и минимум - к вопросам производства. При таком подходе в коллективе царит благоприятная атмосфера, однако сама компания при этом может недополучать прибыль. Согласно управленческой решётки Блэйка-Моутона это: а) примитивное руководство б) авторитарное руководство в) производственно-социальное руководство г) социальное управление д) командное управление
Задание 22.
22. Либеральный стиль руководства: а) Мотивирует подчиненных на плодотворную работу б) Стимулирует профессиональный рост, способствует приобретению опыта и творческих умений в) Негативно воспринимается опытными работниками г) Не может поддержать долгое время производительность труда
Задание 23.
23. Что не характерно для авторитарного стиля? а) Эффективность и своевременность б) Возможность роста профессионализма у неопытных работников в) Большая вероятность принятия верного решения г) Способствует профессиональному росту всех работников
Задание 24.
24. Одно из преимуществ демократического стиля – а) Все работники вовлечены в трудовой процесс, нет саботирующих цели организации, в которой работают б) Создаются условия для профессионального роста подчиненных в) Отсутствуют конфликты в связи с нововведениями г) Решение большинства (что характерно для демократов) всегда наилучше отвечает интересам организации
Задание 25.
25. Чем не определяется стиль руководства? а) Характером задач, стоящих перед коллективом б) Требованиями со стороны правительства в) Уровнем развития коллектива г) Личностью лидера
Задание 26.
26. С какими традиционными стилями руководства можно соотнести две противоположные позиции X и Y, описанные Мак-Грегором? а) Теория X – авторитарный стиль, теория Y – либеральный б) Теория X – демократический стиль, теория Y – авторитарный в) Теория X – либеральный стиль, теория Y – демократический г) Теория X – авторитарный стиль, теория Y – демократический
Задание 27.
27. Что является главным мотиватором идей лидера? а) Цели руководства б) Забота о подчиненных в) Собственные желания и потребности г) Успешное завершение дела

Задание 28.
28. Что такое власть с точки зрения лидера? а) Средство достижения цели б) Допуск к безграничным ресурсам в) Работа на благо общества г) Возможность модернизации и развития предприятия
Задание 29.
29. Эффективность лидерства зависит от: а) Знаний и опыта б) Объема и типа власти в) Личностных характеристик г) Стечения обстоятельств
Задание 30.
30. Установите соответствие 1.«Эксплуататорский авторитарный стиль» 2. «Благожелательный авторитарный стиль» а) предполагает, что руководитель полностью сосредотачивает в руках решение всех вопросов, не доверяет подчиненным, не интересуется их мнением, берет на себя ответственность за все, давая исполнителям лишь указания б) руководитель иногда интересуется мнением подчиненных, но даже в случае обоснованности высказанного мнения, может поступить по-своему, делая это зачастую демонстративно в) руководители совещательного стиля руководства используют возможности двустороннего общения с подчиненными, но наиболее важные решения принимаются непосредственно руководителем
Задание 31.
31. Конфликт типа А имеет формулу_____
Задание 32.
32. Конфликт типа Б имеет формулу_____
Задание 33.
33. Конфликт типа В имеет формулу_____
Задание 34.
34. Модель карьеры «Лестница» а) характеризуется длительным подъемом по служебной лестнице до высшей управленческой должности с постепенным ростом профессиональных и управленческих знаний, навыков и пребыванием на этой должности в течение максимально возможного периода времени (20-25 лет) б) предусматривает последовательную и сравнительно быструю смену работником разных функциональных должностей по горизонтали (в каждой должности специалист пребывает, как правило, не более 1–2 лет) с периодическим продвижением по вертикальной лестнице в) характеризует последовательное прохождение этапов служебной иерархии г) означает пребывание работника в каждой должности в течение ограниченного срока (до 5 лет) с последующим прохождением комплексной аттестации, включая оценку потенциала, по результатам чего принимается решение о повышении, сохранении или понижении его должностного уровня
Задание 35.
35. Модель карьеры «Трамплин» а) характеризуется длительным подъемом по служебной лестнице до высшей управленческой должности с постепенным ростом профессиональных и управленческих знаний, навыков и пребыванием на этой должности в течение максимально возможного периода времени (20-25 лет) б) предусматривает последовательную и сравнительно быструю смену работником разных функциональных должностей по горизонтали (в каждой должности специалист пребывает, как правило, не более 1–2 лет) с периодическим продвижением по вертикальной лестнице в) характеризует последовательное прохождение этапов служебной иерархии

