Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Департамент координации деятельности организаций

в сфере сельскохозяйственных наук

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

«Волгоградский государственный аграрный университет»

Факультет прикладной экономики и управления

УТВЕРЖДАЮ
Декан факультета прикладной экономики и управления
_____ Н.Н. Балашова
26 апреля 2024 г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ ВОЛГОГРАДСКИЙ ГАУ
СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП
Кому выдана: ФГБОУ ВО "Волгоградский ГАУ"
Сертификат: № 62779b0bd0def72831f4306ac8254e13
Владелец: Балашова Наталья Николаевна
Действителен: с 30.06.2025 по 23.09.2026

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Б1.О.06 Менеджмент персонала

Уровень высшего образования Магистратура

Направление подготовки 43.04.02 Туризм

Направленность (профиль) «Стратегическое управление в индустрии гостеприимства»

Форма обучения Очная, заочная

Год начала реализации образовательной программы 2024

Волгоград

2024

Автор:

Профессор	Т.Н. Литвинова
должность	*инициалы фамилия*

Оценочные материалы по дисциплине согласованы с руководителем образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 43.04.02 Туризм направленность (профиль) «Стратегическое управление в индустрии гостеприимства»

Руководитель
образовательной программы,

Доцент	Е.В. Токарева
должность	*инициалы фамилия*

Оценочные материалы по дисциплине обсуждены и одобрены на заседании кафедры «Менеджмент и логистика в АПК»

Протокол № 9 от 15.05.2024 г.

Заведующий кафедрой	А.А. Карпова
должность	*инициалы фамилия*

Оценочные материалы по дисциплине обсуждены и одобрены на заседании методической комиссии факультета прикладной экономики и управления

Протокол № 9 от 23.05.2024 г.

Председатель методической комиссии факультета	Т.В. Даева
	инициалы фамилия

1 ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОЦЕНКИ УРОВНЯ ПОДГОТОВЛЕННОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ К ИЗУЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Задания для оценки уровня подготовленности обучающихся к изучению дисциплины и ключи к их оцениванию

Вариант 1

Номер задания	Задание	Правильный ответ
1	Управление персоналом – это: 1) управление процессами, происходящими в организмах; 2) управление деятельностью; 3) процесс, посредством которого разрозненные человеческие ресурсы объединяются в единую систему для достижения поставленной цели. 4) управление финансами	3
2	Внутренними факторами, влияющими на управление персоналом организации, являются: 1) задачи кадровой службы; 2) корпоративная культура; 3) законодательство; 4) культурные особенности местности.	2
3	Внешними факторами, влияющими на управление персоналом организации, являются: 1) ситуация на рынке труда; 2) цели организации; 3) организационная структура 4) технологии, применяемые внутри организации.	1
4	. _____ - это специалист по организации и управлению трудом других людей, обладающий полномочиями по принятию решений в конкретной сфере. 1) менеджер; 2) лидер; 3) предприниматель. 4) ремесленник.	1
5	Роль диагностики в процессе управления: 1) дает наиболее полную характеристику цели управления; 2) позволяет определить проблему на основе оценки ситуации; 3) определяет необходимость и ценность информации для разработки управленческого решения; 4) контролирует деятельность.	2
6	В чем заключается главная миссия предприятия …… 1) произвести продукцию или услуги, необходимые потребителям; 2) получить прибыль; 3) выполнять законы, нормы и правила; 4) управлять людьми.	1
7	Потребности, не входящие в иерархию потребностей по Маслоу: 1) физиологические; 2) власти; 3) безопасности; 4) информационные.	2
8	_____ - это способность оказывать влияние на отдельные личности и группы и направлять их усилие на достижение целей органи-	2

	зации. 1) власть; 2) лидерство; 3) устрашение; 4) солидарность.	
9	Креативная мотивация…… 1) означает работу по приказам, командам, т. е. по прямому принуждению; 2) соответствует потребности персонала в творчестве, создании нового во всех сферах деятельности; 3) отражает потребности в карьерном росте, лидерстве, а также в признании коллег за достижения в науке, изобретательстве и других сферах; 4) отражает статьи трудового кодекса, в соответствии с которым можно уволить персонал.	2
10	Роль лидера - …. 1) отвечает за мотивацию подчиненных и набор, подготовку кадров и сопутствующие этим задачам вопросы; 2) обеспечивает работу саморазвивающейся сети внешних контактов и источников информации; 3) постоянно собирает разнообразные сведения специализированного для своей работы характера, поступающие как из внешней среды, так и изнутри организации; 4) вступать в коммуникацию по любому поводу.	1
11	Чем обусловлена сплоченность коллектива: 1) притяжением людей друг к другу в поисках помощи или поддержки в процессе достижения тех или иных целей; 2) взаимными эмоциональными преимуществами; 3) пониманием роли коллектива в обеспечении тех или иных гарантий; 4) все ответы верны.	4
12	Наличие каких качеств препятствуют формированию сплоченной группы: 1) умение слушать, сочувствовать; готовность помогать другим; 2) умение найти общую точку зрения, общие ценности и интересы; 3) стремление избежать конфликтов; 4) желание доминировать и (или) постоянно вступать в спор.	4
13	Каким признакам должна удовлетворять группа, чтобы стать коллективом? 1) всем отмеченным; 2) наличие общей цели у членов коллектива; 3) психологическое признание членами группы друг друга и отождествление себя с ней; 4) постоянство взаимодействия в течение всего времени существования группы.	1
14	Совокупность людей, объединенных общей целью и деятельностью, единством интересов, взаимной ответственностью каждого, отношениями сотрудничества и взаимопомощи – это: 1) трудовой коллектив; 2) социальная группа; 3) неформальная организация; 4) нет верного ответа.	1
15	Управление персоналом – это: 1) управление процессами, происходящими в организмах;	3

	2) управление деятельностью; 3) процесс, посредством которого разрозненные человеческие ресурсы объединяются в единую систему для достижения поставленной цели. 4) управление финансами	
16	Внутренними факторами, влияющими на управление персоналом организации, являются: 1) задачи кадровой службы; 2) корпоративная культура; 3) законодательство; 4) культурные особенности местности.	2
17	Внешними факторами, влияющими на управление персоналом организации, являются: 1) ситуация на рынке труда; 2) цели организации; 3) организационная структура 4) технологии, применяемые внутри организации.	1
18	. _____ - это специалист по организации и управлению трудом других людей, обладающий полномочиями по принятию решений в конкретной сфере. 1) менеджер; 2) лидер; 3) предприниматель. 4) ремесленник.	1
19	Роль диагностики в процессе управления: 1) дает наиболее полную характеристику цели управления; 2) позволяет определить проблему на основе оценки ситуации; 3) определяет необходимость и ценность информации для разработки управленческого решения; 4) контролирует деятельность.	2
20	В чем заключается главная миссия предприятия …… 1) произвести продукцию или услуги, необходимые потребителям; 2) получить прибыль; 3) выполнять законы, нормы и правила; 4) управлять людьми.	1

Шкала и критерии оценивания знаний, умений, навыков,
необходимых для изучения дисциплины

Шкала оценивания	Критерии оценки
«Зачтено»	Обучающийся дал 50 % и более правильных ответов на тестовые задания. Уровень знаний, умений, навыков обучающегося отвечает минимальным требованиям к «входным» знаниям, умениям, навыкам, необходимым для изучения дисциплины
«Не зачтено»	Обучающийся дал менее 50 % правильных ответов на тестовые задания. Уровень знаний, умений, навыков обучающегося не отвечает в полном объеме минимальным требованиям к «входным» знаниям, умениям, навыкам, необходимым для изучения дисциплины

Методические рекомендации обучающимся по подготовке к тестированию. Входной контроль позволяет фиксировать «стартовый» объем знаний обучаемых и определить направления дальнейшей учебно-воспитательной деятельности. Кроме того, проведение входного контроля позволяет реально оценить результаты преподавательской деятельности в ходе изучения данного предмета.

При подготовке к тестированию по выявлению уровня подготовленности обучающегося к изучению дисциплины необходимо придерживаться следующих рекомендаций:

во-первых, необходимо заранее выяснить все условия тестирования. Следует точно знать, сколько вопросов в тесте и сколько времени отводится на тестирование в целом. Это нужно для того, чтобы определить для себя: сколько времени можно потратить на каждый вопрос, с тем, чтобы уложиться в отведенное для выполнения задания время.

во-вторых, необходимо выяснить у преподавателя какова система итоговой оценки тестового задания: иными словами, сколько правильных ответов необходимо дать для получения положительной оценки.

в-третьих, приступая к ответу на вопрос надлежит внимательно и полностью прочитать его. В ряде случаев сама формулировка вопроса может содержать в себе указание на правильный ответ;

во-четвертых, следует внимательно прочитать все варианты ответов и постараться сразу же отбросить те из них, которые явно неверны;

в-пятых, выбрав ответы, которые на ваш взгляд являются правильными, следует заполнить табличную форму, которая находится в конце тестового задания. Впишите в соответствующую вопросу ячейку букву (либо цифру) правильного ответа. Если, по вашему мнению, правильных ответов несколько, перечислите их без знаков препинания и пробелов.

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при ответе во время проведения текущего контроля определяется оценкой: «зачтено», «не зачтено». Критерием оценивания при проведении тестирования, является количество верных ответов, которые дал студент на вопросы теста.

При расчете количества баллов, полученных студентом по итогам тестирования, используется следующая формула: Б = В/О*100%, где Б – количество баллов, полученных студентом по итогам тестирования; В – количество верных ответов, данных студентом на вопросы теста; О – общее количество вопросов в тесте.

Входной контроль проводится в форме 15-минутной контрольной работы или компьютерного тестирования. Он может проводиться как на первом семинарском занятии, так и в часы самостоятельной подготовки (что в случае проведения тестирования предпочтительнее).

2 ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Вопросы для коллоквиума

Тема 1. Основные теории и тренды управления персоналом.

1. Формирование научных подходов к управлению персоналом.

2. Теории управления персоналом: классические теории (Ф.Тейлор, Ф. Гильбрет, Г. Эмерсон, А. Файоль), теории человеческих отношений (Э. Мэйо, Р. Лайкерт), теории человеческих ресурсов.

3. Современные теории управления персоналом: теория человеческого капитала (Г. Беккер, Я. Минсер, Т. Шульц), теории стратегического управления человеческими ресурсами (С.Фомбрун, М. Бир, П. Боксалл и др.).

4. Основные концепции управления персоналом (классификация проф. Л.И. Евенко).

5. Школы управления человеческими ресурсами: научного управления, школа административная школа, неоклассическая школа, поведенческая (бихевиористская) школа и др.

Тема 3. Кадровая политика и стратегия развития персонала в организации.

1. Концептуальные основы, принципы и функции кадровой политики организации.

2. Этапы разработки и основные задачи кадровой политики. Факторы (условия) эффективности стратегического управления персоналом.

3. Стратегический механизм управления человеческими ресурсами.

4. Направления и схема осуществления кадровой деятельности в рамках кадровой политики организации.

5. Задачи управления человеческими ресурсами в повседневной кадровой работе (оперативный уровень реализации кадровой политики).

6. Стратегическое планирование потребности в персонале. Понятие и условия развития персонала организации.

7. Стратегическое управление развитием и профессиональной ориентацией персонала.

8. Взаимосвязь персонал-стратегии и стратегии развития организации.

9. Мониторинг персонала как основной механизм поддержания адекватной кадровой политики.

10. Значение Этического кодекса для государственной кадровой политики.

Тема 5. Лидерство, стиль управления и руководство в команде.

1. Лидерство в коллективе. Типология лидерства. Лидерство и руководство.

2.Мотивация и типы лидерства (концепции харизматического лидерства, психоаналитическая теория З. Фрейда).

3. Качества и функции руководителя. Базовые критерии эффективной работы лидера.

4. Стили управления (демократический, либерально-анархический, непоследовательный, ситуативный). Партисипативный стиль руководства.

5. Особенности личного стиля взаимодействия руководителя или лидера с членами команды.

6. Четыре формы внутрикомандного культурного контекста управленческих групп: «комбинат», «клика», «кружок», «команда».

7. Прямые способы руководства: убеждение, принуждение, внушение, указание на образец поведения.

8. Косвенные методы: метод ориентирующей ситуации, метод символьной регуляции, метод изменения элементов исполнительской роли, метод формирующего стимулирования.

9.Функции лидера в команде.

10. Мотивация на разных этапах развития команды. Стратегии поддержания мотивации команд.

Тема 7. Роль коммуникаций в управлении персоналом.

1. Значение коммуникации в управлении персоналом.

2. Коммуникация и коммуникационные процессы в организации.

3. Особенности коммуникационного менеджмента.

4. Коммуникационные сети.

5. Коммуникационные стили.

6. Преграды в коммуникациях и способы их устранения.

7. Особенности межличностных коммуникаций.

8. Коммуникативная компетентность руководителя как условие эффективности управления. Способы развития коммуникативных способностей.

Тема 8. Обеспечение организации персоналом: планирование и найм.

1. Планирование в управлении персоналом.

2. Набор и отбор персонала.

3. Расстановка кадров в организации.

4. Деловая оценка в управлении персоналом.

5. Управление профессиональным совершенствованием персонала.

6. Маркетинг персонала.

7. Методы отбора персонала.

8. Особенности рекрутмента в России.

Тема 9. Основные показатели и методы оценки системы управления персоналом.

1. Основные подходы в определении критериев эффективности управления персоналом

2. Основные виды и методы анализа систем управления персоналом

3. Методические подходы к оценке эффективности трудовой деятельности

4.Оценка эффективности управления персоналом по основным подсистемам организации

5. Факторы эффективного командообразования. Необходимые условия формирования эффективной команды.

6. Критерии эффективности деятельности команд и причины неэффективности командной работы.

7. Продуктивность эффективных команд.

8. Оценка результатов деятельности службы управления персоналом. Текучесть кадров, абсентеизм, социально-психологический климат, качество рабочей силы и другие индикаторы состояния кадровой политики.

9. Оценка социальной и экономической эффективности управления персоналом.

10. Оценка результатов деятельности персонала организации.

Шкала и критерии оценивания знаний, умений, навыков
по результатам коллоквиума

Шкала оценивания	Критерии оценки
«Отлично»	Полные ответы. Точное раскрытие поставленных вопросов. Свободное владение понятийно-категориальным аппаратом и терминологией соответствующего раздела. Логически корректное и убедительное изложение ответа
«Хорошо»	Неполные ответы на поставленные вопросы, но большая часть материала изложена (отражена). Умение пользоваться понятийно-категориальным аппаратом и терминологией соответствующего раздела. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа
«Удовлетворительно»	Неточное раскрытие поставленных вопросов. Затруднения с использованием понятийно-категориального аппарата и терминологии соответствующего раздела. Присутствует стремление логически определенно и последовательно изложить ответ
«Неудовлетворительно»	Поставленные вопросы не раскрыты либо содержание ответа не соответствует сути вопроса. Неумение использовать понятийно-категориальный аппарат и терминологию соответствующего раздела. Отсутствие логической связи в ответе

Методические рекомендации обучающимся по подготовке к коллоквиуму:

Коллоквиум представляет собой средство контроля усвоения учебного материала темы или раздела дисциплины, организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя с обучающимися. Целью коллоквиума является формирование у обучающегося навыков анализа теоретических проблем на основе самостоятельного изучения учебной и научной литературы. На коллоквиум выносятся, как правило, наиболее крупные и проблемные теоретические вопросы. От обучающегося требуется:

- владение изученным в ходе учебного процесса материалом, относящимся к рассматриваемой проблеме;

- знание разных точек зрения, высказанных в современной литературе по соответствующей проблеме, умение сопоставлять их между собой;

- наличие собственного мнения по обсуждаемым вопросам и умение его аргументировать.

Коллоквиум – это не только форма контроля, но и метод углубления, закрепления знаний обучающихся, так как в ходе собеседования преподаватель разъясняет сложные вопросы, возникающие у обучающегося в процессе изучения учебного материала. Однако коллоквиум не консультация и не экзамен. Его задача добиться глубокого изучения отобранного материала, пробудить у обучающегося стремление к чтению дополнительной литературы. Экзамен завершает изучение определенного учебного курса и должен показать умение обучающегося использовать полученные знания в ходе подготовки и сдачи коллоквиума при ответах на экзаменационные вопросы. Коллоквиум может проводится в устной или письменной форме.

Подготовка к коллоквиуму предполагает несколько этапов. Подготовка к коллоквиуму начинается с установочной консультации преподавателя, на которой он разъясняет развернутую тематику проблемы, рекомендует литературу для изучения, объясняет процедуру проведения коллоквиума. Как правило, на самостоятельную подготовку к коллоквиуму, обучающемуся отводится 2-3 недели. Подготовка включает в себя изучение рекомендованной литературы и конспектирование важнейших источников. Коллоквиум проводится в форме индивидуальной беседы преподавателя с каждым обучающимся или беседы в небольших группах (3-5 человек). Обычно преподава-

тель задает несколько кратких конкретных вопросов, позволяющих выяснить степень добросовестности работы с литературой, контролирует конспект. Далее более подробно обсуждается какая-либо сторона проблемы, что позволяет оценить уровень понимания. Проведение коллоквиума позволяет обучающемуся приобрести опыт работы над первоисточниками, что в дальнейшем поможет с меньшими затратами времени работать над литературой при подготовке к зачету.

Тестовые задания

Тема 2. Развитие системы управления персоналом.

1. Персонал современной организации является:

- а) источником вынужденных издержек;

- б) фактором производства;

+ в) источником дохода.

2. Персонал – это……

+ а) штатный состав организации, работающий по найму и обладающий определенными признаками;

- б) совокупность работников организации, объединенных в специализированные службы, подразделения и занятых преимущественно различными видами умственной деятельности;

- в) основной штатный состав квалифицированных работников организации.

3. Управление персоналом – это….

- а) координация ожидаемых результатов и способов их получения;

+ б) процесс воздействия на персонал, мотивирующий его деятельность и повышающий его эффективность;

- в) обеспечение организации необходимой рабочей силой.

4. Система управления персоналом включает элементы кадровой работы:

- а) определение структуры организации, системы должностей персонала, системы коммуникаций, целей;

+ б) кадровое планирование, найм, адаптация, обучение, карьера, оценка, мотивация;

- в) управление процессами, происходящими в организации, деятельностью.

5. Как современные теории воспринимают затраты на персонал организации:

- а) издержки организации;

+ б) инвестиции;

- в) накладные расходы.

6.Первым этапом в развитии теории управления персоналом является:

+ а) классическая школа управления

- б) школа человеческих отношений

- в) школа научного управления

7. Концепция организационной культуры рассматривает организацию как:

- а) объединение людей, имеющих примерно одинаковый уровень профессионального развития;

- б) коллектив людей, сплоченных единством цели;

+ в) целостный организм, имеющий характеристики, отличные от характеристик составляющих его частей.

8. Повышенное внимание к человеческому фактору характерно для

- а) российской организации;

+б) японской организации;

- в) американской организации.

9. В рамках какой концепции сформировалось представление об управлении персоналом как системе:

- а) интеллектуального капитала;

- б) организационной культуры;

+ в) управления человеческими ресурсами.

10. В какой концепции руководитель является важнейшим элементом системы управления персоналом?

+ а) интеллектуального капитала;

- б) человеческого капитала;
- в) финансового капитала.

Тема 4. Сущность командообразования. Функции команды. Стратегии сотрудничества.

1. Сущность командообразования состоит:
- а) в объединении нескольких групп для совместной деятельности;
- б) в гуманистическом подходе к работе;
+ в) в принципе сплоченности коллектива.

2. Рабочие решения в командообразовании – это:
+ а) ясно сформулировать видение общей цели и сообщить о своих ожиданиях;
- б) решить вопросы финансирования работников;
- в) пути привлечения спонсоров и фандрайзеров.

3. Менеджер, который занимается командообразованием, должен:
- а) делегировать полномочия сотрудников;
+ б) осуществлять руководство внутренним PR;
- в) знать основы технологического процесса.

4. В западной традиции командообразования известна формула «1+1 =…»
- а) 2;
- б) 3;
- в) 4;
+ г) 5.

5. Важными характеристиками командообразования являются взаимозависимость, сплоченность и …
+ а) синергия;
- б) эмпатия;
- в) понимание;
- г) альтруизм.

6. Синонимом командообразования в тренерской практике является …
- а) коучинг;
- б) группирование;
- в) интервенция;
+ г) тимбилдинг.

7. Рассматривая типы команд, можно утверждать, что …….. призвана обеспечить сочетание двух креативных трендов: один, дивергентный (расширяющий), будет максимально раскрывать веер возможностей, а другой, конвергентный (сужающий), будет сводить набрасываемые варианты к наиболее оптимальному решению.
- а) управленческая команда;
+ б) команда внедренцев-реализаторов;
- в) поисковая команда.

8. Командообразование как наука и технология сформировано под влиянием:
- а) экономики и делопроизводства;
+ б) психологии и социологии;
- в) философии и культуры.

9. Какие технологии применяются в работе с командой:
- а) пресс-конференции;
+ б) тренинги;
- в) брифинги.

10. Миссия организации помогает в формировании команды:
- а) в создании и поддержке репутации организации
+ б) в выработке командного духа организации
- в) в обеспечении эффективной работы.

Тема 6. Мотивационная среда как условие совместного достижения целей.

1.Потребностями низшего уровня по классификации А.Маслоу являются:
- а) потребности в надежности существования;
- б) потребность власти;

+ в) физиологические потребности.

2.К процессуальным теориям мотивации относится:

+ а) теория ожиданий (модель Врума);

- б) теория потребностей Мак-Клелланда;

- в) двухфакторная теория Герцберга.

3.Теории, делающие упор на потребностях и устремлениях людей, определяющих их рабочее поведение, относятся к:

- а) процессуальным;

+ б) содержательным;

- в) интеграционным.

4.Внутреннее побуждение, заставляющее человека делать что-либо или поступать определенным образом, называется:

- а) желание

- б) стимул

+ в) мотив

5.Выберите среди факторов мотивации нематериальные:

- а) дополнительные отпуска;

- б) подарки к юбилеям;

+ в) социальная защищенность работников.

6.Вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера называется:

- а) премия;

- б) должностной оклад;

+ в) заработная плата.

7.Мотивацией называется:

- а) стимулирование труда;

- б) совокупность ведущих мотивов;

+ в) процесс побуждения к деятельности для достижения цели.

8.Мотивы труда делятся:

- а) на поощряемые и подавляемые;

+б) духовные и материальные;

- в) врожденные и приобретенные.

9.К содержательным теориям мотивации относятся:

- а) модель Портера —Лоулера

+ б) иерархия потребностей А. Маслоу

- в) теория ожиданий и предпочтений В.Врума

г) теория равенства С.Адамса

10. Побуждением называется:

- а) осознание отсутствия чего-либо;

- б) внешнее или внутреннее вознаграждение;

+ в) группа ведущих мотивов, определяющих поведение работника.

Шкала и критерии оценивания знаний, умений, навыков
по результатам выполнения тестовых заданий

Шкала оценивания	Критерии оценки
(3 балла)	81-100 % правильных ответов
(2 балла)	51-80 % правильных ответов
(1 балл)	31-50 % правильных ответов
(0 баллов)	0-30 % правильных ответов

Методические рекомендации обучающимся по выполнению тестовых заданий:

Тестовая система предусматривает вопросы и задания, на которые студент должен дать один или несколько вариантов правильного ответа из предложенного списка ответов. При поиске ответа необходимо проявлять внимательность. Прежде всего, следует иметь в виду, что в предлагаемом задании всегда будет один правильный и один неправильный ответ. На отдельные тестовые задания не существует однозначных ответов, поскольку хорошее знание и понимание содержащегося в них материала позволяет найти такие ответы самостоятельно. Именно на это студентам и следует ориентироваться, поскольку полностью запомнить всю получаемую информацию и в точности ее воспроизвести при ответе невозможно. Кроме того, вопросы в тестах могут быть обобщенными, не затрагивать каких-то деталей. Подготовка к тестированию требует от обучающегося не только повторения пройденного материала на аудиторных занятиях, но поиска и анализа материала, выданного на самостоятельное изучение. При подготовке к тестированию обучающимся необходимо повторить материал лекционных и практических (семинарских) занятий по отмеченным преподавателем темам. Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при ответе во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне от 0-3. Критерием оценивания при проведении тестирования, является количество правильных ответов, которые дал студент на вопросы теста.

3 ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОЦЕНКИ ВЫПОЛНЕННЫХ КУРСОВЫХ РАБОТ, КУРСОВЫХ ПРОЕКТОВ, РАСЧЕТНО-ГРАФИЧЕСКИХ РАБОТ, РЕФЕРАТОВ, КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Выполнение контрольных работ предполагает теоретическое знание основ курса, а также способность проводить аналитический обзор литературы по конкретной тематике, умение применять полученные знания на практике.

Темы контрольных работ для студентов заочной формы обучения

1. Первый раздел предполагает выполнение реферата по теме предложенной преподавателем.

2. Второй раздел предполагает выполнение практических заданий и решение задач.

Тематика рефератов для выполнения контрольной работы:

1. Концептуальные основы, принципы и функции кадровой политики организации.
2. Этапы разработки и основные задачи кадровой политики. Факторы (условия) эффективности стратегического управления персоналом.
3. Стратегический механизм управления человеческими ресурсами.
4. Направления и схема осуществления кадровой деятельности в рамках кадровой политики организации.
5. Задачи управления человеческими ресурсами в повседневной кадровой работе (оперативный уровень реализации кадровой политики).
6. Стратегическое планирование потребности в персонале. Понятие и условия развития персонала организации.
7. Стратегическое управление развитием и профессиональной ориентацией персонала.
8. Взаимосвязь персонал-стратегии и стратегии развития организации.
9. Мониторинг персонала как основной механизм поддержания адекватной кадровой политики.
10. Значение Этического кодекса для государственной кадровой политики.
11. Лидерство в коллективе. Типология лидерства. Лидерство и руководство.
12. Мотивация и типы лидерства (концепции харизматического лидерства, психоаналитическая теория З. Фрейда).
13. Качества и функции руководителя. Базовые критерии эффективной работы лидера.
14. Стили управления (демократический, либерально-анархический, непоследовательный, ситуативный). Партисипативный стиль руководства.
15. Особенности личного стиля взаимодействия руководителя или лидера с членами команды.

16. Четыре формы внутрикомандного культурного контекста управленческих групп: «комбинат», «клика», «кружок», «команда».

17. Прямые способы руководства: убеждение, принуждение, внушение, указание на образец поведения.

18. Косвенные методы: метод ориентирующей ситуации, метод символьной регуляции, метод изменения элементов исполнительской роли, метод формирующего стимулирования.

19.Функции лидера в команде.

20. Мотивация на разных этапах развития команды. Стратегии поддержания мотивации команд.

21.Основные подходы в определении критериев эффективности управления персоналом

22. Основные виды и методы анализа систем управления персоналом

23. Методические подходы к оценке эффективности трудовой деятельности

24.Оценка эффективности управления персоналом по основным подсистемам организации

25. Факторы эффективного командообразования. Необходимые условия формирования эффективной команды.

26. Критерии эффективности деятельности команд и причины неэффективности командной работы.

27. Продуктивность эффективных команд.

28. Оценка результатов деятельности службы управления персоналом. Текучесть кадров, абсентеизм, социально-психологический климат, качество рабочей силы и другие индикаторы состояния кадровой политики.

29. Оценка социальной и экономической эффективности управления персоналом.

30. Оценка результатов деятельности персонала организации.

Задания для второго раздела контрольной работы:

Ситуация 1

Между двумя подчиненными (коллегами) возник конфликт, который мешает им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращался к вам с просьбой разобраться и поддержать его позицию.

Постановка задачи

Выберите и обоснуйте свой вариант поведения в этой ситуации.

1. Пресечь конфликт на работе, а конфликтные взаимоотношения порекомендовать разрешить во внеслужебное время.
2. Попросить разобраться в конфликте специалистов лаборатории социологических исследований или другого подразделения службы управления персоналом, в чьи функции это входит.
3. Лично попытаться разобраться в мотивах конфликта и найти приемлемый для обеих сторон вариант примирения.
4. Выяснить, кто из членов коллектива является авторитетом для конфликтующих сотрудников, и попытаться через него воздействовать на них.

Ситуация 2

Подчиненный (коллега) игнорирует ваши советы и указания, делает все по-своему, не обращая внимания на замечания, не исправляя того, на что вы ему указываете.

Постановка задачи

Как вы поступите с этим подчиненным (коллегой) в дальнейшем?

1. Разобравшись в мотивах упорства и видя их несостоятельность, примените обычные административные меры наказания.
2. В интересах дела постараетесь вызвать его на откровенный разговор, попытаетесь найти с ним общий язык, настроить на деловой контакт.
3. Обратитесь к коллективу, рассчитывая на то, что его неправильное поведение будет осуждено и к нему примут меры общественного воздействия.
4. Попытаетесь вначале разобраться в том, не совершаете ли вы сами ошибок во взаимоотношениях с подчиненным (коллегой), а потом уже решите, как поступить.

Ситуация 3

В трудовой коллектив, где существует конфликт между двумя группами по поводу внедрения нового стиля руководства, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны.

Постановка задачи

Каким образом, по вашему мнению, ему лучше действовать, чтобы нормализовать психологический климат в коллективе?

1. Установить тесный контакт со сторонниками нововведений и, не принимая всерьез доводы приверженцев старого стиля работы, вести работу по внедрению новшеств, воздействуя на несогласных силой своего примера и примера других.
2. Попытаться разубедить и привлечь на свою сторону приверженцев прежнего стиля работы, противников новаций, воздействовать на них аргументами в процессе дискуссии.
3. Выбрать наиболее авторитетных членов коллектива, поручить им разобраться в сложившейся ситуации и предложить меры по ее нормализации, опираясь на поддержку администрации, профсоюза и т. д.
4. Изучить перспективы развития коллектива, поставить перед коллективом новые задачи совместной трудовой деятельности, опираясь на лучшие достижения и трудовые традиции коллектива, не противопоставлять новое старому.

Ситуация 4

Вас недавно назначили руководителем коллектива, в котором вы несколько лет были рядовым сотрудником. На 8.15 вы вызвали к себе в кабинет подчиненного для выяснения причин его частых опозданий на работу, но сами неожиданно опоздали на 15 мин. Подчиненный же пришел вовремя и ждет вас.

Постановка задачи

Как вы начнете беседу при встрече?

1. Независимо от своего опоздания сразу же потребуете его объяснений об опозданиях на работу.
2. Извинитесь перед ним и начнете беседу.
3. Поздороваетесь, объясните причину своего опоздания и спросите его: «Как вы думаете, что можно ожидать от руководителя, который так же часто опаздывает, как и вы?»
4. Отмените беседу и перенесете ее на другое время.

Ситуация 5

Вы — руководитель производственного коллектива. В период ночного дежурства один из ваших рабочих в состоянии алкогольного опьянения испортил дорогостоящее оборудование. Другой, пытаясь его отремонтировать, получил травму. Виновник звонит вам домой по телефону и с тревогой спрашивает, что же им теперь делать?

Постановка задачи

Как вы ответите на звонок?

1. «Действуйте согласно инструкции. Прочитайте ее, она лежит у меня на столе и сделайте все, что требуется».
2. «Доложите о случившемся вахтеру. Составьте акт на поломку оборудования, пострадавший пусть идет к дежурной медсестре. Завтра разберемся».
3. «Без меня ничего не предпринимайте. Сейчас я приеду и разберусь».
4. «В каком состоянии пострадавший? Если необходимо, вызовите врача».

Ситуация 6

Однажды вы оказались участником дискуссии нескольких руководителей о том, как лучше строить отношения с подчиненными. Одна из точек зрения вам понравилась больше всего.

Постановка задачи

Какая и почему?

1. «Чтобы подчиненный хорошо работал, нужно подходить к нему индивидуально, учитывать особенности его личности».
2. «Все это мелочи. Главное в опенке людей — это их деловые качества, исполнительность. Каждый должен делать то, что ему положено».
3. «Успеха в руководстве можно добиться лишь в том случае, если подчиненные доверяют своему руководителю, уважают его».
4. «Это правильно, но все же лучшими стимулами в работе являются четкий приказ, приличная заработная плата, заслуженная премия».

Ситуация 7

Вы — начальник цеха (отдела). После реорганизации вам необходимо срочно перекомплектовать несколько бригад (бюро) согласно своему штатному расписанию.

Постановка задачи

По какому пути вы пойдете и почему?

1. Возьмитесь за дело сами, изучите все списки и личные дела работников цеха (отдела), предложите свой проект на собрании коллектива.
2. Предложите решать этот вопрос службе управления персоналом — ведь это их работа.
3. Во избежание конфликтов предложите высказать свои пожелания всем заинтересованным лицам, создадите комиссию по комплектованию новых бригад (бюро).
4. Сначала определите, кто будет возглавлять новые бригады (бюро) и участки, затем поручите этим людям подать свои предложения по составу бригад (бюро).

Ситуация 8

Вы недавно работаете начальником цеха (отдела) на крупном промышленном предприятии (на эту должность перешли из другой организации). Еще не все знают вас в лицо. До обеденного перерыва 2 ч. Идя по коридору, вы видите трех рабочих (работников) вашего цеха (отдела), которые о чем-то оживленно беседуют и не обращают на вас внимания. Возвращаясь через 20 мин, видите ту же картину.

Постановка задачи

Как вы себя поведете?

1. Остановитесь, дадите понять рабочим (работникам), что вы новый начальник цеха (отдела). Вскользь заметите, что беседа их затянулась и пора браться за дело.
2. Спросите, кто их непосредственный начальник, вызовите его к себе в кабинет.
3. Сначала поинтересуетесь, о чем идет разговор, затем представитесь и спросите, нет ли у них каких-либо претензий к администрации. После этого предложите пройти в цех (отдел) на рабочее место.
4. Прежде всего, представитесь, поинтересуетесь, как обстоят дела в их бригаде (бюро), как загружены работой, что мешает работать. Возьмете этих рабочих (работников) на заметку

Ситуация 9

Посмотрите фильм «Вакантное место» (реж. Эрманно Ольми, Италия, 1961) и ответьте на следующие вопросы.

1. Является ли, по вашему мнению, герой фильма конкурентоспособным субъектом рынка труда?
2. Перечислите внутренние и внешние факторы конкурентоспособности героя фильма.
3. Какие компоненты модели конкурентоспособной личности присутствуют у героя фильма?
4. Какие качества, определяющие его как конкурентоспособного специалиста, подчеркивает у себя герой фильма при общении с работодателями и будущими коллегами?
5. Какие требования к структуре личности конкурентоспособного специалисты присутствуют у героя фильма?
6. Какие компетенции сформированы у героя фильма (личностные, общекультурные, деловые)
7. Каковы черты рынка труда Италии 1960-х гг.?
8. Какова выбранная героем фильма стратегия трудоустройства?
9. Насколько адекватен герой фильма в оценке адекватности своего профессионализма и ожидаемого уровня заработной платы?
10. Какие факторы снижают конкурентоспособности героя фильма на рынке труда? Какими способами возможно повышение конкурентоспособности героя фильма как выпускника и молодого специалиста?

Ситуация 10

Кадровое агентство «НН» работает на рынке рекрутинговых услуг более 10 лет и имеет значительное количество клиентов. Политика кадрового агентства в области подбора кадров сформулирована следующим образом: «Наша задача не только подыскать, но и отобрать нужных клиенту работников». Ваша организация обратилась к данному кадровому агентству, так как появилась необходимость заполнить ряд вакантных должностей специалистов и руководителей. Необходимо:

1) определить, к какой категории кадровых агентств следует отнести агентство «НН»;

2) составить описание работы с использованием перечня контрольных вопросов для конкретной должности;
3) составить личностную спецификацию по данной должности;
4) составить схему процесса поиска и отбора кандидатов на вакантную должность (определение источников привлечения кандидатов, организация рекламной кампании, в том числе текст объявления, определение каналов связи, методы отбора персонала');
5) подготовить проект договора между кадровым агентством и вашей организацией.

Ситуация 11

На основании предложенной ситуации необходимо ответить на предложенные вопросы.

Руководитель компании «Омега+ », занимающейся продажей и сервисным обслуживанием медицинского оборудования, принял решение отправить начальника отдела маркетинга медицинского оборудования на программу переподготовки по направлению «Маркетинг». Данное решение было принято по обоюдному согласию. Начальник отдела Иванов Иван имел высшее медицинское образование, что позволяло ему успешно отбирать и закупать медицинское оборудование, которое предлагали зарубежные партнеры, и учитывать при этом специфику российских учреждений здравоохранения (поликлиник, больниц, специализированных центров). Однако из-за отсутствия специального образования, он имел слабое представление о многих инструментах маркетинга. При этом результаты его труда и руководимого им подразделения были достаточно высокими. Он напряженно работал (вечером, в выходные дни, брал работу на дом). Эти часы ему не оплачивали, так как в компании считали, что все должны работать так напряженно, как высшее руководство, в которое входили и собственники компании.

Директор в одном из разговоров обещал увеличить заработную плату Ивана, в том случае, если он получит дополнительное образование. Стоимость обучения была достаточно высокая (150 тыс. руб.), поэтому директор компании принял решение оформить дополнительное соглашение к трудовому договору Ивана об отработке или возвращении затраченных на обучение средств между компанией и направляемым на обучение.

Срок обучения составил три месяца с отрывом от производства. В течение этого периода Ивана замещал на работе его подчиненный. Обучение прошло успешно, Иван защитил диплом на «отлично». Вернулся на работу. Прошел месяц с момента окончания учебы. Иван оставался в прежней должности и с той же заработной платой. Он решил переговорить с директором о том, когда же будет выполнено его обещание относительно повышения заработной платы. Во время беседы директор сказал о том, что сумма на обучение была очень высокая и эту оплату надо расценивать как определенное поощрение, а занятия в вузе — это отдых, и отказался повышать заработную плату.

Через несколько недель Ивану предложили перейти в другую компанию, которая была конкурентом компании «Омега+ », при этом предложили заработную плату в 1,5 раза выше и выгодный социальный пакет. Иван поставил в известность директора о своем увольнении.

Тот сказал о том, что Иван должен вернуть деньги, потраченные на его обучение, в кассу предприятия. Иван отказался, так как был обижен на директора из-за того, что ему не повысил заработную плату, сверхурочные часы (переработки) в течение продолжительного времени также никаким образом не оплачивались.

В результате из окончательного расчета заработной платы у Ивана вычли сумму в размере 150 тыс. руб., он получил 50 тыс. руб. Он был разгневан и пообещал «увести» всех клиентов у бывшей компании.

Вопросы

1. Целесообразно ли обещать сотруднику, направляемому на обучение, повышение в должности и прибавление заработной платы?
2. В чем вы видите положительные и отрицательные стороны заключения с направляемым на дорогостоящее обучение сотрудником дополнительного соглашения к трудовому договору об отработке им определенного срока после обучения или компенсации затрат предприятия на обучение в случае увольнения до истечения указанного срока?
3. Как вы поступите, если направляемый на дорогостоящее обучение сотрудник отказывается подписывать дополнительное соглашение к трудовому договору об отработке им определенного срока или возвращении затраченных на обучение средств?

Шкала и критерии оценивания знаний, умений, навыков
по результатам выполненной контрольной работы

Шкала оценивания	Критерии оценки
«Зачтено»	Работа выполнена по стандартной разработанной методике, обозначена проблема и обоснована ее актуальность, тема раскрыта полностью, в освещении вопросов не содержится грубых ошибок, сделаны аргументированные выводы. Работа выполнена творчески, самостоятельно, соблюдены требования к оформлению работы.
«Не зачтено»	Обнаруживается существенное непонимание проблемы. Имеются существенные отступления от требований к контрольной работе. Не раскрыто основное содержание вопросов, имеются грубые ошибки в освещении вопросов, а также работа выполнена несамостоятельно. Имеются недостатки в оформлении работы.

Методические указания к выполнению контрольной работы:
Самостоятельная работа студентов предусматривает выполнение в течение семестра письменной контрольной работы. Контрольная работа является самостоятельной планируемой работой студентов в межсессионный период, выполняется по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия.
Объем контрольной работы составляет 10-20 листов. При выполнении контрольной работы необходимо в первую очередь обратить внимание на изучение материала, содержащегося в научных журналах, монографиях и других источниках, вышедших в свет в последние годы. Структура контрольной работы:
- Титульный лист.
- Оглавление.
- Введение (дается постановка вопроса, объясняется выбор темы, её значимость и актуальность, указываются цель и задачи контрольной работы, даётся характеристика используемой литературы).
- Основная часть (состоит из глав и подглав, которые раскрывают отдельную проблему или одну из её сторон и логически являются продолжением друг друга).
- Заключение (подводятся итоги и даются обобщённые основные выводы по теме контрольной работы, делаются рекомендации).
- Список использованной литературы.
В списке литературы должно быть не менее 5 различных источников. В контрольной работе допускается включение таблиц, графиков, схем, как в основном тексте, так и в качестве приложений.
Основные требования, предъявляемые к контрольной работе:
- информативность изложения;
- объективность, неискажённое фиксирование всех положений первичного текста;
- точность в передаче информации;
- полнота отображения основных элементов содержания;
- доступность восприятия текста реферата, как по содержанию, так и по форме;
- соблюдение единого стиля;
- корректность в оценке материала;
- изложение в логической последовательности;
- использование точного, литературного языка.
Критерии оценки контрольной работы: соответствие теме; глубина проработки материала; правильность и полнота использования источников.

