

**Комплект оценочных материалов по дисциплине
«Кадровый менеджмент»**

Задания закрытого типа

Задания закрытого типа на выбор правильного ответа

1. Выберите один правильный ответ

Автором «административной доктрины» является:

- А) А. Файоль
- Б) Д. Муни
- В) А. Райли
- Г) Л. Урвик
- Д) Э. Мейо

Правильный ответ: А

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.4, ПК-3.5)

2. Выберите один правильный ответ

Делегирование полномочий является составной частью:

- А) бюрократии
- Б) децентрализации
- В) централизации
- Г) концентрации
- Д) кооперации

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.4, ПК-3.5)

3. Выберите один правильный ответ

На чем основаны административные методы управленческого воздействия на персонал?

- А) на власти, дисциплине, взысканиях
- Б) на власти
- В) на власти, дисциплине
- Г) на моральных ценностях
- Д) на системе поощрений и наказаний

Правильный ответ: А

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.4, ПК-3.5)

4. Выберите один правильный ответ

Под термином «мотивация» понимают:

- А) поведение человека, направленное на достижение определенной цели
- Б) совокупность процессов, которые побуждают и ориентируют поведение человека

- В) выбираемые человеком цели и средства их достижения
- Г) реакция человека на любые психологические воздействия
- Д) смысл трудовой деятельности

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.4, ПК-3.5)

5. Выберите один правильный ответ

Профессиограмма - документ, который:

- А) раскрывает как содержание профессии, так и требования, которые она предъявляет к человеку
- Б) представляет собой «портрет» идеального сотрудника
- В) полностью совпадает с содержанием должностной инструкции
- Г) дает краткую профессиональную и биографическую характеристики работника
- Д) представляет собой перечень должностей, занимаемых работником

Правильный ответ: А

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.4, ПК-3.5)

6. Выберите один правильный ответ

Суть делегирования состоит:

- А) в установлении приоритетов
- Б) в передаче ответственности на более низкий уровень управления
- В) в доверии к своим подчиненным
- Г) в поручении подчиненному принять какое-либо решение
- Д) в передаче властных полномочий вниз и принятии их менеджером низшего звена

Правильный ответ: Д

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.4, ПК-3.5)

Задания закрытого типа на установление соответствия

1. Установите соответствие факторов внешней и внутренней среды

- | | |
|-----------------------------|----------------------------|
| 1) Факторы внешней среды | А) потребители |
| | Б) технология производства |
| | В) конкуренты |
| | Г) персонал |
| 2) Факторы внутренней среды | Д) политика |
| | Е) потребители |
| | Ж) структура управления |

Правильный ответ: 1-А, В, Д, Е; 2-Б, Г, Ж

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.4, ПК-3.5)

2. Установите соответствие стилей руководства и форм взаимоотношений руководителя с подчиненными:

Форма взаимоотношений руководителя с подчиненными	Стиль руководства
1) игнорирование мнения подчиненных	А) авторитарный
2) индивидуальные консультации	Б) демократический
3) групповые консультации	В) консультационно-групповой
4) утверждение решения выработанного подчиненными	Г) индивидуально-консультационный
5) индивидуальные и групповые консультации	

Правильный ответ: 1-А, 2-Г, 3-В, 4-Б

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.4, ПК-3.5)

3. Установите соответствие управленческих решений, принимаемых на различных уровнях

Уровень	Управленческие решения
1) уровень высшего руководства	А) тактические УР
2) уровень функциональных начальников	Б) стратегические УР
3) уровень младших начальников	В) оперативные

Правильный ответ: 1-А, 2-Б, 3-В

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.4, ПК-3.5)

Задания закрытого типа на установление правильной последовательности

1. Установить последовательность действий процесса управления

- А) получение и обработка информации о состоянии объекта
- Б) выдача команды
- В) реализация решения и изменение объекта
- Г) определение хозяйственных принципов и ориентиров, целей и задач
- Д) выработка решений

Правильный ответ: А, Г, Д, Б, В

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.4, ПК-3.5)

2. Установить последовательность этапов процесса планирования

- А) прогнозирование

- Б) формулирование целей
 - В) формирование бюджета
 - Г) разработка программ действий и составление графика работ
 - Д) выявление и выбор вариантов развития
- Правильный ответ: А, Д, Б, Г, В
Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.4, ПК-3.5)

3. Установите последовательность этапов процесса разработки управленческих решений:

- А) выявление проблемы и постановка цели
 - Б) выбор критерия оценки эффективности УР
 - В) разработка альтернативных вариантов решений
 - Г) выбор оптимального варианта УР
 - Д) организация и контроль выполнения УР
- Правильный ответ: А, Б, В, Г, Д
Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.4, ПК-3.5)

Задания открытого типа

Задания открытого типа на дополнение

1. *Напишите пропущенное слово (словосочетание).*
Деятельность, имеющая целью активизировать людей, работающих в организации, и побудить их эффективно трудиться для выполнения поставленных целей называется _____
Правильный ответ: мотивация
Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.4, ПК-3.5)
2. *Напишите пропущенное слово (словосочетание).*
Основным фактором мотивирования персонала к работе является _____
Правильный ответ: заработная плата
Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.4, ПК-3.5)
3. *Напишите пропущенное слово (словосочетание).*
Планомерное воздействие на команду с целью изменения его свойств – это _____
Правильный ответ: руководство командой
Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.4, ПК-3.5)
4. *Напишите пропущенное слово (словосочетание).*
Группа людей, имеющих высокую квалификацию в определенной области и

максимально преданных общей цели деятельности своей организации, для достижения которой они действуют сообща, взаимно согласовывая свою работу – это _____

Правильный ответ: команда

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.4, ПК-3.5)

Задания открытого типа с кратким свободным ответом

1. *Ответьте на вопрос:*

Каким признакам должна удовлетворять группа, чтобы стать командой?