г) означает пребывание работника в каждой должности в течение ограниченного срока (до 5 лет) с последующим прохождением комплексной аттестации, включая оценку потенциала, по результатам чего принимается решение о повышении, сохранении или понижении его должностного уровня
Задание 36.
36. Модель карьеры «Змея» а) характеризуется длительным подъемом по служебной лестнице до высшей управленческой должности с постепенным ростом профессиональных и управленческих знаний, навыков и пребыванием на этой должности в течение максимально возможного периода времени (20-25 лет) б) предусматривает последовательную и сравнительно быструю смену работником разных функциональных должностей по горизонтали (в каждой должности специалист пребывает, как правило, не более 1–2 лет) с периодическим продвижением по вертикальной лестнице в) характеризует последовательное прохождение этапов служебной иерархии г) означает пребывание работника в каждой должности в течение ограниченного срока (до 5 лет) с последующим прохождением комплексной аттестации, включая оценку потенциала, по результатам чего принимается решение о повышении, сохранении или понижении его должностного уровня
Задание 37.
37. Карьерное пространство - это: а) результат логически связанной последовательности этапов развития персонала в условиях организации б) относительно обособленная совокупность должностей должностной структуры, задающей необходимые условия для реализации профессионального опыта персонала в) единство необходимых и достаточных условий, созданных в организации для управления карьерой персонала г) интерес или ценность, от которых человек не откажется, если необходимо сделать выбор д) выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре
Задание 38.
38. Карьерная среда - это: а) результат логически связанной последовательности этапов развития персонала в условиях организации б) относительно обособленная совокупность должностей должностной структуры, задающей необходимые условия для реализации профессионального опыта персонала в) единство необходимых и достаточных условий, созданных в организации для управления карьерой персонала г) высший пост, существующий в конкретной рассматриваемой организации д) освоенная работником область общественной практики и, прежде всего, одного из видов профессиональной деятельности, представленной в субъективированных формах труда
Задание 39.
39. К горизонтальной карьере относятся следующие характеристики: а) перемещение в другую функциональную область деятельности или расширение и усложнение задач на прежней ступени б) движение вверх по организационной иерархии в) подъем на более высокую ступень служебной иерархии г) выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре
Задание 40.
40. К какому виду кадрового резерва относится группа руководителей и специалистов, которые готовятся к решению принципиально новых для организации задач будущего? а) базовый резерв б) резерв корпоративного развития в) стратегический резерв г) резерв функционирования д) резерв развития е) молодежный резерв
Задание 41.
41. Установите соответствие - Вертикальная карьера - Горизонтальная карьера - Центростремительная карьера - Специализированная карьера а) перемещение в другую функциональную область в пределах одного и того же иерархического уровня

б) подъем на более высокую ступень структурной иерархии в) конкретный сотрудник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии развития г) движение к ядру, т.е. руководству фирмой
Задание 42.
42. Установите соответствие 1. Активная кадровая политика 2. Превентивная кадровая политика 3. Реактивная кадровая политика а) мероприятия кадровой политики проводятся лишь тогда, когда руководство имеет обоснованные прогнозы развития ситуации. Кадровая служба организации располагает не только средствами диагностики персонала, но и прогнозирования кадровой ситуации на среднесрочную перспективу б) руководство имеет не только прогноз, но и средства воздействия на ситуацию, а кадровая служба способна разработать антикризисные кадровые программы, проводить постоянный мониторинг ситуации и корректировать исполнение программ в соответствии с параметрами в) отслеживает причины и следствия негативных моментов, связанных с персоналом
Задание 43.
43. При аттестации сотрудника в первую очередь оценивают а) служебную деятельность сотрудника и его личные качества б) личностные качества сотрудника в) взаимодействие с коллегами и начальством г) служебную деятельность сотрудника
Задание 44.
44. Пассивный рекрутинг а) это классический подход в поиске работников. Он предполагает публикацию объявлений о вакансии в СМИ, на job-сайтах, досках объявлений, в специализированных группах в соцсетях и т.д. б) применяются в случаях, если необходим человек на руководящую должность, эксклюзивный специалист на сложную вакансию в) работодатель не просто ставит целью переманить абстрактного профессионала, а «охотится» за конкретным человеком г) методика подбора персонала подразумевает привлечение студентов ВУЗов, молодых специалистов на стажировку и обучение, с последующим трудоустройством
Задание 45.
45. Активный рекрутинг а) применяются в случаях, если необходим человек на руководящую должность, эксклюзивный специалист на сложную вакансию б) это классический подход в поиске работников. Он предполагает публикацию объявлений о вакансии в СМИ, на job-сайтах, досках объявлений, в специализированных группах в соцсетях и т.д. в) работодатель не просто ставит целью переманить абстрактного профессионала, а «охотится» за конкретным человеком г) методика подбора персонала подразумевает привлечение студентов ВУЗов, молодых специалистов на стажировку и обучение, с последующим трудоустройством
Задание 46.
46. Exclusive search а) работодатель не просто ставит целью переманить абстрактного профессионала, а «охотится» за конкретным человеком б) это классический подход в поиске работников. Он предполагает публикацию объявлений о вакансии в СМИ, на job-сайтах, досках объявлений, в специализированных группах в соцсетях и т.д. в) применяются в случаях, если необходим человек на руководящую должность, эксклюзивный специалист на сложную вакансию г) методика подбора персонала подразумевает привлечение студентов ВУЗов, молодых специалистов на стажировку и обучение, с последующим трудоустройством
Задание 47.
47. Прелиминаринг а) методика подбора персонала подразумевает привлечение студентов ВУЗов, молодых специалистов на стажировку и обучение, с последующим трудоустройством