4 ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Контрольные задания для оценки сформированности компетенций
в результате изучения дисциплины

Код и наименование компетенции	Номер задания для проверки уровня обученности		
	ЗНАТЬ	УМЕТЬ	ВЛАДЕТЬ
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	1-76	77-87	88-100

Задания для проверки уровня обученности «ЗНАТЬ»

1. Эволюция парадигм кадровой работы в менеджменте (парадигма научной организации труда; человеческих отношений; контрактации индивидуальной ответственности; доктрина командного менеджмента).
2. Актуальность принципов научой организации труда в современном кадровом менеджменте.
3. Типы профессиональной культуры кадрового менеджмента (бюрократическая, органическая, предпринимательская, партиципативная).
4. Модели кадрового менеджмента (менеджер по персоналу как попечитель; специалист по трудовым договорам; архитектор кадрового потенциала организации).
5. Формирование спроса и предложения на рынке труда.
6. Факторы согласования спроса и предложения на рынке труда.
7. Соответствие структуры занятых структуре занимаемых рабочих мест как основополагающая цель государственной кадровой политики.
8. Принцип эффективного спроса и его влияние на динамику занятости в рыночой экономике.
9. Система оценки экономической ценности кандидатов на вакантные рабочие места в процессе отбора персонала.
10. Современные технологии рекрутинга.
11. Интервью по компетенциям.
12. Моделирование рабочих ситуаций как фактор объективной оценки профессионально-квалификационных характеристик претендента.
13. Экономическая эффективность человеческих ресурсов.
14. Методы численного измерения стоимости человеческих ресурсов.
15. Человеческий капитал как источник получения дохода для работника и работодателя.
16. Денежная оценка рабочей силы по результатам производительности труда и профессионально-квалификационному уровню персонала.
17. Проблема измерения и оценки результатов труда в зависимости от вида трудовой деятельности.
18. Критерии оценки результативности труда.
19. Взаимосвязь показателей эффективности труда с ключевыми показателями эффективности (КПЭ) организации.
20. Система ключевых показателей эффективности и ее роль в установлении стандартов результативности труда.
21. Оплата труда как фактор простого и расширенного воспроизводства рабочей силы.
22. Оценка денежной стоимости рабочей силы.
23. Марксистская концепция стоимости рабочей силы.
24. Современные методы оценки стоимости рабочей силы.
25. Структура профессионального развития: обучение человеческих ресурсов и персональное развитие на рабочем месте.
26. Выявление потребностей в обучении.
27. Общие и профессиональные компетенции. Управление компенциями персонала.
28. Анализ соответствия карьерных ожиданий сотрудников целям организации.
29. Рабочая сила как товар на рынке труда.
30. Конкурентоспособность рабочей силы на рынке труда.
31. Профессионально-квалификационная составляющая качества человеческих ресурсов.
32. Компетентностый подход к оценке качества человеческих ресурсов.
33. Концептуальные основы, принципы и функции кадровой политики организации.

34. Этапы разработки и основные задачи кадровой политики. Факторы (условия) эффективности стратегического управления персоналом.
35. Стратегический механизм управления человеческими ресурсами.
36. Направления и схема осуществления кадровой деятельности в рамках кадровой политики организации.
37. Задачи управления человеческими ресурсами в повседневной кадровой работе (оперативный уровень реализации кадровой политики).
38. Стратегическое планирование потребности в персонале. Понятие и условия развития персонала организации.
39. Стратегическое управление развитием и профессиональной ориентацией персонала.
40. Взаимосвязь персонал-стратегии и стратегии развития организации.
41. Мониторинг персонала как основной механизм поддержания адекватной кадровой политики.
42. Значение Этического кодекса для государственной кадровой политики.
43. Лидерство в коллективе. Типология лидерства. Лидерство и руководство.
44. Мотивация и типы лидерства (концепции харизматического лидерства, психоаналитическая теория З. Фрейда).
45. Качества и функции руководителя. Базовые критерии эффективной работы лидера.
46. Стили управления (демократический, либерально-анархический, непоследовательный, ситуативный). Партисипативный стиль руководства.
47. Особенности личного стиля взаимодействия руководителя или лидера с членами команды.
48. Четыре формы внутрикомандного культурного контекста управленческих групп: «комбинат», «клика», «кружок», «команда».
49. Прямые способы руководства: убеждение, принуждение, внушение, указание на образец поведения.
50. Косвенные методы: метод ориентирующей ситуации, метод символьной регуляции, метод изменения элементов исполнительской роли, метод формирующего стимулирования.
51. Функции лидера в команде.
52. Мотивация на разных этапах развития команды. Стратегии поддержания мотивации команд.
53. Основные подходы в определении критериев эффективности управления персоналом
54. Основные виды и методы анализа систем управления персоналом
55. Методические подходы к оценке эффективности трудовой деятельности
56. Оценка эффективности управления персоналом по основным подсистемам организации
57. Факторы эффективного командообразования. Необходимые условия формирования эффективной команды.
58. Критерии эффективности деятельности команд и причины неэффективности командной работы.
59. Продуктивность эффективных команд.
60. Оценка результатов деятельности службы управления персоналом. Текучесть кадров, абсентеизм, социально-психологический климат, качество рабочей силы и другие индикаторы состояния кадровой политики.
61. Оценка социальной и экономической эффективности управления персоналом.
62. Оценка результатов деятельности персонала организации.
63. Значение коммуникации в управлении персоналом.
64. Коммуникация и коммуникационные процессы в организации.
65. Особенности коммуникационного менеджмента.
66. Коммуникационные сети. Коммуникационные стили.
67. Преграды в коммуникациях и способы их устранения.
68. Особенности межличностных коммуникаций.
69. Коммуникативная компетентность руководителя как условие эффективности управления. Способы развития коммуникативных способностей.
70. Планирование в управлении персоналом.
71. Набор и отбор персонала.
72. Расстановка кадров в организации.
73. Деловая оценка в управлении персоналом.

74. Управление профессиональным совершенствованием персонала.
75. Маркетинг персонала. Методы отбора персонала.
76. Особенности рекрутмента в России.

Задания для проверки уровня обученности «УМЕТЬ»

77.Установите соответствия между понятиями и их определениями:

Должностная инструкция	А. Разъяснение и демонстрация приемов работы опытным сотрудником
Инструктаж	Б. Это характеристики, благодаря которым достигается высокая результативность в той или иной деятельности. В них интегрированы умения, личностные характеристики, мотивация.
Компетенции	В. Основной документ, регламентирующий назначение и место работника в системе управления, его функциональные обязанности, права, ответственность и формы поощрения

-а) 1 - А, 2 - В, 3 - Б;
+б) 1 - В, 2 - Б, 3 - А;
-в) 1 - Б; 2 - А, 3 - В.

78. Установите соответствия между понятиями и их определениями:

1 Движение кадров	А. Это процедура систематической формализованной оценки соответствия деятельности конкретного работника стандарту выполнения работы на данном рабочем месте в данной должности
2 Введение в должность	Б. Повышение в должности или квалификации, переход на другое, равноценное рабочее место, понижение в должности, увольнение. Обеспечивает замещение вакантных мест и соблюдение плановой карьеры работников
3 Аттестация персонала	В. Совокупность процедур, имеющих цель ускорить освоение новичком работы, сократить период адаптации в коллективе, помочь установить контакты с окружающими

-а) 1 - А, 2 - В, 3 - Б;
-б) 1 - В, 2 - Б, 3 - А;
-в) 1 - Б; 2 - А, 3 - В;
+г) 1 - Б, 2 - В, 3 - А.

79.Установите соответствия между понятиями и их определениями:

1. Норма численности работников	А. Это величина затрат рабочего времени, установленная для выполнения работ и их отдельных элементов одним работником или группой работников определенной квалификации в данных организационно-технических условиях
2. Норма выработки	Б. Это их число соответствующего профессионально-квалификационного состава, необходимое для выполнения определенных производственных и управленческих функций или объемов работ. С помощью таких норм определяются число работников, требующихся для обслуживания оборудования, рабочих мест, затраты труда по профессиям, специальностям, группам работ.
3. Норма времени	В. Это объем работы в натуральных единицах (штуках, метрах и проч.), который должен быть выполнен за единицу рабочего времени (смену, месяц и т.н.) одним работником или группой работников определенной квалификации.

-а) 1 - А, 2 - В, 3 - Б;
-б) 1 - В, 2 - Б, 3 - А;
-в) 1 - Б; 2 - А, 3 - В;
+г) 1 - Б, 2 - В, 3 - А.

80.Установите соответствия между понятиями и их определениями:

1. Ротация	А. Превращение индивидуальности в социально функционирующего человека, интеллект, познания, черты характера которого характеризуют его как Личность.

2. Рекрутинг	Б. Внешний и внутренний отбор персонала.
3. Персонализация	В. Перемещение работника для выполнения им тех же обязанностей на новом месте или перестановка для получения новых обязанностей на том же уровне.

-а) 1 - А, 2 - В, 3 - Б;
+б) 1 - В, 2 - Б, 3 - А;
-в) 1 - Б; 2 - А, 3 - В.

81.Установите соответствия между понятиями и их определениями:

1. Хедхантинг	А. Вовлечение персонала в управление фирмой.
2. Стимул	Б. Переманивание лучших работников из других организаций - «охота за головами».
3. Партиципация	В. Побуждение к действию или причина поведения.

-а) 1 - В, 2 - Б, 3 - А;
-б) 1 - Б; 2 - А, 3 – В;
+в) 1 - Б, 2 - В, 3 - А.

82.Установите соответствия между понятиями и их определениями:

1.Вакансия	А. учебная дисциплина, изучающая проблемы формирования и функционирования кадров, кадровой деятельности.
2.Должность	Б. свободная, незамещенная должность в государственных органах, негосударственных организациях, учреждениях, предприятиях.
3.Кадроведение	В. первичный элемент государственной или иной администрации, основа ее организационно-штатной структуры. Должность определяет круг полномочий (задач), которые передаются работнику при ее занятии

-а) 1 - В, 2 - Б, 3 - А;
-б) 1 - Б; 2 - А, 3 – В;
+в) 1 - Б, 2 - В, 3 - А.

83.Установите соответствия между понятиями и их определениями:

1. Руководитель	А. Наиболее общее наименование государственных служащих, обладатель классного чина.
2. Работодатель	Б. Человек, руководящий чем-нибудь, высшая категория должностей.
3. Чиновник	В. Физическое или юридическое лицо, занятое профессиональной деятельностью на самостоятельной основе и постоянно использующее труд наемных работников

-а) 1 - А, 2 – В, 3 - Б;
+б) 1 - В, 2 – Б, 3 - А;
-в) 1 - Б; 2 – А, 3 – В.

84.Установите соответствия между понятиями и их определениями:

1.Фаворитизм	А. Постоянный состав всех работающих в данной организации.
2.Статус	Б. Негативная кадровая практика, при которой продвижение по службе обусловливается не деловыми качествами, а близостью к первому лицу.
3.Штат	В. Состояние, положение физического или юридического лица.

-а) 1 - В, 2 - Б, 3 - А;
-б) 1 - Б; 2 - А, 3 – В;
+в) 1 - Б, 2 - В, 3 - А.

85.Укажите последовательность этапов проведения собеседования при приеме на работу: (2) изучение резюме, (3) тестирование, (1) первичное собеседование, (4) повторное интервью.
- а) 3 – 4 – 2 – 1;
- б) 4 – 2 – 3 – 1;
+ в) 2 – 3 – 1 – 4.

86.Укажите последовательность этапов принятия управленческих решений: (1) постановка целей, (2) оценка альтернатив, (3) принятие окончательного решения, (4) выбор критериев и ограничений, (5) исключение альтернатив, (6) диагностика проблемы.
- а) 3 – 4 – 2 – 1 – 5 – 6;

- б) 4 – 2 – 3 – 1 – 6 – 5;
- в) 2 – 3 – 6 – 4 – 1 – 5;
+ г) 1 – 6 – 4 – 2 – 5 – 3.

87.Установите последовательность основных фаз конфликта: (1) пик конфликта, (2) начальная фаза, (3) фаза подъема, (4) латентная фаза.
- а) 3 – 4 – 2 – 1;
- б) 4 – 2 – 3 – 1;
+ в) 2 – 3 – 1 – 4.

Задания для проверки уровня обученности «ВЛАДЕТЬ»

88. Часовая тарифная ставка равняется 20 рублей. Фактически отработано 40 часов. Определите заработок работника (ЗП).
- а) 600 руб.;
- б) 900 руб.;
+ в) 800 руб.

89. Дневная тарифная ставка равняется 150 рублей. Фактически отработано три дня. Определите заработок работника (ЗП).
- а) 500 руб.;
+ б) 450 руб.;
+ в) 600 руб.

90. Рабочий изготовил 480 деталей. Норма времени на изготовление одной детали составляет 48 мин. Часовая тарифная ставка 20 руб. Определите расценку (Рсд).
+ а) 16 руб.;
- б) 20 руб.;
- в) 30 руб.

91. Наладчик обслуживает 4 станка со сменной производительностью 25 тонн каждый. Дневная тарифная ставка наладчика 200 руб. Основные рабочие выпустили 3500 тонн продукции. Определите заработок рабочего.
+ а) 7000 руб.;
- б) 2000 руб.;
- в) 12000 руб.

92. Часовая тарифная ставка равняется 30 рублей. Фактически отработано 5 дней. Определите заработок работника (ЗП).
- а) 1500 руб.;
- б) 900 руб.;
+ в) 1200 руб.

93. Часовая тарифная ставка равняется 40 рублей. Фактически отработано 120 часов. Определите заработок работника (ЗП).
- а) 2600 руб.;
- б) 3 900 руб.;
+ в) 4800 руб.

94. Часовая тарифная ставка равняется 60 рублей. Фактически отработано 1 месяц. Определите заработок работника (ЗП).
- а) 15000 руб.;
+ б) 10080 руб.;
- в) 12000 руб.

95. В фирму принимают на работу менеджера высокой квалификации. Ему установлен оклад 20 тыс. руб. в месяц. Решено четверть оклада выплачивать повременно, а из оставшейся суммы определить сдельную расценку в зависимости от динамики товарооборота фирмы. По плану товарооборот за месяц составляет 1200 тыс. руб., а фактический на 900 тыс. руб. больше. Определить величину оплаты труда менеджера за отчетный месяц.
- а) 25000 руб.;
- б) 35000 руб.;
+ в) 31250 руб.

96. Имеются следующие данные по предприятию на планируемый год: выручка от реализации продукции - 3 400 тыс. р., затраты составили - 2 340 тыс. р. Определите прибыль от реализации.
- а) 960 тыс. руб.;
+ б) 1050 тыс. руб.;
- в) 2035 тыс. руб.

97. По плану предприятия на год предусмотрен рост объема товарной продукции на 7% и увеличение численности рабочих на 2%. Фактический уровень производительности труда одного рабочего по отчету прошлого года составил 4200 р. Определите плановый уровень производительности труда.
+ а) 4406 руб.;
- б) 5003 руб.;
+ в) 3275 руб.

98. Объем товарной продукции ЗАО «Рассвет» в отчетном году составил 1 474 тыс. р. Численность персонала - 335 чел. Удельный вес рабочих в общей численности персонала равен 80 %. По плану на следующий год предусмотрен рост объема производства в связи с увеличением спроса на продукцию предприятия на 5 %, производительность труда рабочих за счет планируемых организационно-технических мероприятий вырастет на 3 %. Определите плановую численность персонала.
+ а) 268 чел.;
- б) 300 чел.;
- в) 175 чел.

99. Имеются следующие данные по предприятию на планируемый год: выручка от реализации продукции - 3 680 тыс. р., себестоимость реализованной продукции - 2 760 тыс. р. Определите прибыль от реализации.
- а) 750 тыс.руб.;
- б) 830 тыс.руб.;
+ в) 920 тыс.руб.

100. Начинающий предприниматель хочет открыть цветочный бизнес. Она собирается потратить 20 тыс. руб. на закупку цветочных горшков. Она хочет купить их оптом по цене 80 руб. за горшок и продать по цене 108 руб. Какую максимальную прибыль она может получить от продажи цветочных горшков?
- а) 27000 руб.;
+ б) 7000 руб.;
- в) 10000 руб

Шкала и критерии оценивания знаний, умений, навыков,
приобретенных в результате изучения дисциплины

Шкала оценивания	Критерии оценки
На зачете	
«Зачтено»	Обучающийся обнаруживает знание учебного материала, выражающееся в правильных ответах на поставленные вопросы. Понимает основные понятия и категории дисциплины. Демонстрирует самостоятельность в применении знаний, умений, навыков при выполнении учебных заданий. Знаком с учебной литературой, рекомендованной для изучения дисциплины. В результате обучающийся обнаруживает сформированные знания, успешное умение использовать полученные знания, успешное применение навыков. Это подтверждает достижения планируемых результатов обучения по дисциплине
«Не зачтено»	Обучающийся обнаруживает существенные пробелы в знаниях учебного материала, поставленные вопросы не раскрыты либо содержание ответа не соответствует сути вопроса. Допускает принципиальные ошибки в трактовке основных понятий и кате-

	горий дисциплины. Неспособен самостоятельно продемонстрировать наличие знаний, умений, навыков при выполнении учебных заданий. В результате обучающийся обнаруживает фрагментарные знания (отсутствие знаний), фрагментарное умение использовать полученные знания (отсутствие умений), фрагментарное применение навыков (отсутствие навыков). Это подтверждает отсутствие планируемых результатов обучения по дисциплине

Методические рекомендации обучающимся по подготовке к промежуточной аттестации:

При подготовке к промежуточной аттестации обучающимся необходимо повторить материал лекционных и практических (семинарских) занятий по отмеченным всем темам. Подготовка к экзамену требует от обучающегося не только повторения пройденного материала на аудиторных занятиях, но поиска и анализа материала, выданного на самостоятельное изучение. Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при ответе во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критерием оценивания при проведении тестирования, является количество верных ответов, которые дал студент на вопросы теста. При расчете количества баллов, полученных студентом по итогам тестирования, используется следующая формула: Б= В/О ×100%, где Б – количество баллов, полученных студентом по итогам тестирования; В – количество верных ответов, данных студентом на вопросы теста; О – общее количество вопросов в тесте. Баллы, полученные за прохождение теста, складываются с баллами, набранными студентами за семестр.

5 ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ДИАГНОСТИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В РАМКАХ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Диагностические задания для оценки качества
подготовки обучающихся по дисциплине и ключи к их оцениванию

Номер задания	Задание	Правильный ответ
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели		
Тип задания – Задание комбинированного типа с выбором одного или нескольких верных ответов из предложенных и обоснованием выбора ответов		
1	Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа. Предметом науки управления персоналом является: 1) изучение отношений руководства организации с сотрудниками, а также между ними с целью наиболее полного и более эффективного использования их потенциала; 2) анализ межличностных отношений в коллективе; 3) совокупность методов по повышению производительности труда в организации; 4) исследование рынка рабочей силы в определенном регионе с целью наиболее полного и более эффективного использования ее потенциала. Ответ: _____ Обоснование: _____ _____ _____	1 Правильный первый ответ, так как остальные ответы являются частным случаем первого ответа

	_____ _____	
2	Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа. Управление персоналом - это: 1) совокупность методов по повышению производительности труда в организации; 2) система влияния на претендентов и сотрудников организации с целью повышения эффективности их использования; 3) анализ межличностных отношений в коллективе; 4) совокупность всех управленческих решений и видов деятельности, которые непосредственно связаны с организацией влияния на людей, которые работают на предприятии или в учреждении. Ответ: _____ Обоснование: _____ _____ _____ _____ _____	4 Правильный четвертый ответ, так как остальные ответы являются частным случаем четвертого ответа
3	Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа. «Персонал» – это: 1) это личный состав предприятий, включающий всех наемных работников, а также работающих собственников и совладельцев, работающих на обеспечение целей предприятия; 2) часть населения страны, которая владеет необходимым физическим развитием, знаниями и практическим опытом для работы в народном хозяйстве; 3) способность человека к труду, то есть совокупность его физических и духовных сил, которые применяются им в процессе производства 4) совокупность квалифицированных сотрудников организации, которые прошли профессиональную подготовку и имеют специальное образование. Ответ: _____ Обоснование: _____ _____ _____ _____ _____	1 Персонал относится только к организации, это люди, а не способность, к персоналу относятся и неквалифицированные сотрудники.
4	Прочитайте текст, выберите правильные ответы и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответов. Что определяет штатную структуру персонала? 1) количественно-профессиональный состав персонала, 2) размеры оплаты труда, фонд заработной платы работников; 3) состав и деление творческих, коммуникативных и поведенческих	12 На штатную структуру не влияют роли работников, их демографиче-

<table>
<tr><td></td><td>ролей между отдельными работниками;
4) классификацию работников в зависимости от выполняемых функций
совокупность групп, классифицированных по социальным признакам (возраст, образование, семейное положение).
5) уровень специальных знаний определенной работы;
6) уровень практических навыков определенной работы.
Ответ:
_____
Обоснование:
_____
_____
_____
_____
_____</td><td>ские и социальные признаки</td></tr>
<tr><td>5</td><td>Прочитайте текст, выберите правильные ответы и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответов.
Чем обусловлена сплоченность коллектива:
1) притяжением людей друг к другу в поисках помощи или поддержки в процессе достижения тех или иных целей;
2) взаимными эмоциональными преимуществами;
3) пониманием роли коллектива в обеспечении тех или иных гарантий;
4) желание доминировать и (или) постоянно вступать в спор
5) устав, учредительный договор, правила внутреннего трудового распорядка;
6) делопроизводство, документы, классификаторы, типичные бланки данных.
Ответ:
_____
Обоснование:
_____
_____
_____
_____
_____</td><td>123
Сплоченность - это притяжение людей друг к другу, это психологическое понятие</td></tr>
<tr><td colspan="3">Тип задания – Задание закрытого типа на установление соответствия</td></tr>
<tr><td>6</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие.
К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца:
<table>
<tr><td>1</td><td>Должностная инструкция</td><td>А</td><td>разъяснение и демонстрация приемов работы опытным сотрудником</td></tr>
<tr><td>2</td><td>Инструктаж</td><td>Б</td><td>это характеристики, благодаря которым достигается высокая результативность в той или иной деятельности. в них интегрированы умения, личностные характеристики, мотивация.</td></tr>
<tr><td>3</td><td>Компетенции</td><td>В</td><td>основной документ, регламентирующий назначение и</td></tr>
</table></td><td>1В2А3Б4Г</td></tr>
</table>

				место работника в системе управления, его функциональные обязанности, права, ответственность и формы поощрения	
	4	Движение кадров	Г	повышение в должности или квалификации, переход на другое, равноценное рабочее место, понижение в должности, увольнение. обеспечивает замещение вакантных мест и соблюдение плановой карьеры работников	
			Д	это процедура систематической формализованной оценки соответствия деятельности конкретного работника стандарту выполнения работы на данном рабочем месте в данной должности	

Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами (каждый элемент правого столбца может быть использован только один раз):

1	2	3	4

7	Прочитайте текст и установите соответствие. К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца:				1Б2В3А4Г
	1	Норма численности работников	А	это величина затрат рабочего времени, установленная для выполнения работ и их отдельных элементов одним работником или группой работников определенной квалификации в данных организационно-технических условиях	
	2	Норма выработки	Б	это их число соответствующего профессионально-квалификационного состава, необходимое для выполнения определенных производственных и управленческих функций или объемов работ. с помощью таких норм определяются число работников, требующихся для обслуживания оборудования, рабочих мест, затраты труда по профессиям, специальностям, группам работ.	
	3	Норма времени	В	это объем работы в натуральных единицах (штуках, метрах и проч.), который должен	

				быть выполнен за единицу рабочего времени (смену, месяц и т.н.) одним работником или группой работников определенной квалификации.
	4	Введение в должность	Г	совокупность процедур, имеющих цель ускорить освоение новичком работы, сократить период адаптации в коллективе, помочь установить контакты с окружающими
			Д	функционирование как единой производственно-технологической и хозяйственной единицы

Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами (каждый элемент правого столбца может быть использован только один раз):

1	2	3	4

8	Прочитайте текст и установите соответствие. К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца:			1В2Б3А4Д
	1	Ротация	А	превращение индивидуальности в социально функционирующего человека, интеллект, познания, черты характера которого характеризуют его как личность.
	2	Рекрутинг	Б	внешний и внутренний отбор персонала.
	3	Персонализация	В	перемещение работника для выполнения им тех же обязанностей на новом месте или перестановка для получения новых обязанностей на том же уровне.
	4	Хедхантинг	Г	аттестация персонала
			Д	переманивание лучших работников из других организаций - «охота за головами».
	Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами (каждый элемент правого столбца может быть использован только один раз):			

1	2	3	4

9	Прочитайте текст и установите соответствие. К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца:			1Б2В3А4Д
	1	Вакансия	А	учебная дисциплина, изучающая проблемы формирования и функционирования кадров, кадровой деятельности.

	2	Должность	Б	свободная, незамещенная должность в государственных органах, негосударственных организациях, учреждениях, предприятиях.	
	3	Кадроведение	В	первичный элемент государственной или иной администрации, основа ее организационно-штатной структуры, определяет круг полномочий (задач), которые передаются работнику при ее занятии.	
	4	Стимул	Г	вовлечение персонала в управление фирмой.	
			Д	побуждение к действию или причина поведения.	
	Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами (каждый элемент правого столбца может быть использован только один раз):				
	1	2	3	4	
10	Прочитайте текст и установите соответствие. К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца:				1В2Б3А4Г
	1	Руководитель	А	наиболее общее наименование государственных служащих, обладатель классного чина.	
	2	Работодатель	Б	человек, руководящий чем-нибудь, высшая категория должностей.	
	3	Чиновник	В	физическое или юридическое лицо, занятое профессиональной деятельностью на самостоятельной основе и постоянно использующее труд наемных работников.	
	4	Штат	Г	постоянный состав всех работающих в данной организации.	
			Д	среднесписочная численность персонала не превышает 15 чел	
	Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами (каждый элемент правого столбца может быть использован только один раз):				
	1	2	3	4	
Тип задания – Задание закрытого типа на установление последовательности					
11	Прочитайте текст и установите последовательность. Укажите последовательность этапов проведения собеседования при приеме на работу: 1) первичное собеседование; 2) изучение резюме;				2314

	3) тестирование; 4) повторное интервью. Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо: | | | | |	
12	Прочитайте текст и установите последовательность. Установите последовательность основных фаз конфликта: 1) пик конфликта; 2) начальная фаза; 3) фаза подъема; 4) латентная фаза. Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо: | | | | |	2314
13	Прочитайте текст и установите последовательность. Стадиями развития трудового коллектива является: 1) зарождение; 2) зрелость; 3) формирование; 4) старение; 5) становление. Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо: | | | | | |	13524
14	Прочитайте текст и установите последовательность. Есть пять шагов для успешного ведения переговоров по разрешению конфликта: 1) реализация выбранной стратегии; 2) привлеките посредника; 3) корректировка стратегии; 4) аналитический этап; 5) генерация и выбор возможного решения. Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо: | | | | | |	42513
15	Прочитайте текст и установите последовательность. Укажите последовательность этапов принятия управленческих решений: 1) постановка целей; 2) оценка альтернатив; 3) принятие окончательного решения; 4) выбор критериев и ограничений; 5) исключение альтернатив; 6) диагностика проблемы. Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо: | | | | | | |	164253
Тип задания – Задание открытого типа с развернутым ответом		
16	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ. Первичной функцией трудового коллектива является: Ответ: _____ _____ _____ _____ _____	выполнение определенных заданий, которые способствуют достижению целей предприятия
17	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ. Методы управления персоналом разделяются на следующие группы:	административные, эконо-

	Ответ: _____ _____ _____ _____ _____	мические, социально-психологические
18	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ. Как Вы понимаете категорию «трудовые ресурсы»: Ответ: _____ _____ _____ _____ _____	трудоспособная часть населения страны обоих полов, которая в силу своих психофизиологических и интеллектуальных качеств способна производить материальные блага или услуги;
19	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ. Начинающий предприниматель хочет открыть цветочный бизнес. Она собирается потратить 20 тыс. руб. на закупку цветочных горшков. Она хочет купить их оптом по цене 80 руб. за горшок и продать по цене 108 руб. Какую максимальную прибыль она может получить от продажи цветочных горшков? 1) 27000 руб.; 2) 7000 руб.; 3) 10000 руб. Ответ: _____ _____ _____ _____ _____	2 Количество горшков = 20 тыс.руб. / 80 руб.= 250 шт. Прибыль за 1 горшок 108руб. – 80 руб. = 28 руб. Итого прибыль = 250*28=7000 руб.
20	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ. Часовая тарифная ставка 30 рублей. Фактически отработано 5 дней. Определите заработок работника (ЗП). 1) 1500 руб.; 2) 900 руб.; 3) 1200 руб. Ответ: _____ _____ _____ _____ _____	3 ЗП=30руб.·8ч.·5 дн.=1200 руб.

Порядок оценивания диагностических заданий

Номер задания	Указания по оцениванию	Результат оценивания (правильно / неправильно)
1-5	Задание комбинированного типа с выбором одного	Правильно – полное совпа-

	или нескольких верных ответов из предложенных и обоснованием выбора ответов считается верным, если правильно указа-на(ы) цифра(ы) и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа	дение с верным ответом Неправильно – неверный ответ или его отсутствие
6-10	Задание закрытого типа на установление соответствия считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого столбца)	Правильно – полное совпадение с верным ответом Неправильно – неверный ответ или его отсутствие
11-15	Задание закрытого типа на установление последовательности считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр	Правильно – полное совпадение с верным ответом Неправильно – неверный ответ или его отсутствие
16-20	Задание открытого типа с развернутым ответом считается верным, если ответ совпадает с эталонным по содержанию и полноте	Правильно – полное совпадение с верным ответом Неправильно – неверный ответ или его отсутствие

Шкала и критерии оценивания знаний, умений, навыков
по результатам выполнения диагностических заданий

Шкала оценивания	Критерии оценки
«Зачтено»	Обучающийся правильно выполнил 70 % и более заданий диагностической работы, что позволяет подтвердить достижение обучающимся планируемых результатов обучения по дисциплине в виде знаний, умений, навыков
«Не зачтено»	Обучающийся правильно выполнил менее 70 % заданий диагностической работы, что не позволяет в полном объеме подтвердить достижение обучающимся планируемых результатов обучения по дисциплине в виде знаний, умений, навыков

Методические рекомендации обучающимся по подготовке и выполнению диагностической работы по дисциплине

Диагностическая работа в рамках оценки качества подготовки обучающихся по дисциплине представляет собой оценочную процедуру, направленную на определение уровня освоения планируемых результатов обучения по соответствующей дисциплине в виде знаний, умений, навыков. Диагностическая работа выполняется с использованием диагностических заданий, позволяющих дать индивидуальную оценку у обучающихся уровня освоения планируемых результатов обучения по дисциплине в рамках компетенций, в формировании которых участвует данная дисциплина.

Подготовка обучающихся к участию в диагностической работе включает в себя повторение лекционного материала, а также анализ нормативно-правовых актов и рекомендованной литературы по дисциплине.

При выполнении диагностических заданий обучающийся должен придерживаться следующей последовательности действий в зависимости от типа заданий:

Тип задания	Последовательность действий при выполнении задания
Задание комбинированного типа с выбором одного или нескольких верных ответов из предложенных и обоснованием выбора ответов	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один (несколько) из предложенных вариантов 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа 3. Выбрать один ответ, наиболее верный (несколько верных вариантов ответов (2 или 3)) 4. Записать только номер выбранного варианта ответа (последовательно номера выбранных вариантов без пробелов и знаков препинания (например, 135)) 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (каждого из

	ответов)
Задание закрытого типа на установление соответствия	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т. п.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т. д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов 4. Записать попарно цифры и буквы вариантов ответа без про-белов и знаков препинания (например, 2А4Б1Д3В)
Задание закрытого типа на установление последовательности	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа 3. Построить верную последовательность из предложенных элементов 4. Записать цифры вариантов ответа в нужной последовательности без пробелов и знаков препинания (например, 2143)
Задание открытого типа с развернутым ответом	1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса (задачи) 2. Продумать логику и полноту ответа 3. В случае теоретических вопросов записать ответ, используя четкие компактные формулировки 4. В случае расчетной задачи записать решение и ответ 5. В случае ситуационного задания записать ответ, обоснуя свои выводы

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Департамент координации деятельности организаций
в сфере сельскохозяйственных наук
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Волгоградский государственный аграрный университет»

Факультет прикладной экономики и управления
наименование факультета

УТВЕРЖДАЮ
Декан факультета прикладной экономики и управления
_____ Н.Н. Балашова
26 апреля 2024 г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ ВОЛГОГРАДСКИЙ ГАУ
СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП
Кому выдана: ФГБОУ ВО "Волгоградский ГАУ"
Сертификат: № 62779b0bd0def72831f4306ac8254e13
Владелец: Балашова Наталья Николаевна
Действителен: с 30.06.2025 по 23.09.2026

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Б1.В.ДВ.02.01 Персонал-технологии в сфере гостеприимства
индекс и наименование дисциплины

Кафедра Туристская индустрия и регионоведение
Уровень высшего образования Магистратура
бакалавриат / специалитет / магистратура
Направление подготовки 43.04.02 Туризм
шифр и наименование направления подготовки (специальности)
Направленность (профиль) «Стратегическое управление в индустрии гостеприимства»
наименование направленности (профиля) программы
Форма обучения очная, заочная
очная / очно-заочная / заочная
Год начала реализации образовательной программы 2023

Волгоград
2024

Автор(ы):

доцент _____ А.Ю. Ицкович
должность *подпись* *инициалы фамилия*

Оценочные материалы по дисциплине согласованы с руководителем основной профессиональной образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 43.04.02 Туризм
шифр и наименование направления подготовки (специальности)
направленность (профиль) «Стратегическое управление в индустрии гостеприимства»
наименование направленности (профиля) программы

доцент _____ Т.Л. Косульникова
должность *подпись* *инициалы фамилия*

Оценочные материалы по дисциплине обсуждены и одобрены на заседании кафедры
Менеджмент и логистика в АПК
наименование кафедры

Протокол № 8 от 22 апреля 2024 г.
дата

Заведующий кафедрой _____ А.А. Карпова
подпись *инициалы фамилия*

Оценочные материалы по дисциплине обсуждены и одобрены на заседании методической комиссии Факультета прикладной экономики и управления
наименование факультета

Протокол № 8 от 26 апреля 2024 г.
дата

Председатель
методической комиссии факультета _____ Т.В. Даева
подпись *инициалы фамилия*

1 ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОЦЕНКИ УРОВНЯ ПОДГОТОВЛЕННОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ К ИЗУЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Тестовые задания для оценки уровня подготовленности обучающихся к изучению дисциплины

1. Управление персоналом – это:
– а) управление процессами, происходящими в организмах;
– б) управление деятельностью;
+ в) процесс, посредством которого разрозненные человеческие ресурсы объединяются в единую систему для достижения поставленной цели.
2. Внутренними факторами, влияющими на управление персоналом организации, являются:
– а) задачи кадровой службы;
+ б) корпоративная культура;
– в) законодательство.
3. Внешними факторами, влияющими на управление персоналом организации, являются:
+ а) ситуация на рынке труда;
– б) цели организации;
– в) деятельность служб занятости.
4. _____ - это специалист по организации и управлению трудом других людей, обладающий полномочиями по принятию решений в конкретной сфере.
+ а) менеджер;
– б) лидер;
– в) предприниматель.
5. Роль диагностики в процессе управления:
– а) дает наиболее полную характеристику цели управления;
+ б) позволяет определить проблему на основе оценки ситуации;
– в) определяет необходимость и ценность информации для разработки управленческого решения.
6. В чем заключается главная миссия предприятия ……
+ а) произвести продукцию или услуги, необходимые потребителями;
– б) получить прибыль;
– в) выполнять законы, нормы и правила.
7. Потребности, не входящие в иерархию потребностей по Маслоу:
– а) физиологические;
+ б) власти;
– в) безопасности.
8. _____ - это способность оказывать влияние на отдельные личности и группы и направлять их усилие на достижение целей организации.
– а) власть;
+ б) лидерство;
– в) устрашение.
9. Креативная мотивация……
– а) означает работу по приказам, командам, т. е. по прямому принуждению;
+ б) соответствует потребности персонала в творчестве, создании нового во всех сферах деятельности;
– в) отражает потребности в карьерном росте, лидерстве, а также в признании коллег за достижения в науке, изобретательстве и других сферах.
10. Роль лидера - ….
+ а) отвечает за мотивацию подчиненных и набор, подготовку кадров и сопутствующие этим задачам вопросы;
– б) обеспечивает работу саморазвивающейся сети внешних контактов и источников информации;
– в) постоянно собирает разнообразные сведения специализированного для своей работы характера, поступающие как из внешней среды, так и изнутри организации.
11.Чем обусловлена сплоченность коллектива:

- а) притяжением людей друг к другу в поисках помощи или поддержки в процессе достижения тех или иных целей;
- б) взаимными эмоциональными преимуществами;
- в) пониманием роли коллектива в обеспечении тех или иных гарантий;
+ г) все ответы верны.

12.Наличие каких качеств препятствуют формированию сплоченной группы:
- а) умение слушать, сочувствовать; готовность помогать другим;
- б) умение найти общую точку зрения, общие ценности и интересы;
- в) стремление избежать конфликтов;
+ г) желание доминировать и (или) постоянно вступать в спор.

13.Каким признакам должна удовлетворять группа, чтобы стать коллективом?
+ а) всем отмеченным;
- б) наличие общей цели у членов коллектива;
- в) психологическое признание членами группы друг друга и отождествление себя с ней;
- г) постоянство взаимодействия в течение всего времени существования группы.

14.Совокупность людей, объединенных общей целью и деятельностью, единством интересов, взаимной ответственностью каждого, отношениями сотрудничества и взаимопомощи – это:
+ а) трудовой коллектив;
- б) социальная группа;
- в) неформальная организация;
- г) нет верного ответа.

Шкала и критерии оценивания знаний, умений, навыков,
необходимых для изучения дисциплины

Шкала оценивания	Критерии оценки
«Зачтено»	Обучающийся дал 50 % и более правильных ответов на тестовые задания. Обучающийся отвечает минимальным требованиям к «входным» знаниям, умениям, навыкам, необходимым для изучения дисциплины
«Не зачтено»	Обучающийся дал менее 50 % правильных ответов на тестовые задания. Обучающийся не отвечает минимальным требованиям к «входным» знаниям, умениям, навыкам, необходимым для изучения дисциплины

Методические рекомендации обучающимся по подготовке к тестированию

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при ответе во время проведения текущего контроля определяется оценкой: «зачтено», «не зачтено». Критерием оценивания при проведении тестирования, является количество верных ответов, которые дал студент на вопросы теста. При расчете количества баллов, полученных студентом по итогам тестирования, используется следующая формула: Б= В/О ×100%, где Б – количество баллов, полученных студентом по итогам тестирования; В – количество верных ответов, данных студентом на вопросы теста; О – общее количество вопросов в тесте.

2 ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Тестовые задания

Тема 2. Развитие системы управления персоналом.

1. Персонал современной организации является:
- а) источником вынужденных издержек;
- б) фактором производства;
+ в) источником дохода.

2. Персонал – это……
+ а) штатный состав организации, работающий по найму и обладающий определенными признаками;

- б) совокупность работников организации, объединенных в специализированные службы, подразделения и занятых преимущественно различными видами умственной деятельности;

- в) основной штатный состав квалифицированных работников организации.

3. Управление персоналом – это….

- а) координация ожидаемых результатов и способов их получения;

+ б) процесс воздействия на персонал, мотивирующий его деятельность и повышающий его эффективность;

- в) обеспечение организации необходимой рабочей силой.

4. Система управления персоналом включает элементы кадровой работы:

- а) определение структуры организации, системы должностей персонала, системы коммуникаций, целей;

+ б) кадровое планирование, найм, адаптация, обучение, карьера, оценка, мотивация;

- в) управление процессами, происходящими в организации, деятельностью.

5. Как современные теории воспринимают затраты на персонал организации:

- а) издержки организации;

+ б) инвестиции;

- в) накладные расходы.

6.Первым этапом в развитии теории управления персоналом является:

+ а) классическая школа управления

- б) школа человеческих отношений

- в) школа научного управления

7. Концепция организационной культуры рассматривает организацию как:

- а) объединение людей, имеющих примерно одинаковый уровень профессионального развития;

- б) коллектив людей, сплоченных единством цели;

+ в) целостный организм, имеющий характеристики, отличные от характеристик составляющих его частей.

8. Повышенное внимание к человеческому фактору характерно для

- а) российской организации;

+б) японской организации;

- в) американской организации.

9. В рамках какой концепции сформировалось представление об управлении персоналом как системе:

- а) интеллектуального капитала;

- б) организационной культуры;

+ в) управления человеческими ресурсами.

10. В какой концепции руководитель является важнейшим элементом системы управления персоналом?

+ а) интеллектуального капитала;

- б) человеческого капитала;

- в) финансового капитала.

Тема 4. Сущность командообразования. Функции команды. Стратегии сотрудничества.

1. Сущность командообразования состоит:

- а) в объединении нескольких групп для совместной деятельности;

- б) в гуманистическом подходе к работе;

+ в) в принципе сплоченности коллектива.

2. Рабочие решения в командообразовании – это:

+ а) ясно сформулировать видение общей цели и сообщить о своих ожиданиях;

- б) решить вопросы финансирования работников;

- в) пути привлечения спонсоров и фандрайзеров.

3. Менеджер, который занимается командообразованием, должен:

- а) делегировать полномочия сотрудников;

+ б) осуществлять руководство внутренним PR;

- в) знать основы технологического процесса.

4. В западной традиции командообразования известна формула «1+1 =…»

- а) 2;
- б) 3;
- в) 4;
+ г) 5.

5. Важными характеристиками командообразования являются взаимозависимость, сплоченность и …

+ а) синергия;
- б) эмпатия;
- в) понимание;
- г) альтруизм.

6. Синонимом командообразования в тренерской практике является …

- а) коучинг;
- б) группирование;
- в) интервенция;
+ г) тимбилдинг.

7. Рассматривая типы команд, можно утверждать, что …….. призвана обеспечить сочетание двух креативных трендов: один, дивергентный (расширяющий), будет максимально раскрывать веер возможностей, а другой, конвергентный (сужающий), будет сводить набрасываемые варианты к наиболее оптимальному решению.

- а) управленческая команда;
+ б) команда внедренцев-реализаторов;
- в) поисковая команда.

8. Командообразование как наука и технология сформировано под влиянием:

- а) экономики и делопроизводства;
+ б) психологии и социологии;
- в) философии и культуры.

9. Какие технологии применяются в работе с командой:

- а) пресс-конференции;
+ б) тренинги;
- в) брифинги.

10. Миссия организации помогает в формировании команды:

- а) в создании и поддержке репутации организации
+ б) в выработке командного духа организации
- в) в обеспечении эффективной работы.

Тема 6. Мотивационная среда как условие совместного достижения целей.

1.Потребностями низшего уровня по классификации А.Маслоу являются:

- а) потребности в надежности существования;
- б) потребность власти;
+ в) физиологические потребности.

2.К процессуальным теориям мотивации относится:

+ а) теория ожиданий (модель Врума);
- б) теория потребностей Мак-Клелланда;
- в) двухфакторная теория Герцберга.

3.Теории, делающие упор на потребностях и устремлениях людей, определяющих их рабочее поведение, относятся к:

- а) процессуальным;
+ б) содержательным;
- в) интеграционным.

4.Внутреннее побуждение, заставляющее человека делать что-либо или поступать определенным образом, называется:

- а) желание
- б) стимул
+ в) мотив

5.Выберите среди факторов мотивации нематериальные:
- а) дополнительные отпуска;
- б) подарки к юбилеям;
+ в) социальная защищенность работников.

6.Вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера называется:
- а) премия;
- б) должностной оклад;
+ в) заработная плата.