Правильный ответ: наличие общей цели у членов команды, психологическое признание членами группы друг друга и отождествление себя с ней, постоянство взаимодействия в течение всего времени существования группы

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.4, ПК-3.5)

2. *Ответьте на вопрос:*

Что такое квалификационная структура персонала?

Правильный ответ: квалификационная структура персонала — это соотношение работников различного уровня квалификации (т.е. степени профессиональной подготовки), необходимого для выполнения определенных трудовых функций. В нашей стране уровень квалификации рабочих характеризуется разрядом или классом (например, для водителей), а для специалистов — категорией, разрядом или классом.

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.4, ПК-3.5)

3. *Ответьте на вопрос:*

Что такое модель компетенций?

Правильный ответ: модель компетенций – это перечень компетенций с конкретными показателями их проявлений в профессиональной деятельности. В модель включаются компетенции, наиболее важные для организации на данном этапе ее развития. Эффективная модель предполагает разработку профилей компетенций – наборов компетенций для разных уровней менеджмента и направлений деятельности (например, производства, продаж, маркетинга, финансов и т.п.).

Благодаря модели компетенций создаются четко описанные ожидания от кандидата на определенную должность.

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.4, ПК-3.5)

Задания открытого типа с развернутым ответом

1. *Дайте развернутый ответ на вопрос:*

В чем заключается назначение резюме при отборе кандидатов на вакантные должности в организации? Какую информацию должно содержать резюме?

Время выполнения – 10 мин.

Ожидаемый результат: назначение резюме: службе персонала изучение резюме облегчает отбор претендентов, а последним дает шанс заинтересовать в себе работодателей. Резюме содержит личные данные (имя, адрес, телефон); краткое описание цели и причин стремления получить данную работу (2—3 строки); перечисление мест предыдущей работы и причин увольнений (в обратной хронологической последовательности); сведения об образовании (в обратном порядке); дополнительную информацию (знание языков, компьютера, наличие водительских прав, членство в разных организациях; публикации, открытия, изобретения; черты характера). Резюме должно быть четким, конкретным, кратким, иметь объем не более одной страницы машинописного текста.

Критерии оценивания: наличие в ответе не менее трёх признаков.

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.4, ПК-3.5)

2. *Дайте развернутый ответ на вопрос:*

На чем основываются организационно-административные методы управления персоналом?

Время выполнения – 10 мин.

Ожидаемый результат: Организационно-административные методы базируются на власти, дисциплине и взысканиях и известны в истории как «методы кнута». Эти методы отличает прямой характер воздействия: любой регламентирующий и административный акт подлежит обязательному исполнению. Для административных методов характерно их соответствие правовым нормам, действующим на определенном уровне управления, а также актам и распоряжениям вышестоящих органов управления. Административные методы управления основываются на отношениях единоначалия, дисциплины и ответственности, осуществляются в форме организационного и распорядительного воздействия. Организационно-административные методы оказывают прямое воздействие на управляемый объект через приказы, распоряжения, оперативные указания, отдаваемые письменно или устно, контроль за их выполнением, систему административных средств поддержания трудовой дисциплины и т.д. Они призваны обеспечить организационную четкость и дисциплину труда. Эти методы регламентируются правовыми актами трудового и хозяйственного законодательства.

Критерии оценивания: наличие в ответе не менее трёх признаков.

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.4, ПК-3.5)

3. *Дайте развернутый ответ на вопрос:*

В чем заключаются преимущества и недостатки внутреннего отбора персонала для заполнения имеющихся вакансий?

Время выполнения – 15 мин.

Ожидаемый результат: внутренний отбор имеет ряд преимуществ перед внешним: при заполнении вакансий за счет людей, уже работающих в организации, мы имеем дело с работниками, которые хорошо знают организацию, что повышает вероятность их успешной работы в новой должности за счет более легкой адаптации к условиям работы в новой

должности; такая политика повышает лояльность персонала и стимулирует людей к большей отдаче в работе; обходится значительно дешевле, требует меньших затрат, чем внешний, поскольку, как правило, не требует расходов на такие статьи, как адаптация и обучение; легкая адаптация вследствие хорошего знания организации; ослабление текучести кадров; предоставление работникам перспектив служебного роста; возможность сохранения прежнего уровня оплаты труда. Недостатки внутреннего отбора: ограниченный выбор кандидатур, необходимость дополнительных затрат на обучение, рост внутренней конкуренции, сохранение общей потребности в рабочей силе, возможности продвижения нужных людей.

Критерии оценивания: наличие в ответе не менее трёх признаков.

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.4, ПК-3.5)

Экспертное заключение

Представленный фонд оценочных средств (далее – ФОС) по дисциплине «Когнитивный менеджмент» соответствует требованиям ФГОС ВО.

Предлагаемые формы и средства текущего и промежуточного контроля адекватны целям и задачам реализации основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, магистерская программа «Менеджмент организаций и администрирование».

Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины представлены в полном объеме.

Виды оценочных средств, включенные в представленный фонд, отвечают основным принципам формирования ФОС.

Разработанный и представленный для экспертизы фонд оценочных средств рекомендуется к использованию в процессе подготовки обучающихся по указанному направлению.

Председатель учебно-методической комиссии
института управления и государственной службы



Студеникина В.П.

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)