б) это классический подход в поиске работников. Он предполагает публикацию объявлений о вакансии в СМИ, на job-сайтах, досках объявлений, в специализированных группах в соцсетях и т.д. в) применяются в случаях, если необходим человек на руководящую должность, эксклюзивный специалист на сложную вакансию г) работодатель не просто ставит целью переманить абстрактного профессионала, а «охотится» за конкретным человеком
Задание 48.
48. К преимуществам внутренних источников найма относят: а) низкие затраты на адаптацию персонала б) появление новых идей, использование новых технологий в) появление новых импульсов для развития
Задание 49.
49. К достоинствам внешних источников привлечения персонала относят: а) появление новых импульсов для развития б) низкие затраты на адаптацию персонала в) повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом у кадровых работников г) сохранение корпоративного духа в организации д) снижение конкуренции между работниками
Задание 50.
50. Наиболее достоверным методом оценки способностей кандидата выполнять работу, на которую он будет нанят, является: а) проверка профессиональных навыков; б) проверка знаний в) психологические тесты г) графический тест д) астрологический прогноз

2.2 Типовые задания для оценки навыкового образовательного результата

Проверяемый образовательный результат:

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Образовательный результат
УК-3.2 Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели, в том числе с использованием цифровых инструментов	Обучающийся умеет: - применять способы организации работы команды с учетом интересов и особенностей поведения ее участников; - применять методы выработки командных стратегий для достижения поставленной цели; - применять способы управления командной работой для реализации выработанной стратегии. Обучающийся владеет: - способами организации работы команды с учетом интересов и особенностей поведения ее участников; - методами координирования работы команды с учетом интересов и особенностей поведения ее участников; - способами оценки эффективности работы команды;
ОПК-4.2 Планирует и организует профессиональную деятельность с использованием инструментов теории менеджмента	Обучающийся умеет: - анализировать социально-психологические методы при построении эффективной системы управления персоналом; - анализировать и систематизировать применение социально-психологических методов при построении эффективной системы управления персоналом; - планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды. Обучающийся владеет: - способами преодоления возникающих в коллективе разногласий, споров и конфликтов при построении эффективной системы управления персоналом; - навыками работы позволяющими преодолевать разногласия и конфликтные ситуации при построении эффективной системы управления персоналом; - приемами работы, как с отдельным методом, так и с пакетом прикладных методик.

При выполнении заданий этого уровня студент должен дать развернутый письменный ответ на поставленный вопрос (дать определение понятия), привести пример и пояснить.

При выполнении заданий этого уровня студент должен уметь продемонстрировать навыки организации работы команды с учетом интересов и особенностей поведения ее участников

Задание 51. Навыки развития командных отношений.

Задание 52. Навыки работы в команде.

Задание 53. Управление конфликтами в команде.

Задание 54. Формирования сплоченности в команде.

Задание 55. Организации и руководства работой команды.

Задание 56. Выработки командной стратегии для достижения поставленной цели.

Задание 57. Руководство работой команды.

Задание 58. Коммуникации в команде.