7.Мотивацией называется:
- а) стимулирование труда;
- б) совокупность ведущих мотивов;
+ в) процесс побуждения к деятельности для достижения цели.

8.Мотивы труда делятся:
- а) на поощряемые и подавляемые;
+б) духовные и материальные;
- в) врожденные и приобретенные.

9.К содержательным теориям мотивации относятся:
- а) модель Портера —Лоулера
+ б) иерархия потребностей А. Маслоу
- в) теория ожиданий и предпочтений В.Врума
г) теория равенства С.Адамса

10. .Побуждением называется:
- а) осознание отсутствия чего-либо;
- б) внешнее или внутреннее вознаграждение;
+ в) группа ведущих мотивов, определяющих поведение работника.

Шкала и критерии оценивания знаний, умений, навыков
по результатам выполнения тестовых заданий

Шкала оценивания	Критерии оценки
(3 балла)	81-100 % правильных ответов
(2 балла)	51-80 % правильных ответов
(1 балл)	31-50 % правильных ответов
(0 баллов)	0-30 % правильных ответов

Методические рекомендации обучающимся по выполнению тестовых заданий:

Тестовая система предусматривает вопросы и задания, на которые студент должен дать один или несколько вариантов правильного ответа из предложенного списка ответов. При поиске ответа необходимо проявлять внимательность. Прежде всего, следует иметь в виду, что в предлагаемом задании всегда будет один правильный и один неправильный ответ. На отдельные тестовые задания не существует однозначных ответов, поскольку хорошее знание и понимание содержащегося в них материала позволяет найти такие ответы самостоятельно. Именно на это студентам и следует ориентироваться, поскольку полностью запомнить всю получаемую информацию и в точности ее воспроизвести при ответе невозможно. Кроме того, вопросы в тестах могут быть обобщенными, не затрагивать каких-то деталей.

Подготовка к контрольным мероприятиям требует от обучающегося не только повторения пройденного материала на аудиторных занятиях, но поиска и анализа материала, выданного на самостоятельное изучение. При подготовке к тестированию обучающимся необходимо повторить материал лекционных и практических (семинарских) занятий по отмеченным преподавателем темам.

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при ответе во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне от 0-3. Критерием оценивания при проведении тестирования, является количество правильных ответов, которые дал студент на вопросы теста.

Вопросы для подготовки к устному опросу

Тема 1. Основные теории и тренды управления персоналом.

1. Формирование научных подходов к управлению персоналом.
2. Теории управления персоналом: классические теории (Ф.Тейлор, Ф. Гильбрет, Г. Эмерсон, А. Файоль), теории человеческих отношений (Э. Мэйо, Р. Лайкерт), теории человеческих ресурсов.
3. Современные теории управления персоналом: теория человеческого капитала (Г. Беккер, Я. Минсер, Т. Шульц), теории стратегического управления человеческими ресурсами (С.Фомбрун, М. Бир, П. Боксалл и др.).
4. Основные концепции управления персоналом (классификация проф. Л.И. Евенко).
5. Школы управления человеческими ресурсами: научного управления, школа административная школа, неоклассическая школа, поведенческая (бихевиористская) школа и др.

Шкала и критерии оценивания знаний, умений, навыков
по результатам устного опроса

Шкала оценивания	Критерии оценки
«Отлично» (3 балла)	Полные ответы. Точное раскрытие поставленных вопросов. Свободное владение понятийно-категориальным аппаратом и терминологией соответствующей темы. Логически корректное и убедительное изложение ответа.
«Хорошо» (2 балла)	Неполные ответы на поставленные вопросы, но большая часть материала изложена (отражена). Умение пользоваться понятийно-категориальным аппаратом и терминологией соответствующей темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.
«Удовлетворительно» (1 балл)	Неточное раскрытие поставленных вопросов. Затруднения с использованием понятийно-категориального аппарата и терминологии соответствующей темы. Присутствует стремление логически определенно и последовательно изложить ответ.
«Неудовлетворительно» (0 баллов)	Поставленные вопросы не раскрыты либо содержание ответа не соответствует сути вопроса. Неумение использовать понятийно-категориальный аппарат и терминологию соответствующей темы. Отсутствие логической связи в ответе.

Методические рекомендации обучающимся по подготовке к устному опросу:

Самостоятельная работа студентов включает подготовку к устному опросу на занятиях семинарского типа. Для этого студент изучает лекции преподавателя, основную и дополнительную литературу, публикации, информацию из Интернет-ресурсов. Тема и вопросы содержатся в рабочей программе и доводятся до студентов заранее. Эффективность подготовки студентов к устному опросу зависит от качества ознакомления с рекомендованной литературой. Для подготовки к устному опросу, блиц-опросу студенту необходимо ознакомиться с материалом, посвященным теме семинара, в учебнике или другой рекомендованной литературе, записях с лекционного занятия, обратить внимание на усвоение основных понятий дисциплины, выявить неясные вопросы и подобрать дополнительную литературу для их освещения, составить тезисы выступления по отдельным проблемным аспектам.

В зависимости от темы, может применяться фронтальная или индивидуальная форма опроса. При индивидуальном опросе студенту дается 5-10 минут на раскрытие темы. Уровень знаний, умений и навыков обучающегося по результатам устного опроса во время проведения текущего контроля определяется оценкой: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и баллами от 0-3. Критериями оценивания при проведении устного опроса является де-

монстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умение применять полученные знания на практике.

Вопросы для подготовки к выступлению на семинаре

Тема 7. Роль коммуникаций в управлении персоналом.

1. Значение коммуникации в управлении персоналом.
2. Коммуникация и коммуникационные процессы в организации.
3. Особенности коммуникационного менеджмента.
4. Коммуникационные сети.
5. Коммуникационные стили.
6. Преграды в коммуникациях и способы их устранения.
7. Особенности межличностных коммуникаций.
8. Коммуникативная компетентность руководителя как условие эффективности управления. Способы развития коммуникативных способностей.

Тема 8. Обеспечение организации персоналом: планирование и найм.

1. Планирование в управлении персоналом.
2. Набор и отбор персонала.
3. Расстановка кадров в организации.
4. Деловая оценка в управлении персоналом.
5. Управление профессиональным совершенствованием персонала.
6. Маркетинг персонала.
7. Методы отбора персонала.
8. Особенности рекрутмента в России.

Шкала и критерии оценивания знаний, умений, навыков
по результатам выступления на семинаре

Шкала оценивания	Критерии оценки
«Отлично» (3 балла)	Полные ответы. Точное раскрытие поставленных вопросов. Свободное владение понятийно-категориальным аппаратом и терминологией соответствующей темы. Логически корректное и убедительное изложение ответа
«Хорошо» (2 балла)	Неполные ответы на поставленные вопросы, но большая часть материала изложена (отражена). Умение пользоваться понятийно-категориальным аппаратом и терминологией соответствующей темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа
«Удовлетворительно» (1 балл)	Неточное раскрытие поставленных вопросов. Затруднения с использованием понятийно-категориального аппарата и терминологии соответствующей темы. Присутствует стремление логически определенно и последовательно изложить ответ
«Неудовлетворительно» (0 баллов)	Поставленные вопросы не раскрыты либо содержание ответа не соответствует сути вопроса. Неумение использовать понятийно-категориальный аппарат и терминологию соответствующей темы. Отсутствие логической связи в ответе.

Методические рекомендации обучающимся по подготовке к выступлению на семинаре:

Подготовка к семинарскому занятию включает 2 этапа: 1й – организационный; 2й - закрепление и углубление теоретических знаний. На первом этапе студент планирует свою самостоятельную работу, которая включает: уяснение задания на самостоятельную работу; подбор рекомендованной литературы; составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки. Составление плана дисциплинирует и повышает организованность в работе. Второй этап включает непосредственную подготовку студента к занятию. Начинать надо с изучения рекомендованной литературы. Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. Особое вни-

мание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. В процессе этой работы студент должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, а также разобраться в иллюстративном материале. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. На семинаре каждый его участник должен быть готовым к выступлению по всем поставленным в плане вопросам, проявлять максимальную активность при их рассмотрении

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при выступлении на семинаре во время проведения текущего контроля определяется оценкой: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и баллами от 0-3. Критериями оценивания при проведении устного опроса является демонстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умение применять полученные знания на практике.

Темы докладов (сообщений)

Тема 3. Кадровая политика и стратегия развития персонала в организации.

1. Концептуальные основы, принципы и функции кадровой политики организации.
2. Этапы разработки и основные задачи кадровой политики. Факторы (условия) эффективности стратегического управления персоналом.
3. Стратегический механизм управления человеческими ресурсами.
4. Направления и схема осуществления кадровой деятельности в рамках кадровой политики организации.
5. Задачи управления человеческими ресурсами в повседневной кадровой работе (оперативный уровень реализации кадровой политики).
6. Стратегическое планирование потребности в персонале. Понятие и условия развития персонала организации.
7. Стратегическое управление развитием и профессиональной ориентацией персонала.
8. Взаимосвязь персонал-стратегии и стратегии развития организации.
9. Мониторинг персонала как основной механизм поддержания адекватной кадровой политики.
10. Значение Этического кодекса для государственной кадровой политики.

Тема 5. Лидерство, стиль управления и руководство в команде.

1. Лидерство в коллективе. Типология лидерства. Лидерство и руководство.
2. Мотивация и типы лидерства (концепции харизматического лидерства, психоаналитическая теория З. Фрейда).
3. Качества и функции руководителя. Базовые критерии эффективной работы лидера.
4. Стили управления (демократический, либерально-анархический, непоследовательный, ситуативный). Партисипативный стиль руководства.
5. Особенности личного стиля взаимодействия руководителя или лидера с членами команды.
6. Четыре формы внутрикомандного культурного контекста управленческих групп: «комбинат», «клика», «кружок», «команда».
7. Прямые способы руководства: убеждение, принуждение, внушение, указание на образец поведения.
8. Косвенные методы: метод ориентирующей ситуации, метод символьной регуляции, метод изменения элементов исполнительской роли, метод формирующего стимулирования.
9. Функции лидера в команде.
10. Мотивация на разных этапах развития команды. Стратегии поддержания мотивации команд.

Тема 9. Основные показатели и методы оценки системы управления персоналом.

1. Основные подходы в определении критериев эффективности управления персоналом
2. Основные виды и методы анализа систем управления персоналом

3. Методические подходы к оценке эффективности трудовой деятельности

4.Оценка эффективности управления персоналом по основным подсистемам организации

5. Факторы эффективного командообразования. Необходимые условия формирования эффективной команды.

6. Критерии эффективности деятельности команд и причины неэффективности командной работы.

7. Продуктивность эффективных команд.

8. Оценка результатов деятельности службы управления персоналом. Текучесть кадров, абсентеизм, социально-психологический климат, качество рабочей силы и другие индикаторы состояния кадровой политики.

9. Оценка социальной и экономической эффективности управления персоналом.

10. Оценка результатов деятельности персонала организации.

Шкала и критерии оценивания знаний, умений, навыков
по результатам сделанных докладов (сообщений)

Шкала оценивания	Критерии оценки
«Отлично» (5 баллов)	Обозначена проблема и обоснована ее актуальность. Сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция. Выводы сформулированы. Тема раскрыта полностью. Работа выполнена творчески, самостоятельно. Соблюдены требования к оформлению работы. Представление доклада (сообщения) имело мультимедийное сопровождение. Даны правильные ответы на дополнительные вопросы.
«Хорошо» (4 балла)	Основные требования к докладу (сообщению) и его представлению в целом выполнены, но при этом допущены отдельные недочеты. Обозначена проблема и обоснована ее актуальность. Сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему, однако не изложена собственная позиция. Выводы сформулированы. Работа выполнена самостоятельно. В целом соблюдены требования к оформлению работы. Представление доклада (сообщения) имело мультимедийное сопровождение. Даны неточные ответы на дополнительные вопросы.
«Удовлетворительно» (2 балла)	Имеются существенные отступления от требований к докладам (сообщениям). Тема освещена частично. Имеются неточности в изложении материала. Отсутствует логическая последовательность в суждениях. Допущены фактические ошибки в содержании доклада (сообщения) или при ответе на дополнительные вопросы. Отсутствуют выводы. Имеются недостатки в оформлении работы. Представление доклада (сообщения) было без мультимедийного сопровождения.
«Неудовлетворительно» (0-1 балла)	Тема доклада (сообщения) не раскрыта. Обнаруживается существенное непонимание проблемы. Работа выполнена несамостоятельно. Представление доклада (сообщения) было без мультимедийного сопровождения. Доклад не предоставлен.

Методические рекомендации обучающимся по подготовке докладов (сообщений)

Требования, предъявляемые к элементам учебного курса, разработаны на основе требований, предъявляемых к учебно-методическим материалам. Рекомендуемый объем теоретического материала, приходящегося на одну тему - не более 2 стр. (шрифт Times New Roman, 12 кегль, однострочный интервал, отступ – 1,25 см; выравнивание текста – по ширине; размер полей: левое – 3 см, верхнее – 2 см, нижнее – 2 см, правое – 1,5 см.). Работа может быть выполнена и в рукописном варианте, но текст должен быть написан аккуратно, разборчиво, четким почерком, без сокращений слов и предложений.

Оценки за выполненное задание выставляются по результатам выступления с докладом (сообщением): «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно». Оценка зада-

ния – анализа конкретной темы – осуществляется по следующим критериям (в скобках приведен коэффициент значимости критерия в итоговой оценке задания): 1. адекватность и содержательная сложность анализируемого материала (2); 2. глубина и полнота анализа, использование психологических теорий, терминов и фактов (1); 3. структурированность проведенного анализа (1); 4. ясность и четкость изложения (1).

Вопросы для коллоквиума

77. Эволюция парадигм кадровой работы в менеджменте (парадигма научной организации труда; человеческих отношений; контрактации индивидуальной ответственности; доктрина командного менеджмента).
78. Актуальность принципов научой организации труда в современном кадровом менеджменте.
79. Типы профессиональной культуры кадрового менеджмента (бюрократическая, органическая, предпринимательская, партиципативная).
80. Модели кадрового менеджмента (менеджер по персоналу как попечитель; специалист по трудовым договорам; архитектор кадрового потенциала организации).
81. Формирование спроса и предложения на рынке труда.
82. Факторы согласования спроса и предложения на рынке труда.
83. Соответствие структуры занятых структуре занимаемых рабочих мест как основополагающая цель государственной кадровой политики.
84. Принцип эффективного спроса и его влияние на динамику занятости в рыночой экономике.
85. Система оценки экономической ценности кандидатов на вакантные рабочие места в процессе отбора персонала.
86. Современные технологии рекрутинга.
87. Интервью по компетенциям.
88. Моделирование рабочих ситуаций как фактор объективной оценки профессионально-квалификационных характеристик претендента.
89. Экономическая эффективность человеческих ресурсов.
90. Методы численного измерения стоимости человеческих ресурсов.
91. Человеческий капитал как источник получения дохода для работника и работодателя.
92. Денежная оценка рабочей силы по результатам производительности труда и профессионально-квалификационному уровню персонала.
93. Проблема измерения и оценки результатов труда в зависимости от вида трудовой деятельности.
94. Критерии оценки результативности труда.
95. Взаимосвязь показателей эффективности труда с ключевыми показателями эффективности (КПЭ) организации.
96. Система ключевых показателей эффективности и ее роль в установлении стандартов результативности труда.
97. Оплата труда как фактор простого и расширенного воспроизводства рабочей силы.
98. Оценка денежной стоимости рабочей силы.
99. Марксистская концепция стоимости рабочей силы.
100. Современные методы оценки стоимости рабочей силы.
101. Структура профессионального развития: обучение человеческих ресурсов и персональное развитие на рабочем месте.
102. Выявление потребностей в обучении.
103. Общие и профессиональные компетенции. Управление компенциями персонала.
104. Анализ соответствия карьерных ожиданий сотрудников целям организации.
105. Рабочая сила как товар на рынке труда.
106. Конкурентоспособность рабочей силы на рынке труда.
107. Профессионально-квалификационная составляющая качества человеческих ресурсов.
108. Компетентностый подход к оценке качества человеческих ресурсов.

Шкала и критерии оценивания знаний, умений, навыков
по результатам коллоквиума

Шкала оценивания	Критерии оценки
«Отлично»	Полные ответы. Точное раскрытие поставленных вопросов. Свободное владение понятийно-категориальным аппаратом и терминологией соответствующего раздела. Логически корректное и убедительное изложение ответа
«Хорошо»	Неполные ответы на поставленные вопросы, но большая часть материала изложена (отражена). Умение пользоваться понятийно-категориальным аппаратом и терминологией соответствующего раздела. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа
«Удовлетворительно»	Неточное раскрытие поставленных вопросов. Затруднения с использованием понятийно-категориального аппарата и терминологии соответствующего раздела. Присутствует стремление логически определенно и последовательно изложить ответ
«Неудовлетворительно»	Поставленные вопросы не раскрыты либо содержание ответа не соответствует сути вопроса. Неумение использовать понятийно-категориальный аппарат и терминологию соответствующего раздела. Отсутствие логической связи в ответе

Методические рекомендации обучающимся по подготовке к коллоквиуму:

Коллоквиум представляет собой средство контроля усвоения учебного материала темы или раздела дисциплины, организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя с обучающимися. Целью коллоквиума является формирование у обучающегося навыков анализа теоретических проблем на основе самостоятельного изучения учебной и научной литературы. На коллоквиум выносятся, как правило, наиболее крупные и проблемные теоретические вопросы. От обучающегося требуется:

- владение изученным в ходе учебного процесса материалом, относящимся к рассматриваемой проблеме;

- знание разных точек зрения, высказанных в современной литературе по соответствующей проблеме, умение сопоставлять их между собой;

- наличие собственного мнения по обсуждаемым вопросам и умение его аргументировать.

Коллоквиум – это не только форма контроля, но и метод углубления, закрепления знаний обучающихся, так как в ходе собеседования преподаватель разъясняет сложные вопросы, возникающие у обучающегося в процессе изучения учебного материала. Однако коллоквиум не консультация и не экзамен. Его задача добиться глубокого изучения отобранного материала, пробудить у обучающегося стремление к чтению дополнительной литературы. Экзамен завершает изучение определенного учебного курса и должен показать умение обучающегося использовать полученные знания в ходе подготовки и сдачи коллоквиума при ответах на экзаменационные вопросы. Коллоквиум может проводится в устной или письменной форме.

Подготовка к коллоквиуму предполагает несколько этапов. Подготовка к коллоквиуму начинается с установочной консультации преподавателя, на которой он разъясняет развернутую тематику проблемы, рекомендует литературу для изучения, объясняет процедуру проведения коллоквиума. Как правило, на самостоятельную подготовку к коллоквиуму обучающемуся отводится 2-3 недели. Подготовка включает в себя изучение рекомендованной литературы и конспектирование важнейших источников. Коллоквиум проводится в форме индивидуальной беседы преподавателя с каждым обучающимся или беседы в небольших группах (3-5 человек). Обычно преподаватель задает несколько кратких конкретных вопросов, позволяющих выяснить степень добросовестности работы с литературой, контролирует конспект. Далее более подробно обсуждается какая-либо сторона проблемы, что позволяет оценить уровень понимания. Проведение коллоквиума позволяет обучающемуся приобрести опыт работы над первоисточниками, что в дальнейшем поможет с меньшими затратами времени работать над литературой при подготовке к зачету.

3 ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОЦЕНКИ ВЫПОЛНЕННЫХ КУРСОВЫХ РАБОТ, КУРСОВЫХ ПРОЕКТОВ, РАСЧЕТНО-ГРАФИЧЕСКИХ РАБОТ, РЕФЕРАТОВ, КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Выполнение контрольных работ предполагает теоретическое знание основ курса «Менеджмент персонала», а также способность проводить аналитический обзор литературы по конкретной тематике, умение применять полученные знания на практике.

Темы контрольных работ для студентов заочной формы обучения

1. Первый раздел предполагает выполнение реферата по теме предложенной преподавателем.

2. Второй раздел предполагает выполнение практических заданий и решение задач.

Тематика рефератов для выполнения контрольной работы:

1. Концептуальные основы, принципы и функции кадровой политики организации.
2. Этапы разработки и основные задачи кадровой политики. Факторы (условия) эффективности стратегического управления персоналом.
3. Стратегический механизм управления человеческими ресурсами.
4. Направления и схема осуществления кадровой деятельности в рамках кадровой политики организации.
5. Задачи управления человеческими ресурсами в повседневной кадровой работе (оперативный уровень реализации кадровой политики).
6. Стратегическое планирование потребности в персонале. Понятие и условия развития персонала организации.
7. Стратегическое управление развитием и профессиональной ориентацией персонала.
8. Взаимосвязь персонал-стратегии и стратегии развития организации.
9. Мониторинг персонала как основной механизм поддержания адекватной кадровой политики.
10. Значение Этического кодекса для государственной кадровой политики.
11. Лидерство в коллективе. Типология лидерства. Лидерство и руководство.
12. Мотивация и типы лидерства (концепции харизматического лидерства, психоаналитическая теория З. Фрейда).
13. Качества и функции руководителя. Базовые критерии эффективной работы лидера.
14. Стили управления (демократический, либерально-анархический, непоследовательный, ситуативный). Партисипативный стиль руководства.
15. Особенности личного стиля взаимодействия руководителя или лидера с членами команды.
16. Четыре формы внутрикомандного культурного контекста управленческих групп: «комбинат», «клика», «кружок», «команда».
17. Прямые способы руководства: убеждение, принуждение, внушение, указание на образец поведения.
18. Косвенные методы: метод ориентирующей ситуации, метод символьной регуляции, метод изменения элементов исполнительской роли, метод формирующего стимулирования.
19. Функции лидера в команде.
20. Мотивация на разных этапах развития команды. Стратегии поддержания мотивации команд.
21. Основные подходы в определении критериев эффективности управления персоналом
22. Основные виды и методы анализа систем управления персоналом
23. Методические подходы к оценке эффективности трудовой деятельности
24. Оценка эффективности управления персоналом по основным подсистемам организации
25. Факторы эффективного командообразования. Необходимые условия формирования эффективной команды.
26. Критерии эффективности деятельности команд и причины неэффективности командной работы.
27. Продуктивность эффективных команд.

28. Оценка результатов деятельности службы управления персоналом. Текучесть кадров, абсентеизм, социально-психологический климат, качество рабочей силы и другие индикаторы состояния кадровой политики.

29. Оценка социальной и экономической эффективности управления персоналом.

30. Оценка результатов деятельности персонала организации.

Задания для второго раздела контрольной работы:

Ситуация 1

Между двумя подчиненными (коллегами) возник конфликт, который мешает им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращался к вам с просьбой разобраться и поддержать его позицию.

Постановка задачи

Выберите и обоснуйте свой вариант поведения в этой ситуации.

1. Пресечь конфликт на работе, а конфликтные взаимоотношения порекомендовать разрешить во внеслужебное время.
2. Попросить разобраться в конфликте специалистов лаборатории социологических исследований или другого подразделения службы управления персоналом, в чьи функции это входит.
3. Лично попытаться разобраться в мотивах конфликта и найти приемлемый для обеих сторон вариант примирения.
4. Выяснить, кто из членов коллектива является авторитетом для конфликтующих сотрудников, и попытаться через него воздействовать на них.

Ситуация 2

Подчиненный (коллега) игнорирует ваши советы и указания, делает все по-своему, не обращая внимания на замечания, не исправляя того, на что вы ему указываете.

Постановка задачи

Как вы поступите с этим подчиненным (коллегой) в дальнейшем?

1. Разобравшись в мотивах упорства и видя их несостоятельность, примените обычные административные меры наказания.
2. В интересах дела постараетесь вызвать его на откровенный разговор, попытаетесь найти с ним общий язык, настроить на деловой контакт.
3. Обратитесь к коллективу, рассчитывая на то, что его неправильное поведение будет осуждено и к нему примут меры общественного воздействия.
4. Попытаетесь вначале разобраться в том, не совершаете ли вы сами ошибок во взаимоотношениях с подчиненным (коллегой), а потом уже решите, как поступить.

Ситуация 3

В трудовой коллектив, где существует конфликт между двумя группами по поводу внедрения нового стиля руководства, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны.

Постановка задачи

Каким образом, по вашему мнению, ему лучше действовать, чтобы нормализовать психологический климат в коллективе?

1. Установить тесный контакт со сторонниками нововведений и, не принимая всерьез доводы приверженцев старого стиля работы, вести работу по внедрению новшеств, воздействуя на несогласных силой своего примера и примера других.
2. Попытаться разубедить и привлечь на свою сторону приверженцев прежнего стиля работы, противников новаций, воздействовать на них аргументами в процессе дискуссии.
3. Выбрать наиболее авторитетных членов коллектива, поручить им разобраться в сложившейся ситуации и предложить меры по ее нормализации, опираясь на поддержку администрации, профсоюза и т. д.
4. Изучить перспективы развития коллектива, поставить перед коллективом новые задачи совместной трудовой деятельности, опираясь на лучшие достижения и трудовые традиции коллектива, не противопоставлять новое старому.

Ситуация 4

Вас недавно назначили руководителем коллектива, в котором вы несколько лет были рядовым сотрудником. На 8.15 вы вызвали к себе в кабинет подчиненного для выяснения причин его

частых опозданий на работу, но сами неожиданно опоздали на 15 мин. Подчиненный же пришел вовремя и ждет вас.

Постановка задачи

Как вы начнете беседу при встрече?

1. Независимо от своего опоздания сразу же потребуете его объяснений об опозданиях на работу.
2. Извинитесь перед ним и начнете беседу.
3. Поздороваетесь, объясните причину своего опоздания и спросите его: «Как вы думаете, что можно ожидать от руководителя, который так же часто опаздывает, как и вы?»
4. Отмените беседу и перенесете ее на другое время.

Ситуация 5

Вы — руководитель производственного коллектива. В период ночного дежурства один из ваших рабочих в состоянии алкогольного опьянения испортил дорогостоящее оборудование. Другой, пытаясь его отремонтировать, получил травму. Виновник звонит вам домой по телефону и с тревогой спрашивает, что же им теперь делать?

Постановка задачи

Как вы ответите на звонок?

1. «Действуйте согласно инструкции. Прочитайте ее, она лежит у меня на столе и сделайте все, что требуется».
2. «Доложите о случившемся вахтеру. Составьте акт на поломку оборудования, пострадавший пусть идет к дежурной медсестре. Завтра разберемся».
3. «Без меня ничего не предпринимайте. Сейчас я приеду и разберусь».
4. «В каком состоянии пострадавший? Если необходимо, вызовите врача».

Ситуация 6

Однажды вы оказались участником дискуссии нескольких руководителей о том, как лучше строить отношения с подчиненными. Одна из точек зрения вам понравилась больше всего.

Постановка задачи

Какая и почему?

1. «Чтобы подчиненный хорошо работал, нужно подходить к нему индивидуально, учитывать особенности его личности».
2. «Все это мелочи. Главное в опенке людей — это их деловые качества, исполнительность. Каждый должен делать то, что ему положено».
3. «Успеха в руководстве можно добиться лишь в том случае, если подчиненные доверяют своему руководителю, уважают его».
4. «Это правильно, но все же лучшими стимулами в работе являются четкий приказ, приличная заработная плата, заслуженная премия».

Ситуация 7

Вы — начальник цеха (отдела). После реорганизации вам необходимо срочно перекомплектовать несколько бригад (бюро) согласно своему штатному расписанию.

Постановка задачи

По какому пути вы пойдете и почему?

1. Возьмитесь за дело сами, изучите все списки и личные дела работников цеха (отдела), предложите свой проект на собрании коллектива.
2. Предложите решать этот вопрос службе управления персоналом — ведь это их работа.
3. Во избежание конфликтов предложите высказать свои пожелания всем заинтересованным лицам, создадите комиссию по комплектованию новых бригад (бюро).
4. Сначала определите, кто будет возглавлять новые бригады (бюро) и участки, затем поручите этим людям подать свои предложения по составу бригад (бюро).

Ситуация 8

Вы недавно работаете начальником цеха (отдела) на крупном промышленном предприятии (на эту должность перешли из другой организации). Еще не все знают вас в лицо. До обеденного перерыва 2 ч. Идя по коридору, вы видите трех рабочих (работников) вашего цеха (отдела), которые о чем-то оживленно беседуют и не обращают на вас внимания. Возвращаясь через 20 мин, видите ту же картину.

Постановка задачи

Как вы себя поведете?
1. Остановитесь, дадите понять рабочим (работникам), что вы новый начальник цеха (отдела). Вскользь заметите, что беседа их затянулась и пора браться за дело.
2. Спросите, кто их непосредственный начальник, вызовите его к себе в кабинет.
3. Сначала поинтересуетесь, о чем идет разговор, затем представитесь и спросите, нет ли у них каких-либо претензий к администрации. После этого предложите пройти в цех (отдел) на рабочее место.
4. Прежде всего, представитесь, поинтересуетесь, как обстоят дела в их бригаде (бюро), как загружены работой, что мешает работать. Возьмете этих рабочих (работников) на заметку

Ситуация 9

Посмотрите фильм «Вакантное место» (реж. Эрманно Ольми, Италия, 1961) и ответьте на следующие вопросы.
1. Является ли, по вашему мнению, герой фильма конкурентоспособным субъектом рынка труда?
2. Перечислите внутренние и внешние факторы конкурентоспособности героя фильма.
3. Какие компоненты модели конкурентоспособной личности присутствуют у героя фильма?
4. Какие качества, определяющие его как конкурентоспособного специалиста, подчеркивает у себя герой фильма при общении с работодателями и будущими коллегами?
5. Какие требования к структуре личности конкурентоспособного специалисты присутствуют у героя фильма?
6. Какие компетенции сформированы у героя фильма (личностные, общекультурные, деловые)
7. Каковы черты рынка труда Италии 1960-х гг.?
8. Какова выбранная героем фильма стратегия трудоустройства?
9. Насколько адекватен герой фильма в оценке адекватности своего профессионализма и ожидаемого уровня заработной платы?
10. Какие факторы снижают конкурентоспособности героя фильма на рынке труда? Какими способами возможно повышение конкурентоспособности героя фильма как выпускника и молодого специалиста?

Ситуация 10

Кадровое агентство «НН» работает на рынке рекрутинговых услуг более 10 лет и имеет значительное количество клиентов. Политика кадрового агентства в области подбора кадров сформулирована следующим образом: «Наша задача не только подыскать, но и отобрать нужных клиенту работников». Ваша организация обратилась к данному кадровому агентству, так как появилась необходимость заполнить ряд вакантных должностей специалистов и руководителей. Необходимо:
1) определить, к какой категории кадровых агентств следует отнести агентство «НН»;
2) составить описание работы с использованием перечня контрольных вопросов для конкретной должности;
3) составить личностную спецификацию по данной должности;
4) составить схему процесса поиска и отбора кандидатов на вакантную должность (определение источников привлечения кандидатов, организация рекламной кампании, в том числе текст объявления, определение каналов связи, методы отбора персонала');
5) подготовить проект договора между кадровым агентством и вашей организацией.

Ситуация 11

На основании предложенной ситуации необходимо ответить на предложенные вопросы. Руководитель компании «Омега+ », занимающейся продажей и сервисным обслуживанием медицинского оборудования, принял решение отправить начальника отдела маркетинга медицинского оборудования на программу переподготовки по направлению «Маркетинг». Данное решение было принято по обоюдному согласию. Начальник отдела Иванов Иван имел высшее медицинское образование, что позволяло ему успешно отбирать и закупать медицинское оборудование, которое предлагали зарубежные партнеры, и учитывать при этом специфику российских учреждений здравоохранения (поликлиник, больниц, специализированных центров). Однако из-за отсутствия специального образования, он имел слабое представление о многих инструментах маркетинга. При этом результаты его труда и руководимого им подразделения были достаточно высокими. Он напряженно работал (вечером, в выходные дни, брал работу на дом). Эти часы ему не оплачивали,

так как в компании считали, что все должны работать так напряженно, как высшее руководство, в которое входили и собственники компании.
Директор в одном из разговоров обещал увеличить заработную плату Ивана, в том случае, если он получит дополнительное образование. Стоимость обучения была достаточно высокая (150 тыс. руб.), поэтому директор компании принял решение оформить дополнительное соглашение к трудовому договору Ивана об отработке или возвращении затраченных на обучение средств между компанией и направляемым на обучение.
Срок обучения составил три месяца с отрывом от производства. В течение этого периода Ивана замещал на работе его подчиненный. Обучение прошло успешно, Иван защитил диплом на «отлично». Вернулся на работу. Прошел месяц с момента окончания учебы. Иван оставался в прежней должности и с той же заработной платой. Он решил переговорить с директором о том, когда же будет выполнено его обещание относительно повышения заработной платы. Во время беседы директор сказал о том, что сумма на обучение была очень высокая и эту оплату надо расценивать как определенное поощрение, а занятия в вузе — это отдых, и отказался повышать заработную плату.
Через несколько недель Ивану предложили перейти в другую компанию, которая была конкурентом компании «Омега+ », при этом предложили заработную плату в 1,5 раза выше и выгодный социальный пакет. Иван поставил в известность директора о своем увольнении.
Тот сказал о том, что Иван должен вернуть деньги, потраченные на его обучение, в кассу предприятия. Иван отказался, так как был обижен на директора из-за того, что ему не повысил заработную плату, сверхурочные часы (переработки) в течение продолжительного времени также никаким образом не оплачивались.
В результате из окончательного расчета заработной платы у Ивана вычли сумму в размере 150 тыс. руб., он получил 50 тыс. руб. Он был разгневан и пообещал «увести» всех клиентов у бывшей компании.
Вопросы
1. Целесообразно ли обещать сотруднику, направляемому на обучение, повышение в должности и прибавление заработной платы?
2. В чем вы видите положительные и отрицательные стороны заключения с направляемым на дорогостоящее обучение сотрудником дополнительного соглашения к трудовому договору об отработке им определенного срока после обучения или компенсации затрат предприятия на обучение в случае увольнения до истечения указанного срока?
3. Как вы поступите, если направляемый на дорогостоящее обучение сотрудник отказывается подписывать дополнительное соглашение к трудовому договору об отработке им определенного срока или возвращении затраченных на обучение средств?

Шкала и критерии оценивания знаний, умений, навыков
по результатам выполненной контрольной работы

Шкала оценивания	Критерии оценки
«Зачтено»	Работа выполнена по стандартной разработанной методике, обозначена проблема и обоснована ее актуальность, тема раскрыта полностью, в освещении вопросов не содержится грубых ошибок, сделаны аргументированные выводы. Работа выполнена творчески, самостоятельно, соблюдены требования к оформлению работы.
«Не зачтено»	Обнаруживается существенное непонимание проблемы. Имеются существенные отступления от требований к контрольной работе. Не раскрыто основное содержание вопросов, имеются грубые ошибки в освещении вопросов, а также работа выполнена несамостоятельно. Имеются недостатки в оформлении работы.

Методические указания к выполнению контрольной работы:
Самостоятельная работа студентов предусматривает выполнение в течение семестра письменной контрольной работы. Контрольная работа является самостоятельной планируемой работой студен-

тов в межсессионный период, выполняется по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия.
Объем контрольной работы составляет 10-20 листов, оформление текста – согласно требованиям ФГБОУ ВО ВолГАУ. При выполнении контрольной работы необходимо в первую очередь обратить внимание на изучение материала содержащегося в научных журналах, монографиях и других источниках, вышедших в свет в последние годы. Структура контрольной работы:
- Титульный лист.
- Оглавление.
- Введение (дается постановка вопроса, объясняется выбор темы, её значимость и актуальность, указываются цель и задачи контрольной работы, даётся характеристика используемой литературы).
- Основная часть (состоит из глав и подглав, которые раскрывают отдельную проблему или одну из её сторон и логически являются продолжением друг друга).
- Заключение (подводятся итоги и даются обобщённые основные выводы по теме контрольной работы, делаются рекомендации).
- Список использованной литературы.
В списке литературы должно быть не менее 8–10 различных источников. В контрольной работе допускается включение таблиц, графиков, схем, как в основном тексте, так и в качестве приложений.
Основные требования, предъявляемые к контрольной работе:
- информативность изложения;
- объективность, неискажённое фиксирование всех положений первичного текста;
- точность в передаче информации;
- полнота отображения основных элементов содержания;
- доступность восприятия текста реферата, как по содержанию, так и по форме;
- соблюдение единого стиля;
- корректность в оценке материала;
- изложение в логической последовательности;
- использование точного, литературного языка.
Критерии оценки контрольной работы: соответствие теме; глубина проработки материала; правильность и полнота использования источников.

4 ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Типовые контрольные задания
для оценки сформированности компетенций в результате изучения дисциплины

Код и наименование компетенции	№ вопроса / задания для проверки уровня обученности		
	Знать	Уметь	Владеть
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	1-76	77-87	88-100

Вопросы / Задания для проверки уровня обученности ЗНАТЬ
1. «Персонал» – это:
+ а) это личный состав предприятий, включающий всех наемных работников, а также работающих собственников и совладельцев, работающих на обеспечение целей предприятия;
- б) часть населения страны, которая владеет необходимым физическим развитием, знаниями и практическим опытом для работы в народном хозяйстве;
- в) способность человека к труду, то есть совокупность его физических и духовных сил, которые применяются им в процессе производства

-г) совокупность квалифицированных сотрудников организации, которые прошли профессиональную подготовку и имеют специальное образование.

2. Как Вы понимаете категорию «трудовые ресурсы»:

+ а) трудоспособная часть населения страны обоих полов, которая в силу своих психофизиологических и интеллектуальных качеств способна производить материальные блага или услуги;

- б) способность человека к труду, то есть совокупность его физических и духовных сил, которые применяются им в процессе производства

совокупность квалифицированных сотрудников организации, которые прошли профессиональную подготовку и имеют специальное образование;

- в) личный состав сотрудников предприятия, организации или часть данного состава, которая является группой по профессиональным или другим признакам.

3. Понятие «кадры организации» включает:

- а) личный состав сотрудников предприятия, организации или часть данного состава, которая является группой по профессиональным или другим признакам;

- б) часть населения страны, которая владеет необходимым физическим развитием, знаниями и практическим опытом для работы в народном хозяйстве;

- в) способность человека к труду, то есть совокупность его физических и духовных сил, которые применяются им в процессе производства;

+ г) штатный состав квалифицированных сотрудников предприятий, государственных учреждений, профессиональных, общественных организаций.

4. В историческом развитии управления персоналом можно выделить последовательное изменение следующих современных концепций:

+ а) управление трудовым ресурсами, управление персоналом, управление человеческими ресурсами, управление человеком;

- б) управление персоналом, управление кадрами, управление человеком;

- в) менеджмент персонала, управления трудовыми ресурсами;

- г) управления человеческими ресурсами, управления человеком.

5. К основным категориям персонала предприятия принадлежат:

- а) рабочие, специалисты, руководители;

+ б) руководители, специалисты, служащие;

- в) служащие, основные рабочие, руководители;

- г) инженеры, специалисты, вспомогательные рабочие.

6. Основной специфической особенностью управления персоналом является:

+ а) кадры одновременно могут быть как объектом, так и субъектом управления;

- б) элементами системы управления кадрами являются основные направления, этапы, принципы, виды и формы кадровой работы

направленность управления персоналом на рациональное использование кадров;

- в) определение средств, форм и методов осуществления поставленных целей.

7. Методы управления персоналом разделяются на следующие группы:

- а) организационные, экономические, психологические;

+ б) административные, экономические, социально-психологические;

- в) экономические, психологические, социальные;

- г) административные, социальные, психологические.

8. Что определяет штатную структуру персонала?

+ а) количественно-профессиональный состав персонала, размеры оплаты труда фонд заработной платы работников;

- б) состав и деление творческих, коммуникативных и поведенческих ролей между отдельными работниками;

- в) классификацию работников в зависимости от выполняемых функций

совокупность групп, классифицированных по социальным признакам (возраст, образование, семейное положение).

9. Что определяет ролевая структура персонала?

- а) количественно-профессиональный состав персонала, размеры оплаты труда фонд заработной платы работников;

+ б) состав и деление творческих, коммуникативных и поведенческих ролей между отдельными работниками;
- в) классификацию работников в зависимости от выполняемых функций
совокупность групп, классифицированных по социальным признакам (возраст, образование, семейное положение).

10. Профессия – это:
- а) определенный вид трудовой деятельности на предприятии;
+ б) комплекс специальных теоретических знаний и практических навыков, приобретенных человеком в результате специальной подготовки и опыта работы в данной области, которые позволяют осуществлять соответствующий вид деятельности;
- в) уровень специальных знаний определенной работы;
- г) уровень практических навыков определенной работы.

11. Квалификация работника – это:
+ а) уровень профессиональной подготовки работника, наличие специальных знаний, умений и навыков для выполнения определенной работы;
-б) определенный вид трудовой деятельности, которой владеет работник
уровень практических навыков и умений работника;
- в) специальные знания, умения и навыки работника для выполнения определенной работы на должности.

12. Совокупность людей, объединенных общей целью и деятельностью, единством интересов, взаимной ответственностью каждого, отношениями сотрудничества и взаимопомощи – это:
+ а) трудовой коллектив;
- б) социальная группа;
- в) неформальная организация;
- г) нет верного ответа.

13. Что такое социальная группа?
+ а) относительно устойчивая совокупность людей, которая имеет общие интересы, ценности и нормы поведения;
- б) объединение граждан для достижения определенных политических целей;
- в) это совокупность людей, сгруппированных в зависимости от размера заработной платы;
- г) неформальная группа коллектива предприятия, которая противодействует руководству.

14. Первичной функцией трудового коллектива является:
+ а) выполнение определенных заданий, которые способствуют достижению целей предприятия;
- б) подготовка и воспитание будущих специалистов;
- в) образование новых подразделов предприятия и расширения его сферы влияния;
- г) мотивация работников.

15. Каким признакам должна удовлетворять группа, чтобы стать коллективом?
+ а) всем отмеченным;
- б) наличие общей цели у членов коллектива;
- в) психологическое признание членами группы друг друга и отождествление себя с ней;
- г) постоянство взаимодействия в течение всего времени существования группы.

16. На какой стадии развития трудового коллектива формируется актив, который совмещает большинство его членов, начинают складываться традиции, общественное мнение?
+ а) становление;
- б) зрелость;
- в) стабилизация;
- г) рост.

17. Сформированная система руководящих убеждений, принципов и технологий в жизнедеятельности предприятия – это:
- а) организационная культура;
- б) групповые нормы;
+ в) корпоративная культура;
- г) сплоченность группы.

18. Стадиями развития трудового коллектива является:

- а) зарождение, зрелость, активность, старение;
- б) становление, зрелость, упадок, старение;
- в) формирование, стабильность, зрелость, упадок;
+ г) формирование, становление, зрелость, старение.

19. Чем обусловлена сплоченность коллектива:
- а) притяжением людей друг к другу в поисках помощи или поддержки в процессе достижения тех или иных целей;
- б) взаимными эмоциональными преимуществами;
- в) пониманием роли коллектива в обеспечении тех или иных гарантий;
+ г) все ответы верны.

20. Наличие каких качеств препятствуют формированию сплоченной группы:
- а) умение слушать, сочувствовать; готовность помогать другим;
- б) умение найти общую точку зрения, общие ценности и интересы;
- в) стремление избежать конфликтов;
+ г) желание доминировать и (или) постоянно вступать в спор.

21. Какие документы регулируют деятельность предприятия в целом?
+ а) устав, учредительный договор, правила внутреннего трудового распорядка;
- б) положение о подразделах, моделях рабочих мест, должностных инструкциях, контрактах;
- в) матрица функций, графики процессов, технологические карты;
- г) делопроизводство, документы, классификаторы, типичные бланки данных.

22. Какова основная цель кадровой политики организации?
+ а) своевременное обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства, состоянием рынка труда;
- б) минимизация расходов на рабочую силу;
- в) создание максимального количества рабочих мест;
- г) планирование перспективной потребности в кадрах и их своевременная подготовка.

23. Кадровую политику организации определяют, как:
+ а) система принципов, идей, требований, которые определяют основные направления работы с персоналом, формы и методы;
- б) совокупность взаимоувязанных практических действий, процессов и операций относительно людей в организации;
- в) направленность, последовательность, соблюдение статей трудового законодательства, равенство, отсутствие дискриминации разных категорий персонала;
- г) анализ структуры персонала и прогнозирования его развития.

24. Кадровая работа сводится к единству таких подсистем:
- а) анализ, планирование и использование кадров;
- б) отбор, расстановка и непосредственная учеба персонала;
- в) мотивация, адаптация и освобождение работников;
+г) анализ, планирование и использование кадров, отбор, расстановка и непосредственная учеба персонала.

25. Механизм реализации кадровой политики предприятия – это:
+а) система планов, норм и нормативов, организационных, административных, социальных, экономических и других мероприятий, направленных на решение кадровых проблем и удовлетворения потребностей предприятия в персонале;
- б) система управления персоналом;
- в) кадровая политика;
- г) кадровая стратегия.

26. К внутренним факторам, которые определяют кадровую политику предприятия, не относятся:
- а) цели предприятия;
- б) стиль управления, качественные характеристики трудового коллектива;
- в) условия труда;
+ г) состояние экономической конъюнктуры.

27. Кадровая политика классифицируется на следующие типы:
- а) активная и реактивная;
- б) пассивная и превентивная;
- в) рациональная и авантюристская;
+ г) все ответы верны.
28. В случае проведения какой кадровой политики руководство организации не имеет четко выраженной программы действий в отношении персонала, а кадровая работа сводится к ликвидации негативных последствий?
+ а) пассивной;
- б) активной;
- в) открытой;
- г) превентивной.
29. При каком виде кадровой политики руководство предприятия имеет как качественный диагноз, так и обоснованный прогноз развития ситуации, а также располагает средствами для влияния на нее.
+ а) рациональной;
- б) активной;
- в) открытой;
- г) превентивной.
30. Что следует понимать под функциональными полномочиями менеджера по персоналу?
+ а) возможность влиять на работников, которые подчинены другим линейным руководителям;
- б) возможность не выполнять определенные управленческие решения;
- в) право привлекать дополнительные ресурсы;
- г) возможность дополнительного поощрения.
31. Какую роль играет менеджер по персоналу, который осуществляет административный контроль за соблюдением требований законодательства:
+ а) специалиста по трудовым договорам (контрактам);
- б) опекуна своих работников;
- в) архитектора кадрового потенциала;
- г) инструктора по кадровой работе.
32. Какими могут быть полномочия инспектора кадров внутри предприятия?
+ а) линейными, функциональными;
- б) линейными, параллельными;
- в) прямыми, опосредствованными;
- г) функциональными.
33. Отдел персонала предприятия не имеет права:
- а) поощрять работников за высокопродуктивный труд;
- б) контролировать использование работников в соответствии с их профессиями, специальностями и квалификацией;
- в) требовать от менеджеров информацию о работе с персоналом;
+ г) представлять по вопросам своих обязанностей предприятие в других организациях.
34. Устраиваясь на работу впервые, работник должен подать в отдел персонала следующие документы:
+ а) паспорт, документы об образовании, резюме;
- б) заявление и личный листок по учету кадров;
- в) трудовую книжку, результаты медицинского обследования;
- г) паспорт, удостоверение водителя, заявление.
35. Каково главное назначение отдела персонала?
- а) увеличение нарушений технологической и производственной дисциплин на предприятии;
+ б) своевременное обеспечение предприятия нужным количеством и качеством работников;
- в) наличие резерва подготовленных работников;
- г) увеличение текучести персонала.
36. Какой документ ведет отдел персонала для определения частоты изменения кадров на той или другой должности организации?

- а) регистрационная карточка;
- б) личное дело;
+ в) номенклатура дел;
- г) личная карточка.

37. Каким является учетный документ, который обязательно заполняется отделом кадров на всех работников, принятых на постоянную, временную или сезонную работу, и в котором записи проводят согласно с паспортом, дипломом, трудовой книжкой и т. д.?
+ а) личная карточка;
- б) личное дело;
- в) должностная инструкция;
- г) правила внутреннего трудового распорядка.

38. О каком типе документа идет речь? Какое соглашение между членами трудового коллектива и администрацией заключается один раз на год в организации?
+ а) коллективный договор;
- б) правила внутреннего трудового распорядка;
- в) личная карточка;
- г) должностная инструкция.

39. Оценка имеющегося персонала по количественной и качественной характеристикам, расчет текущей и перспективной потребности в персонале, разработка программы удовлетворения будущей потребности в персонале – это:
- а) основные аспекты планирования численности работников предприятия;
- б) элементы системы управления персоналом;
+ в) процесс кадрового планирования;
- г) составные подсистемы развития кадров.

40. Задачами кадрового планирования являются:
- а) разработка основ будущей кадровой политики организации;
разработка плана кадровых мероприятий для реализации конкретных целей и задач организации;
+ б) обеспечение организации в нужное время, в нужном месте, в нужном количестве и с соответствующей квалификацией персонала, необходимого –
- в) для достижения целей предприятия;
- г) определение конкретных целей и задач организации, вытекающих их кадровой стратегии.

41. Какой процесс должен согласовывать и уравновешивать интересы работодателей и наемных работников?
+ а) кадровое планирование;
- б) адаптация работников;
- в) текучесть кадров;
- г) профессиограмма.

42. Во временном аспекте в системе кадрового планирования выделяют следующие виды планирования:
+ а) стратегическое, тактическое, оперативное;
- б) маркетинговое, финансовое, кадровое;
- в) агрегатное;
- г) нет верного ответа.

43. Общая потребность предприятия в персонале определяется отношением:
- а) объемом производства на выработку на одного работающего;
+б) запланированного объема товарооборота к запланированной производительности труда;
- в) производительностью труда управленческих работников;
-г) трудоемкостью управленческих операций на фонд рабочего времени работника.

44. Предметом науки управления персоналом является:
+ а) изучение отношений руководства организации с сотрудниками, а также между ними с целью наиболее полного и более эффективного использования их потенциала;
- б) анализ межличностных отношений в коллективе;
- в) совокупность методов по повышению производительности труда в организации;

- г) исследование рынка рабочей силы в определенном регионе с целью наиболее полного и более эффективного использования ее потенциала.

45.Процесс управления персоналом включает:

- а) привлечение и отбор кадров в организацию;
- б) оценку и обучение персонала;
- в) высвобождение персонала;
+ г) все ответы верны.

46.Управление персоналом - это:

- а) совокупность методов по повышению производительности труда в организации;
- б) система влияния на претендентов и сотрудников организации с целью повышения эффективности их использования;
- в) анализ межличностных отношений в коллективе;
+г) совокупность всех управленческих решений и видов деятельности, которые непосредственно связаны с организацией влияния на людей, которые работают на предприятии или в учреждении.

47. Методы прогнозирования потребности в персонале классифицируются на:

- а) административные, экономические, социальные и психологические;
- б) общенаучные, прогностические;
- в) экономико-математические, прогностические;
+ г) математические, статистические.

48. Исходным этапом в процессе управления персоналом предприятия является:

+ а) наем кадров;
- б) подбор кадров;
- в) отбор кадров;
- г) расстановка кадров.

49. Что представляет процесс набора персонала:

-а) создание достаточно представительского списка квалифицированных кандидатов на вакантную должность;
+б) процесс поиска потенциальных квалифицированных специалистов и формирование базы данных для дальнейшего привлечения на вакантные должности в организации;
-в) процесс селекции кандидатов, которые владеют минимальными требованиями для занятия вакантной должности;
- г) все ответы верны.

50. Отбор персонала – это:

- а) это система мероприятий привлечения незанятой части трудовых ресурсов страны к работе;
- б) процесс поиска квалифицированных специалистов и убеждения их обратиться за работой в организацию;
+ в) процесс выбора наиболее способных, пригодных кандидатов из числа претендентов;
- г) процесс поиска потенциальных квалифицированных специалистов и формирование базы данных для дальнейшего привлечения на вакантные должности в организации.

51. К преимуществам внутренних источников привлечения относят:

- а) широкие возможности выбора кандидатов, внедрение новых идей, форм и методов работы;
+ б) низкие затраты на привлечение; появление шансов для служебного роста; прозрачность кадровой политики;
- в) более высокие затраты на привлечение кадров; ухудшение социально-психологического климата на предприятии;
- г) ограниченные возможности для выбора кадров; снижение активности рядовых.

52. К достоинствам внешних источников привлечения персонала относят:

+ а) широкие возможности выбора кандидатов, внедрение новых идей, форм и методов работы;
- б) низкие затраты на привлечение; появление шансов для служебного роста; прозрачность кадровой политики;
- в) более высокие затраты на привлечение кадров; ухудшение социально-психологического климата на предприятии;
- г) ограниченные возможности для выбора кадров; снижение активности рядовых.

53. Все источники набора кадров в организации подразделяются на:

- а) внешние и специальные;
+ б) внутренние и внешние;
- в) активные и пассивные;
- г) скрытые и явные.

54. Трудовая адаптация – это:
+ а) взаимное приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно экономическим условиям труда;
- б) взаимное приспособление работника и организации путем постепенного входа сотрудника в новых условиях;
- в) приспособление организации к внешним условиям, которые изменяются;
нет верного ответа.

55. Выделяются следующие направления трудовой адаптации:
+ а) первичная, вторичная;
- б) открытая, закрытая;
- в) внешняя, внутренняя;
- г) профессиональная, социальная.

56. Оценка персонала представляет собой процедуру, которая проводится с целью:
+ а) выявление уровня соответствия личностных качеств работника, количественных и качественных результатов его деятельности определенным требованиям;
- б) выявление уровня личностных и профессиональных качеств работника;
выявление уровня соответствия личностных качеств работника занимаемой должности;
- в) выявление уровня соответствия личностных качеств работника определенным требованиям.

57. Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направленно:
- а) на разработку новых видов продукции;
- б) на определение стратегического курса развития предприятия;
- в) на создание дополнительных рабочих мест;
+ г) на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия.

58. Что включает инвестирование в человеческий капитал?
-а) вкладывание средств в производство;
б) вкладывание средств в новые технологии;
+в) расходы на повышение квалификации персонала;
г) вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия.

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

60 . Функции управления персоналом представляют собой:
+а) комплекс направлений и подходов работы с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;
- б) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;
- в) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;
- г) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия.

61. С качественной стороны процесс текучести кадров характеризуется:
+ а) причинами, факторами и мотивами текучести кадров;
- б) коэффициентом текучести кадров;
- в) факторами и мотивами текучести кадров;
- г) коэффициентом текучести кадров, причинами, факторами и мотивами текучести кадров.

62. Показателями для оценки организационной эффективности управления персоналом предприятия является:

- а) текучесть кадров, соотношения численности управленческого аппарата и других категорий работников;
- б) надежность работы персонала, равномерность загрузки персонала;
- в) уровень трудовой дисциплины, укомплектованность кадрового состава;
+ г) ваш вариант ответа.

63. Показателями для оценки социальной эффективности управления персоналом предприятия является:
+ а) состояние морально психологического климата в трудовом коллективе, средние расходы на кадровые мероприятия в расчете на одного работника; степень удовлетворенности персонала работой;
- б) уровень трудовой дисциплины, укомплектованность кадрового состава;
- в) стоимостная оценка расхождений в результативности труда (определяется разницей оценок результатов труда лучших и средних работников, которые выполняют одинаковую работу);
- г) отношение бюджета подраздела предприятия к численности персонала этого подраздела.

64. Потенциал специалиста – это:
+а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;
- б) здоровье человека;
- в) способность адаптироваться к новым условиям;
- г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства.

65. Специальная комплексная оценка сильных и слабых сторон деятельности работника, проверка степени их соответствия требованиям занимаемой должности – это:
- а) адаптация работника;
+ б) аттестация работника;
- в) оценка персонала;
- г) нет верного ответа.

66. В какой срок времени необходимо сообщать работникам о проведении аттестации:
- а) по меньшей мере за неделю;
+ б) за месяц;
- в) за две недели;
- г) не предупреждаются.

67. Кто заботится подготовкой проведения аттестации:
- а) аттестационная комиссия;
+ б) отдел кадров;
- в) руководство предприятия;
- г) служба приема и размещения.

68. Которая из форм развития должна и может постоянно применяться персоналом в организациях:
- а) стажировка;
- б) краткосрочные курсы;
+ в) самообразование;
- г) изучение передового опыта.

69. В которой из стран в наибольшей мере фирмы, организации заботятся учебой, развитием, повышением квалификации своего персонала:
- а) Германия;
- б) США;
+ в) Япония;
- г) Франция.

70. Какой из перечисленных этапов является начальным в формировании резерва кадров:
- а) изучение, оценка, отбор кандидатов в резерв;
рассмотрение, согласование, утверждение состава резерва;
+ б) определение потребности в руководителях (количественного и должностного состава резерва);
- в) определение уровня готовности лиц из состава резерва и назначения на должности.

71. Процесс высвобождения работников из организации представляет собой:

- а) собой увольнение или отстранение от работы на длительный срок одного или большего числа работников по причине экономического, структурного или технологического характера с целью уменьшения количества занятых либо изменения их профессионально-квалификационного состава;
- б) комплекс мероприятий по соблюдению правовых норм и организационно-психологической поддержке со стороны администрации при увольнении работников предприятия;
- в) устранение лишней численности, несоответствие работников требованиям, снижению дополнительных расходов из-за низкой производительности труда и качества;
+ г) все ответы верны.

72. Процесс высвобождения работников из организации состоит из следующих этапов:
- а) анализ коэффициента текучести кадров; разработка мероприятий по сокращению текучести кадров;
- б) выявление причин, факторов и мотивов текучести кадров; разработка мероприятий по сокращению текучести кадров;
+ в) получение первичной информации о высвобождении; проведение собеседования с работником; анализ причин высвобождения; принятие решение о высвобождении; передача рабочего места и документов, финансовые расчеты с работником, который высвобождается; оформление соответствующих кадровых документов;
- г) нет верного ответа.

73. Основными мотивами текучести кадров на предприятии является:
- а) низкая зарплата; недовольство профессией;
- б) отсутствие ритмичности работы; несоответствие выполняемых работ уровню квалификации;
- в) тяжелые и вредные условия труда; плохие взаимоотношения в коллективе;
+ г) все ответы верны.

74. Выявление мотивов и причин текучести кадров проводится при помощи:
- а) изучения анкетных данных;
- б) беседы с тем, кто высвобождается;
- в) проведения беседы с окружающими увольняющегося;
+ г) все вышеназванные процедуры.

75.Основной специфической особенностью управления персоналом является:
+ а) кадры одновременно могут быть как объектом, так и субъектом управления;
- б) элементами системы управления кадрами являются основные направления, этапы, принципы, виды и формы кадровой работы
-в) направленность управления персоналом на рациональное использование кадров;
- г) определение средств, форм и методов осуществления поставленных целей.

76.Функции управления персоналом представляют собой:
+а) комплекс направлений и подходов работы с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;
- б) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;
- в) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;
- г) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия.

Вопросы / Задания для проверки уровня обученности УМЕТЬ

77.Установите соответствия между понятиями и их определениями:

Должностная инструкция	А. Разъяснение и демонстрация приемов работы опытным сотрудником
Инструктаж	Б. Это характеристики, благодаря которым достигается высокая результативность в той или иной деятельности. В них интегрированы умения, личностные характеристики, мотивация.
Компетенции	В. Основной документ, регламентирующий назначение и место работника в системе управления, его функциональные обязанности, права, ответственность и формы поощрения

-а) 1 - А, 2 - В, 3 - Б;

+б) 1 - В, 2 - Б, 3 - А;
-в) 1 - Б; 2 - А, 3 - В.

78. Установите соответствия между понятиями и их определениями:

1 Движение кадров	А. Это процедура систематической формализованной оценки соответствия деятельности конкретного работника стандарту выполнения работы на данном рабочем месте в данной должности
2 Введение в должность	Б. Повышение в должности или квалификации, переход на другое, равноценное рабочее место, понижение в должности, увольнение. Обеспечивает замещение вакантных мест и соблюдение плановой карьеры работников
3 Аттестация персонала	В. Совокупность процедур, имеющих цель ускорить освоение новичком работы, сократить период адаптации в коллективе, помочь установить контакты с окружающими

-а) 1 - А, 2 - В, 3 - Б;
-б) 1 - В, 2 - Б, 3 - А;
-в) 1 - Б; 2 - А, 3 - В;
+г) 1 - Б, 2 - В, 3 - А.

79.Установите соответствия между понятиями и их определениями:

1. Норма численности работников	А. Это величина затрат рабочего времени, установленная для выполнения работ и их отдельных элементов одним работником или группой работников определенной квалификации в данных организационно-технических условиях
2. Норма выработки	Б. Это их число соответствующего профессионально-квалификационного состава, необходимое для выполнения определенных производственных и управленческих функций или объемов работ. С помощью таких норм определяются число работников, требующихся для обслуживания оборудования, рабочих мест, затраты труда по профессиям, специальностям, группам работ.
3. Норма времени	В. Это объем работы в натуральных единицах (штуках, метрах и проч.), который должен быть выполнен за единицу рабочего времени (смену, месяц и т.н.) одним работником или группой работников определенной квалификации.

-а) 1 - А, 2 - В, 3 - Б;
-б) 1 - В, 2 - Б, 3 - А;
-в) 1 - Б; 2 - А, 3 - В;
+г) 1 - Б, 2 - В, 3 - А.

80.Установите соответствия между понятиями и их определениями:

1. Ротация	А. Превращение индивидуальности в социально функционирующего человека, интеллект, познания, черты характера которого характеризуют его как Личность.
2. Рекрутинг	Б. Внешний и внутренний отбор персонала.
3. Персонализация	В. Перемещение работника для выполнения им тех же обязанностей на новом месте или перестановка для получения новых обязанностей на том же уровне.

-а) 1 - А, 2 - В, 3 - Б;
+б) 1 - В, 2 - Б, 3 - А;
-в) 1 - Б; 2 - А, 3 - В.

81.Установите соответствия между понятиями и их определениями:

1. Хедхантинг	А. Вовлечение персонала в управление фирмой.
2. Стимул	Б. Переманивание лучших работников из других организаций - «охота за головами».
3. Партиципация	В. Побуждение к действию или причина поведения.

-а) 1 - В, 2 - Б, 3 - А;
-б) 1 - Б; 2 - А, 3 – В;

+в) 1 - Б, 2 - В, 3 - А.

82.Установите соответствия между понятиями и их определениями:

1.Вакансия	А. учебная дисциплина, изучающая проблемы формирования и функционирования кадров, кадровой деятельности.
2.Должность	Б. свободная, незамещенная должность в государственных органах, негосударственных организациях, учреждениях, предприятиях.
3.Кадроведение	В. первичный элемент государственной или иной администрации, основа ее организационно-штатной структуры. Должность определяет круг полномочий (задач), которые передаются работнику при ее занятии

-а) 1 - В, 2 - Б, 3 - А;
-б) 1 - Б; 2 - А, 3 – В;
+в) 1 - Б, 2 - В, 3 - А.

83.Установите соответствия между понятиями и их определениями:

1. Руководитель	А. Наиболее общее наименование государственных служащих, обладатель классного чина.
2. Работодатель	Б. Человек, руководящий чем-нибудь, высшая категория должностей.
3. Чиновник	В. Физическое или юридическое лицо, занятое профессиональной деятельностью на самостоятельной основе и постоянно использующее труд наемных работников

-а) 1 - А, 2 – В, 3 - Б;
+б) 1 - В, 2 – Б, 3 - А;
-в) 1 - Б; 2 – А, 3 – В.

84.Установите соответствия между понятиями и их определениями:

1.Фаворитизм	А. Постоянный состав всех работающих в данной организации.
2.Статус	Б. Негативная кадровая практика, при которой продвижение по службе обусловливается не деловыми качествами, а близостью к первому лицу.
3.Штат	В. Состояние, положение физического или юридического лица.

-а) 1 - В, 2 - Б, 3 - А;
-б) 1 - Б; 2 - А, 3 – В;
+в) 1 - Б, 2 - В, 3 - А.

85.Укажите последовательность этапов проведения собеседования при приеме на работу: (2) изучение резюме, (3) тестирование, (1) первичное собеседование, (4) повторное интервью.
- а) 3 – 4 – 2 – 1;
- б) 4 – 2 – 3 – 1;
+ в) 2 – 3 – 1 – 4.

86.Укажите последовательность этапов принятия управленческих решений: (1) постановка целей, (2) оценка альтернатив, (3) принятие окончательного решения, (4) выбор критериев и ограничений, (5) исключение альтернатив, (6) диагностика проблемы.
- а) 3 – 4 – 2 – 1 – 5 – 6;
- б) 4 – 2 – 3 – 1 – 6 – 5;
- в) 2 – 3 – 6 – 4 – 1 – 5;
+ г) 1 – 6 – 4 – 2 – 5 – 3.

87.Установите последовательность основных фаз конфликта: (1) пик конфликта, (2) начальная фаза, (3) фаза подъема, (4) латентная фаза.
- а) 3 – 4 – 2 – 1;
- б) 4 – 2 – 3 – 1;
+ в) 2 – 3 – 1 – 4.

Вопросы / Задания для проверки уровня обученности ВЛАДЕТЬ

88. Часовая тарифная ставка равняется 20 рублей. Фактически отработано 40 часов. Определите заработок работника (ЗП).
- а) 600 руб.;
- б) 900 руб.;

+ в) 800 руб.

89. Дневная тарифная ставка равняется 150 рублей. Фактически отработано три дня. Определите заработок работника (ЗП).

- а) 500 руб.;
+ б) 450 руб.;
+ в) 600 руб.

90. Рабочий изготовил 480 деталей. Норма времени на изготовление одной детали составляет 48 мин. Часовая тарифная ставка 20 руб. Определите расценку (Рсд).

+ а) 16 руб.;
- б) 20 руб.;
- в) 30 руб.

91. Наладчик обслуживает 4 станка со сменной производительностью 25 тонн каждый. Дневная тарифная ставка наладчика 200 руб. Основные рабочие выпустили 3500 тонн продукции. Определите заработок рабочего.

+ а) 7000 руб.;
- б) 2000 руб.;
- в) 12000 руб.

92. Часовая тарифная ставка равняется 30 рублей. Фактически отработано 5 дней. Определите заработок работника (ЗП).

- а) 1500 руб.;
- б) 900 руб.;
+ в) 1200 руб.

93. Часовая тарифная ставка равняется 40 рублей. Фактически отработано 120 часов. Определите заработок работника (ЗП).

- а) 2600 руб.;
- б) 3 900 руб.;
+ в) 4800 руб.

94. Часовая тарифная ставка равняется 60 рублей. Фактически отработано 1 месяц. Определите заработок работника (ЗП).

- а) 15000 руб.;
+ б) 10080 руб.;
- в) 12000 руб.

95. В фирму принимают на работу менеджера высокой квалификации. Ему установлен оклад 20 тыс. руб. в месяц. Решено четверть оклада выплачивать повременно, а из оставшейся суммы определить сдельную расценку в зависимости от динамики товарооборота фирмы. По плану товарооборот за месяц составляет 1200 тыс. руб., а фактический на 900 тыс. руб. больше. Определить величину оплаты труда менеджера за отчетный месяц.

- а) 25000 руб.;
- б) 35000 руб.;
+ в) 31250 руб.

96. Имеются следующие данные по предприятию на планируемый год: выручка от реализации продукции - 3 400 тыс. р., затраты составили - 2 340 тыс. р. Определите прибыль от реализации.

- а) 960 тыс. руб.;
+ б) 1050 тыс. руб.;
- в) 2035 тыс. руб.

97. По плану предприятия на год предусмотрен рост объема товарной продукции на 7% и увеличение численности рабочих на 2%. Фактический уровень производительности труда одного рабочего по отчету прошлого года составил 4200 р. Определите плановый уровень производительности труда.

+ а) 4406 руб.;
- б) 5003 руб.;
+ в) 3275 руб.

98. Объем товарной продукции ЗАО «Рассвет» в отчетном году составил 1 474 тыс. р. Численность персонала - 335 чел. Удельный вес рабочих в общей численности персонала равен 80 %. По

плану на следующий год предусмотрен рост объема производства в связи с увеличением спроса на продукцию предприятия на 5 %, производительность труда рабочих за счет планируемых организационно-технических мероприятий вырастет на 3 %. Определите плановую численность персонала.

+ а) 268 чел.;
- б) 300 чел.;
- в) 175 чел.

99. Имеются следующие данные по предприятию на планируемый год: выручка от реализации продукции - 3 680 тыс. р., себестоимость реализованной продукции - 2 760 тыс. р. Определите прибыль от реализации.

- а) 750 тыс.руб.;
- б) 830 тыс.руб.;
+ в) 920 тыс.руб.

100. Начинающий предприниматель хочет открыть цветочный бизнес. Она собирается потратить 20 тыс. руб. на закупку цветочных горшков. Она хочет купить их оптом по цене 80 руб. за горшок и продать по цене 108 руб. Какую максимальную прибыль она может получить от продажи цветочных горшков?

- а) 27000 руб.;
+ б) 7000 руб.;
- в) 10000 руб

Шкала и критерии оценивания знаний, умений, навыков,
приобретенных в результате изучения дисциплины

Шкала оценивания	Критерии оценки
На зачете	
«Зачтено» (61-100 баллов)	Теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов. Студент исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает материал, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний. В ответе используется дополнительный материал. Все предусмотренные программой задания выполнены. Это подтверждает высокий (продвинутый) уровень достижения планируемых результатов обучения по дисциплине.
«Не зачтено» (менее 61 балла)	Студент не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Необходимые практические компетенции не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному. Это подтверждает отсутствие планируемых результатов обучения по дисциплине.

Методические рекомендации обучающимся по подготовке к промежуточной аттестации:

При подготовке к промежуточной аттестации обучающимся необходимо повторить материал лекционных и практических (семинарских) занятий по отмеченным всем темам. Подготовка к зачёту требует от обучающегося не только повторения пройденного материала на аудиторных занятиях, но поиска и анализа материала, выданного на самостоятельное изучение. Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при ответе во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критерием оценивания при проведении тестирования, является количество верных ответов, которые дал студент на вопросы теста. При расчете количества баллов, полученных студентом по итогам тестирования, используется следующая формула: Б= В/О ×100%, где Б – количество баллов, полученных студентом по итогам тестирования; В – количество верных ответов, данных студентом на вопросы теста; О – общее количество вопросов в тесте.

Баллы, полученные за прохождение теста и за ответы на вопросы, складываются с баллами, набранными студентами за семестр.

5 ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ ОСТАТОЧНЫХ ЗНАНИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Код компетенции
1.	Часть множества не входящих в систему элементов, которые могут влиять на поведение системы или подвергаться ее влиянию.	Что собой представляет внешняя среда системы?	УК-3
2.	Главное направление в работе с кадрами, персоналом в целом, набор основополагающих принципов, которые реализуются руководителями и службой управления персоналом организации. Это стратегическая линия поведения в работе с персоналом.	Дайте определение понятия «кадровая политика»	УК-3
3.	Организации, оказывающие населению платные услуги по трудоустройству.	Что собой представляют внешняя коммерческие биржи труда?	УК-3
4.	Группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели или целей.	Дайте определение понятия «организация»	УК-3
5.	Организации, оказывающие услуги по подбору персонала для фирм-заказчиков.	Что собой представляют рекрутинговые агентства?	УК-3
6.	Совокупность элементов, взаимосвязанных, взаимообусловленных и представляющих целостное образование. Система — обособленная сознанием часть реальности, элементы которой обнаруживают свою общность в процессе взаимодействия.	Дайте определение понятия «система»	УК-3
7.	организационная система, состоящая из двух подсистем: субъекта управления, объекта управления, — а также прямых и обратных связей. Система управления функционирует во внешней среде.	Что собой представляет система управления?	УК-3
8.	Часть системы управления, осуществляющая функции по управлению персоналом.	Что собой представляет система управления персоналом?	УК-3
9.	Генеральное направление действия организации, следование которому в долгосрочной перспективе должно привести ее к цели.	Дайте определение понятия «стратегия»	УК-3
10.	Достижение определенного качества персонала, которое может обеспечить конкурентоспособность и стратегическое развитие предприятия.	В чем заключается цель управления персоналом?	УК-3
11.	Серия мероприятий и действий, осуществляемых предприятием или организацией для выявления из списка заявителей лица или лиц, наилучшим образом подходящих для вакантного места работы и последующего найма.	В чем заключается отбор персонала?	УК-3
12.	Процесс предотвращения негативных воздействий на экономическую безопасность предприятия за счет рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным	Охарактеризуйте понятие кадровой безопасности.	УК-3

	потенциалом и трудовыми отношениями в целом.		
13.	Род трудовой деятельности, занятий, отличающийся характером конечного продукта, предметом труда, технологией, содержанием трудовых функций, требующий определенных качеств и подготовки, являющийся источником существования.	Дайте определение понятия «профессия»	УК-3
14.	Пропаганда профессий, ознакомление с современными видами производства, потребностями национальной и зарубежной экономик в квалифицированных кадрах, содержанием и перспективами развития профессий, формами и условиями их освоения.	Охарактеризуйте понятие профессиональной информации и профессионального просвещения.	УК-3
15.	Целенаправленный процесс изучения и формирования профессиональных интересов, наклонностей и намерений человека с учетом состояния его здоровья, психофизиологических особенностей и общественных потребностей, способствующий осознанному выбору профессии и форм обучения; оказание помощи в профессиональном самоопределении.	Что собой представляет процесс профессиональной консультации?	УК-3
16.	Система методов и приемов проведения медицинского обследования и психофизиологической диагностики личности с целью оказания помощи в выборе профессии, наиболее соответствующей состоянию здоровья и индивидуальным особенностям	Охарактеризуйте понятие профессионального подбор.	УК-3
17.	Определение степени профессиональной пригодности человека к конкретной профессии. Пригодность к профессии (работе) устанавливается с учетом степени соответствия индивидуальных психофизиологических и моральных качеств, уровня образования, специальных знаний, умений и навыков.	Охарактеризуйте понятие профессионального отбора.	УК-3
18.	Состоит в том, чтобы помочь человеку (главным образом молодому) выбрать профессию, которая в наибольшей степени отвечала бы как потребностям производства, так и способностям, психофизиологическим особенностям человека. Профессиональная ориентация реализуется в формах профинформации, профконсультации, профподбора, профадаптации.	В чем заключается профориентация?	УК-3
19.	Совокупность приемов и способов, алгоритмов реализации научных знаний для преобразования социальных объектов, организации их социальной среды, тиражирования положительного опыта в соответствии с поставленными целями.	Что собой представляют социальные технологии?	УК-3
20.	Соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работода-	Охарактеризуйте понятие трудового договора.	УК-3

	тель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.		
21.	Процесс приспособления работника к условиям внешней и внутренней среды.	Охарактеризуйте процесс адаптации.	УК-3
22.	Последовательная смена стадий развития карьеры, продвижение в профессиональном и должностном плане в пределах одного предприятия. Здесь выделяется еще и такой тип, как центростремительная карьера — движение к ядру, руководству предприятия (приглашение на недоступные для других совещания, встречи, выполнение отдельных поручений и т. п.).	Что собой представляет внутриорганизационная карьера?	УК-3
23.	Система последовательных взаимосвязанных этапов деятельности руководителя, имеющих определенные целевые назначения и временные границы.	Что собой представляет вступление руководителя в должность?	УК-3
24.	В широком понимании этого слова означает успешное продвижение в области общественной, служебной, научной или производственной деятельности, достижение известности, славы и т. д.	Дайте определение понятия «карьера».	УК-3
25.	Отражение борьбы противоположностей на уровне личностей, групп, социума в целом. Конфликт сопряжен с острыми эмоциональными переживаниями. Избежать их невозможно, значит, нужно ими управлять.	Дайте определение понятия «конфликт».	УК-3
26.	Перелом, тяжелое переходное состояние.	Что собой представляет кризис?	УК-3
27.	Метод развития социологического воображения, разработанный Р. Миллсом, позволяет увидеть связь течения собственной жизни, карьеры с определяющими и формирующими их факторами.	В чем заключается метод развития социологического воображения?	УК-3
28.	Набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и выражающихся в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры поведения и действий.	Дайте определение организационной культуры.	УК-3
29.	Планирование карьеры решает следующие задачи: обеспечение реальной связи между воз-	На что направлено планирование карьеры?	УК-3

	можностями индивидуума и его стремлением к повышению профессионализма, к самоутверждению, к изменению социального статуса; развитие организационной и социальной структур организации.		
30.	Профессиональная адаптация — полное и успешное овладение новой профессией, то есть привыкание, приспособление к содержанию и характеру труда, включая условия и организацию. Она выражается в определенном уровне овладения профессиональными знаниями и навыками, в умении, в соответствии характера личности характеру профессии.	Дайте определение профессиональной адаптации.	УК-3
31.	Профессиональная карьера — становление работника как профессионала, квалифицированного специалиста в своей отрасли деятельности, которое происходит на протяжении всей трудовой жизни работника. Может реализовываться на различных предприятиях.	Дайте определение профессиональной карьеры.	УК-3
32.	Адаптация к трудовой деятельности на уровне организма работника как целого, результатом чего становятся меньшие изменения его функционального состояния (меньшее утомление, приспособление к высоким физическим нагрузкам и т. п.).	Что представляет собой психофизическая адаптация?	УК-3
33.	Группа работников, отобранных для выдвижения на руководящие должности (должности с большим объемом ответственности) по результатам оценки их профессиональных знаний, умений и компетенций, деловых и личных качеств.	Кто входит в резерв руководящих кадров?	УК-3
34.	Адаптация к ближайшему социальному окружению в коллективе, к традициям и неписаным нормам коллектива, к стилю работы руководителей, к особенностям межличностных отношений, сложившихся в коллективе. Она означает включение работника в коллектив как равноправного, принимаемого всеми его членами.	Что представляет собой социально-психологическая адаптация человека к производственной деятельности?	УК-3
35.	Индивидуальная последовательность важнейших перемен труда, связанных с изменением положения работника по вертикальной шкале сложности труда или на социальной лестнице рабочих мест.	Дайте определение трудовой карьеры.	УК-3
36.	Определение степени соответствия уровня квалификации работника квалификации выполняемой им работы (функции).	Что представляет собой аттестация?	УК-3
37.	Аутплейсмент (англ. outplacement) — комплекс мер, позволяющих провести процедуру сокращения штата с наименьшими материальными и моральными потерями и для компании, и для работников.	Дайте определение понятия «аутплейсмент».	УК-3

38.	Методы оценки позволяют выявить элементы, составляющие содержание оценки, и измерить величину (или степень наличия) оцениваемых качеств с помощью показателей.	На что направлены методы оценки?	УК-3
39.	Оценка работника представляет собой процедуру, проводимую с целью выявления степени соответствия личных качеств работника, количественных и качественных результатов его деятельности определенным требованиям, предъявляемым должностными обязанностями, характером и содержанием труда, а также требованиям, обусловленным эффективной организацией производства, использованием наиболее рациональных методов работы, технических средств и т. д.	Что представляет собой оценка работника?	УК-3
40.	Характеристика содержит описание специфических черт, свойств, присущих личности аттестуемого работника.	Дайте определение понятия «характеристика».	УК-3
41.	Группа людей, дополняющих и взаимозаменяющих друг друга в ходе достижения поставленных целей. Команда выступает в качестве особой формы организации людей, основанной на продуманном позиционировании участников, имеющих общее видение ситуации и стратегических целей организации и владеющих отработанными процедурами взаимодействия.	Дайте определение понятия «команда».	УК-3
42.	Процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организации, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал. Этапы командообразования: подготовительный, формирование образа желаемого будущего, позиционирование.	Какие финансовые источники могут выступать источниками дивидендов?	УК-3
43.	Вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.	Дайте определение понятия «заработная плата».	УК-3
44.	Результаты, которые определяют эффективную работу, то есть те аспекты работы, в которых человек является компетентным.	Дайте определение понятия «компетентность».	УК-3
45.	Модели поведения, используемые для того, чтобы достичь желаемых результатов, то есть те аспекты личности человека, которые дают возможность ему быть компетентным при выполнении какой-либо работы.	Дайте определение понятия «компетенции».	УК-3
46.	Непрерывное профессиональное обучение — организованный, устойчивый и периодический процесс формирования востребованных компетенций работника, определяемых	В чем заключается непрерывное профессиональное обучение?	УК-3

	условиями его настоящей и будущей профессиональной деятельности.		
47.	Целенаправленный процесс воспитания и обучения в интересах личности, общества, государства, сопровождающийся констатацией достижений гражданином (обучающимся) установленных государством образовательных уровней (образовательных цензов).	Дайте определение понятия «образование».	УК-3
48.	Вид обучения с целью получения новой профессии.	Что представляет собой переподготовка?	УК-3
49.	Вид обучения с целью расширения и углубления теоретических и практических профессиональных знаний, умений и навыков для служебного и квалификационного продвижения.	Дайте определение понятия «повышение квалификации».	УК-3
50.	Вид обучения с целью получения профессиональных знаний, умений и навыков, необходимых для овладения профессией или занятия должности.	Дайте определение понятия «профессиональная подготовка».	УК-3
51.	А	Предметом науки управления персоналом является: А) изучение отношений руководства организации с сотрудниками, а также между ними с целью наиболее полного и более эффективного использования их потенциала; Б) анализ межличностных отношений в коллективе; В) совокупность методов по повышению производительности труда в организации; Г) исследование рынка рабочей силы в определенном регионе с целью наиболее полного и более эффективного использования ее потенциала.	УК-3
52.	Г	Процесс управления персоналом включает: А) привлечение и отбор кадров в организацию; Б) оценку и обучение персонала; В) высвобождение персонала; Г) все ответы верны.	УК-3
53.	Г	Управление персоналом - это: А) совокупность методов по повышению производительности труда в организации; Б) система влияния на претендентов и сотрудников организации с целью повышения эффективности их использования; В) анализ межличностных отношений в коллективе;	УК-3

		Г) совокупность всех управленческих решений и видов деятельности, которые непосредственно связаны с организацией влияния на людей, которые работают на предприятии или в учреждении.	
54.	А	«Персонал» – это: А) это личный состав предприятий, включающий всех наемных работников, а также работающих собственников и совладельцев, работающих на обеспечение целей предприятия; Б) часть населения страны, которая владеет необходимым физическим развитием, знаниями и практическим опытом для работы в народном хозяйстве; В) способность человека к труду, то есть совокупность его физических и духовных сил, которые применяются им в процессе производства Г) совокупность квалифицированных сотрудников организации, которые прошли профессиональную подготовку и имеют специальное образование.	УК-3
55.	А	Как Вы понимаете категорию «трудовые ресурсы»: А) трудоспособная часть населения страны обоих полов, которая в силу своих психофизиологических и интеллектуальных качеств способна производить материальные блага или услуги; Б) способность человека к труду, то есть совокупность его физических и духовных сил, которые применяются им в процессе производства совокупность квалифицированных сотрудников организации, которые прошли профессиональную подготовку и имеют специальное образование; В) личный состав сотрудников предприятия, организации или часть данного состава, которая является группой по профессиональным или другим признакам.	УК-3
56.	Г	Понятие «кадры организации» включает: А) личный состав сотрудников предприятия, организации или часть данного состава, которая является группой по профессиональным или дру-	УК-3

		гим признакам; Б) часть населения страны, которая владеет необходимым физическим развитием, знаниями и практическим опытом для работы в народном хозяйстве; В) способность человека к труду, то есть совокупность его физических и духовных сил, которые применяются им в процессе производства; Г) штатный состав квалифицированных сотрудников предприятий, государственных учреждений, профессиональных, общественных организаций.	
57.	А	В историческом развитии управления персоналом можно выделить последовательное изменение следующих современных концепций: А) управление трудовым ресурсами, управление персоналом, управление человеческими ресурсами, управление человеком; Б) управление персоналом, управление кадрами, управление человеком; В) менеджмент персонала, управления трудовыми ресурсами; Г) управления человеческими ресурсами, управления человеком.	УК-3
58.	Б	К основным категориям персонала предприятия принадлежат: А) рабочие, специалисты, руководители; Б) руководители, специалисты, служащие; В) служащие, основные рабочие, руководители; Г) инженеры, специалисты, вспомогательные рабочие.	УК-3
59.	А	Основной специфической особенностью управления персоналом является: А) кадры одновременно могут быть как объектом, так и субъектом управления; Б) элементами системы управления кадрами являются основные направления, этапы, принципы, виды и формы кадровой работы направленность управления персоналом на рациональное использование кадров; В) определение средств, форм и методов осуществления поставленных	УК-3

		целей.	
60.	Б	Методы управления персоналом разделяются на следующие группы: А) организационные, экономические, психологические; Б) административные, экономические, социально-психологические; В) экономические, психологические, социальные; Г) административные, социальные, психологические.	УК-3
61.	А	Что определяет штатную структуру персонала? А) количественно-профессиональный состав персонала, размеры оплаты труда фонд заработной платы работников; Б) состав и деление творческих, коммуникативных и поведенческих ролей между отдельными работниками; В) классификацию работников в зависимости от выполняемых функций совокупность групп, классифицированных по социальным признакам (возраст, образование, семейное положение).	УК-3
62.	Б	Что определяет ролевая структура персонала? А) количественно-профессиональный состав персонала, размеры оплаты труда фонд заработной платы работников; Б) состав и деление творческих, коммуникативных и поведенческих ролей между отдельными работниками; В) классификацию работников в зависимости от выполняемых функций совокупность групп, классифицированных по социальным признакам (возраст, образование, семейное положение).	УК-3
63.	Б	Профессия – это: А) определенный вид трудовой деятельности на предприятии; Б) комплекс специальных теоретических знаний и практических навыков, приобретенных человеком в результате специальной подготовки и опыта работы в данной области, которые позволяют осуществлять соответствующий вид деятельности; В) уровень специальных знаний	УК-3