2.3. Перечень вопросов для подготовки обучающихся к промежуточной аттестации

1. Философия управления.

2. Эволюция концептуальных подходов к управлению персоналом.

3. Школа научного управления.

4. Административная школа.

5. Теория человеческих отношений.

6. Методы управления персоналом.

7. Стили руководства.

8. Власть и лидерство.

9. Концепция маркетинга персонала, основные подходы к ее трактовке.

10. Принципы маркетинга персонала.

11. Информационная функция маркетинга персонала.

12. Маркетинговые исследования и маркетинговая информация.

13. Исследование профессионально-квалификационной структуры рынка труда.

14. Источники информации для персонала - маркетинга.

15. Коммуникационная функция маркетинга персонала.

16. Политика найма персонала.

17. Внутренние и внешние источники привлечения персонала.

18. Типовые этапы отбора, их содержание.

19. Методы оценивания претендентов на вакантную должность (рабочее место).

20. Организация приема персонала.

21. Сущность подбора и расстановки кадров как важнейшей функции, выполняемой руководящим составом организации.

22. Понятие деловой оценки.

23. Предмет деловой оценки персонала

24. Периодичность и цели проведения деловой оценки.

25. Организационная подготовка проведения деловой оценки.

26. Объекты и субъекты деловой оценки.

27. Понятие, виды и направления адаптации.

28. Организационные решения проблемы структурного обеспечения управления адаптацией.

29. Социальная, организационная профессиональная и психофизиологическая адаптация персонала.

30. Наставничество.

31. Определение затрат на приобретение и использование персонала.

32. Выбор источников и путей покрытия потребности в персонале.

33. Методы деловой оценки персонала.

34. Метод 360.

35. Применение теста «Бизнес IQ»

36. Применение теста «Бизнес-Профиль РЖД»

37. Принципы работы ассесмент - центра

38. Принципы подбора и расстановки персонала.

39. Планирование подбора и расстановки кадров.

40. Пути совершенствования подбора и расстановки кадров

41. Сегментирование рынка труда.
42. Исследование рынка труда.
43. Анализ позиций организации на рынке труда.
44. Планирование адаптации
45. Организация первого дня новичка
46. Организационные элементы управления трудовой адаптацией
47. Теория «Х», теория «У».
48. Экономические методы управления персоналом.
49. Организационно-распорядительные методы.
50. Социально-психологические методы.
51. Факторы внешней и внутренней среды, определяющие содержание маркетинговой деятельности в области персонала
52. Методы подбора, отбора и найма персонала в организации железнодорожной отрасли.
53. Отличие подбора кадров от отбора персонала.
54. Характеристика системы подбора и расстановки кадров организации.
55. Необходимость оценки персонала как инструмента подбора
56. Условия успешной социализации и адаптации
57. Выбор организацией политики найма.
58. Процесс управления маркетинговой деятельностью в области персонала.
59. Классификация показателей деловой оценки.
60. Качественные и количественные методы оценки персонала
61. Сущность основных теорий содержания и процесса мотивации.
62. Теории менеджмента: Теория Маслоу, Двухфакторная теория Герцберга, Теория потребностей Мак Клеlland. Теория Альдерфера. Теории ожидания (В. Врум). Теория справедливости. Теория Портер-Лоулера. Теория Мак-Грегора. Теория Э. Шейна . Теория У. Оучи
63. Персонал как носитель организационной культуры.
64. Понятие организационной культуры, проявляющейся в отношениях между людьми в организации.
65. Содержание организационной культуры: нормы поведения, правила, ценности и т.п.
66. Роль лидеров в формировании организационной культуры.
67. Корпоративная культура и коммуникации в ОАО «РЖД».
68. Организационная структура системы управления персоналом в холдинге.
69. Типичные причины конфликтов.
70. Виды конфликтов, их классификация.
71. Роль руководителя в разрешении конфликтов.
72. Цель подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала организации.
73. Понятие карьеры.
74. Виды карьеры.
75. Этапы деловой карьеры, их содержание.
76. Понятие «ротация» кадров.
77. Понятие кадрового резерва.
78. Сущность управления кадровым резервом.
79. Сущность аттестации персонала.
80. Понятие кадровой политики.
81. Виды кадровой политики.
82. Управление конфликтами и пути их предупреждения.
83. Профилактика конфликтов
84. Стадии развития конфликта.
85. Способы разрешения конфликтов
86. Факторы, влияющие на изменение организационной культуры.
87. Управление организационной культурой.
88. Специфика аттестации в железнодорожной сфере
89. Методы аттестации персонала: комбинированные методы
90. Обучение персонала с использованием методов и инструментов управления качеством и управления компетенциями.
91. Классификация форм повышения квалификации, их взаимосвязь.