		определенной работы; Г) уровень практических навыков определенной работы.	
64.	А	Квалификация работника – это: А) уровень профессиональной подготовки работника, наличие специальных знаний, умений и навыков для выполнения определенной работы; Б) определенный вид трудовой деятельности, которой владеет работник уровень практических навыков и умений работника; В) специальные знания, умения и навыки работника для выполнения определенной работы на должности.	УК-3
65.	А	Совокупность людей, объединенных общей целью и деятельностью, единством интересов, взаимной ответственностью каждого, отношениями сотрудничества и взаимопомощи – это: А) трудовой коллектив; Б) социальная группа; В) неформальная организация; Г) нет верного ответа.	УК-3
66.	А	Что такое социальная группа? А) относительно устойчивая совокупность людей, которая имеет общие интересы, ценности и нормы поведения; Б) объединение граждан для достижения определенных политических целей; В) это совокупность людей, сгруппированных в зависимости от размера заработной платы; Г) неформальная группа коллектива предприятия, которая противодействует руководству.	УК-3
67.	А	Первичной функцией трудового коллектива является: А) выполнение определенных заданий, которые способствуют достижению целей предприятия; Б) подготовка и воспитание будущих специалистов; В) образование новых подразделов предприятия и расширения его сферы влияния; Г) мотивация работников.	УК-3
68.	А	Каким признакам должна удовлетворять группа, чтобы стать коллективом?	УК-3

		А) всем отмеченным; Б) наличие общей цели у членов коллектива; В) психологическое признание членами группы друг друга и отождествление себя с ней; Г) постоянство взаимодействия в течение всего времени существования группы.	
69.	А	На какой стадии развития трудового коллектива формируется актив, который совмещает большинство его членов, начинают складываться традиции, общественное мнение? А) становление; Б) зрелость; В) стабилизация; Г) рост.	УК-3
70.	В	Сформированная система руководящих убеждений, принципов и технологий в жизнедеятельности предприятия – это: А) организационная культура; Б) групповые нормы; В) корпоративная культура; Г) сплоченность группы.	УК-3
71.	Г	Стадиями развития трудового коллектива является: А) зарождение, зрелость, активность, старение; Б) становление, зрелость, упадок, старение; В) формирование, стабильность, зрелость, упадок; Г) формирование, становление, зрелость, старение.	УК-3
72.	Г	Чем обусловлена сплоченность коллектива: А) притяжением людей друг к другу в поисках помощи или поддержки в процессе достижения тех или иных целей; Б) взаимными эмоциональными преимуществами; В) пониманием роли коллектива в обеспечении тех или иных гарантий; Г) все ответы верны.	УК-3
73.	Г	Наличие каких качеств препятствуют формированию сплоченной группы: А) умение слушать, сочувствовать; готовность помогать другим; Б) умение найти общую точку зрения, общие ценности и интересы; В) стремление избежать конфликтов;	УК-3

		Г) желание доминировать и (или) постоянно вступать в спор.	
74.	А	Какие документы регулируют деятельность предприятия в целом? А) устав, учредительный договор, правила внутреннего трудового распорядка; Б) положение о подразделах, моделях рабочих мест, должностных инструкциях, контрактах; В) матрица функций, графики процессов, технологические карты; Г) делопроизводство, документы, классификаторы, типичные бланки данных.	УК-3
75.	А	Какова основная цель кадровой политики организации? А) своевременное обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства, состоянием рынка труда; Б) минимизация расходов на рабочую силу; В) создание максимального количества рабочих мест; Г) планирование перспективной потребности в кадрах и их своевременная подготовка.	УК-3
76.	А	Кадровую политику организации определяют, как: А) система принципов, идей, требований, которые определяют основные направления работы с персоналом, формы и методы; Б) совокупность взаимоувязанных практических действий, процессов и операций относительно людей в организации; В) направленность, последовательность, соблюдение статей трудового законодательства, равенство, отсутствие дискриминации разных категорий персонала; Г) анализ структуры персонала и прогнозирования его развития.	УК-3
77.	Г	Кадровая работа сводится к единству таких подсистем: А) анализ, планирование и использование кадров; Б) отбор, расстановка и непосред-	УК-3

<table>
<tr><td></td><td></td><td>ственная учеба персонала;
В) мотивация, адаптация и освобождение работников;
Г) анализ, планирование и использование кадров, отбор, расстановка и непосредственная учеба персонала.</td><td></td></tr>
<tr><td>78.</td><td>А</td><td>Механизм реализации кадровой политики предприятия – это:
А) система планов, норм и нормативов, организационных, административных, социальных, экономических и других мероприятий, направленных на решение кадровых проблем и удовлетворения потребностей предприятия в персонале;
Б) система управления персоналом;
В) кадровая политика;
Г) кадровая стратегия.</td><td>УК-3</td></tr>
<tr><td>79.</td><td>Г</td><td>К внутренним факторам, которые определяют кадровую политику предприятия, не относятся:
А) цели предприятия;
Б) стиль управления, качественные характеристики трудового коллектива;
В) условия труда;
Г) состояние экономической конъюнктуры.</td><td>УК-3</td></tr>
<tr><td>80.</td><td>Г</td><td>Кадровая политика классифицируется на следующие типы:
А) активная и реактивная;
Б) пассивная и превентивная;
В) рациональная и авантюристская;
Г) все ответы верны.</td><td>УК-3</td></tr>
<tr><td>81.</td><td>1 - В, 2 - А, 3 - Б</td><td>Установите соответствие между понятиями и определениями
<table><tr><td>1.Должностная инструкция</td><td>А. Разъяснение и демонстрация приемов работы опытным сотрудником</td></tr><tr><td>2.Инструктаж</td><td>Б. Это характеристики, благодаря которым достигается высокая результативность в той или иной деятельности. В них интегрированы умения, личностные характеристики, мотивация.</td></tr><tr><td>3.Компетенции</td><td>В. Основной документ, регламентирующий назначение и место работника в</td></tr></table></td><td>УК-3</td></tr>
</table>

			системе управления, его функциональные обязанности, права, ответственность и формы поощрения	
82.	1 - Б, 2 - В, 3 - А	Установите соответствие между понятиями и определениям		УК-3
		1 Движение кадров	А. Это процедура систематической формализованной оценки соответствия деятельности конкретного работника стандарту выполнения работы на данном рабочем месте в данной должности	
		2 Введение в должность	Б. Повышение в должности или квалификации, переход на другое, равноценное рабочее место, понижение в должности, увольнение. Обеспечивает замещение вакантных мест и соблюдение плановой карьеры работников	
		3 Аттестация персонала	В. Совокупность процедур, имеющих цель ускорить освоение новичком работы, сократить период адаптации в коллективе, помочь установить контакты с окружающими	
83.	1 - Б, 2 - В, 3 - А	Установите соответствие между понятиями и определениями		УК-3
		1. Норма численности работников	А. Это величина затрат рабочего времени, установленная для выполнения работ и их отдельных элементов одним работником или группой работников определенной квалификации в данных организационно-технических условиях	
		2. Норма	Б. Это их число со-	

		выработки	ответствующего профессионально-квалификационного состава, необходимое для выполнения определенных производственных и управленческих функций или объемов работ. С помощью таких норм определяются число работников, требующихся для обслуживания оборудования, рабочих мест, затраты труда по профессиям, специальностям, группам работ.	
		3. Норма времени	В. Это объем работы в натуральных единицах (штуках, метрах и проч.), который должен быть выполнен за единицу рабочего времени (смену, месяц и т.н.) одним работником или группой работников определенной квалификации.	
84.	1 - В, 2 - Б, 3 - А	Установите соответствие между понятиями и определениями		УК-3
		1. Ротация	А. Превращение индивидуальности в социально функционирующего человека, интеллект, познания, черты характера которого характеризуют его как Личность.	
		2. Рекрутинг	Б. Внешний и внутренний отбор персонала.	
		3. Персонализация	В. Перемещение работника для выполнения им тех же обязанностей на новом месте или перестановка для получения новых обязанностей на том же уровне.	
85.	1 - Б, 2 - В, 3 - А	Установите соответствие между по-		УК-3

<table>
<tr><td></td><td></td><td>нятиями и определениями<table><tr><td>1. Хедхантинг</td><td>А. Вовлечение персонала в управление фирмой.</td></tr><tr><td>2. Стимул</td><td>Б. Переманивание лучших работников из других организаций - «охота за головами».</td></tr><tr><td>3. Партиципация</td><td>В. Побуждение к действию или причина поведения.</td></tr></table></td><td></td></tr>
<tr><td>86.</td><td>1 - Б, 2 - В, 3 - А</td><td>Установите соответствие между понятиями и определениями<table><tr><td>1.Вакансия</td><td>А. учебная дисциплина, изучающая проблемы формирования и функционирования кадров, кадровой деятельности.</td></tr><tr><td>2.Должность</td><td>Б. свободная, незамещенная должность в государственных органах, негосударственных организациях, учреждениях, предприятиях.</td></tr><tr><td>3.Кадроведение</td><td>В. первичный элемент государственной или иной администрации, основа ее организационно-штатной структуры, определяет круг полномочий (задач), которые передаются работнику при ее занятии.</td></tr></table></td><td>УК-3</td></tr>
<tr><td>87.</td><td>1 - В, 2 – Б, 3 - А</td><td>Установите соответствие между понятиями и определениям<table><tr><td>1. Руководитель</td><td>А. Наиболее общее наименование государственных служащих, обладатель классного чина.</td></tr><tr><td>2. Работодатель</td><td>Б. Человек, руководящий чем-нибудь, высшая категория должностей.</td></tr><tr><td>3. Чиновник</td><td>В. Физическое или юридическое лицо, занятое профессиональной деятельностью на самостоя-</td></tr></table></td><td>УК-3</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td><table><tr><td></td><td>тельной основе и постоянно использующее труд наемных работников.</td></tr></table></td><td></td></tr>
<tr><td>88.</td><td>1 - Б, 2 - В, 3 - А</td><td>Установите соответствие между понятиями и определениями<table><tr><td>1.Фаворитизм</td><td>А. Постоянный состав всех работающих в данной организации.</td></tr><tr><td>2.Статус</td><td>Б. Негативная кадровая практика, при которой продвижение по службе обусловливается не деловыми качествами, а близостью к первому лицу.</td></tr><tr><td>3.Штат</td><td>В. Состояние, положение физического или юридического лица.</td></tr></table></td><td>УК-3</td></tr>
<tr><td>89.</td><td>1 - А, 2 - В, 3 – Б.</td><td>Установите соответствие между видами карьеры и их определениями<table><tr><td>1. Внутриорганизационная карьера</td><td>А. Последовательная смена стадий развития карьеры, продвижение в профессиональном и должностном плане в пределах одного предприятия. Здесь выделяется еще и такой тип, как центростремительная карьера — движение к ядру, руководству предприятия (приглашение на недоступные для других совещания, встречи, выполнение отдельных поручений и т. п.).</td></tr><tr><td>2. Профессиональная карьера</td><td>Б. Индивидуальная последовательность важнейших перемен труда, связанных с изменением положения работника по вертикальной шкале сложности труда или на социальной лест-</td></tr></table></td><td>УК-3</td></tr>
</table>

			нице рабочих мест.	
		3. Трудовая карьера	В. Становление работника как профессионала, квалифицированного специалиста в своей отрасли деятельности, которое происходит на протяжении всей трудовой жизни работника. Может реализовываться на различных предприятиях.	
90.	1 - А, 2 - В, 3 – Б.	Установите соответствие между формами адаптации и их определениями		УК-3
		1. Социально-психологическая адаптация	А. Адаптация к ближайшему социальному окружению в коллективе, к традициям и неписаным нормам коллектива, к стилю работы руководителей, к особенностям межличностных отношений, сложившихся в коллективе. Она означает включение работника в коллектив как равноправного, принимаемого всеми его членами.	
		2. Психофизиологическая адаптация	Б. Полное и успешное овладение новой профессией, то есть привыкание, приспособление к содержанию и характеру труда, включая условия и организацию. Она выражается в определенном уровне овладения профессиональными знаниями и навыками, в умении, в соответствии характера личности характеру профессии.	
		3. Профессиональная	В. Адаптация к трудовой деятельности	

		адаптация	на уровне организма работника как целого, результатом чего становятся меньшие изменения его функционального состояния (меньшее утомление, приспособление к высоким физическим нагрузкам и т. п.).	
91.	1 - В, 2 - А, 3 – Б.	Установите соответствие между понятиями и их определениями		УК-3
		1. Процедура оценки	А. позволяют выявить элементы, составляющие содержание оценки, и измерить величину (или степень наличия) оцениваемых качеств с помощью показателей.	
		2. Методы оценки	Б. представляет собой процедуру, проводимую с целью выявления степени соответствия личных качеств работника, количественных и качественных результатов его деятельности определенным требованиям, предъявляемым должностными обязанностями, характером и содержанием труда, а также требованиям, обусловленным эффективной организацией производства, использованием наиболее рациональных методов работы, технических средств и т. д.	
		3. Оценка работника	В. решает вопросы о месте, частоте оценки, оценщиках, выборе технических средств и об оформлении результатов.	
92.	1 – В, 2 – Б, 3 – А	Установите соответствие между по-		УК-3

		нятиями и их определениями 1.Переподготовка — А. Вид обучения с целью получения профессиональных знаний, умений и навыков, необходимых для овладения профессией или занятия должности. 2.Повышение квалификации — Б. Вид обучения с целью расширения и углубления теоретических и практических профессиональных знаний, умений и навыков для служебного и квалификационного продвижения. 3.Профессиональная подготовка — В. Вид обучения с целью получения новой профессии.	
93.	1 – 6 – 4 – 2 – 5 – 3.	Укажите последовательность этапов принятия управленческих решений: (1) постановка целей, (2) оценка альтернатив, (3) принятие окончательного решения, (4) выбор критериев и ограничений, (5) исключение альтернатив, (6) диагностика проблемы.	УК-3
94.	2 – 3 – 1 – 4.	Укажите последовательность этапов проведения собеседования при приеме на работу: (2) изучение резюме, (3) тестирование, (1) первичное собеседование, (4) повторное интервью.	УК-3
95.	2 – 3 – 1 – 4.	Установите последовательность основных фаз конфликта: (1) пик конфликта, (2) начальная фаза, (3) фаза подъема, (4) латентная фаза.	УК-3
96.	корпоративное – максимальной - всех-стандартов	Вставьте пропущенные слова в текст. _____ управление — система взаимодействия, которая отражает интересы органов управления компании, акционеров, заинтересованных лиц и направлена на получение _____ прибыли от _____ видов деятельности компании в соответствии с действующим законодательством с учетом международных _____.	УК-3
97.	поведения – элементы - культуры	Вставьте пропущенные слова в текст. Фирменный стиль — один из регуляторов _____корпорации и	УК-3

		ее сотрудников, включающий _____организационной культуры и отражающий устойчиво воспроизводимые отличительные черты общения, уклада труда, манеры поведения, привычки, склонности и т. п., свойственные корпорации (фирме) и выявляющие своеобразие ее духовной_____, направленности ее деятельности.	
98.	язык – совместной – организации - целей	Вставьте пропущенные слова в текст. _____организации — слова, выражения, сленг, профессиональная лексика — совокупность вербальных символов, которые вырабатываются при _____деятельности людей в_____, облегчая взаимопонимание в процессе достижения_____.	УК-3
99.	Трудовой договор – работодателем – Трудовым - трудового	Вставьте пропущенные слова в текст. _____— соглашение между _____и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные _____кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы _____ права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.	УК-3
100.	Персоналом – конкурентоспособность - предприятия	Вставьте пропущенные слова в текст. Цель управления _____— достижение определенного качества персонала, которое может обеспечить _____и стратегическое развитие_____.	УК-3

Шкала и критерии оценивания знаний, умений, навыков
по результатам проверки остаточных знаний по дисциплине

Шкала	Критерии оценки

оценивания	
«Зачтено»	Обучающийся выполнил 70 % и более заданий диагностической работы, сформированной из фонда оценочных средств для проверки остаточных знаний по дисциплине, что позволяет подтвердить достижение обучающимся планируемых результатов обучения по дисциплине в виде знаний, умений, навыков
«Не зачтено»	Обучающийся выполнил менее 70 % заданий диагностической работы, сформированной из фонда оценочных средств для проверки остаточных знаний по дисциплине

Методические рекомендации обучающимся
по подготовке к проверке остаточных знаний по дисциплине

Одной из объективных форм контроля знаний обучающихся является проверка их остаточных знаний. Остаточные знания – это та часть изученного материала, которая достаточно долго остается в памяти. Обеспечение высокого уровня остаточных знаний следует рассматривать как главную цель учебного процесса, а сам этот уровень – как показатель конечных результатов совместной работы преподавателя и обучающегося. Остаточные (как и вообще любые) знания имеют в своей основе три компонента: запоминание материала, его понимание и умение применять в практической деятельности.

Выделяют четыре вида получаемых в процессе обучения сведений:

- подлежащие запоминанию и усвоению надолго (остаточные знания) – это активный запас знаний в последующей профессиональной деятельности и в жизни вообще;
- неизбежно забываемые, но оставляющие следы в запасниках сознания и легко восстанавливаемые в случае необходимости – это пассивный запас знаний, являющийся в определенной степени резервом активного запаса;
- запоминаемые на короткое время и необходимые для обеспечения усвоения других материалов курса (вспомогательные знания);
- знания, выполняющие те же функции, что и предыдущие, но по отношению к материалам других дисциплин.

Подготовка к проверке остаточных знаний заключается в установлении сроков ее проведения, в выборе объектов и форм проверки, в составлении вопросов для студентов.

Наиболее удобная форма проверки – проведение письменной контрольной работы либо письменные (интерактивные) ответы на вопросы тестов, соответствующих специфике дисциплины. Оптимальным является применение тестов в сочетании с другими формами контроля. Это обеспечивает максимально объективные оценки, как усвоению содержания обучения, так и мыслительной деятельности обучающегося.

Вопросы для проверки остаточных знаний составляются заблаговременно ведущим преподавателем по дисциплине. Количество и характер вопросов должны быть такими, чтобы на них можно было ответить в оптимальные сроки. Вопросы для проверки остаточных знаний должны существенно отличаться от вопросов к билетам для промежуточной аттестации. Во-первых, в отличие от экзаменов и зачетов проверка остаточных знаний предусматривает выявление данных в укрупненном виде, без деталей и точных количественных характеристик. Во-вторых, для того чтобы создать условия для более полного проявления обучающимися своих знаний, следует, по возможности, избавлять их от необходимости вспоминать то, что помнить не обязательно, а основные усилия направлять на раскрытие понимания соответствующих вопросов.

Подготовка обучающихся к проверке остаточных знаний по дисциплине включает в себя повторение лекционного материала по дисциплине, изучение нормативно-правовых актов и рекомендованной литературы по дисциплине.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Департамент координации деятельности организаций
в сфере сельскохозяйственных наук
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Волгоградский государственный аграрный университет»

Факультет прикладной экономики и управления
наименование факультета

УТВЕРЖДАЮ
Декан факультета прикладной экономики и управления
_____ Н.Н. Балашова
26 апреля 2024 г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ ВОЛГОГРАДСКИЙ ГАУ
СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП
Кому выдана: ФГБОУ ВО "Волгоградский ГАУ"
Сертификат: № 62779b0bd0def72831f4306ac8254e13
Владелец: Балашова Наталья Николаевна
Действителен: с 30.06.2025 по 23.09.2026

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Б1.В.ДВ.02.01 Персонал-технологии в сфере гостеприимства
индекс и наименование дисциплины

Кафедра Туристская индустрия и регионоведение
Уровень высшего образования Магистратура
бакалавриат / специалитет / магистратура
Направление подготовки 43.04.02 Туризм
шифр и наименование направления подготовки (специальности)
Направленность (профиль) «Стратегическое управление в индустрии гостеприимства»
наименование направленности (профиля) программы
Форма обучения очная, заочная
очная / очно-заочная / заочная
Год начала реализации образовательной программы 2023

Волгоград
2024

Автор(ы):

доцент _____ А.Ю. Ицкович
должность *подпись* *инициалы фамилия*

Оценочные материалы по дисциплине согласованы с руководителем основной профессиональной образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 43.04.02 Туризм
шифр и наименование направления подготовки (специальности)
направленность (профиль) «Стратегическое управление в индустрии гостеприимства»
наименование направленности (профиля) программы

доцент _____ Т.Л. Косульникова
должность *подпись* *инициалы фамилия*

Оценочные материалы по дисциплине обсуждены и одобрены на заседании кафедры
Менеджмент и логистика в АПК
наименование кафедры

Протокол № 8 от 22 апреля 2024 г.
дата

Заведующий кафедрой _____ А.А. Карпова
подпись *инициалы фамилия*

Оценочные материалы по дисциплине обсуждены и одобрены на заседании методической комиссии Факультета прикладной экономики и управления
наименование факультета

Протокол № 8 от 26 апреля 2024 г.
дата

Председатель
методической комиссии факультета _____ Т.В. Даева
подпись *инициалы фамилия*

1 ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОЦЕНКИ УРОВНЯ ПОДГОТОВЛЕННОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ К ИЗУЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Тестовые задания для оценки уровня подготовленности обучающихся к изучению дисциплины

1. Управление персоналом – это:
– а) управление процессами, происходящими в организмах;
– б) управление деятельностью;
+ в) процесс, посредством которого разрозненные человеческие ресурсы объединяются в единую систему для достижения поставленной цели.
2. Внутренними факторами, влияющими на управление персоналом организации, являются:
– а) задачи кадровой службы;
+ б) корпоративная культура;
– в) законодательство.
3. Внешними факторами, влияющими на управление персоналом организации, являются:
+ а) ситуация на рынке труда;
– б) цели организации;
– в) деятельность служб занятости.
4. _____ - это специалист по организации и управлению трудом других людей, обладающий полномочиями по принятию решений в конкретной сфере.
+ а) менеджер;
– б) лидер;
– в) предприниматель.
5. Роль диагностики в процессе управления:
– а) дает наиболее полную характеристику цели управления;
+ б) позволяет определить проблему на основе оценки ситуации;
– в) определяет необходимость и ценность информации для разработки управленческого решения.
6. В чем заключается главная миссия предприятия ……
+ а) произвести продукцию или услуги, необходимые потребителями;
– б) получить прибыль;
– в) выполнять законы, нормы и правила.
7. Потребности, не входящие в иерархию потребностей по Маслоу:
– а) физиологические;
+ б) власти;
– в) безопасности.
8. _____ - это способность оказывать влияние на отдельные личности и группы и направлять их усилие на достижение целей организации.
– а) власть;
+ б) лидерство;
– в) устрашение.
9. Креативная мотивация……
– а) означает работу по приказам, командам, т. е. по прямому принуждению;
+ б) соответствует потребности персонала в творчестве, создании нового во всех сферах деятельности;
– в) отражает потребности в карьерном росте, лидерстве, а также в признании коллег за достижения в науке, изобретательстве и других сферах.
10. Роль лидера - ….
+ а) отвечает за мотивацию подчиненных и набор, подготовку кадров и сопутствующие этим задачам вопросы;
– б) обеспечивает работу саморазвивающейся сети внешних контактов и источников информации;
– в) постоянно собирает разнообразные сведения специализированного для своей работы характера, поступающие как из внешней среды, так и изнутри организации.
11.Чем обусловлена сплоченность коллектива:

- а) притяжением людей друг к другу в поисках помощи или поддержки в процессе достижения тех или иных целей;
- б) взаимными эмоциональными преимуществами;
- в) пониманием роли коллектива в обеспечении тех или иных гарантий;
+ г) все ответы верны.

12.Наличие каких качеств препятствуют формированию сплоченной группы:
- а) умение слушать, сочувствовать; готовность помогать другим;
- б) умение найти общую точку зрения, общие ценности и интересы;
- в) стремление избежать конфликтов;
+ г) желание доминировать и (или) постоянно вступать в спор.

13.Каким признакам должна удовлетворять группа, чтобы стать коллективом?
+ а) всем отмеченным;
- б) наличие общей цели у членов коллектива;
- в) психологическое признание членами группы друг друга и отождествление себя с ней;
- г) постоянство взаимодействия в течение всего времени существования группы.

14.Совокупность людей, объединенных общей целью и деятельностью, единством интересов, взаимной ответственностью каждого, отношениями сотрудничества и взаимопомощи – это:
+ а) трудовой коллектив;
- б) социальная группа;
- в) неформальная организация;
- г) нет верного ответа.

Шкала и критерии оценивания знаний, умений, навыков,
необходимых для изучения дисциплины

Шкала оценивания	Критерии оценки
«Зачтено»	Обучающийся дал 50 % и более правильных ответов на тестовые задания. Обучающийся отвечает минимальным требованиям к «входным» знаниям, умениям, навыкам, необходимым для изучения дисциплины
«Не зачтено»	Обучающийся дал менее 50 % правильных ответов на тестовые задания. Обучающийся не отвечает минимальным требованиям к «входным» знаниям, умениям, навыкам, необходимым для изучения дисциплины

Методические рекомендации обучающимся по подготовке к тестированию

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при ответе во время проведения текущего контроля определяется оценкой: «зачтено», «не зачтено». Критерием оценивания при проведении тестирования, является количество верных ответов, которые дал студент на вопросы теста. При расчете количества баллов, полученных студентом по итогам тестирования, используется следующая формула: Б= В/О ×100%, где Б – количество баллов, полученных студентом по итогам тестирования; В – количество верных ответов, данных студентом на вопросы теста; О – общее количество вопросов в тесте.

2 ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Тестовые задания

Тема 2. Развитие системы управления персоналом.

1. Персонал современной организации является:
- а) источником вынужденных издержек;
- б) фактором производства;
+ в) источником дохода.

2. Персонал – это……
+ а) штатный состав организации, работающий по найму и обладающий определенными признаками;

- б) совокупность работников организации, объединенных в специализированные службы, подразделения и занятых преимущественно различными видами умственной деятельности;

- в) основной штатный состав квалифицированных работников организации.

3. Управление персоналом – это….

- а) координация ожидаемых результатов и способов их получения;

+ б) процесс воздействия на персонал, мотивирующий его деятельность и повышающий его эффективность;

- в) обеспечение организации необходимой рабочей силой.

4. Система управления персоналом включает элементы кадровой работы:

- а) определение структуры организации, системы должностей персонала, системы коммуникаций, целей;

+ б) кадровое планирование, найм, адаптация, обучение, карьера, оценка, мотивация;

- в) управление процессами, происходящими в организации, деятельностью.

5. Как современные теории воспринимают затраты на персонал организации:

- а) издержки организации;

+ б) инвестиции;

- в) накладные расходы.

6.Первым этапом в развитии теории управления персоналом является:

+ а) классическая школа управления

- б) школа человеческих отношений

- в) школа научного управления

7. Концепция организационной культуры рассматривает организацию как:

- а) объединение людей, имеющих примерно одинаковый уровень профессионального развития;

- б) коллектив людей, сплоченных единством цели;

+ в) целостный организм, имеющий характеристики, отличные от характеристик составляющих его частей.

8. Повышенное внимание к человеческому фактору характерно для

- а) российской организации;

+б) японской организации;

- в) американской организации.

9. В рамках какой концепции сформировалось представление об управлении персоналом как системе:

- а) интеллектуального капитала;

- б) организационной культуры;

+ в) управления человеческими ресурсами.

10. В какой концепции руководитель является важнейшим элементом системы управления персоналом?

+ а) интеллектуального капитала;

- б) человеческого капитала;

- в) финансового капитала.

Тема 4. Сущность командообразования. Функции команды. Стратегии сотрудничества.

1. Сущность командообразования состоит:

- а) в объединении нескольких групп для совместной деятельности;

- б) в гуманистическом подходе к работе;

+ в) в принципе сплоченности коллектива.

2. Рабочие решения в командообразовании – это:

+ а) ясно сформулировать видение общей цели и сообщить о своих ожиданиях;

- б) решить вопросы финансирования работников;

- в) пути привлечения спонсоров и фандрайзеров.

3. Менеджер, который занимается командообразованием, должен:

- а) делегировать полномочия сотрудников;

+ б) осуществлять руководство внутренним PR;

- в) знать основы технологического процесса.

4. В западной традиции командообразования известна формула «1+1 =…»

- а) 2;
- б) 3;
- в) 4;
+ г) 5.

5. Важными характеристиками командообразования являются взаимозависимость, сплоченность и …

+ а) синергия;
- б) эмпатия;
- в) понимание;
- г) альтруизм.

6. Синонимом командообразования в тренерской практике является …

- а) коучинг;
- б) группирование;
- в) интервенция;
+ г) тимбилдинг.

7. Рассматривая типы команд, можно утверждать, что …….. призвана обеспечить сочетание двух креативных трендов: один, дивергентный (расширяющий), будет максимально раскрывать веер возможностей, а другой, конвергентный (сужающий), будет сводить набрасываемые варианты к наиболее оптимальному решению.

- а) управленческая команда;
+ б) команда внедренцев-реализаторов;
- в) поисковая команда.

8. Командообразование как наука и технология сформировано под влиянием:

- а) экономики и делопроизводства;
+ б) психологии и социологии;
- в) философии и культуры.

9. Какие технологии применяются в работе с командой:

- а) пресс-конференции;
+ б) тренинги;
- в) брифинги.

10. Миссия организации помогает в формировании команды:

- а) в создании и поддержке репутации организации
+ б) в выработке командного духа организации
- в) в обеспечении эффективной работы.

Тема 6. Мотивационная среда как условие совместного достижения целей.

1.Потребностями низшего уровня по классификации А.Маслоу являются:

- а) потребности в надежности существования;
- б) потребность власти;
+ в) физиологические потребности.

2.К процессуальным теориям мотивации относится:

+ а) теория ожиданий (модель Врума);
- б) теория потребностей Мак-Клелланда;
- в) двухфакторная теория Герцберга.

3.Теории, делающие упор на потребностях и устремлениях людей, определяющих их рабочее поведение, относятся к:

- а) процессуальным;
+ б) содержательным;
- в) интеграционным.

4.Внутреннее побуждение, заставляющее человека делать что-либо или поступать определенным образом, называется:

- а) желание
- б) стимул
+ в) мотив

5.Выберите среди факторов мотивации нематериальные:
- а) дополнительные отпуска;
- б) подарки к юбилеям;
+ в) социальная защищенность работников.

6.Вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера называется:
- а) премия;
- б) должностной оклад;
+ в) заработная плата.

7.Мотивацией называется:
- а) стимулирование труда;
- б) совокупность ведущих мотивов;
+ в) процесс побуждения к деятельности для достижения цели.

8.Мотивы труда делятся:
- а) на поощряемые и подавляемые;
+б) духовные и материальные;
- в) врожденные и приобретенные.

9.К содержательным теориям мотивации относятся:
- а) модель Портера —Лоулера
+ б) иерархия потребностей А. Маслоу
- в) теория ожиданий и предпочтений В.Врума
г) теория равенства С.Адамса

10. .Побуждением называется:
- а) осознание отсутствия чего-либо;
- б) внешнее или внутреннее вознаграждение;
+ в) группа ведущих мотивов, определяющих поведение работника.

Шкала и критерии оценивания знаний, умений, навыков
по результатам выполнения тестовых заданий

Шкала оценивания	Критерии оценки
(3 балла)	81-100 % правильных ответов
(2 балла)	51-80 % правильных ответов
(1 балл)	31-50 % правильных ответов
(0 баллов)	0-30 % правильных ответов

Методические рекомендации обучающимся по выполнению тестовых заданий:

Тестовая система предусматривает вопросы и задания, на которые студент должен дать один или несколько вариантов правильного ответа из предложенного списка ответов. При поиске ответа необходимо проявлять внимательность. Прежде всего, следует иметь в виду, что в предлагаемом задании всегда будет один правильный и один неправильный ответ. На отдельные тестовые задания не существует однозначных ответов, поскольку хорошее знание и понимание содержащегося в них материала позволяет найти такие ответы самостоятельно. Именно на это студентам и следует ориентироваться, поскольку полностью запомнить всю получаемую информацию и в точности ее воспроизвести при ответе невозможно. Кроме того, вопросы в тестах могут быть обобщенными, не затрагивать каких-то деталей.

Подготовка к контрольным мероприятиям требует от обучающегося не только повторения пройденного материала на аудиторных занятиях, но поиска и анализа материала, выданного на самостоятельное изучение. При подготовке к тестированию обучающимся необходимо повторить материал лекционных и практических (семинарских) занятий по отмеченным преподавателем темам.

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при ответе во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне от 0-3. Критерием оценивания при проведении тестирования, является количество правильных ответов, которые дал студент на вопросы теста.

Вопросы для подготовки к устному опросу

Тема 1. Основные теории и тренды управления персоналом.

1. Формирование научных подходов к управлению персоналом.
2. Теории управления персоналом: классические теории (Ф.Тейлор, Ф. Гильбрет, Г. Эмерсон, А. Файоль), теории человеческих отношений (Э. Мэйо, Р. Лайкерт), теории человеческих ресурсов.
3. Современные теории управления персоналом: теория человеческого капитала (Г. Беккер, Я. Минсер, Т. Шульц), теории стратегического управления человеческими ресурсами (С.Фомбрун, М. Бир, П. Боксалл и др.).
4. Основные концепции управления персоналом (классификация проф. Л.И. Евенко).
5. Школы управления человеческими ресурсами: научного управления, школа административная школа, неоклассическая школа, поведенческая (бихевиористская) школа и др.

Шкала и критерии оценивания знаний, умений, навыков
по результатам устного опроса

Шкала оценивания	Критерии оценки
«Отлично» (3 балла)	Полные ответы. Точное раскрытие поставленных вопросов. Свободное владение понятийно-категориальным аппаратом и терминологией соответствующей темы. Логически корректное и убедительное изложение ответа.
«Хорошо» (2 балла)	Неполные ответы на поставленные вопросы, но большая часть материала изложена (отражена). Умение пользоваться понятийно-категориальным аппаратом и терминологией соответствующей темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.
«Удовлетворительно» (1 балл)	Неточное раскрытие поставленных вопросов. Затруднения с использованием понятийно-категориального аппарата и терминологии соответствующей темы. Присутствует стремление логически определенно и последовательно изложить ответ.
«Неудовлетворительно» (0 баллов)	Поставленные вопросы не раскрыты либо содержание ответа не соответствует сути вопроса. Неумение использовать понятийно-категориальный аппарат и терминологию соответствующей темы. Отсутствие логической связи в ответе.

Методические рекомендации обучающимся по подготовке к устному опросу:

Самостоятельная работа студентов включает подготовку к устному опросу на занятиях семинарского типа. Для этого студент изучает лекции преподавателя, основную и дополнительную литературу, публикации, информацию из Интернет-ресурсов. Тема и вопросы содержатся в рабочей программе и доводятся до студентов заранее. Эффективность подготовки студентов к устному опросу зависит от качества ознакомления с рекомендованной литературой. Для подготовки к устному опросу, блиц-опросу студенту необходимо ознакомиться с материалом, посвященным теме семинара, в учебнике или другой рекомендованной литературе, записях с лекционного занятия, обратить внимание на усвоение основных понятий дисциплины, выявить неясные вопросы и подобрать дополнительную литературу для их освещения, составить тезисы выступления по отдельным проблемным аспектам.

В зависимости от темы, может применяться фронтальная или индивидуальная форма опроса. При индивидуальном опросе студенту дается 5-10 минут на раскрытие темы. Уровень знаний, умений и навыков обучающегося по результатам устного опроса во время проведения текущего контроля определяется оценкой: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и баллами от 0-3. Критериями оценивания при проведении устного опроса является де-

монстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умение применять полученные знания на практике.

Вопросы для подготовки к выступлению на семинаре

Тема 7. Роль коммуникаций в управлении персоналом.

9. Значение коммуникации в управлении персоналом.
10. Коммуникация и коммуникационные процессы в организации.
11. Особенности коммуникационного менеджмента.
12. Коммуникационные сети.
13. Коммуникационные стили.
14. Преграды в коммуникациях и способы их устранения.
15. Особенности межличностных коммуникаций.
16. Коммуникативная компетентность руководителя как условие эффективности управления. Способы развития коммуникативных способностей.

Тема 8. Обеспечение организации персоналом: планирование и найм.

9. Планирование в управлении персоналом.
10. Набор и отбор персонала.
11. Расстановка кадров в организации.
12. Деловая оценка в управлении персоналом.
13. Управление профессиональным совершенствованием персонала.
14. Маркетинг персонала.
15. Методы отбора персонала.
16. Особенности рекрутмента в России.

Шкала и критерии оценивания знаний, умений, навыков
по результатам выступления на семинаре

Шкала оценивания	Критерии оценки
«Отлично» (3 балла)	Полные ответы. Точное раскрытие поставленных вопросов. Свободное владение понятийно-категориальным аппаратом и терминологией соответствующей темы. Логически корректное и убедительное изложение ответа
«Хорошо» (2 балла)	Неполные ответы на поставленные вопросы, но большая часть материала изложена (отражена). Умение пользоваться понятийно-категориальным аппаратом и терминологией соответствующей темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа
«Удовлетворительно» (1 балл)	Неточное раскрытие поставленных вопросов. Затруднения с использованием понятийно-категориального аппарата и терминологии соответствующей темы. Присутствует стремление логически определенно и последовательно изложить ответ
«Неудовлетворительно» (0 баллов)	Поставленные вопросы не раскрыты либо содержание ответа не соответствует сути вопроса. Неумение использовать понятийно-категориальный аппарат и терминологию соответствующей темы. Отсутствие логической связи в ответе.

Методические рекомендации обучающимся по подготовке к выступлению на семинаре:

Подготовка к семинарскому занятию включает 2 этапа: 1й – организационный; 2й - закрепление и углубление теоретических знаний. На первом этапе студент планирует свою самостоятельную работу, которая включает: уяснение задания на самостоятельную работу; подбор рекомендованной литературы; составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки. Составление плана дисциплинирует и повышает организованность в работе. Второй этап включает непосредственную подготовку студента к занятию. Начинать надо с изучения рекомендованной литературы. Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. Особое вни-

мание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. В процессе этой работы студент должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, а также разобраться в иллюстративном материале. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. На семинаре каждый его участник должен быть готовым к выступлению по всем поставленным в плане вопросам, проявлять максимальную активность при их рассмотрении

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при выступлении на семинаре во время проведения текущего контроля определяется оценкой: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и баллами от 0-3. Критериями оценивания при проведении устного опроса является демонстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умение применять полученные знания на практике.

Темы докладов (сообщений)

Тема 3. Кадровая политика и стратегия развития персонала в организации.

1. Концептуальные основы, принципы и функции кадровой политики организации.
2. Этапы разработки и основные задачи кадровой политики. Факторы (условия) эффективности стратегического управления персоналом.
3. Стратегический механизм управления человеческими ресурсами.
4. Направления и схема осуществления кадровой деятельности в рамках кадровой политики организации.
5. Задачи управления человеческими ресурсами в повседневной кадровой работе (оперативный уровень реализации кадровой политики).
6. Стратегическое планирование потребности в персонале. Понятие и условия развития персонала организации.
7. Стратегическое управление развитием и профессиональной ориентацией персонала.
8. Взаимосвязь персонал-стратегии и стратегии развития организации.
9. Мониторинг персонала как основной механизм поддержания адекватной кадровой политики.
10. Значение Этического кодекса для государственной кадровой политики.

Тема 5. Лидерство, стиль управления и руководство в команде.

1. Лидерство в коллективе. Типология лидерства. Лидерство и руководство.
2. Мотивация и типы лидерства (концепции харизматического лидерства, психоаналитическая теория З. Фрейда).
3. Качества и функции руководителя. Базовые критерии эффективной работы лидера.
4. Стили управления (демократический, либерально-анархический, непоследовательный, ситуативный). Партисипативный стиль руководства.
5. Особенности личного стиля взаимодействия руководителя или лидера с членами команды.
6. Четыре формы внутрикомандного культурного контекста управленческих групп: «комбинат», «клика», «кружок», «команда».
7. Прямые способы руководства: убеждение, принуждение, внушение, указание на образец поведения.
8. Косвенные методы: метод ориентирующей ситуации, метод символьной регуляции, метод изменения элементов исполнительской роли, метод формирующего стимулирования.
9. Функции лидера в команде.
10. Мотивация на разных этапах развития команды. Стратегии поддержания мотивации команд.

Тема 9. Основные показатели и методы оценки системы управления персоналом.

1. Основные подходы в определении критериев эффективности управления персоналом
2. Основные виды и методы анализа систем управления персоналом

3. Методические подходы к оценке эффективности трудовой деятельности

4.Оценка эффективности управления персоналом по основным подсистемам организации

5. Факторы эффективного командообразования. Необходимые условия формирования эффективной команды.

6. Критерии эффективности деятельности команд и причины неэффективности командной работы.

7. Продуктивность эффективных команд.

8. Оценка результатов деятельности службы управления персоналом. Текучесть кадров, абсентеизм, социально-психологический климат, качество рабочей силы и другие индикаторы состояния кадровой политики.

9. Оценка социальной и экономической эффективности управления персоналом.

10. Оценка результатов деятельности персонала организации.

Шкала и критерии оценивания знаний, умений, навыков
по результатам сделанных докладов (сообщений)

Шкала оценивания	Критерии оценки
«Отлично» (5 баллов)	Обозначена проблема и обоснована ее актуальность. Сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция. Выводы сформулированы. Тема раскрыта полностью. Работа выполнена творчески, самостоятельно. Соблюдены требования к оформлению работы. Представление доклада (сообщения) имело мультимедийное сопровождение. Даны правильные ответы на дополнительные вопросы.
«Хорошо» (4 балла)	Основные требования к докладу (сообщению) и его представлению в целом выполнены, но при этом допущены отдельные недочеты. Обозначена проблема и обоснована ее актуальность. Сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему, однако не изложена собственная позиция. Выводы сформулированы. Работа выполнена самостоятельно. В целом соблюдены требования к оформлению работы. Представление доклада (сообщения) имело мультимедийное сопровождение. Даны неточные ответы на дополнительные вопросы.
«Удовлетворительно» (2 балла)	Имеются существенные отступления от требований к докладам (сообщениям). Тема освещена частично. Имеются неточности в изложении материала. Отсутствует логическая последовательность в суждениях. Допущены фактические ошибки в содержании доклада (сообщения) или при ответе на дополнительные вопросы. Отсутствуют выводы. Имеются недостатки в оформлении работы. Представление доклада (сообщения) было без мультимедийного сопровождения.
«Неудовлетворительно» (0-1 балла)	Тема доклада (сообщения) не раскрыта. Обнаруживается существенное непонимание проблемы. Работа выполнена несамостоятельно. Представление доклада (сообщения) было без мультимедийного сопровождения. Доклад не предоставлен.

Методические рекомендации обучающимся по подготовке докладов (сообщений)

Требования, предъявляемые к элементам учебного курса, разработаны на основе требований, предъявляемых к учебно-методическим материалам. Рекомендуемый объем теоретического материала, приходящегося на одну тему - не более 2 стр. (шрифт Times New Roman, 12 кегль, однострочный интервал, отступ – 1,25 см; выравнивание текста – по ширине; размер полей: левое – 3 см, верхнее – 2 см, нижнее – 2 см, правое – 1,5 см.). Работа может быть выполнена и в рукописном варианте, но текст должен быть написан аккуратно, разборчиво, четким почерком, без сокращений слов и предложений.

Оценки за выполненное задание выставляются по результатам выступления с докладом (сообщением): «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно». Оценка зада-

ния – анализа конкретной темы – осуществляется по следующим критериям (в скобках приведен коэффициент значимости критерия в итоговой оценке задания): 1. адекватность и содержательная сложность анализируемого материала (2); 2. глубина и полнота анализа, использование психологических теорий, терминов и фактов (1); 3. структурированность проведенного анализа (1); 4. ясность и четкость изложения (1).

Вопросы для коллоквиума

109. Эволюция парадигм кадровой работы в менеджменте (парадигма научной организации труда; человеческих отношений; контрактации индивидуальной ответственности; доктрина командного менеджмента).
110. Актуальность принципов научой организации труда в современном кадровом менеджменте.
111. Типы профессиональной культуры кадрового менеджмента (бюрократическая, органическая, предпринимательская, партиципативная).
112. Модели кадрового менеджмента (менеджер по персоналу как попечитель; специалист по трудовым договорам; архитектор кадрового потенциала организации).
113. Формирование спроса и предложения на рынке труда.
114. Факторы согласования спроса и предложения на рынке труда.
115. Соответствие структуры занятых структуре занимаемых рабочих мест как основополагающая цель государственной кадровой политики.
116. Принцип эффективного спроса и его влияние на динамику занятости в рыночой экономике.
117. Система оценки экономической ценности кандидатов на вакантные рабочие места в процессе отбора персонала.
118. Современные технологии рекрутинга.
119. Интервью по компетенциям.
120. Моделирование рабочих ситуаций как фактор объективной оценки профессионально-квалификационных характеристик претендента.
121. Экономическая эффективность человеческих ресурсов.
122. Методы численного измерения стоимости человеческих ресурсов.
123. Человеческий капитал как источник получения дохода для работника и работодателя.
124. Денежная оценка рабочей силы по результатам производительности труда и профессионально-квалификационному уровню персонала.
125. Проблема измерения и оценки результатов труда в зависимости от вида трудовой деятельности.
126. Критерии оценки результативности труда.
127. Взаимосвязь показателей эффективности труда с ключевыми показателями эффективности (КПЭ) организации.
128. Система ключевых показателей эффективности и ее роль в установлении стандартов результативности труда.
129. Оплата труда как фактор простого и расширенного воспроизводства рабочей силы.
130. Оценка денежной стоимости рабочей силы.
131. Марксистская концепция стоимости рабочей силы.
132. Современные методы оценки стоимости рабочей силы.
133. Структура профессионального развития: обучение человеческих ресурсов и персональное развитие на рабочем месте.
134. Выявление потребностей в обучении.
135. Общие и профессиональные компетенции. Управление компенциями персонала.
136. Анализ соответствия карьерных ожиданий сотрудников целям организации.
137. Рабочая сила как товар на рынке труда.
138. Конкурентоспособность рабочей силы на рынке труда.
139. Профессионально-квалификационная составляющая качества человеческих ресурсов.
140. Компетентностый подход к оценке качества человеческих ресурсов.

Шкала и критерии оценивания знаний, умений, навыков
по результатам коллоквиума

Шкала оценивания	Критерии оценки
«Отлично»	Полные ответы. Точное раскрытие поставленных вопросов. Свободное владение понятийно-категориальным аппаратом и терминологией соответствующего раздела. Логически корректное и убедительное изложение ответа
«Хорошо»	Неполные ответы на поставленные вопросы, но большая часть материала изложена (отражена). Умение пользоваться понятийно-категориальным аппаратом и терминологией соответствующего раздела. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа
«Удовлетворительно»	Неточное раскрытие поставленных вопросов. Затруднения с использованием понятийно-категориального аппарата и терминологии соответствующего раздела. Присутствует стремление логически определенно и последовательно изложить ответ
«Неудовлетворительно»	Поставленные вопросы не раскрыты либо содержание ответа не соответствует сути вопроса. Неумение использовать понятийно-категориальный аппарат и терминологию соответствующего раздела. Отсутствие логической связи в ответе

Методические рекомендации обучающимся по подготовке к коллоквиуму:

Коллоквиум представляет собой средство контроля усвоения учебного материала темы или раздела дисциплины, организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя с обучающимися. Целью коллоквиума является формирование у обучающегося навыков анализа теоретических проблем на основе самостоятельного изучения учебной и научной литературы. На коллоквиум выносятся, как правило, наиболее крупные и проблемные теоретические вопросы. От обучающегося требуется:

- владение изученным в ходе учебного процесса материалом, относящимся к рассматриваемой проблеме;

- знание разных точек зрения, высказанных в современной литературе по соответствующей проблеме, умение сопоставлять их между собой;

- наличие собственного мнения по обсуждаемым вопросам и умение его аргументировать.

Коллоквиум – это не только форма контроля, но и метод углубления, закрепления знаний обучающихся, так как в ходе собеседования преподаватель разъясняет сложные вопросы, возникающие у обучающегося в процессе изучения учебного материала. Однако коллоквиум не консультация и не экзамен. Его задача добиться глубокого изучения отобранного материала, пробудить у обучающегося стремление к чтению дополнительной литературы. Экзамен завершает изучение определенного учебного курса и должен показать умение обучающегося использовать полученные знания в ходе подготовки и сдачи коллоквиума при ответах на экзаменационные вопросы. Коллоквиум может проводится в устной или письменной форме.

Подготовка к коллоквиуму предполагает несколько этапов. Подготовка к коллоквиуму начинается с установочной консультации преподавателя, на которой он разъясняет развернутую тематику проблемы, рекомендует литературу для изучения, объясняет процедуру проведения коллоквиума. Как правило, на самостоятельную подготовку к коллоквиуму обучающемуся отводится 2-3 недели. Подготовка включает в себя изучение рекомендованной литературы и конспектирование важнейших источников. Коллоквиум проводится в форме индивидуальной беседы преподавателя с каждым обучающимся или беседы в небольших группах (3-5 человек). Обычно преподаватель задает несколько кратких конкретных вопросов, позволяющих выяснить степень добросовестности работы с литературой, контролирует конспект. Далее более подробно обсуждается какая-либо сторона проблемы, что позволяет оценить уровень понимания. Проведение коллоквиума позволяет обучающемуся приобрести опыт работы над первоисточниками, что в дальнейшем поможет с меньшими затратами времени работать над литературой при подготовке к зачету.

3 ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОЦЕНКИ ВЫПОЛНЕННЫХ КУРСОВЫХ РАБОТ, КУРСОВЫХ ПРОЕКТОВ, РАСЧЕТНО-ГРАФИЧЕСКИХ РАБОТ, РЕФЕРАТОВ, КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Выполнение контрольных работ предполагает теоретическое знание основ курса «Менеджмент персонала», а также способность проводить аналитический обзор литературы по конкретной тематике, умение применять полученные знания на практике.

Темы контрольных работ для студентов заочной формы обучения

1. Первый раздел предполагает выполнение реферата по теме предложенной преподавателем.

2. Второй раздел предполагает выполнение практических заданий и решение задач.

Тематика рефератов для выполнения контрольной работы:

1. Концептуальные основы, принципы и функции кадровой политики организации.
2. Этапы разработки и основные задачи кадровой политики. Факторы (условия) эффективности стратегического управления персоналом.
3. Стратегический механизм управления человеческими ресурсами.
4. Направления и схема осуществления кадровой деятельности в рамках кадровой политики организации.
5. Задачи управления человеческими ресурсами в повседневной кадровой работе (оперативный уровень реализации кадровой политики).
6. Стратегическое планирование потребности в персонале. Понятие и условия развития персонала организации.
7. Стратегическое управление развитием и профессиональной ориентацией персонала.
8. Взаимосвязь персонал-стратегии и стратегии развития организации.
9. Мониторинг персонала как основной механизм поддержания адекватной кадровой политики.
10. Значение Этического кодекса для государственной кадровой политики.
11. Лидерство в коллективе. Типология лидерства. Лидерство и руководство.
12. Мотивация и типы лидерства (концепции харизматического лидерства, психоаналитическая теория З. Фрейда).
13. Качества и функции руководителя. Базовые критерии эффективной работы лидера.
14. Стили управления (демократический, либерально-анархический, непоследовательный, ситуативный). Партисипативный стиль руководства.
15. Особенности личного стиля взаимодействия руководителя или лидера с членами команды.
16. Четыре формы внутрикомандного культурного контекста управленческих групп: «комбинат», «клика», «кружок», «команда».
17. Прямые способы руководства: убеждение, принуждение, внушение, указание на образец поведения.
18. Косвенные методы: метод ориентирующей ситуации, метод символьной регуляции, метод изменения элементов исполнительской роли, метод формирующего стимулирования.
19. Функции лидера в команде.
20. Мотивация на разных этапах развития команды. Стратегии поддержания мотивации команд.
21. Основные подходы в определении критериев эффективности управления персоналом
22. Основные виды и методы анализа систем управления персоналом
23. Методические подходы к оценке эффективности трудовой деятельности
24. Оценка эффективности управления персоналом по основным подсистемам организации
25. Факторы эффективного командообразования. Необходимые условия формирования эффективной команды.
26. Критерии эффективности деятельности команд и причины неэффективности командной работы.
27. Продуктивность эффективных команд.

28. Оценка результатов деятельности службы управления персоналом. Текучесть кадров, абсентеизм, социально-психологический климат, качество рабочей силы и другие индикаторы состояния кадровой политики.

29. Оценка социальной и экономической эффективности управления персоналом.

30. Оценка результатов деятельности персонала организации.

Задания для второго раздела контрольной работы:

Ситуация 1

Между двумя подчиненными (коллегами) возник конфликт, который мешает им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращался к вам с просьбой разобраться и поддержать его позицию.

Постановка задачи

Выберите и обоснуйте свой вариант поведения в этой ситуации.

1. Пресечь конфликт на работе, а конфликтные взаимоотношения порекомендовать разрешить во внеслужебное время.
2. Попросить разобраться в конфликте специалистов лаборатории социологических исследований или другого подразделения службы управления персоналом, в чьи функции это входит.
3. Лично попытаться разобраться в мотивах конфликта и найти приемлемый для обеих сторон вариант примирения.
4. Выяснить, кто из членов коллектива является авторитетом для конфликтующих сотрудников, и попытаться через него воздействовать на них.

Ситуация 2

Подчиненный (коллега) игнорирует ваши советы и указания, делает все по-своему, не обращая внимания на замечания, не исправляя того, на что вы ему указываете.

Постановка задачи

Как вы поступите с этим подчиненным (коллегой) в дальнейшем?

1. Разобравшись в мотивах упорства и видя их несостоятельность, примените обычные административные меры наказания.
2. В интересах дела постараетесь вызвать его на откровенный разговор, попытаетесь найти с ним общий язык, настроить на деловой контакт.
3. Обратитесь к коллективу, рассчитывая на то, что его неправильное поведение будет осуждено и к нему примут меры общественного воздействия.
4. Попытаетесь вначале разобраться в том, не совершаете ли вы сами ошибок во взаимоотношениях с подчиненным (коллегой), а потом уже решите, как поступить.

Ситуация 3

В трудовой коллектив, где существует конфликт между двумя группами по поводу внедрения нового стиля руководства, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны.

Постановка задачи

Каким образом, по вашему мнению, ему лучше действовать, чтобы нормализовать психологический климат в коллективе?

1. Установить тесный контакт со сторонниками нововведений и, не принимая всерьез доводы приверженцев старого стиля работы, вести работу по внедрению новшеств, воздействуя на несогласных силой своего примера и примера других.
2. Попытаться разубедить и привлечь на свою сторону приверженцев прежнего стиля работы, противников новаций, воздействовать на них аргументами в процессе дискуссии.
3. Выбрать наиболее авторитетных членов коллектива, поручить им разобраться в сложившейся ситуации и предложить меры по ее нормализации, опираясь на поддержку администрации, профсоюза и т. д.
4. Изучить перспективы развития коллектива, поставить перед коллективом новые задачи совместной трудовой деятельности, опираясь на лучшие достижения и трудовые традиции коллектива, не противопоставлять новое старому.

Ситуация 4

Вас недавно назначили руководителем коллектива, в котором вы несколько лет были рядовым сотрудником. На 8.15 вы вызвали к себе в кабинет подчиненного для выяснения причин его

частых опозданий на работу, но сами неожиданно опоздали на 15 мин. Подчиненный же пришел вовремя и ждет вас.

Постановка задачи

Как вы начнете беседу при встрече?

1. Независимо от своего опоздания сразу же потребуете его объяснений об опозданиях на работу.
2. Извинитесь перед ним и начнете беседу.
3. Поздороваетесь, объясните причину своего опоздания и спросите его: «Как вы думаете, что можно ожидать от руководителя, который так же часто опаздывает, как и вы?»
4. Отмените беседу и перенесете ее на другое время.

Ситуация 5

Вы — руководитель производственного коллектива. В период ночного дежурства один из ваших рабочих в состоянии алкогольного опьянения испортил дорогостоящее оборудование. Другой, пытаясь его отремонтировать, получил травму. Виновник звонит вам домой по телефону и с тревогой спрашивает, что же им теперь делать?

Постановка задачи

Как вы ответите на звонок?

1. «Действуйте согласно инструкции. Прочитайте ее, она лежит у меня на столе и сделайте все, что требуется».
2. «Доложите о случившемся вахтеру. Составьте акт на поломку оборудования, пострадавший пусть идет к дежурной медсестре. Завтра разберемся».
3. «Без меня ничего не предпринимайте. Сейчас я приеду и разберусь».
4. «В каком состоянии пострадавший? Если необходимо, вызовите врача».

Ситуация 6

Однажды вы оказались участником дискуссии нескольких руководителей о том, как лучше строить отношения с подчиненными. Одна из точек зрения вам понравилась больше всего.

Постановка задачи

Какая и почему?

1. «Чтобы подчиненный хорошо работал, нужно подходить к нему индивидуально, учитывать особенности его личности».
2. «Все это мелочи. Главное в опенке людей — это их деловые качества, исполнительность. Каждый должен делать то, что ему положено».
3. «Успеха в руководстве можно добиться лишь в том случае, если подчиненные доверяют своему руководителю, уважают его».
4. «Это правильно, но все же лучшими стимулами в работе являются четкий приказ, приличная заработная плата, заслуженная премия».

Ситуация 7

Вы — начальник цеха (отдела). После реорганизации вам необходимо срочно перекомплектовать несколько бригад (бюро) согласно своему штатному расписанию.

Постановка задачи

По какому пути вы пойдете и почему?

1. Возьмитесь за дело сами, изучите все списки и личные дела работников цеха (отдела), предложите свой проект на собрании коллектива.
2. Предложите решать этот вопрос службе управления персоналом — ведь это их работа.
3. Во избежание конфликтов предложите высказать свои пожелания всем заинтересованным лицам, создадите комиссию по комплектованию новых бригад (бюро).
4. Сначала определите, кто будет возглавлять новые бригады (бюро) и участки, затем поручите этим людям подать свои предложения по составу бригад (бюро).

Ситуация 8

Вы недавно работаете начальником цеха (отдела) на крупном промышленном предприятии (на эту должность перешли из другой организации). Еще не все знают вас в лицо. До обеденного перерыва 2 ч. Идя по коридору, вы видите трех рабочих (работников) вашего цеха (отдела), которые о чем-то оживленно беседуют и не обращают на вас внимания. Возвращаясь через 20 мин, видите ту же картину.

Постановка задачи

Как вы себя поведете?
1. Остановитесь, дадите понять рабочим (работникам), что вы новый начальник цеха (отдела). Вскользь заметите, что беседа их затянулась и пора браться за дело.
2. Спросите, кто их непосредственный начальник, вызовите его к себе в кабинет.
3. Сначала поинтересуетесь, о чем идет разговор, затем представитесь и спросите, нет ли у них каких-либо претензий к администрации. После этого предложите пройти в цех (отдел) на рабочее место.
4. Прежде всего, представитесь, поинтересуетесь, как обстоят дела в их бригаде (бюро), как загружены работой, что мешает работать. Возьмете этих рабочих (работников) на заметку

Ситуация 9

Посмотрите фильм «Вакантное место» (реж. Эрманно Ольми, Италия, 1961) и ответьте на следующие вопросы.
1. Является ли, по вашему мнению, герой фильма конкурентоспособным субъектом рынка труда?
2. Перечислите внутренние и внешние факторы конкурентоспособности героя фильма.
3. Какие компоненты модели конкурентоспособной личности присутствуют у героя фильма?
4. Какие качества, определяющие его как конкурентоспособного специалиста, подчеркивает у себя герой фильма при общении с работодателями и будущими коллегами?
5. Какие требования к структуре личности конкурентоспособного специалисты присутствуют у героя фильма?
6. Какие компетенции сформированы у героя фильма (личностные, общекультурные, деловые)
7. Каковы черты рынка труда Италии 1960-х гг.?
8. Какова выбранная героем фильма стратегия трудоустройства?
9. Насколько адекватен герой фильма в оценке адекватности своего профессионализма и ожидаемого уровня заработной платы?
10. Какие факторы снижают конкурентоспособности героя фильма на рынке труда? Какими способами возможно повышение конкурентоспособности героя фильма как выпускника и молодого специалиста?

Ситуация 10

Кадровое агентство «НН» работает на рынке рекрутинговых услуг более 10 лет и имеет значительное количество клиентов. Политика кадрового агентства в области подбора кадров сформулирована следующим образом: «Наша задача не только подыскать, но и отобрать нужных клиенту работников». Ваша организация обратилась к данному кадровому агентству, так как появилась необходимость заполнить ряд вакантных должностей специалистов и руководителей. Необходимо:
1) определить, к какой категории кадровых агентств следует отнести агентство «НН»;
2) составить описание работы с использованием перечня контрольных вопросов для конкретной должности;
3) составить личностную спецификацию по данной должности;
4) составить схему процесса поиска и отбора кандидатов на вакантную должность (определение источников привлечения кандидатов, организация рекламной кампании, в том числе текст объявления, определение каналов связи, методы отбора персонала');
5) подготовить проект договора между кадровым агентством и вашей организацией.

Ситуация 11

На основании предложенной ситуации необходимо ответить на предложенные вопросы. Руководитель компании «Омега+ », занимающейся продажей и сервисным обслуживанием медицинского оборудования, принял решение отправить начальника отдела маркетинга медицинского оборудования на программу переподготовки по направлению «Маркетинг». Данное решение было принято по обоюдному согласию. Начальник отдела Иванов Иван имел высшее медицинское образование, что позволяло ему успешно отбирать и закупать медицинское оборудование, которое предлагали зарубежные партнеры, и учитывать при этом специфику российских учреждений здравоохранения (поликлиник, больниц, специализированных центров). Однако из-за отсутствия специального образования, он имел слабое представление о многих инструментах маркетинга. При этом результаты его труда и руководимого им подразделения были достаточно высокими. Он напряженно работал (вечером, в выходные дни, брал работу на дом). Эти часы ему не оплачивали,

так как в компании считали, что все должны работать так напряженно, как высшее руководство, в которое входили и собственники компании.
Директор в одном из разговоров обещал увеличить заработную плату Ивана, в том случае, если он получит дополнительное образование. Стоимость обучения была достаточно высокая (150 тыс. руб.), поэтому директор компании принял решение оформить дополнительное соглашение к трудовому договору Ивана об отработке или возвращении затраченных на обучение средств между компанией и направляемым на обучение.
Срок обучения составил три месяца с отрывом от производства. В течение этого периода Ивана замещал на работе его подчиненный. Обучение прошло успешно, Иван защитил диплом на «отлично». Вернулся на работу. Прошел месяц с момента окончания учебы. Иван оставался в прежней должности и с той же заработной платой. Он решил переговорить с директором о том, когда же будет выполнено его обещание относительно повышения заработной платы. Во время беседы директор сказал о том, что сумма на обучение была очень высокая и эту оплату надо расценивать как определенное поощрение, а занятия в вузе — это отдых, и отказался повышать заработную плату.
Через несколько недель Ивану предложили перейти в другую компанию, которая была конкурентом компании «Омега+ », при этом предложили заработную плату в 1,5 раза выше и выгодный социальный пакет. Иван поставил в известность директора о своем увольнении.
Тот сказал о том, что Иван должен вернуть деньги, потраченные на его обучение, в кассу предприятия. Иван отказался, так как был обижен на директора из-за того, что ему не повысил заработную плату, сверхурочные часы (переработки) в течение продолжительного времени также никаким образом не оплачивались.
В результате из окончательного расчета заработной платы у Ивана вычли сумму в размере 150 тыс. руб., он получил 50 тыс. руб. Он был разгневан и пообещал «увести» всех клиентов у бывшей компании.
Вопросы
1. Целесообразно ли обещать сотруднику, направляемому на обучение, повышение в должности и прибавление заработной платы?
2. В чем вы видите положительные и отрицательные стороны заключения с направляемым на дорогостоящее обучение сотрудником дополнительного соглашения к трудовому договору об отработке им определенного срока после обучения или компенсации затрат предприятия на обучение в случае увольнения до истечения указанного срока?
3. Как вы поступите, если направляемый на дорогостоящее обучение сотрудник отказывается подписывать дополнительное соглашение к трудовому договору об отработке им определенного срока или возвращении затраченных на обучение средств?

Шкала и критерии оценивания знаний, умений, навыков
по результатам выполненной контрольной работы

Шкала оценивания	Критерии оценки
«Зачтено»	Работа выполнена по стандартной разработанной методике, обозначена проблема и обоснована ее актуальность, тема раскрыта полностью, в освещении вопросов не содержится грубых ошибок, сделаны аргументированные выводы. Работа выполнена творчески, самостоятельно, соблюдены требования к оформлению работы.
«Не зачтено»	Обнаруживается существенное непонимание проблемы. Имеются существенные отступления от требований к контрольной работе. Не раскрыто основное содержание вопросов, имеются грубые ошибки в освещении вопросов, а также работа выполнена несамостоятельно. Имеются недостатки в оформлении работы.

Методические указания к выполнению контрольной работы:
Самостоятельная работа студентов предусматривает выполнение в течение семестра письменной контрольной работы. Контрольная работа является самостоятельной планируемой работой студен-

тов в межсессионный период, выполняется по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия.
Объем контрольной работы составляет 10-20 листов, оформление текста – согласно требованиям ФГБОУ ВО ВолГАУ. При выполнении контрольной работы необходимо в первую очередь обратить внимание на изучение материала содержащегося в научных журналах, монографиях и других источниках, вышедших в свет в последние годы. Структура контрольной работы:
- Титульный лист.
- Оглавление.
- Введение (дается постановка вопроса, объясняется выбор темы, её значимость и актуальность, указываются цель и задачи контрольной работы, даётся характеристика используемой литературы).
- Основная часть (состоит из глав и подглав, которые раскрывают отдельную проблему или одну из её сторон и логически являются продолжением друг друга).
- Заключение (подводятся итоги и даются обобщённые основные выводы по теме контрольной работы, делаются рекомендации).
- Список использованной литературы.
В списке литературы должно быть не менее 8–10 различных источников. В контрольной работе допускается включение таблиц, графиков, схем, как в основном тексте, так и в качестве приложений.
Основные требования, предъявляемые к контрольной работе:
- информативность изложения;
- объективность, неискажённое фиксирование всех положений первичного текста;
- точность в передаче информации;
- полнота отображения основных элементов содержания;
- доступность восприятия текста реферата, как по содержанию, так и по форме;
- соблюдение единого стиля;
- корректность в оценке материала;
- изложение в логической последовательности;
- использование точного, литературного языка.
Критерии оценки контрольной работы: соответствие теме; глубина проработки материала; правильность и полнота использования источников.

4 ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Типовые контрольные задания
для оценки сформированности компетенций в результате изучения дисциплины

Код и наименование компетенции	№ вопроса / задания для проверки уровня обученности		
	Знать	Уметь	Владеть
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	1-76	77-87	88-100

Вопросы / Задания для проверки уровня обученности ЗНАТЬ
44. «Персонал» – это:
+ а) это личный состав предприятий, включающий всех наемных работников, а также работающих собственников и совладельцев, работающих на обеспечение целей предприятия;
- б) часть населения страны, которая владеет необходимым физическим развитием, знаниями и практическим опытом для работы в народном хозяйстве;
- в) способность человека к труду, то есть совокупность его физических и духовных сил, которые применяются им в процессе производства

-г) совокупность квалифицированных сотрудников организации, которые прошли профессиональную подготовку и имеют специальное образование.

45. Как Вы понимаете категорию «трудовые ресурсы»:

+ а) трудоспособная часть населения страны обоих полов, которая в силу своих психофизиологических и интеллектуальных качеств способна производить материальные блага или услуги;

- б) способность человека к труду, то есть совокупность его физических и духовных сил, которые применяются им в процессе производства

совокупность квалифицированных сотрудников организации, которые прошли профессиональную подготовку и имеют специальное образование;

- в) личный состав сотрудников предприятия, организации или часть данного состава, которая является группой по профессиональным или другим признакам.

46. Понятие «кадры организации» включает:

- а) личный состав сотрудников предприятия, организации или часть данного состава, которая является группой по профессиональным или другим признакам;

- б) часть населения страны, которая владеет необходимым физическим развитием, знаниями и практическим опытом для работы в народном хозяйстве;

- в) способность человека к труду, то есть совокупность его физических и духовных сил, которые применяются им в процессе производства;

+ г) штатный состав квалифицированных сотрудников предприятий, государственных учреждений, профессиональных, общественных организаций.

47. В историческом развитии управления персоналом можно выделить последовательное изменение следующих современных концепций:

+ а) управление трудовым ресурсами, управление персоналом, управление человеческими ресурсами, управление человеком;

- б) управление персоналом, управление кадрами, управление человеком;

- в) менеджмент персонала, управления трудовыми ресурсами;

- г) управления человеческими ресурсами, управления человеком.

48. К основным категориям персонала предприятия принадлежат:

- а) рабочие, специалисты, руководители;

+ б) руководители, специалисты, служащие;

- в) служащие, основные рабочие, руководители;

- г) инженеры, специалисты, вспомогательные рабочие.

49. Основной специфической особенностью управления персоналом является:

+ а) кадры одновременно могут быть как объектом, так и субъектом управления;

- б) элементами системы управления кадрами являются основные направления, этапы, принципы, виды и формы кадровой работы

направленность управления персоналом на рациональное использование кадров;

- в) определение средств, форм и методов осуществления поставленных целей.

50. Методы управления персоналом разделяются на следующие группы:

- а) организационные, экономические, психологические;

+ б) административные, экономические, социально-психологические;

- в) экономические, психологические, социальные;

- г) административные, социальные, психологические.

51. Что определяет штатную структуру персонала?

+ а) количественно-профессиональный состав персонала, размеры оплаты труда фонд заработной платы работников;

- б) состав и деление творческих, коммуникативных и поведенческих ролей между отдельными работниками;

- в) классификацию работников в зависимости от выполняемых функций

совокупность групп, классифицированных по социальным признакам (возраст, образование, семейное положение).

52. Что определяет ролевая структура персонала?

- а) количественно-профессиональный состав персонала, размеры оплаты труда фонд заработной платы работников;

+ б) состав и деление творческих, коммуникативных и поведенческих ролей между отдельными работниками;
- в) классификацию работников в зависимости от выполняемых функций
совокупность групп, классифицированных по социальным признакам (возраст, образование, семейное положение).

53. Профессия – это:
- а) определенный вид трудовой деятельности на предприятии;
+ б) комплекс специальных теоретических знаний и практических навыков, приобретенных человеком в результате специальной подготовки и опыта работы в данной области, которые позволяют осуществлять соответствующий вид деятельности;
- в) уровень специальных знаний определенной работы;
- г) уровень практических навыков определенной работы.

54. Квалификация работника – это:
+ а) уровень профессиональной подготовки работника, наличие специальных знаний, умений и навыков для выполнения определенной работы;
-б) определенный вид трудовой деятельности, которой владеет работник
уровень практических навыков и умений работника;
- в) специальные знания, умения и навыки работника для выполнения определенной работы на должности.

55. Совокупность людей, объединенных общей целью и деятельностью, единством интересов, взаимной ответственностью каждого, отношениями сотрудничества и взаимопомощи – это:
+ а) трудовой коллектив;
- б) социальная группа;
- в) неформальная организация;
- г) нет верного ответа.

56. Что такое социальная группа?
+ а) относительно устойчивая совокупность людей, которая имеет общие интересы, ценности и нормы поведения;
- б) объединение граждан для достижения определенных политических целей;
- в) это совокупность людей, сгруппированных в зависимости от размера заработной платы;
- г) неформальная группа коллектива предприятия, которая противодействует руководству.

57. Первичной функцией трудового коллектива является:
+ а) выполнение определенных заданий, которые способствуют достижению целей предприятия;
- б) подготовка и воспитание будущих специалистов;
- в) образование новых подразделов предприятия и расширения его сферы влияния;
- г) мотивация работников.

58. Каким признакам должна удовлетворять группа, чтобы стать коллективом?
+ а) всем отмеченным;
- б) наличие общей цели у членов коллектива;
- в) психологическое признание членами группы друг друга и отождествление себя с ней;
- г) постоянство взаимодействия в течение всего времени существования группы.

59. На какой стадии развития трудового коллектива формируется актив, который совмещает большинство его членов, начинают складываться традиции, общественное мнение?
+ а) становление;
- б) зрелость;
- в) стабилизация;
- г) рост.

60. Сформированная система руководящих убеждений, принципов и технологий в жизнедеятельности предприятия – это:
- а) организационная культура;
- б) групповые нормы;
+ в) корпоративная культура;
- г) сплоченность группы.

61. Стадиями развития трудового коллектива является:

- а) зарождение, зрелость, активность, старение;
- б) становление, зрелость, упадок, старение;
- в) формирование, стабильность, зрелость, упадок;
+ г) формирование, становление, зрелость, старение.

62. Чем обусловлена сплоченность коллектива:
- а) притяжением людей друг к другу в поисках помощи или поддержки в процессе достижения тех или иных целей;
- б) взаимными эмоциональными преимуществами;
- в) пониманием роли коллектива в обеспечении тех или иных гарантий;
+ г) все ответы верны.

63. Наличие каких качеств препятствуют формированию сплоченной группы:
- а) умение слушать, сочувствовать; готовность помогать другим;
- б) умение найти общую точку зрения, общие ценности и интересы;
- в) стремление избежать конфликтов;
+ г) желание доминировать и (или) постоянно вступать в спор.

64. Какие документы регулируют деятельность предприятия в целом?
+ а) устав, учредительный договор, правила внутреннего трудового распорядка;
- б) положение о подразделах, моделях рабочих мест, должностных инструкциях, контрактах;
- в) матрица функций, графики процессов, технологические карты;
- г) делопроизводство, документы, классификаторы, типичные бланки данных.

65. Какова основная цель кадровой политики организации?
+ а) своевременное обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства, состоянием рынка труда;
- б) минимизация расходов на рабочую силу;
- в) создание максимального количества рабочих мест;
- г) планирование перспективной потребности в кадрах и их своевременная подготовка.

66. Кадровую политику организации определяют, как:
+ а) система принципов, идей, требований, которые определяют основные направления работы с персоналом, формы и методы;
- б) совокупность взаимоувязанных практических действий, процессов и операций относительно людей в организации;
- в) направленность, последовательность, соблюдение статей трудового законодательства, равенство, отсутствие дискриминации разных категорий персонала;
- г) анализ структуры персонала и прогнозирования его развития.

67. Кадровая работа сводится к единству таких подсистем:
- а) анализ, планирование и использование кадров;
- б) отбор, расстановка и непосредственная учеба персонала;
- в) мотивация, адаптация и освобождение работников;
+г) анализ, планирование и использование кадров, отбор, расстановка и непосредственная учеба персонала.

68. Механизм реализации кадровой политики предприятия – это:
+а) система планов, норм и нормативов, организационных, административных, социальных, экономических и других мероприятий, направленных на решение кадровых проблем и удовлетворения потребностей предприятия в персонале;
- б) система управления персоналом;
- в) кадровая политика;
- г) кадровая стратегия.

69. К внутренним факторам, которые определяют кадровую политику предприятия, не относятся:
- а) цели предприятия;
- б) стиль управления, качественные характеристики трудового коллектива;
- в) условия труда;
+ г) состояние экономической конъюнктуры.

70. Кадровая политика классифицируется на следующие типы:
- а) активная и реактивная;
- б) пассивная и превентивная;
- в) рациональная и авантюристская;
+ г) все ответы верны.
71. В случае проведения какой кадровой политики руководство организации не имеет четко выраженной программы действий в отношении персонала, а кадровая работа сводится к ликвидации негативных последствий?
+ а) пассивной;
- б) активной;
- в) открытой;
- г) превентивной.
72. При каком виде кадровой политики руководство предприятия имеет как качественный диагноз, так и обоснованный прогноз развития ситуации, а также располагает средствами для влияния на нее.
+ а) рациональной;
- б) активной;
- в) открытой;
- г) превентивной.
73. Что следует понимать под функциональными полномочиями менеджера по персоналу?
+ а) возможность влиять на работников, которые подчинены другим линейным руководителям;
- б) возможность не выполнять определенные управленческие решения;
- в) право привлекать дополнительные ресурсы;
- г) возможность дополнительного поощрения.
74. Какую роль играет менеджер по персоналу, который осуществляет административный контроль за соблюдением требований законодательства:
+ а) специалиста по трудовым договорам (контрактам);
- б) опекуна своих работников;
- в) архитектора кадрового потенциала;
- г) инструктора по кадровой работе.
75. Какими могут быть полномочия инспектора кадров внутри предприятия?
+ а) линейными, функциональными;
- б) линейными, параллельными;
- в) прямыми, опосредствованными;
- г) функциональными.
76. Отдел персонала предприятия не имеет права:
- а) поощрять работников за высокопродуктивный труд;
- б) контролировать использование работников в соответствии с их профессиями, специальностями и квалификацией;
- в) требовать от менеджеров информацию о работе с персоналом;
+ г) представлять по вопросам своих обязанностей предприятие в других организациях.
77. Устраиваясь на работу впервые, работник должен подать в отдел персонала следующие документы:
+ а) паспорт, документы об образовании, резюме;
- б) заявление и личный листок по учету кадров;
- в) трудовую книжку, результаты медицинского обследования;
- г) паспорт, удостоверение водителя, заявление.
78. Каково главное назначение отдела персонала?
- а) увеличение нарушений технологической и производственной дисциплин на предприятии;
+ б) своевременное обеспечение предприятия нужным количеством и качеством работников;
- в) наличие резерва подготовленных работников;
- г) увеличение текучести персонала.
79. Какой документ ведет отдел персонала для определения частоты изменения кадров на той или другой должности организации?

- а) регистрационная карточка;
- б) личное дело;
+ в) номенклатура дел;
- г) личная карточка.

80. Каким является учетный документ, который обязательно заполняется отделом кадров на всех работников, принятых на постоянную, временную или сезонную работу, и в котором записи проводят согласно с паспортом, дипломом, трудовой книжкой и т. д.?
+ а) личная карточка;
- б) личное дело;
- в) должностная инструкция;
- г) правила внутреннего трудового распорядка.

81. О каком типе документа идет речь? Какое соглашение между членами трудового коллектива и администрацией заключается один раз на год в организации?
+ а) коллективный договор;
- б) правила внутреннего трудового распорядка;
- в) личная карточка;
- г) должностная инструкция.

82. Оценка имеющегося персонала по количественной и качественной характеристикам, расчет текущей и перспективной потребности в персонале, разработка программы удовлетворения будущей потребности в персонале – это:
- а) основные аспекты планирования численности работников предприятия;
- б) элементы системы управления персоналом;
+ в) процесс кадрового планирования;
- г) составные подсистемы развития кадров.

83. Задачами кадрового планирования являются:
- а) разработка основ будущей кадровой политики организации;
разработка плана кадровых мероприятий для реализации конкретных целей и задач организации;
+ б) обеспечение организации в нужное время, в нужном месте, в нужном количестве и с соответствующей квалификацией персонала, необходимого –
- в) для достижения целей предприятия;
- г) определение конкретных целей и задач организации, вытекающих их кадровой стратегии.

84. Какой процесс должен согласовывать и уравновешивать интересы работодателей и наемных работников?
+ а) кадровое планирование;
- б) адаптация работников;
- в) текучесть кадров;
- г) профессиограмма.

85. Во временном аспекте в системе кадрового планирования выделяют следующие виды планирования:
+ а) стратегическое, тактическое, оперативное;
- б) маркетинговое, финансовое, кадровое;
- в) агрегатное;
- г) нет верного ответа.

86. Общая потребность предприятия в персонале определяется отношением:
- а) объемом производства на выработку на одного работающего;
+б) запланированного объема товарооборота к запланированной производительности труда;
- в) производительностью труда управленческих работников;
-г) трудоемкостью управленческих операций на фонд рабочего времени работника.

44. Предметом науки управления персоналом является:
+ а) изучение отношений руководства организации с сотрудниками, а также между ними с целью наиболее полного и более эффективного использования их потенциала;
- б) анализ межличностных отношений в коллективе;
- в) совокупность методов по повышению производительности труда в организации;

- г) исследование рынка рабочей силы в определенном регионе с целью наиболее полного и более эффективного использования ее потенциала.

45.Процесс управления персоналом включает:

- а) привлечение и отбор кадров в организацию;
- б) оценку и обучение персонала;
- в) высвобождение персонала;
+ г) все ответы верны.

46.Управление персоналом - это:

- а) совокупность методов по повышению производительности труда в организации;
- б) система влияния на претендентов и сотрудников организации с целью повышения эффективности их использования;
- в) анализ межличностных отношений в коллективе;
+г) совокупность всех управленческих решений и видов деятельности, которые непосредственно связаны с организацией влияния на людей, которые работают на предприятии или в учреждении.

47. Методы прогнозирования потребности в персонале классифицируются на:

- а) административные, экономические, социальные и психологические;
- б) общенаучные, прогностические;
- в) экономико-математические, прогностические;
+ г) математические, статистические.

48. Исходным этапом в процессе управления персоналом предприятия является:

+ а) наем кадров;
- б) подбор кадров;
- в) отбор кадров;
- г) расстановка кадров.

49. Что представляет процесс набора персонала:

-а) создание достаточно представительского списка квалифицированных кандидатов на вакантную должность;
+б) процесс поиска потенциальных квалифицированных специалистов и формирование базы данных для дальнейшего привлечения на вакантные должности в организации;
-в) процесс селекции кандидатов, которые владеют минимальными требованиями для занятия вакантной должности;
- г) все ответы верны.

50. Отбор персонала – это:

- а) это система мероприятий привлечения незанятой части трудовых ресурсов страны к работе;
- б) процесс поиска квалифицированных специалистов и убеждения их обратиться за работой в организацию;
+ в) процесс выбора наиболее способных, пригодных кандидатов из числа претендентов;
- г) процесс поиска потенциальных квалифицированных специалистов и формирование базы данных для дальнейшего привлечения на вакантные должности в организации.

51. К преимуществам внутренних источников привлечения относят:

- а) широкие возможности выбора кандидатов, внедрение новых идей, форм и методов работы;
+ б) низкие затраты на привлечение; появление шансов для служебного роста; прозрачность кадровой политики;
- в) более высокие затраты на привлечение кадров; ухудшение социально-психологического климата на предприятии;
- г) ограниченные возможности для выбора кадров; снижение активности рядовых.

52. К достоинствам внешних источников привлечения персонала относят:

+ а) широкие возможности выбора кандидатов, внедрение новых идей, форм и методов работы;
- б) низкие затраты на привлечение; появление шансов для служебного роста; прозрачность кадровой политики;
- в) более высокие затраты на привлечение кадров; ухудшение социально-психологического климата на предприятии;
- г) ограниченные возможности для выбора кадров; снижение активности рядовых.

53. Все источники набора кадров в организации подразделяются на:

- а) внешние и специальные;
+ б) внутренние и внешние;
- в) активные и пассивные;
- г) скрытые и явные.

54. Трудовая адаптация – это:
+ а) взаимное приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно экономическим условиям труда;
- б) взаимное приспособление работника и организации путем постепенного входа сотрудника в новых условиях;
- в) приспособление организации к внешним условиям, которые изменяются;
нет верного ответа.

55. Выделяются следующие направления трудовой адаптации:
+ а) первичная, вторичная;
- б) открытая, закрытая;
- в) внешняя, внутренняя;
- г) профессиональная, социальная.

56. Оценка персонала представляет собой процедуру, которая проводится с целью:
+ а) выявление уровня соответствия личностных качеств работника, количественных и качественных результатов его деятельности определенным требованиям;
- б) выявление уровня личностных и профессиональных качеств работника;
выявление уровня соответствия личностных качеств работника занимаемой должности;
- в) выявление уровня соответствия личностных качеств работника определенным требованиям.

57. Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направленно:
- а) на разработку новых видов продукции;
- б) на определение стратегического курса развития предприятия;
- в) на создание дополнительных рабочих мест;
+ г) на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия.

58. Что включает инвестирование в человеческий капитал?
-а) вкладывание средств в производство;
б) вкладывание средств в новые технологии;
+в) расходы на повышение квалификации персонала;
г) вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия.

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

60 . Функции управления персоналом представляют собой:
+а) комплекс направлений и подходов работы с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;
- б) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;
- в) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;
- г) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия.

61. С качественной стороны процесс текучести кадров характеризуется:
+ а) причинами, факторами и мотивами текучести кадров;
- б) коэффициентом текучести кадров;
- в) факторами и мотивами текучести кадров;
- г) коэффициентом текучести кадров, причинами, факторами и мотивами текучести кадров.