92. Формирование состава резерва кадров
93. Критерии, используемые при подборе кандидатов в резерв.
94. Источники формирования резерва кадров.
95. Основные модели карьеры
96. Основные цели и задачи проведения аттестации.
97. Кадровая политика.

3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации

Критерии формирования оценок по ответам на вопросы, выполнению тестовых заданий

- оценка **«отлично»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы составляет 100 – 90% от общего объёма заданных вопросов;
- оценка **«хорошо»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы – 89 – 76% от общего объёма заданных вопросов;
- оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на тестовые вопросы – 75–60 % от общего объёма заданных вопросов;
- оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов – менее 60% от общего объёма заданных вопросов.

Критерии формирования оценок по результатам выполнения заданий

- «Отлично/зачтено»** – ставится за работу, выполненную полностью без ошибок и недочетов.
- «Хорошо/зачтено»** – ставится за работу, выполненную полностью, но при наличии в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, не более трех недочетов.
- «Удовлетворительно/зачтено»** – ставится за работу, если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и двух недочетов.
- «Неудовлетворительно/не зачтено»** – ставится за работу, если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки «удовлетворительно» или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.
- Виды ошибок:*
- *грубые ошибки: незнание основных понятий, правил, норм; незнание приемов решения задач; ошибки, показывающие неправильное понимание условия предложенного задания.*
 - *негрубые ошибки: неточности формулировок, определений; нерациональный выбор хода решения.*
 - *недочеты: нерациональные приемы выполнения задания; отдельные погрешности в формулировке выводов; небрежное выполнение задания.*

Критерии формирования оценок по зачету

- «Зачтено»** – студент приобрел необходимые умения и навыки, продемонстрировал навык практического применения полученных знаний, не допустил логических и фактических ошибок, допустил незначительные ошибки и неточности.
- «Не зачтено»** – студент демонстрирует фрагментарные знания изучаемого курса; отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки.

Критерии формирования оценок по экзамену

Шкала оценивания	Критерии оценивания
оценка «отлично»	Индикатор достижения компетенции сформирован на высоком уровне. Теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов. Студент демонстрирует полное соответствие знаний, умений и навыков показателям и критериям

	оценивания индикатора компетенции на формируемом дисциплиной уровне. Хорошо владеет макроэкономическими категориями и законами. Отвечает на все вопросы билета без наводящих вопросов со стороны преподавателя. Не испытывает затруднений при ответе на дополнительные вопросы. Практическую часть билета (задачи) выполнил без ошибок.
оценка «хорошо»	Индикатор достижения компетенции сформирован на высоком уровне, но допускаются неточности. Индикатор достижения компетенции сформирован на среднем уровне, но студент отвечает на все дополнительные вопросы. Студент демонстрирует полное соответствие знаний, умений и навыков показателям и критериям оценивания индикатора компетенции на формируемом дисциплиной уровне. Хорошо владеет макроэкономическими категориями и законами. Отвечает на все вопросы билета без наводящих вопросов со стороны преподавателя. Испытывает затруднения при ответе на дополнительные вопросы. Практическую часть билета (задачи) выполнил без ошибок.
оценка «удовлетворительно»	Индикатор достижения компетенции сформирован на базовом уровне и студент отвечает на все дополнительные вопросы. Индикатор достижения компетенции сформирован на среднем уровне с наличием неточностей и затрудняется ответить на дополнительные вопросы. Теоретическое содержание дисциплины освоено частично, но проблемы не носят принципиального характера. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений и навыков показателям и критериям оценивания индикатора компетенции на формируемом дисциплиной уровне: допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний по ряду вопросов. Затрудняется отвечать на дополнительные вопросы. Практическую часть билета (задачи) не выполнил.
оценка «неудовлетворительно»	Индикатор достижения компетенции сформирован на уровне ниже базового и студент затрудняется ответить на дополнительные вопросы. Теоретическое содержание дисциплины освоено частично. Студент демонстрирует явную недостаточность или полное отсутствие знаний, умений и навыков на заданном уровне сформированности индикатора компетенции. Практическую часть билета (задачи) не выполнил.