62. Показателями для оценки организационной эффективности управления персоналом предприятия является:

- а) текучесть кадров, соотношения численности управленческого аппарата и других категорий работников;
- б) надежность работы персонала, равномерность загрузки персонала;
- в) уровень трудовой дисциплины, укомплектованность кадрового состава;
+ г) ваш вариант ответа.

63. Показателями для оценки социальной эффективности управления персоналом предприятия является:
+ а) состояние морально психологического климата в трудовом коллективе, средние расходы на кадровые мероприятия в расчете на одного работника; степень удовлетворенности персонала работой;
- б) уровень трудовой дисциплины, укомплектованность кадрового состава;
- в) стоимостная оценка расхождений в результативности труда (определяется разницей оценок результатов труда лучших и средних работников, которые выполняют одинаковую работу);
- г) отношение бюджета подраздела предприятия к численности персонала этого подраздела.

64. Потенциал специалиста – это:
+а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;
- б) здоровье человека;
- в) способность адаптироваться к новым условиям;
- г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства.

65. Специальная комплексная оценка сильных и слабых сторон деятельности работника, проверка степени их соответствия требованиям занимаемой должности – это:
- а) адаптация работника;
+ б) аттестация работника;
- в) оценка персонала;
- г) нет верного ответа.

66. В какой срок времени необходимо сообщать работникам о проведении аттестации:
- а) по меньшей мере за неделю;
+ б) за месяц;
- в) за две недели;
- г) не предупреждаются.

67. Кто заботится подготовкой проведения аттестации:
- а) аттестационная комиссия;
+ б) отдел кадров;
- в) руководство предприятия;
- г) служба приема и размещения.

68. Которая из форм развития должна и может постоянно применяться персоналом в организациях:
- а) стажировка;
- б) краткосрочные курсы;
+ в) самообразование;
- г) изучение передового опыта.

69. В которой из стран в наибольшей мере фирмы, организации заботятся учебой, развитием, повышением квалификации своего персонала:
- а) Германия;
- б) США;
+ в) Япония;
- г) Франция.

70. Какой из перечисленных этапов является начальным в формировании резерва кадров:
- а) изучение, оценка, отбор кандидатов в резерв;
рассмотрение, согласование, утверждение состава резерва;
+ б) определение потребности в руководителях (количественного и должностного состава резерва);
- в) определение уровня готовности лиц из состава резерва и назначения на должности.

71. Процесс высвобождения работников из организации представляет собой:

- а) собой увольнение или отстранение от работы на длительный срок одного или большего числа работников по причине экономического, структурного или технологического характера с целью уменьшения количества занятых либо изменения их профессионально-квалификационного состава;
- б) комплекс мероприятий по соблюдению правовых норм и организационно-психологической поддержке со стороны администрации при увольнении работников предприятия;
- в) устранение лишней численности, несоответствие работников требованиям, снижению дополнительных расходов из-за низкой производительности труда и качества;
+ г) все ответы верны.

72. Процесс высвобождения работников из организации состоит из следующих этапов:
- а) анализ коэффициента текучести кадров; разработка мероприятий по сокращению текучести кадров;
- б) выявление причин, факторов и мотивов текучести кадров; разработка мероприятий по сокращению текучести кадров;
+ в) получение первичной информации о высвобождении; проведение собеседования с работником; анализ причин высвобождения; принятие решение о высвобождении; передача рабочего места и документов, финансовые расчеты с работником, который высвобождается; оформление соответствующих кадровых документов;
- г) нет верного ответа.

73. Основными мотивами текучести кадров на предприятии является:
- а) низкая зарплата; недовольство профессией;
- б) отсутствие ритмичности работы; несоответствие выполняемых работ уровню квалификации;
- в) тяжелые и вредные условия труда; плохие взаимоотношения в коллективе;
+ г) все ответы верны.

74. Выявление мотивов и причин текучести кадров проводится при помощи:
- а) изучения анкетных данных;
- б) беседы с тем, кто высвобождается;
- в) проведения беседы с окружающими увольняющегося;
+ г) все вышеназванные процедуры.

75.Основной специфической особенностью управления персоналом является:
+ а) кадры одновременно могут быть как объектом, так и субъектом управления;
- б) элементами системы управления кадрами являются основные направления, этапы, принципы, виды и формы кадровой работы
-в) направленность управления персоналом на рациональное использование кадров;
- г) определение средств, форм и методов осуществления поставленных целей.

76.Функции управления персоналом представляют собой:
+а) комплекс направлений и подходов работы с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;
- б) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;
- в) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;
- г) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия.

Вопросы / Задания для проверки уровня обученности УМЕТЬ

77.Установите соответствия между понятиями и их определениями:

Должностная инструкция	А. Разъяснение и демонстрация приемов работы опытным сотрудником
Инструктаж	Б. Это характеристики, благодаря которым достигается высокая результативность в той или иной деятельности. В них интегрированы умения, личностные характеристики, мотивация.
Компетенции	В. Основной документ, регламентирующий назначение и место работника в системе управления, его функциональные обязанности, права, ответственность и формы поощрения

-а) 1 - А, 2 - В, 3 - Б;

+б) 1 - В, 2 - Б, 3 - А;
-в) 1 - Б; 2 - А, 3 - В.

78. Установите соответствия между понятиями и их определениями:

1 Движение кадров	А. Это процедура систематической формализованной оценки соответствия деятельности конкретного работника стандарту выполнения работы на данном рабочем месте в данной должности
2 Введение в должность	Б. Повышение в должности или квалификации, переход на другое, равноценное рабочее место, понижение в должности, увольнение. Обеспечивает замещение вакантных мест и соблюдение плановой карьеры работников
3 Аттестация персонала	В. Совокупность процедур, имеющих цель ускорить освоение новичком работы, сократить период адаптации в коллективе, помочь установить контакты с окружающими

-а) 1 - А, 2 - В, 3 - Б;
-б) 1 - В, 2 - Б, 3 - А;
-в) 1 - Б; 2 - А, 3 - В;
+г) 1 - Б, 2 - В, 3 - А.

79.Установите соответствия между понятиями и их определениями:

1. Норма численности работников	А. Это величина затрат рабочего времени, установленная для выполнения работ и их отдельных элементов одним работником или группой работников определенной квалификации в данных организационно-технических условиях
2. Норма выработки	Б. Это их число соответствующего профессионально-квалификационного состава, необходимое для выполнения определенных производственных и управленческих функций или объемов работ. С помощью таких норм определяются число работников, требующихся для обслуживания оборудования, рабочих мест, затраты труда по профессиям, специальностям, группам работ.
3. Норма времени	В. Это объем работы в натуральных единицах (штуках, метрах и проч.), который должен быть выполнен за единицу рабочего времени (смену, месяц и т.н.) одним работником или группой работников определенной квалификации.

-а) 1 - А, 2 - В, 3 - Б;
-б) 1 - В, 2 - Б, 3 - А;
-в) 1 - Б; 2 - А, 3 - В;
+г) 1 - Б, 2 - В, 3 - А.

80.Установите соответствия между понятиями и их определениями:

1. Ротация	А. Превращение индивидуальности в социально функционирующего человека, интеллект, познания, черты характера которого характеризуют его как Личность.
2. Рекрутинг	Б. Внешний и внутренний отбор персонала.
3. Персонализация	В. Перемещение работника для выполнения им тех же обязанностей на новом месте или перестановка для получения новых обязанностей на том же уровне.

-а) 1 - А, 2 - В, 3 - Б;
+б) 1 - В, 2 - Б, 3 - А;
-в) 1 - Б; 2 - А, 3 - В.

81.Установите соответствия между понятиями и их определениями:

1. Хедхантинг	А. Вовлечение персонала в управление фирмой.
2. Стимул	Б. Переманивание лучших работников из других организаций - «охота за головами».
3. Партиципация	В. Побуждение к действию или причина поведения.

-а) 1 - В, 2 - Б, 3 - А;
-б) 1 - Б; 2 - А, 3 – В;

+в) 1 - Б, 2 - В, 3 - А.

82.Установите соответствия между понятиями и их определениями:

1.Вакансия	А. учебная дисциплина, изучающая проблемы формирования и функционирования кадров, кадровой деятельности.
2.Должность	Б. свободная, незамещенная должность в государственных органах, негосударственных организациях, учреждениях, предприятиях.
3.Кадроведение	В. первичный элемент государственной или иной администрации, основа ее организационно-штатной структуры. Должность определяет круг полномочий (задач), которые передаются работнику при ее занятии

-а) 1 - В, 2 - Б, 3 - А;
-б) 1 - Б; 2 - А, 3 – В;
+в) 1 - Б, 2 - В, 3 - А.

83.Установите соответствия между понятиями и их определениями:

1. Руководитель	А. Наиболее общее наименование государственных служащих, обладатель классного чина.
2. Работодатель	Б. Человек, руководящий чем-нибудь, высшая категория должностей.
3. Чиновник	В. Физическое или юридическое лицо, занятое профессиональной деятельностью на самостоятельной основе и постоянно использующее труд наемных работников

-а) 1 - А, 2 – В, 3 - Б;
+б) 1 - В, 2 – Б, 3 - А;
-в) 1 - Б; 2 – А, 3 – В.

84.Установите соответствия между понятиями и их определениями:

1.Фаворитизм	А. Постоянный состав всех работающих в данной организации.
2.Статус	Б. Негативная кадровая практика, при которой продвижение по службе обусловливается не деловыми качествами, а близостью к первому лицу.
3.Штат	В. Состояние, положение физического или юридического лица.

-а) 1 - В, 2 - Б, 3 - А;
-б) 1 - Б; 2 - А, 3 – В;
+в) 1 - Б, 2 - В, 3 - А.

85.Укажите последовательность этапов проведения собеседования при приеме на работу: (2) изучение резюме, (3) тестирование, (1) первичное собеседование, (4) повторное интервью.
- а) 3 – 4 – 2 – 1;
- б) 4 – 2 – 3 – 1;
+ в) 2 – 3 – 1 – 4.

86.Укажите последовательность этапов принятия управленческих решений: (1) постановка целей, (2) оценка альтернатив, (3) принятие окончательного решения, (4) выбор критериев и ограничений, (5) исключение альтернатив, (6) диагностика проблемы.
- а) 3 – 4 – 2 – 1 – 5 – 6;
- б) 4 – 2 – 3 – 1 – 6 – 5;
- в) 2 – 3 – 6 – 4 – 1 – 5;
+ г) 1 – 6 – 4 – 2 – 5 – 3.

87.Установите последовательность основных фаз конфликта: (1) пик конфликта, (2) начальная фаза, (3) фаза подъема, (4) латентная фаза.
- а) 3 – 4 – 2 – 1;
- б) 4 – 2 – 3 – 1;
+ в) 2 – 3 – 1 – 4.

Вопросы / Задания для проверки уровня обученности ВЛАДЕТЬ

88. Часовая тарифная ставка равняется 20 рублей. Фактически отработано 40 часов. Определите заработок работника (ЗП).
- а) 600 руб.;
- б) 900 руб.;

+ в) 800 руб.

89. Дневная тарифная ставка равняется 150 рублей. Фактически отработано три дня. Определите заработок работника (ЗП).

- а) 500 руб.;
+ б) 450 руб.;
+ в) 600 руб.

90. Рабочий изготовил 480 деталей. Норма времени на изготовление одной детали составляет 48 мин. Часовая тарифная ставка 20 руб. Определите расценку (Рсд).

+ а) 16 руб.;
- б) 20 руб.;
- в) 30 руб.

91. Наладчик обслуживает 4 станка со сменной производительностью 25 тонн каждый. Дневная тарифная ставка наладчика 200 руб. Основные рабочие выпустили 3500 тонн продукции. Определите заработок рабочего.

+ а) 7000 руб.;
- б) 2000 руб.;
- в) 12000 руб.

92. Часовая тарифная ставка равняется 30 рублей. Фактически отработано 5 дней. Определите заработок работника (ЗП).

- а) 1500 руб.;
- б) 900 руб.;
+ в) 1200 руб.

93. Часовая тарифная ставка равняется 40 рублей. Фактически отработано 120 часов. Определите заработок работника (ЗП).

- а) 2600 руб.;
- б) 3 900 руб.;
+ в) 4800 руб.

94. Часовая тарифная ставка равняется 60 рублей. Фактически отработано 1 месяц. Определите заработок работника (ЗП).

- а) 15000 руб.;
+ б) 10080 руб.;
- в) 12000 руб.

95. В фирму принимают на работу менеджера высокой квалификации. Ему установлен оклад 20 тыс. руб. в месяц. Решено четверть оклада выплачивать повременно, а из оставшейся суммы определить сдельную расценку в зависимости от динамики товарооборота фирмы. По плану товарооборот за месяц составляет 1200 тыс. руб., а фактический на 900 тыс. руб. больше. Определить величину оплаты труда менеджера за отчетный месяц.

- а) 25000 руб.;
- б) 35000 руб.;
+ в) 31250 руб.

96. Имеются следующие данные по предприятию на планируемый год: выручка от реализации продукции - 3 400 тыс. р., затраты составили - 2 340 тыс. р. Определите прибыль от реализации.

- а) 960 тыс. руб.;
+ б) 1050 тыс. руб.;
- в) 2035 тыс. руб.

97. По плану предприятия на год предусмотрен рост объема товарной продукции на 7% и увеличение численности рабочих на 2%. Фактический уровень производительности труда одного рабочего по отчету прошлого года составил 4200 р. Определите плановый уровень производительности труда.

+ а) 4406 руб.;
- б) 5003 руб.;
+ в) 3275 руб.

98. Объем товарной продукции ЗАО «Рассвет» в отчетном году составил 1 474 тыс. р. Численность персонала - 335 чел. Удельный вес рабочих в общей численности персонала равен 80 %. По

плану на следующий год предусмотрен рост объема производства в связи с увеличением спроса на продукцию предприятия на 5 %, производительность труда рабочих за счет планируемых организационно-технических мероприятий вырастет на 3 %. Определите плановую численность персонала.

+ а) 268 чел.;
- б) 300 чел.;
- в) 175 чел.

99. Имеются следующие данные по предприятию на планируемый год: выручка от реализации продукции - 3 680 тыс. р., себестоимость реализованной продукции - 2 760 тыс. р. Определите прибыль от реализации.

- а) 750 тыс.руб.;
- б) 830 тыс.руб.;
+ в) 920 тыс.руб.

100. Начинающий предприниматель хочет открыть цветочный бизнес. Она собирается потратить 20 тыс. руб. на закупку цветочных горшков. Она хочет купить их оптом по цене 80 руб. за горшок и продать по цене 108 руб. Какую максимальную прибыль она может получить от продажи цветочных горшков?

- а) 27000 руб.;
+ б) 7000 руб.;
- в) 10000 руб

Шкала и критерии оценивания знаний, умений, навыков,
приобретенных в результате изучения дисциплины

Шкала оценивания	Критерии оценки
На зачете	
«Зачтено» (61-100 баллов)	Теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов. Студент исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает материал, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний. В ответе используется дополнительный материал. Все предусмотренные программой задания выполнены. Это подтверждает высокий (продвинутый) уровень достижения планируемых результатов обучения по дисциплине.
«Не зачтено» (менее 61 балла)	Студент не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Необходимые практические компетенции не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному. Это подтверждает отсутствие планируемых результатов обучения по дисциплине.

Методические рекомендации обучающимся по подготовке к промежуточной аттестации:

При подготовке к промежуточной аттестации обучающимся необходимо повторить материал лекционных и практических (семинарских) занятий по отмеченным всем темам. Подготовка к зачёту требует от обучающегося не только повторения пройденного материала на аудиторных занятиях, но поиска и анализа материала, выданного на самостоятельное изучение. Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при ответе во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критерием оценивания при проведении тестирования, является количество верных ответов, которые дал студент на вопросы теста. При расчете количества баллов, полученных студентом по итогам тестирования, используется следующая формула: Б= В/О ×100%, где Б – количество баллов, полученных студентом по итогам тестирования; В – количество верных ответов, данных студентом на вопросы теста; О – общее количество вопросов в тесте.

Баллы, полученные за прохождение теста и за ответы на вопросы, складываются с баллами, набранными студентами за семестр.

5 ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ ОСТАТОЧНЫХ ЗНАНИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Код компетенции
101.	Часть множества не входящих в систему элементов, которые могут влиять на поведение системы или подвергаться ее влиянию.	Что собой представляет внешняя среда системы?	УК-3
102.	Главное направление в работе с кадрами, персоналом в целом, набор основополагающих принципов, которые реализуются руководителями и службой управления персоналом организации. Это стратегическая линия поведения в работе с персоналом.	Дайте определение понятия «кадровая политика»	УК-3
103.	Организации, оказывающие населению платные услуги по трудоустройству.	Что собой представляют внешняя коммерческие биржи труда?	УК-3
104.	Группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели или целей.	Дайте определение понятия «организация»	УК-3
105.	Организации, оказывающие услуги по подбору персонала для фирм-заказчиков.	Что собой представляют рекрутинговые агентства?	УК-3
106.	Совокупность элементов, взаимосвязанных, взаимообусловленных и представляющих целостное образование. Система — обособленная сознанием часть реальности, элементы которой обнаруживают свою общность в процессе взаимодействия.	Дайте определение понятия «система»	УК-3
107.	организационная система, состоящая из двух подсистем: субъекта управления, объекта управления, — а также прямых и обратных связей. Система управления функционирует во внешней среде.	Что собой представляет система управления?	УК-3
108.	Часть системы управления, осуществляющая функции по управлению персоналом.	Что собой представляет система управления персоналом?	УК-3
109.	Генеральное направление действия организации, следование которому в долгосрочной перспективе должно привести ее к цели.	Дайте определение понятия «стратегия»	УК-3
110.	Достижение определенного качества персонала, которое может обеспечить конкурентоспособность и стратегическое развитие предприятия.	В чем заключается цель управления персоналом?	УК-3
111.	Серия мероприятий и действий, осуществляемых предприятием или организацией для выявления из списка за-	В чем заключается отбор персонала?	УК-3

	явителей лица или лиц, наилучшим образом подходящих для вакантного места работы и последующего найма.		
112.	Процесс предотвращения негативных воздействий на экономическую безопасность предприятия за счет рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом.	Охарактеризуйте понятие кадровой безопасности.	УК-3
113.	Род трудовой деятельности, занятий, отличающийся характером конечного продукта, предметом труда, технологией, содержанием трудовых функций, требующий определенных качеств и подготовки, являющийся источником существования.	Дайте определение понятия «профессия»	УК-3
114.	Пропаганда профессий, ознакомление с современными видами производства, потребностями национальной и зарубежной экономик в квалифицированных кадрах, содержанием и перспективами развития профессий, формами и условиями их освоения.	Охарактеризуйте понятие профессиональной информации и профессионального просвещения.	УК-3
115.	Целенаправленный процесс изучения и формирования профессиональных интересов, наклонностей и намерений человека с учетом состояния его здоровья, психофизиологических особенностей и общественных потребностей, способствующий осознанному выбору профессии и форм обучения; оказание помощи в профессиональном самоопределении.	Что собой представляет процесс профессиональной консультации?	УК-3
116.	Система методов и приемов проведения медицинского обследования и психофизиологической диагностики личности с целью оказания помощи в выборе профессии, наиболее соответствующей состоянию здоровья и индивидуальным особенностям	Охарактеризуйте понятие профессионального подбор.	УК-3
117.	Определение степени профессиональной пригодности человека к конкретной профессии. Пригодность к профессии (работе) устанавливается с учетом степени соответствия индивидуальных психофизиологических и моральных качеств, уровня образования, специальных знаний, умений и навыков.	Охарактеризуйте понятие профессионального отбора.	УК-3
118.	Состоит в том, чтобы помочь человеку (главным образом молодому) выбрать профессию, которая в наибольшей степени отвечала бы как потребностям производства, так и способностям,	В чем заключается профориентация?	УК-3

	психофизиологическим особенностям человека. Профессиональная ориентация реализуется в формах профинформации, профконсультации, профподбора, профадаптации.		
119.	Совокупность приемов и способов, алгоритмов реализации научных знаний для преобразования социальных объектов, организации их социальной среды, тиражирования положительного опыта в соответствии с поставленными целями.	Что собой представляют социальные технологии?	УК-3
120.	Соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.	Охарактеризуйте понятие трудового договора.	УК-3
121.	Процесс приспособления работника к условиям внешней и внутренней среды.	Охарактеризуйте процесс адаптации.	УК-3
122.	Последовательная смена стадий развития карьеры, продвижение в профессиональном и должностном плане в пределах одного предприятия. Здесь выделяется еще и такой тип, как центростремительная карьера — движение к ядру, руководству предприятия (приглашение на недоступные для других совещания, встречи, выполнение отдельных поручений и т. п.).	Что собой представляет внутриорганизационная карьера?	УК-3
123.	Система последовательных взаимосвязанных этапов деятельности руководителя, имеющих определенные целевые назначения и временные границы.	Что собой представляет вступление руководителя в должность?	УК-3
124.	В широком понимании этого слова означает успешное продвижение в области общественной, служебной, научной или производственной дея-	Дайте определение понятия «карьера».	УК-3

	тельности, достижение известности, славы и т. д.		
125.	Отражение борьбы противоположностей на уровне личностей, групп, социума в целом. Конфликт сопряжен с острыми эмоциональными переживаниями. Избежать их невозможно, значит, нужно ими управлять.	Дайте определение понятия «конфликт».	УК-3
126.	Перелом, тяжелое переходное состояние.	Что собой представляет кризис?	УК-3
127.	Метод развития социологического воображения, разработанный Р. Миллсом, позволяет увидеть связь течения собственной жизни, карьеры с определяющими и формирующими их факторами.	В чем заключается метод развития социологического воображения?	УК-3
128.	Набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и выражающихся в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры поведения и действий.	Дайте определение организационной культуры.	УК-3
129.	Планирование карьеры решает следующие задачи: обеспечение реальной связи между возможностями индивидуума и его стремлением к повышению профессионализма, к самоутверждению, к изменению социального статуса; развитие организационной и социальной структур организации.	На что направлено планирование карьеры?	УК-3
130.	Профессиональная адаптация — полное и успешное овладение новой профессией, то есть привыкание, приспособление к содержанию и характеру труда, включая условия и организацию. Она выражается в определенном уровне овладения профессиональными знаниями и навыками, в умении, в соответствии характера личности характеру профессии.	Дайте определение профессиональной адаптации.	УК-3
131.	Профессиональная карьера — становление работника как профессионала, квалифицированного специалиста в своей отрасли деятельности, которое происходит на протяжении всей трудовой жизни работника. Может реализовываться на различных предприятиях.	Дайте определение профессиональной карьеры.	УК-3
132.	Адаптация к трудовой деятельности на уровне организма работника как целого, результатом чего становятся меньшие изменения его функционального состояния (меньшее утомление, при-	Что представляет собой психофизическая адаптация?	УК-3

	способление к высоким физическим нагрузкам и т. п.).		
133.	Группа работников, отобранных для выдвижения на руководящие должности (должности с большим объемом ответственности) по результатам оценки их профессиональных знаний, умений и компетенций, деловых и личных качеств.	Кто входит в резерв руководящих кадров?	УК-3
134.	Адаптация к ближайшему социальному окружению в коллективе, к традициям и неписаным нормам коллектива, к стилю работы руководителей, к особенностям межличностных отношений, сложившихся в коллективе. Она означает включение работника в коллектив как равноправного, принимаемого всеми его членами.	Что представляет собой социально-психологическая адаптация человека к производственной деятельности?	УК-3
135.	Индивидуальная последовательность важнейших перемен труда, связанных с изменением положения работника по вертикальной шкале сложности труда или на социальной лестнице рабочих мест.	Дайте определение трудовой карьеры.	УК-3
136.	Определение степени соответствия уровня квалификации работника квалификации выполняемой им работы (функции).	Что представляет собой аттестация?	УК-3
137.	Аутплейсмент (англ. outplacement) — комплекс мер, позволяющих провести процедуру сокращения штата с наименьшими материальными и моральными потерями и для компании, и для работников.	Дайте определение понятия «аутплейсмент».	УК-3
138.	Методы оценки позволяют выявить элементы, составляющие содержание оценки, и измерить величину (или степень наличия) оцениваемых качеств с помощью показателей.	На что направлены методы оценки?	УК-3
139.	Оценка работника представляет собой процедуру, проводимую с целью выявления степени соответствия личных качеств работника, количественных и качественных результатов его деятельности определенным требованиям, предъявляемым должностными обязанностями, характером и содержанием труда, а также требованиям, обусловленным эффективной организацией производства, использованием наиболее рациональных методов работы, технических средств и т. д.	Что представляет собой оценка работника?	УК-3

140.	Характеристика содержит описание специфических черт, свойств, присущих личности аттестуемого работника.	Дайте определение понятия «характеристика».	УК-3
141.	Группа людей, дополняющих и взаимозаменяющих друг друга в ходе достижения поставленных целей. Команда выступает в качестве особой формы организации людей, основанной на продуманном позиционировании участников, имеющих общее видение ситуации и стратегических целей организации и владеющих отработанными процедурами взаимодействия.	Дайте определение понятия «команда».	УК-3
142.	Процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организации, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал. Этапы командообразования: подготовительный, формирование образа желаемого будущего, позиционирование.	Какие финансовые источники могут выступать источниками дивидендов?	УК-3
143.	Вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.	Дайте определение понятия «заработная плата».	УК-3
144.	Результаты, которые определяют эффективную работу, то есть те аспекты работы, в которых человек является компетентным.	Дайте определение понятия «компетентность».	УК-3
145.	Модели поведения, используемые для того, чтобы достичь желаемых результатов, то есть те аспекты личности человека, которые дают возможность ему быть компетентным при выполнении какой-либо работы.	Дайте определение понятия «компетенции».	УК-3
146.	Непрерывное профессиональное обучение — организованный, устойчивый и периодический процесс формирования востребованных компетенций работника, определяемых условиями его настоящей и будущей профессиональной деятельности.	В чем заключается непрерывное профессиональное обучение?	УК-3
147.	Целенаправленный процесс воспитания и обучения в интересах личности, общества, государства, сопровождающийся констатацией достижений гражданином (обучающимся) установленных государством образова-	Дайте определение понятия «образование».	УК-3

	тельных уровней (образовательных цензов).		
148.	Вид обучения с целью получения новой профессии.	Что представляет собой переподготовка?	УК-3
149.	Вид обучения с целью расширения и углубления теоретических и практических профессиональных знаний, умений и навыков для служебного и квалификационного продвижения.	Дайте определение понятия «повышение квалификации».	УК-3
150.	Вид обучения с целью получения профессиональных знаний, умений и навыков, необходимых для овладения профессией или занятия должности.	Дайте определение понятия «профессиональная подготовка».	УК-3
151.	А	Предметом науки управления персоналом является: А) изучение отношений руководства организации с сотрудниками, а также между ними с целью наиболее полного и более эффективного использования их потенциала; Б) анализ межличностных отношений в коллективе; В) совокупность методов по повышению производительности труда в организации; Г) исследование рынка рабочей силы в определенном регионе с целью наиболее полного и более эффективного использования ее потенциала.	УК-3
152.	Г	Процесс управления персоналом включает: А) привлечение и отбор кадров в организацию; Б) оценку и обучение персонала; В) высвобождение персонала; Г) все ответы верны.	УК-3
153.	Г	Управление персоналом - это: А) совокупность методов по повышению производительности труда в организации; Б) система влияния на претендентов и сотрудников организации с целью повышения эффективности их использования; В) анализ межличностных отношений в коллективе; Г) совокупность всех управленческих решений и видов деятельности, которые непосредственно связаны с организацией влияния на людей, которые работают на предприятии или в учреждении.	УК-3
154.	А	«Персонал» – это: А) это личный состав предприятий, включающий всех наемных работников, а также работающих собственников и совладельцев, работающих на обеспечение целей предприятия;	УК-3

		Б) часть населения страны, которая владеет необходимым физическим развитием, знаниями и практическим опытом для работы в народном хозяйстве; В) способность человека к труду, то есть совокупность его физических и духовных сил, которые применяются им в процессе производства Г) совокупность квалифицированных сотрудников организации, которые прошли профессиональную подготовку и имеют специальное образование.	
155.	А	Как Вы понимаете категорию «трудовые ресурсы»: А) трудоспособная часть населения страны обоих полов, которая в силу своих психофизиологических и интеллектуальных качеств способна производить материальные блага или услуги; Б) способность человека к труду, то есть совокупность его физических и духовных сил, которые применяются им в процессе производства совокупность квалифицированных сотрудников организации, которые прошли профессиональную подготовку и имеют специальное образование; В) личный состав сотрудников предприятия, организации или часть данного состава, которая является группой по профессиональным или другим признакам.	УК-3
156.	Г	Понятие «кадры организации» включает: А) личный состав сотрудников предприятия, организации или часть данного состава, которая является группой по профессиональным или другим признакам; Б) часть населения страны, которая владеет необходимым физическим развитием, знаниями и практическим опытом для работы в народном хозяйстве; В) способность человека к труду, то есть совокупность его физических и духовных сил, которые применяются им в процессе производства; Г) штатный состав квалифицированных сотрудников предприятий, государственных учреждений, профессиональных, общественных организаций.	УК-3
157.	А	В историческом развитии управления персоналом можно выделить последовательное изменение следующих современных концепций: А) управление трудовым ресурсами, управление персоналом, управление чело-	УК-3

		веческими ресурсами, управление человеком; Б) управление персоналом, управление кадрами, управление человеком; В) менеджмент персонала, управления трудовыми ресурсами; Г) управления человеческими ресурсами, управления человеком.	
158.	Б	К основным категориям персонала предприятия принадлежат: А) рабочие, специалисты, руководители; Б) руководители, специалисты, служащие; В) служащие, основные рабочие, руководители; Г) инженеры, специалисты, вспомогательные рабочие.	УК-3
159.	А	Основной специфической особенностью управления персоналом является: А) кадры одновременно могут быть как объектом, так и субъектом управления; Б) элементами системы управления кадрами являются основные направления, этапы, принципы, виды и формы кадровой работы направленность управления персоналом на рациональное использование кадров; В) определение средств, форм и методов осуществления поставленных целей.	УК-3
160.	Б	Методы управления персоналом разделяются на следующие группы: А) организационные, экономические, психологические; Б) административные, экономические, социально-психологические; В) экономические, психологические, социальные; Г) административные, социальные, психологические.	УК-3
161.	А	Что определяет штатную структуру персонала? А) количественно-профессиональный состав персонала, размеры оплаты труда фонд заработной платы работников; Б) состав и деление творческих, коммуникативных и поведенческих ролей между отдельными работниками; В) классификацию работников в зависимости от выполняемых функций совокупность групп, классифицированных по социальным признакам (возраст, образование, семейное положение).	УК-3
162.	Б	Что определяет ролевая структура персонала? А) количественно-профессиональный со-	УК-3

		став персонала, размеры оплаты труда фонд заработной платы работников; Б) состав и деление творческих, коммуникативных и поведенческих ролей между отдельными работниками; В) классификацию работников в зависимости от выполняемых функций совокупность групп, классифицированных по социальным признакам (возраст, образование, семейное положение).	
163.	Б	Профессия – это: А) определенный вид трудовой деятельности на предприятии; Б) комплекс специальных теоретических знаний и практических навыков, приобретенных человеком в результате специальной подготовки и опыта работы в данной области, которые позволяют осуществлять соответствующий вид деятельности; В) уровень специальных знаний определенной работы; Г) уровень практических навыков определенной работы.	УК-3
164.	А	Квалификация работника – это: А) уровень профессиональной подготовки работника, наличие специальных знаний, умений и навыков для выполнения определенной работы; Б) определенный вид трудовой деятельности, которой владеет работник уровень практических навыков и умений работника; В) специальные знания, умения и навыки работника для выполнения определенной работы на должности.	УК-3
165.	А	Совокупность людей, объединенных общей целью и деятельностью, единством интересов, взаимной ответственностью каждого, отношениями сотрудничества и взаимопомощи – это: А) трудовой коллектив; Б) социальная группа; В) неформальная организация; Г) нет верного ответа.	УК-3
166.	А	Что такое социальная группа? А) относительно устойчивая совокупность людей, которая имеет общие интересы, ценности и нормы поведения; Б) объединение граждан для достижения определенных политических целей; В) это совокупность людей, сгруппированных в зависимости от размера заработной платы; Г) неформальная группа коллектива пред-	УК-3

		приятия, которая противодействует руководству.	
167.	А	Первичной функцией трудового коллектива является: А) выполнение определенных заданий, которые способствуют достижению целей предприятия; Б) подготовка и воспитание будущих специалистов; В) образование новых подразделов предприятия и расширения его сферы влияния; Г) мотивация работников.	УК-3
168.	А	Каким признакам должна удовлетворять группа, чтобы стать коллективом? А) всем отмеченным; Б) наличие общей цели у членов коллектива; В) психологическое признание членами группы друг друга и отождествление себя с ней; Г) постоянство взаимодействия в течение всего времени существования группы.	УК-3
169.	А	На какой стадии развития трудового коллектива формируется актив, который совмещает большинство его членов, начинают складываться традиции, общественное мнение? А) становление; Б) зрелость; В) стабилизация; Г) рост.	УК-3
170.	В	Сформированная система руководящих убеждений, принципов и технологий в жизнедеятельности предприятия – это: А) организационная культура; Б) групповые нормы; В) корпоративная культура; Г) сплоченность группы.	УК-3
171.	Г	Стадиями развития трудового коллектива является: А) зарождение, зрелость, активность, старение; Б) становление, зрелость, упадок, старение; В) формирование, стабильность, зрелость, упадок; Г) формирование, становление, зрелость, старение.	УК-3
172.	Г	Чем обусловлена сплоченность коллектива: А) притяжением людей друг к другу в поисках помощи или поддержки в процессе достижения тех или иных целей; Б) взаимными эмоциональными преиму-	УК-3

		ществами; В) пониманием роли коллектива в обеспечении тех или иных гарантий; Г) все ответы верны.	
173.	Г	Наличие каких качеств препятствуют формированию сплоченной группы: А) умение слушать, сочувствовать; готовность помогать другим; Б) умение найти общую точку зрения, общие ценности и интересы; В) стремление избежать конфликтов; Г) желание доминировать и (или) постоянно вступать в спор.	УК-3
174.	А	Какие документы регулируют деятельность предприятия в целом? А) устав, учредительный договор, правила внутреннего трудового распорядка; Б) положение о подразделах, моделях рабочих мест, должностных инструкциях, контрактах; В) матрица функций, графики процессов, технологические карты; Г) делопроизводство, документы, классификаторы, типичные бланки данных.	УК-3
175.	А	Какова основная цель кадровой политики организации? А) своевременное обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства, состоянием рынка труда; Б) минимизация расходов на рабочую силу; В) создание максимального количества рабочих мест; Г) планирование перспективной потребности в кадрах и их своевременная подготовка.	УК-3
176.	А	Кадровую политику организации определяют, как: А) система принципов, идей, требований, которые определяют основные направления работы с персоналом, формы и методы; Б) совокупность взаимоувязанных практических действий, процессов и операций относительно людей в организации; В) направленность, последовательность, соблюдение статей трудового законодательства, равенство, отсутствие дискриминации разных категорий персонала; Г) анализ структуры персонала и прогно-	УК-3

<table>
<tr><td></td><td></td><td>зирования его развития.</td><td></td></tr>
<tr><td>177.</td><td>Г</td><td>Кадровая работа сводится к единству таких подсистем:
А) анализ, планирование и использование кадров;
Б) отбор, расстановка и непосредственная учеба персонала;
В) мотивация, адаптация и освобождение работников;
Г) анализ, планирование и использование кадров, отбор, расстановка и непосредственная учеба персонала.</td><td>УК-3</td></tr>
<tr><td>178.</td><td>А</td><td>Механизм реализации кадровой политики предприятия – это:
А) система планов, норм и нормативов, организационных, административных, социальных, экономических и других мероприятий, направленных на решение кадровых проблем и удовлетворения потребностей предприятия в персонале;
Б) система управления персоналом;
В) кадровая политика;
Г) кадровая стратегия.</td><td>УК-3</td></tr>
<tr><td>179.</td><td>Г</td><td>К внутренним факторам, которые определяют кадровую политику предприятия, не относятся:
А) цели предприятия;
Б) стиль управления, качественные характеристики трудового коллектива;
В) условия труда;
Г) состояние экономической конъюнктуры.</td><td>УК-3</td></tr>
<tr><td>180.</td><td>Г</td><td>Кадровая политика классифицируется на следующие типы:
А) активная и реактивная;
Б) пассивная и превентивная;
В) рациональная и авантюристская;
Г) все ответы верны.</td><td>УК-3</td></tr>
<tr><td>181.</td><td>1 - В, 2 - А, 3 - Б</td><td>Установите соответствие между понятиями и определениями<table><tr><td>1.Должностная инструкция</td><td>А. Разъяснение и демонстрация приемов работы опытным сотрудником</td></tr><tr><td>2.Инструктаж</td><td>Б. Это характеристики, благодаря которым достигается высокая результативность в той или иной деятельности. В них интегрированы умения, личностные характеристики, мотивация.</td></tr><tr><td>3.Компетенции</td><td>В. Основной документ, регламентирующий назначение и место работника в</td></tr></table></td><td>УК-3</td></tr>
</table>

			системе управления, его функциональные обязанности, права, ответственность и формы поощрения	
182.	1 - Б, 2 - В, 3 - А	Установите соответствие между понятиями и определениям 1 Движение кадров — А. Это процедура систематической формализованной оценки соответствия деятельности конкретного работника стандарту выполнения работы на данном рабочем месте в данной должности 2 Введение в должность — Б. Повышение в должности или квалификации, переход на другое, равноценное рабочее место, понижение в должности, увольнение. Обеспечивает замещение вакантных мест и соблюдение плановой карьеры работников 3 Аттестация персонала — В. Совокупность процедур, имеющих цель ускорить освоение новичком работы, сократить период адаптации в коллективе, помочь установить контакты с окружающими		УК-3
183.	1 - Б, 2 - В, 3 - А	Установите соответствие между понятиями и определениями 1. Норма численности работников — А. Это величина затрат рабочего времени, установленная для выполнения работ и их отдельных элементов одним работником или группой работников определенной квалификации в данных организационно-технических условиях 2. Норма выработки — Б. Это их число соответствующего профессионально-квалификационного состава, необходимое для выполнения определенных производственных и управленческих функций или объемов работ. С помощью таких норм определяются число работников, требующихся		УК-3

			для обслуживания оборудования, рабочих мест, затраты труда по профессиям, специальностям, группам работ.	
		3. Норма времени	В. Это объем работы в натуральных единицах (штуках, метрах и проч.), который должен быть выполнен за единицу рабочего времени (смену, месяц и т.н.) одним работником или группой работников определенной квалификации.	
184.	1 - В, 2 - Б, 3 - А	Установите соответствие между понятиями и определениями		УК-3
		1. Ротация	А. Превращение индивидуальности в социально функционирующего человека, интеллект, познания, черты характера которого характеризуют его как Личность.	
		2. Рекрутинг	Б. Внешний и внутренний отбор персонала.	
		3. Персонализация	В. Перемещение работника для выполнения им тех же обязанностей на новом месте или перестановка для получения новых обязанностей на том же уровне.	
185.	1 - Б, 2 - В, 3 - А	Установите соответствие между понятиями и определениями		УК-3
		1. Хедхантинг	А. Вовлечение персонала в управление фирмой.	
		2. Стимул	Б. Переманивание лучших работников из других организаций - «охота за головами».	
		3. Партиципация	В. Побуждение к действию или причина поведения.	
186.	1 - Б, 2 - В, 3 - А	Установите соответствие между понятиями и определениями		УК-3
		1.Вакансия	А. учебная дисциплина, изучающая проблемы формирования и функционирования кадров, кадровой деятельности.	
		2.Должность	Б. свободная, незамещенная должность в государственных органах,	

		негосударственных организациях, учреждениях, предприятиях.	
		3.Кадроведение	В. первичный элемент государственной или иной администрации, основа ее организационно-штатной структуры, определяет круг полномочий (задач), которые передаются работнику при ее занятии.	
187.	1 - В, 2 – Б, 3 - А	Установите соответствие между понятиями и определениям 1. Руководитель — А. Наиболее общее наименование государственных служащих, обладатель классного чина. 2. Работодатель — Б. Человек, руководящий чем-нибудь, высшая категория должностей. 3. Чиновник — В. Физическое или юридическое лицо, занятое профессиональной деятельностью на самостоятельной основе и постоянно использующее труд наемных работников.	УК-3
188.	1 - Б, 2 - В, 3 - А	Установите соответствие между понятиями и определениями 1.Фаворитизм — А. Постоянный состав всех работающих в данной организации. 2.Статус — Б. Негативная кадровая практика, при которой продвижение по службе обусловливается не деловыми качествами, а близостью к первому лицу. 3.Штат — В. Состояние, положение физического или юридического лица.	УК-3
189.	1 - А, 2 - В, 3 – Б.	Установите соответствие между видами карьеры и их определениями 1. Внутриорганизационная карьера — А. Последовательная смена стадий развития карьеры, продвижение в профессиональном и должностном плане в пределах одного предприятия. Здесь выделяется еще и	УК-3

				такой тип, как центростремительная карьера — движение к ядру, руководству предприятия (приглашение на недоступные для других совещания, встречи, выполнение отдельных поручений и т. п.).	
			2. Профессиональная карьера	Б. Индивидуальная последовательность важнейших перемен труда, связанных с изменением положения работника по вертикальной шкале сложности труда или на социальной лестнице рабочих мест.	
			3. Трудовая карьера	В. Становление работника как профессионала, квалифицированного специалиста в своей отрасли деятельности, которое происходит на протяжении всей трудовой жизни работника. Может реализовываться на различных предприятиях.	
190.	1 - А, 2 - В, 3 – Б.	Установите соответствие между формами адаптации и их определениями			УК-3
			1. Социально-психологическая адаптация	А. Адаптация к ближайшему социальному окружению в коллективе, к традициям и неписаным нормам коллектива, к стилю работы руководителей, к особенностям межличностных отношений, сложившихся в коллективе. Она означает включение работника в коллектив как равноправного, принимаемого всеми его членами.	

		2. Психофизиологическая адаптация	Б. Полное и успешное овладение новой профессией, то есть привыкание, приспособление к содержанию и характеру труда, включая условия и организацию. Она выражается в определенном уровне овладения профессиональными знаниями и навыками, в умении, в соответствии характера личности характеру профессии.	
		3. Профессиональная адаптация	В. Адаптация к трудовой деятельности на уровне организма работника как целого, результатом чего становятся меньшие изменения его функционального состояния (меньшее утомление, приспособление к высоким физическим нагрузкам и т. п.).	
191.	1 - В, 2 - А, 3 – Б.	Установите соответствие между понятиями и их определениями		УК-3
		1. Процедура оценки	А. позволяют выявить элементы, составляющие содержание оценки, и измерить величину (или степень наличия) оцениваемых качеств с помощью показателей.	
		2. Методы оценки	Б. представляет собой процедуру, проводимую с целью выявления степени соответствия личных качеств работника, количественных и качественных результатов его деятельности определенным требованиям, предъявляемым	

			должностными обязанностями, характером и содержанием труда, а также требованиям, обусловленным эффективной организацией производства, использованием наиболее рациональных методов работы, технических средств и т. д.	
			3. Оценка работника — В. решает вопросы о месте, частоте оценки, оценщиках, выборе технических средств и об оформлении результатов.	
192.	1 – В, 2 – Б, 3 – А	Установите соответствие между понятиями и их определениями		УК-3
		1.Переподготовка	А. Вид обучения с целью получения профессиональных знаний, умений и навыков, необходимых для овладения профессией или занятия должности.	
		2.Повышение квалификации	Б. Вид обучения с целью расширения и углубления теоретических и практических профессиональных знаний, умений и навыков для служебного и квалификационного продвижения.	
		3.Профессиональная подготовка	В. Вид обучения с целью получения новой профессии.	
193.	1 – 6 – 4 – 2 – 5 – 3.	Укажите последовательность этапов принятия управленческих решений: (1) постановка целей, (2) оценка альтернатив, (3) принятие окончательного решения, (4) выбор критериев и ограничений, (5) исключение альтернатив, (6) диагностика проблемы.		УК-3
194.	2 – 3 – 1 – 4.	Укажите последовательность этапов проведения собеседования при приеме на работу: (2) изучение резюме, (3) тестирование, (1) первичное собеседование, (4) по-		УК-3

		вторное интервью.	
195.	2 – 3 – 1 – 4.	Установите последовательность основных фаз конфликта: (1) пик конфликта, (2) начальная фаза, (3) фаза подъема, (4) латентная фаза.	УК-3
196.	корпоративное – максимальной - всех-стандартов	Вставьте пропущенные слова в текст. _____ управление — система взаимодействия, которая отражает интересы органов управления компании, акционеров, заинтересованных лиц и направлена на получение _____ прибыли от _____ видов деятельности компании в соответствии с действующим законодательством с учетом международных _____.	УК-3
197.	поведения – элементы - культуры	Вставьте пропущенные слова в текст. Фирменный стиль — один из регуляторов _____корпорации и ее сотрудников, включающий _____организационной культуры и отражающий устойчиво воспроизводимые отличительные черты общения, уклада труда, манеры поведения, привычки, склонности и т. п., свойственные корпорации (фирме) и выявляющие своеобразие ее духовной_____, направленности ее деятельности.	УК-3
198.	язык – совместной – организации - целей	Вставьте пропущенные слова в текст. _____организации — слова, выражения, сленг, профессиональная лексика — совокупность вербальных символов, которые вырабатываются при _____деятельности людей в_____, облегчая взаимопонимание в процессе достижения_____.	УК-3
199.	Трудовой договор – работодателем – Трудовым - трудового	Вставьте пропущенные слова в текст. _____— соглашение между _____и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные _____кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы _____ права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую	УК-3

		функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.	
200.	Персоналом – конкурентоспособность - предприятия	Вставьте пропущенные слова в текст. Цель управления _____— достижение определенного качества персонала, которое может обеспечить _____и стратегическое развитие_____.	УК-3

Шкала и критерии оценивания знаний, умений, навыков
по результатам проверки остаточных знаний по дисциплине

Шкала оценивания	Критерии оценки
«Зачтено»	Обучающийся выполнил 70 % и более заданий диагностической работы, сформированной из фонда оценочных средств для проверки остаточных знаний по дисциплине, что позволяет подтвердить достижение обучающимся планируемых результатов обучения по дисциплине в виде знаний, умений, навыков
«Не зачтено»	Обучающийся выполнил менее 70 % заданий диагностической работы, сформированной из фонда оценочных средств для проверки остаточных знаний по дисциплине

Методические рекомендации обучающимся
по подготовке к проверке остаточных знаний по дисциплине

Одной из объективных форм контроля знаний обучающихся является проверка их остаточных знаний. Остаточные знания – это та часть изученного материала, которая достаточно долго остается в памяти. Обеспечение высокого уровня остаточных знаний следует рассматривать как главную цель учебного процесса, а сам этот уровень – как показатель конечных результатов совместной работы преподавателя и обучающегося. Остаточные (как и вообще любые) знания имеют в своей основе три компонента: запоминание материала, его понимание и умение применять в практической деятельности.

Выделяют четыре вида получаемых в процессе обучения сведений:

- подлежащие запоминанию и усвоению надолго (остаточные знания) – это активный запас знаний в последующей профессиональной деятельности и в жизни вообще;
- неизбежно забываемые, но оставляющие следы в запасниках сознания и легко восстанавливаемые в случае необходимости – это пассивный запас знаний, являющийся в определенной степени резервом активного запаса;
- запоминаемые на короткое время и необходимые для обеспечения усвоения других материалов курса (вспомогательные знания);
- знания, выполняющие те же функции, что и предыдущие, но по отношению к материалам других дисциплин.

Подготовка к проверке остаточных знаний заключается в установлении сроков ее проведения, в выборе объектов и форм проверки, в составлении вопросов для студентов.

Наиболее удобная форма проверки – проведение письменной контрольной работы либо письменные (интерактивные) ответы на вопросы тестов, соответствующих специфике дисциплины. Оптимальным является применение тестов в сочетании с другими формами контроля. Это обеспечивает максимально объективные оценки, как усвоению содержания обучения, так и мыслительной деятельности обучающегося.

Вопросы для проверки остаточных знаний составляются заблаговременно ведущим преподавателем по дисциплине. Количество и характер вопросов должны быть такими, чтобы на них можно было ответить в оптимальные сроки. Вопросы для проверки остаточных знаний должны существенно отличаться от вопросов к билетам для промежуточной аттестации. Во-первых, в отличие от экзаменов и зачетов проверка остаточных знаний предусматривает выявление данных в укрупненном виде, без деталей и точных количественных характеристик. Во-вторых, для того чтобы создать условия для более полного проявления обучающимися своих знаний, следует, по возможности, избавлять их от необходимости вспоминать то, что помнить не обязательно, а основные усилия направлять на раскрытие понимания соответствующих вопросов.

Подготовка обучающихся к проверке остаточных знаний по дисциплине включает в себя повторение лекционного материала по дисциплине, изучение нормативно-правовых актов и рекомендованной литературы по дисциплине.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Департамент координации деятельности организаций
в сфере сельскохозяйственных наук
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Волгоградский государственный аграрный университет»

Факультет прикладной экономики и управления
наименование факультета

УТВЕРЖДАЮ
Декан факультета прикладной экономики и управления
_____ Н.Н. Балашова
26 апреля 2024 г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ ВОЛГОГРАДСКИЙ ГАУ
СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП
Кому выдана: ФГБОУ ВО "Волгоградский ГАУ"
Сертификат: № 62779b0bd0def72831f4306ac8254e13
Владелец: Балашова Наталья Николаевна
Действителен: с 30.06.2025 по 23.09.2026

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Б1.В.ДВ.02.02 Кадровый менеджмент на предприятиях туризма и гостиничного хозяйства
индекс и наименование дисциплины

Кафедра _____Туристская индустрия и регионоведение_____
Уровень высшего образования _____Магистратура_____
бакалавриат / специалитет / магистратура
Направление подготовки _____43.04.02 Туризм_____
шифр и наименование направления подготовки (специальности)
Направленность (профиль) _____«Стратегическое управление_____
_____в индустрии гостеприимства»_____
наименование направленности (профиля) программы
Форма обучения _____очная, заочная_____
очная / очно-заочная / заочная
Год начала реализации образовательной программы _____2023_____

Волгоград
2024

Автор(ы):

доцент _____ А.Ю. Ицкович
должность *подпись* *инициалы фамилия*

Оценочные материалы по дисциплине согласованы с руководителем основной профессиональной образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 43.04.02 Туризм
шифр и наименование направления подготовки (специальности)
направленность (профиль) «Стратегическое управление в индустрии гостеприимства»
наименование направленности (профиля) программы

доцент _____ Т.Л. Косульникова
должность *подпись* *инициалы фамилия*

Оценочные материалы по дисциплине обсуждены и одобрены на заседании кафедры
Менеджмент и логистика в АПК
наименование кафедры

Протокол № 8 от 22 апреля 2024 г.
дата

Заведующий кафедрой _____ А.А. Карпова
подпись *инициалы фамилия*

Оценочные материалы по дисциплине обсуждены и одобрены на заседании методической комиссии Факультета прикладной экономики и управления
наименование факультета

Протокол № 8 от 26 апреля 2024 г.
дата

Председатель
методической комиссии факультета _____ Т.В. Даева
подпись *инициалы фамилия*

1 ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОЦЕНКИ УРОВНЯ ПОДГОТОВЛЕННОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ К ИЗУЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Тестовые задания для оценки уровня подготовленности обучающихся к изучению дисциплины

1. Управление персоналом – это:
– а) управление процессами, происходящими в организмах;
– б) управление деятельностью;
+ в) процесс, посредством которого разрозненные человеческие ресурсы объединяются в единую систему для достижения поставленной цели.
2. Внутренними факторами, влияющими на управление персоналом организации, являются:
– а) задачи кадровой службы;
+ б) корпоративная культура;
– в) законодательство.
3. Внешними факторами, влияющими на управление персоналом организации, являются:
+ а) ситуация на рынке труда;
– б) цели организации;
– в) деятельность служб занятости.
4. _____ - это специалист по организации и управлению трудом других людей, обладающий полномочиями по принятию решений в конкретной сфере.
+ а) менеджер;
– б) лидер;
– в) предприниматель.
5. Роль диагностики в процессе управления:
– а) дает наиболее полную характеристику цели управления;
+ б) позволяет определить проблему на основе оценки ситуации;
– в) определяет необходимость и ценность информации для разработки управленческого решения.
6. В чем заключается главная миссия предприятия ……
+ а) произвести продукцию или услуги, необходимые потребителями;
– б) получить прибыль;
– в) выполнять законы, нормы и правила.
7. Потребности, не входящие в иерархию потребностей по Маслоу:
– а) физиологические;
+ б) власти;
– в) безопасности.
8. _____ - это способность оказывать влияние на отдельные личности и группы и направлять их усилие на достижение целей организации.
– а) власть;
+ б) лидерство;
– в) устрашение.
9. Креативная мотивация……
– а) означает работу по приказам, командам, т. е. по прямому принуждению;
+ б) соответствует потребности персонала в творчестве, создании нового во всех сферах деятельности;
– в) отражает потребности в карьерном росте, лидерстве, а также в признании коллег за достижения в науке, изобретательстве и других сферах.
10. Роль лидера - ….
+ а) отвечает за мотивацию подчиненных и набор, подготовку кадров и сопутствующие этим задачам вопросы;
– б) обеспечивает работу саморазвивающейся сети внешних контактов и источников информации;
– в) постоянно собирает разнообразные сведения специализированного для своей работы характера, поступающие как из внешней среды, так и изнутри организации.
11.Чем обусловлена сплоченность коллектива:

- а) притяжением людей друг к другу в поисках помощи или поддержки в процессе достижения тех или иных целей;
- б) взаимными эмоциональными преимуществами;
- в) пониманием роли коллектива в обеспечении тех или иных гарантий;
+ г) все ответы верны.

12.Наличие каких качеств препятствуют формированию сплоченной группы:
- а) умение слушать, сочувствовать; готовность помогать другим;
- б) умение найти общую точку зрения, общие ценности и интересы;
- в) стремление избежать конфликтов;
+ г) желание доминировать и (или) постоянно вступать в спор.

13.Каким признакам должна удовлетворять группа, чтобы стать коллективом?
+ а) всем отмеченным;
- б) наличие общей цели у членов коллектива;
- в) психологическое признание членами группы друг друга и отождествление себя с ней;
- г) постоянство взаимодействия в течение всего времени существования группы.

14.Совокупность людей, объединенных общей целью и деятельностью, единством интересов, взаимной ответственностью каждого, отношениями сотрудничества и взаимопомощи – это:
+ а) трудовой коллектив;
- б) социальная группа;
- в) неформальная организация;
- г) нет верного ответа.

Шкала и критерии оценивания знаний, умений, навыков,
необходимых для изучения дисциплины

Шкала оценивания	Критерии оценки
«Зачтено»	Обучающийся дал 50 % и более правильных ответов на тестовые задания. Обучающийся отвечает минимальным требованиям к «входным» знаниям, умениям, навыкам, необходимым для изучения дисциплины
«Не зачтено»	Обучающийся дал менее 50 % правильных ответов на тестовые задания. Обучающийся не отвечает минимальным требованиям к «входным» знаниям, умениям, навыкам, необходимым для изучения дисциплины

Методические рекомендации обучающимся по подготовке к тестированию

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при ответе во время проведения текущего контроля определяется оценкой: «зачтено», «не зачтено». Критерием оценивания при проведении тестирования, является количество верных ответов, которые дал студент на вопросы теста. При расчете количества баллов, полученных студентом по итогам тестирования, используется следующая формула: Б= В/О ×100%, где Б – количество баллов, полученных студентом по итогам тестирования; В – количество верных ответов, данных студентом на вопросы теста; О – общее количество вопросов в тесте.

2 ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Тестовые задания

Тема 2. Развитие системы управления персоналом.

1. Персонал современной организации является:
- а) источником вынужденных издержек;
- б) фактором производства;
+ в) источником дохода.

2. Персонал – это……
+ а) штатный состав организации, работающий по найму и обладающий определенными признаками;

- б) совокупность работников организации, объединенных в специализированные службы, подразделения и занятых преимущественно различными видами умственной деятельности;

- в) основной штатный состав квалифицированных работников организации.

3. Управление персоналом – это….

- а) координация ожидаемых результатов и способов их получения;

+ б) процесс воздействия на персонал, мотивирующий его деятельность и повышающий его эффективность;

- в) обеспечение организации необходимой рабочей силой.

4. Система управления персоналом включает элементы кадровой работы:

- а) определение структуры организации, системы должностей персонала, системы коммуникаций, целей;

+ б) кадровое планирование, найм, адаптация, обучение, карьера, оценка, мотивация;

- в) управление процессами, происходящими в организации, деятельностью.

5. Как современные теории воспринимают затраты на персонал организации:

- а) издержки организации;

+ б) инвестиции;

- в) накладные расходы.

6.Первым этапом в развитии теории управления персоналом является:

+ а) классическая школа управления

- б) школа человеческих отношений

- в) школа научного управления

7. Концепция организационной культуры рассматривает организацию как:

- а) объединение людей, имеющих примерно одинаковый уровень профессионального развития;

- б) коллектив людей, сплоченных единством цели;

+ в) целостный организм, имеющий характеристики, отличные от характеристик составляющих его частей.

8. Повышенное внимание к человеческому фактору характерно для

- а) российской организации;

+б) японской организации;

- в) американской организации.

9. В рамках какой концепции сформировалось представление об управлении персоналом как системе:

- а) интеллектуального капитала;

- б) организационной культуры;

+ в) управления человеческими ресурсами.

10. В какой концепции руководитель является важнейшим элементом системы управления персоналом?

+ а) интеллектуального капитала;

- б) человеческого капитала;

- в) финансового капитала.

Тема 4. Сущность командообразования. Функции команды. Стратегии сотрудничества.

1. Сущность командообразования состоит:

- а) в объединении нескольких групп для совместной деятельности;

- б) в гуманистическом подходе к работе;

+ в) в принципе сплоченности коллектива.

2. Рабочие решения в командообразовании – это:

+ а) ясно сформулировать видение общей цели и сообщить о своих ожиданиях;

- б) решить вопросы финансирования работников;

- в) пути привлечения спонсоров и фандрайзеров.

3. Менеджер, который занимается командообразованием, должен:

- а) делегировать полномочия сотрудников;

+ б) осуществлять руководство внутренним PR;

- в) знать основы технологического процесса.

4. В западной традиции командообразования известна формула «1+1 =…»

- а) 2;
- б) 3;
- в) 4;
+ г) 5.

5. Важными характеристиками командообразования являются взаимозависимость, сплоченность и …

+ а) синергия;
- б) эмпатия;
- в) понимание;
- г) альтруизм.

6. Синонимом командообразования в тренерской практике является …

- а) коучинг;
- б) группирование;
- в) интервенция;
+ г) тимбилдинг.

7. Рассматривая типы команд, можно утверждать, что …….. призвана обеспечить сочетание двух креативных трендов: один, дивергентный (расширяющий), будет максимально раскрывать веер возможностей, а другой, конвергентный (сужающий), будет сводить набрасываемые варианты к наиболее оптимальному решению.

- а) управленческая команда;
+ б) команда внедренцев-реализаторов;
- в) поисковая команда.

8. Командообразование как наука и технология сформировано под влиянием:

- а) экономики и делопроизводства;
+ б) психологии и социологии;
- в) философии и культуры.

9. Какие технологии применяются в работе с командой:

- а) пресс-конференции;
+ б) тренинги;
- в) брифинги.

10. Миссия организации помогает в формировании команды:

- а) в создании и поддержке репутации организации
+ б) в выработке командного духа организации
- в) в обеспечении эффективной работы.

Тема 6. Мотивационная среда как условие совместного достижения целей.

1.Потребностями низшего уровня по классификации А.Маслоу являются:

- а) потребности в надежности существования;
- б) потребность власти;
+ в) физиологические потребности.

2.К процессуальным теориям мотивации относится:

+ а) теория ожиданий (модель Врума);
- б) теория потребностей Мак-Клелланда;
- в) двухфакторная теория Герцберга.

3.Теории, делающие упор на потребностях и устремлениях людей, определяющих их рабочее поведение, относятся к:

- а) процессуальным;
+ б) содержательным;
- в) интеграционным.

4.Внутреннее побуждение, заставляющее человека делать что-либо или поступать определенным образом, называется:

- а) желание
- б) стимул
+ в) мотив

5.Выберите среди факторов мотивации нематериальные:
- а) дополнительные отпуска;
- б) подарки к юбилеям;
+ в) социальная защищенность работников.

6.Вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера называется:
- а) премия;
- б) должностной оклад;
+ в) заработная плата.

7.Мотивацией называется:
- а) стимулирование труда;
- б) совокупность ведущих мотивов;
+ в) процесс побуждения к деятельности для достижения цели.

8.Мотивы труда делятся:
- а) на поощряемые и подавляемые;
+б) духовные и материальные;
- в) врожденные и приобретенные.

9.К содержательным теориям мотивации относятся:
- а) модель Портера —Лоулера
+ б) иерархия потребностей А. Маслоу
- в) теория ожиданий и предпочтений В.Врума
г) теория равенства С.Адамса

10. .Побуждением называется:
- а) осознание отсутствия чего-либо;
- б) внешнее или внутреннее вознаграждение;
+ в) группа ведущих мотивов, определяющих поведение работника.

Шкала и критерии оценивания знаний, умений, навыков
по результатам выполнения тестовых заданий

Шкала оценивания	Критерии оценки
(3 балла)	81-100 % правильных ответов
(2 балла)	51-80 % правильных ответов
(1 балл)	31-50 % правильных ответов
(0 баллов)	0-30 % правильных ответов

Методические рекомендации обучающимся по выполнению тестовых заданий:

Тестовая система предусматривает вопросы и задания, на которые студент должен дать один или несколько вариантов правильного ответа из предложенного списка ответов. При поиске ответа необходимо проявлять внимательность. Прежде всего, следует иметь в виду, что в предлагаемом задании всегда будет один правильный и один неправильный ответ. На отдельные тестовые задания не существует однозначных ответов, поскольку хорошее знание и понимание содержащегося в них материала позволяет найти такие ответы самостоятельно. Именно на это студентам и следует ориентироваться, поскольку полностью запомнить всю получаемую информацию и в точности ее воспроизвести при ответе невозможно. Кроме того, вопросы в тестах могут быть обобщенными, не затрагивать каких-то деталей.

Подготовка к контрольным мероприятиям требует от обучающегося не только повторения пройденного материала на аудиторных занятиях, но поиска и анализа материала, выданного на самостоятельное изучение. При подготовке к тестированию обучающимся необходимо повторить материал лекционных и практических (семинарских) занятий по отмеченным преподавателем темам.

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при ответе во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне от 0-3. Критерием оценивания при проведении тестирования, является количество правильных ответов, которые дал студент на вопросы теста.

Вопросы для подготовки к устному опросу

Тема 1. Основные теории и тренды управления персоналом.

1. Формирование научных подходов к управлению персоналом.
2. Теории управления персоналом: классические теории (Ф.Тейлор, Ф. Гильбрет, Г. Эмерсон, А. Файоль), теории человеческих отношений (Э. Мэйо, Р. Лайкерт), теории человеческих ресурсов.
3. Современные теории управления персоналом: теория человеческого капитала (Г. Беккер, Я. Минсер, Т. Шульц), теории стратегического управления человеческими ресурсами (С.Фомбрун, М. Бир, П. Боксалл и др.).
4. Основные концепции управления персоналом (классификация проф. Л.И. Евенко).
5. Школы управления человеческими ресурсами: научного управления, школа административная школа, неоклассическая школа, поведенческая (бихевиористская) школа и др.

Шкала и критерии оценивания знаний, умений, навыков
по результатам устного опроса

Шкала оценивания	Критерии оценки
«Отлично» (3 балла)	Полные ответы. Точное раскрытие поставленных вопросов. Свободное владение понятийно-категориальным аппаратом и терминологией соответствующей темы. Логически корректное и убедительное изложение ответа.
«Хорошо» (2 балла)	Неполные ответы на поставленные вопросы, но большая часть материала изложена (отражена). Умение пользоваться понятийно-категориальным аппаратом и терминологией соответствующей темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.
«Удовлетворительно» (1 балл)	Неточное раскрытие поставленных вопросов. Затруднения с использованием понятийно-категориального аппарата и терминологии соответствующей темы. Присутствует стремление логически определенно и последовательно изложить ответ.
«Неудовлетворительно» (0 баллов)	Поставленные вопросы не раскрыты либо содержание ответа не соответствует сути вопроса. Неумение использовать понятийно-категориальный аппарат и терминологию соответствующей темы. Отсутствие логической связи в ответе.

Методические рекомендации обучающимся по подготовке к устному опросу:

Самостоятельная работа студентов включает подготовку к устному опросу на занятиях семинарского типа. Для этого студент изучает лекции преподавателя, основную и дополнительную литературу, публикации, информацию из Интернет-ресурсов. Тема и вопросы содержатся в рабочей программе и доводятся до студентов заранее. Эффективность подготовки студентов к устному опросу зависит от качества ознакомления с рекомендованной литературой. Для подготовки к устному опросу, блиц-опросу студенту необходимо ознакомиться с материалом, посвященным теме семинара, в учебнике или другой рекомендованной литературе, записях с лекционного занятия, обратить внимание на усвоение основных понятий дисциплины, выявить неясные вопросы и подобрать дополнительную литературу для их освещения, составить тезисы выступления по отдельным проблемным аспектам.

В зависимости от темы, может применяться фронтальная или индивидуальная форма опроса. При индивидуальном опросе студенту дается 5-10 минут на раскрытие темы. Уровень знаний, умений и навыков обучающегося по результатам устного опроса во время проведения текущего контроля определяется оценкой: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и баллами от 0-3. Критериями оценивания при проведении устного опроса является де-

монстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умение применять полученные знания на практике.

Вопросы для подготовки к выступлению на семинаре

Тема 7. Роль коммуникаций в управлении персоналом.

17. Значение коммуникации в управлении персоналом.
18. Коммуникация и коммуникационные процессы в организации.
19. Особенности коммуникационного менеджмента.
20. Коммуникационные сети.
21. Коммуникационные стили.
22. Преграды в коммуникациях и способы их устранения.
23. Особенности межличностных коммуникаций.
24. Коммуникативная компетентность руководителя как условие эффективности управления. Способы развития коммуникативных способностей.

Тема 8. Обеспечение организации персоналом: планирование и найм.

17. Планирование в управлении персоналом.
18. Набор и отбор персонала.
19. Расстановка кадров в организации.
20. Деловая оценка в управлении персоналом.
21. Управление профессиональным совершенствованием персонала.
22. Маркетинг персонала.
23. Методы отбора персонала.
24. Особенности рекрутмента в России.

Шкала и критерии оценивания знаний, умений, навыков
по результатам выступления на семинаре

Шкала оценивания	Критерии оценки
«Отлично» (3 балла)	Полные ответы. Точное раскрытие поставленных вопросов. Свободное владение понятийно-категориальным аппаратом и терминологией соответствующей темы. Логически корректное и убедительное изложение ответа
«Хорошо» (2 балла)	Неполные ответы на поставленные вопросы, но большая часть материала изложена (отражена). Умение пользоваться понятийно-категориальным аппаратом и терминологией соответствующей темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа
«Удовлетворительно» (1 балл)	Неточное раскрытие поставленных вопросов. Затруднения с использованием понятийно-категориального аппарата и терминологии соответствующей темы. Присутствует стремление логически определенно и последовательно изложить ответ
«Неудовлетворительно» (0 баллов)	Поставленные вопросы не раскрыты либо содержание ответа не соответствует сути вопроса. Неумение использовать понятийно-категориальный аппарат и терминологию соответствующей темы. Отсутствие логической связи в ответе.

Методические рекомендации обучающимся по подготовке к выступлению на семинаре:

Подготовка к семинарскому занятию включает 2 этапа: 1й – организационный; 2й - закрепление и углубление теоретических знаний. На первом этапе студент планирует свою самостоятельную работу, которая включает: уяснение задания на самостоятельную работу; подбор рекомендованной литературы; составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки. Составление плана дисциплинирует и повышает организованность в работе. Второй этап включает непосредственную подготовку студента к занятию. Начинать надо с изучения рекомендованной литературы. Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. Особое вни-

мание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. В процессе этой работы студент должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, а также разобраться в иллюстративном материале. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. На семинаре каждый его участник должен быть готовым к выступлению по всем поставленным в плане вопросам, проявлять максимальную активность при их рассмотрении

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при выступлении на семинаре во время проведения текущего контроля определяется оценкой: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и баллами от 0-3. Критериями оценивания при проведении устного опроса является демонстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умение применять полученные знания на практике.

Темы докладов (сообщений)

Тема 3. Кадровая политика и стратегия развития персонала в организации.

1. Концептуальные основы, принципы и функции кадровой политики организации.
2. Этапы разработки и основные задачи кадровой политики. Факторы (условия) эффективности стратегического управления персоналом.
3. Стратегический механизм управления человеческими ресурсами.
4. Направления и схема осуществления кадровой деятельности в рамках кадровой политики организации.
5. Задачи управления человеческими ресурсами в повседневной кадровой работе (оперативный уровень реализации кадровой политики).
6. Стратегическое планирование потребности в персонале. Понятие и условия развития персонала организации.
7. Стратегическое управление развитием и профессиональной ориентацией персонала.
8. Взаимосвязь персонал-стратегии и стратегии развития организации.
9. Мониторинг персонала как основной механизм поддержания адекватной кадровой политики.
10. Значение Этического кодекса для государственной кадровой политики.

Тема 5. Лидерство, стиль управления и руководство в команде.

1. Лидерство в коллективе. Типология лидерства. Лидерство и руководство.
2. Мотивация и типы лидерства (концепции харизматического лидерства, психоаналитическая теория З. Фрейда).
3. Качества и функции руководителя. Базовые критерии эффективной работы лидера.
4. Стили управления (демократический, либерально-анархический, непоследовательный, ситуативный). Партисипативный стиль руководства.
5. Особенности личного стиля взаимодействия руководителя или лидера с членами команды.
6. Четыре формы внутрикомандного культурного контекста управленческих групп: «комбинат», «клика», «кружок», «команда».
7. Прямые способы руководства: убеждение, принуждение, внушение, указание на образец поведения.
8. Косвенные методы: метод ориентирующей ситуации, метод символьной регуляции, метод изменения элементов исполнительской роли, метод формирующего стимулирования.
9. Функции лидера в команде.
10. Мотивация на разных этапах развития команды. Стратегии поддержания мотивации команд.

Тема 9. Основные показатели и методы оценки системы управления персоналом.

1. Основные подходы в определении критериев эффективности управления персоналом
2. Основные виды и методы анализа систем управления персоналом

3. Методические подходы к оценке эффективности трудовой деятельности

4.Оценка эффективности управления персоналом по основным подсистемам организации

5. Факторы эффективного командообразования. Необходимые условия формирования эффективной команды.

6. Критерии эффективности деятельности команд и причины неэффективности командной работы.

7. Продуктивность эффективных команд.

8. Оценка результатов деятельности службы управления персоналом. Текучесть кадров, абсентеизм, социально-психологический климат, качество рабочей силы и другие индикаторы состояния кадровой политики.

9. Оценка социальной и экономической эффективности управления персоналом.

10. Оценка результатов деятельности персонала организации.

Шкала и критерии оценивания знаний, умений, навыков
по результатам сделанных докладов (сообщений)

Шкала оценивания	Критерии оценки
«Отлично» (5 баллов)	Обозначена проблема и обоснована ее актуальность. Сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция. Выводы сформулированы. Тема раскрыта полностью. Работа выполнена творчески, самостоятельно. Соблюдены требования к оформлению работы. Представление доклада (сообщения) имело мультимедийное сопровождение. Даны правильные ответы на дополнительные вопросы.
«Хорошо» (4 балла)	Основные требования к докладу (сообщению) и его представлению в целом выполнены, но при этом допущены отдельные недочеты. Обозначена проблема и обоснована ее актуальность. Сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему, однако не изложена собственная позиция. Выводы сформулированы. Работа выполнена самостоятельно. В целом соблюдены требования к оформлению работы. Представление доклада (сообщения) имело мультимедийное сопровождение. Даны неточные ответы на дополнительные вопросы.
«Удовлетворительно» (2 балла)	Имеются существенные отступления от требований к докладам (сообщениям). Тема освещена частично. Имеются неточности в изложении материала. Отсутствует логическая последовательность в суждениях. Допущены фактические ошибки в содержании доклада (сообщения) или при ответе на дополнительные вопросы. Отсутствуют выводы. Имеются недостатки в оформлении работы. Представление доклада (сообщения) было без мультимедийного сопровождения.
«Неудовлетворительно» (0-1 балла)	Тема доклада (сообщения) не раскрыта. Обнаруживается существенное непонимание проблемы. Работа выполнена несамостоятельно. Представление доклада (сообщения) было без мультимедийного сопровождения. Доклад не предоставлен.

Методические рекомендации обучающимся по подготовке докладов (сообщений)

Требования, предъявляемые к элементам учебного курса, разработаны на основе требований, предъявляемых к учебно-методическим материалам. Рекомендуемый объем теоретического материала, приходящегося на одну тему - не более 2 стр. (шрифт Times New Roman, 12 кегль, однострочный интервал, отступ – 1,25 см; выравнивание текста – по ширине; размер полей: левое – 3 см, верхнее – 2 см, нижнее – 2 см, правое – 1,5 см.). Работа может быть выполнена и в рукописном варианте, но текст должен быть написан аккуратно, разборчиво, четким почерком, без сокращений слов и предложений.

Оценки за выполненное задание выставляются по результатам выступления с докладом (сообщением): «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно». Оценка зада-

ния – анализа конкретной темы – осуществляется по следующим критериям (в скобках приведен коэффициент значимости критерия в итоговой оценке задания): 1. адекватность и содержательная сложность анализируемого материала (2); 2. глубина и полнота анализа, использование психологических теорий, терминов и фактов (1); 3. структурированность проведенного анализа (1); 4. ясность и четкость изложения (1).

Вопросы для коллоквиума

141. Эволюция парадигм кадровой работы в менеджменте (парадигма научной организации труда; человеческих отношений; контрактации индивидуальной ответственности; доктрина командного менеджмента).
142. Актуальность принципов научой организации труда в современном кадровом менеджменте.
143. Типы профессиональной культуры кадрового менеджмента (бюрократическая, органическая, предпринимательская, партиципативная).
144. Модели кадрового менеджмента (менеджер по персоналу как попечитель; специалист по трудовым договорам; архитектор кадрового потенциала организации).
145. Формирование спроса и предложения на рынке труда.
146. Факторы согласования спроса и предложения на рынке труда.
147. Соответствие структуры занятых структуре занимаемых рабочих мест как основополагающая цель государственной кадровой политики.
148. Принцип эффективного спроса и его влияние на динамику занятости в рыночой экономике.
149. Система оценки экономической ценности кандидатов на вакантные рабочие места в процессе отбора персонала.
150. Современные технологии рекрутинга.
151. Интервью по компетенциям.
152. Моделирование рабочих ситуаций как фактор объективной оценки профессионально-квалификационных характеристик претендента.
153. Экономическая эффективность человеческих ресурсов.
154. Методы численного измерения стоимости человеческих ресурсов.
155. Человеческий капитал как источник получения дохода для работника и работодателя.
156. Денежная оценка рабочей силы по результатам производительности труда и профессионально-квалификационному уровню персонала.
157. Проблема измерения и оценки результатов труда в зависимости от вида трудовой деятельности.
158. Критерии оценки результативности труда.
159. Взаимосвязь показателей эффективности труда с ключевыми показателями эффективности (КПЭ) организации.
160. Система ключевых показателей эффективности и ее роль в установлении стандартов результативности труда.
161. Оплата труда как фактор простого и расширенного воспроизводства рабочей силы.
162. Оценка денежной стоимости рабочей силы.
163. Марксистская концепция стоимости рабочей силы.
164. Современные методы оценки стоимости рабочей силы.
165. Структура профессионального развития: обучение человеческих ресурсов и персональное развитие на рабочем месте.
166. Выявление потребностей в обучении.
167. Общие и профессиональные компетенции. Управление компенциями персонала.
168. Анализ соответствия карьерных ожиданий сотрудников целям организации.
169. Рабочая сила как товар на рынке труда.
170. Конкурентоспособность рабочей силы на рынке труда.
171. Профессионально-квалификационная составляющая качества человеческих ресурсов.
172. Компетентностый подход к оценке качества человеческих ресурсов.

Шкала и критерии оценивания знаний, умений, навыков
по результатам коллоквиума

Шкала оценивания	Критерии оценки
«Отлично»	Полные ответы. Точное раскрытие поставленных вопросов. Свободное владение понятийно-категориальным аппаратом и терминологией соответствующего раздела. Логически корректное и убедительное изложение ответа
«Хорошо»	Неполные ответы на поставленные вопросы, но большая часть материала изложена (отражена). Умение пользоваться понятийно-категориальным аппаратом и терминологией соответствующего раздела. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа
«Удовлетворительно»	Неточное раскрытие поставленных вопросов. Затруднения с использованием понятийно-категориального аппарата и терминологии соответствующего раздела. Присутствует стремление логически определенно и последовательно изложить ответ
«Неудовлетворительно»	Поставленные вопросы не раскрыты либо содержание ответа не соответствует сути вопроса. Неумение использовать понятийно-категориальный аппарат и терминологию соответствующего раздела. Отсутствие логической связи в ответе

Методические рекомендации обучающимся по подготовке к коллоквиуму:

Коллоквиум представляет собой средство контроля усвоения учебного материала темы или раздела дисциплины, организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя с обучающимися. Целью коллоквиума является формирование у обучающегося навыков анализа теоретических проблем на основе самостоятельного изучения учебной и научной литературы. На коллоквиум выносятся, как правило, наиболее крупные и проблемные теоретические вопросы. От обучающегося требуется:

- владение изученным в ходе учебного процесса материалом, относящимся к рассматриваемой проблеме;

- знание разных точек зрения, высказанных в современной литературе по соответствующей проблеме, умение сопоставлять их между собой;

- наличие собственного мнения по обсуждаемым вопросам и умение его аргументировать.

Коллоквиум – это не только форма контроля, но и метод углубления, закрепления знаний обучающихся, так как в ходе собеседования преподаватель разъясняет сложные вопросы, возникающие у обучающегося в процессе изучения учебного материала. Однако коллоквиум не консультация и не экзамен. Его задача добиться глубокого изучения отобранного материала, пробудить у обучающегося стремление к чтению дополнительной литературы. Экзамен завершает изучение определенного учебного курса и должен показать умение обучающегося использовать полученные знания в ходе подготовки и сдачи коллоквиума при ответах на экзаменационные вопросы. Коллоквиум может проводится в устной или письменной форме.

Подготовка к коллоквиуму предполагает несколько этапов. Подготовка к коллоквиуму начинается с установочной консультации преподавателя, на которой он разъясняет развернутую тематику проблемы, рекомендует литературу для изучения, объясняет процедуру проведения коллоквиума. Как правило, на самостоятельную подготовку к коллоквиуму обучающемуся отводится 2-3 недели. Подготовка включает в себя изучение рекомендованной литературы и конспектирование важнейших источников. Коллоквиум проводится в форме индивидуальной беседы преподавателя с каждым обучающимся или беседы в небольших группах (3-5 человек). Обычно преподаватель задает несколько кратких конкретных вопросов, позволяющих выяснить степень добросовестности работы с литературой, контролирует конспект. Далее более подробно обсуждается какая-либо сторона проблемы, что позволяет оценить уровень понимания. Проведение коллоквиума позволяет обучающемуся приобрести опыт работы над первоисточниками, что в дальнейшем поможет с меньшими затратами времени работать над литературой при подготовке к зачету.

3 ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОЦЕНКИ ВЫПОЛНЕННЫХ КУРСОВЫХ РАБОТ, КУРСОВЫХ ПРОЕКТОВ, РАСЧЕТНО-ГРАФИЧЕСКИХ РАБОТ, РЕФЕРАТОВ, КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Выполнение контрольных работ предполагает теоретическое знание основ курса «Менеджмент персонала», а также способность проводить аналитический обзор литературы по конкретной тематике, умение применять полученные знания на практике.

Темы контрольных работ для студентов заочной формы обучения

1. Первый раздел предполагает выполнение реферата по теме предложенной преподавателем.

2. Второй раздел предполагает выполнение практических заданий и решение задач.

Тематика рефератов для выполнения контрольной работы:

1. Концептуальные основы, принципы и функции кадровой политики организации.
2. Этапы разработки и основные задачи кадровой политики. Факторы (условия) эффективности стратегического управления персоналом.
3. Стратегический механизм управления человеческими ресурсами.
4. Направления и схема осуществления кадровой деятельности в рамках кадровой политики организации.
5. Задачи управления человеческими ресурсами в повседневной кадровой работе (оперативный уровень реализации кадровой политики).
6. Стратегическое планирование потребности в персонале. Понятие и условия развития персонала организации.
7. Стратегическое управление развитием и профессиональной ориентацией персонала.
8. Взаимосвязь персонал-стратегии и стратегии развития организации.
9. Мониторинг персонала как основной механизм поддержания адекватной кадровой политики.
10. Значение Этического кодекса для государственной кадровой политики.
11. Лидерство в коллективе. Типология лидерства. Лидерство и руководство.
12. Мотивация и типы лидерства (концепции харизматического лидерства, психоаналитическая теория З. Фрейда).
13. Качества и функции руководителя. Базовые критерии эффективной работы лидера.
14. Стили управления (демократический, либерально-анархический, непоследовательный, ситуативный). Партисипативный стиль руководства.
15. Особенности личного стиля взаимодействия руководителя или лидера с членами команды.
16. Четыре формы внутрикомандного культурного контекста управленческих групп: «комбинат», «клика», «кружок», «команда».
17. Прямые способы руководства: убеждение, принуждение, внушение, указание на образец поведения.
18. Косвенные методы: метод ориентирующей ситуации, метод символьной регуляции, метод изменения элементов исполнительской роли, метод формирующего стимулирования.
19. Функции лидера в команде.
20. Мотивация на разных этапах развития команды. Стратегии поддержания мотивации команд.
21. Основные подходы в определении критериев эффективности управления персоналом
22. Основные виды и методы анализа систем управления персоналом
23. Методические подходы к оценке эффективности трудовой деятельности
24. Оценка эффективности управления персоналом по основным подсистемам организации
25. Факторы эффективного командообразования. Необходимые условия формирования эффективной команды.
26. Критерии эффективности деятельности команд и причины неэффективности командной работы.
27. Продуктивность эффективных команд.

28. Оценка результатов деятельности службы управления персоналом. Текучесть кадров, абсентеизм, социально-психологический климат, качество рабочей силы и другие индикаторы состояния кадровой политики.

29. Оценка социальной и экономической эффективности управления персоналом.

30. Оценка результатов деятельности персонала организации.

Задания для второго раздела контрольной работы:

Ситуация 1

Между двумя подчиненными (коллегами) возник конфликт, который мешает им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращался к вам с просьбой разобраться и поддержать его позицию.

Постановка задачи

Выберите и обоснуйте свой вариант поведения в этой ситуации.

1. Пресечь конфликт на работе, а конфликтные взаимоотношения порекомендовать разрешить во внеслужебное время.
2. Попросить разобраться в конфликте специалистов лаборатории социологических исследований или другого подразделения службы управления персоналом, в чьи функции это входит.
3. Лично попытаться разобраться в мотивах конфликта и найти приемлемый для обеих сторон вариант примирения.
4. Выяснить, кто из членов коллектива является авторитетом для конфликтующих сотрудников, и попытаться через него воздействовать на них.

Ситуация 2

Подчиненный (коллега) игнорирует ваши советы и указания, делает все по-своему, не обращая внимания на замечания, не исправляя того, на что вы ему указываете.

Постановка задачи

Как вы поступите с этим подчиненным (коллегой) в дальнейшем?

1. Разобравшись в мотивах упорства и видя их несостоятельность, примените обычные административные меры наказания.
2. В интересах дела постараетесь вызвать его на откровенный разговор, попытаетесь найти с ним общий язык, настроить на деловой контакт.
3. Обратитесь к коллективу, рассчитывая на то, что его неправильное поведение будет осуждено и к нему примут меры общественного воздействия.
4. Попытаетесь вначале разобраться в том, не совершаете ли вы сами ошибок во взаимоотношениях с подчиненным (коллегой), а потом уже решите, как поступить.

Ситуация 3

В трудовой коллектив, где существует конфликт между двумя группами по поводу внедрения нового стиля руководства, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны.

Постановка задачи

Каким образом, по вашему мнению, ему лучше действовать, чтобы нормализовать психологический климат в коллективе?

1. Установить тесный контакт со сторонниками нововведений и, не принимая всерьез доводы приверженцев старого стиля работы, вести работу по внедрению новшеств, воздействуя на несогласных силой своего примера и примера других.
2. Попытаться разубедить и привлечь на свою сторону приверженцев прежнего стиля работы, противников новаций, воздействовать на них аргументами в процессе дискуссии.
3. Выбрать наиболее авторитетных членов коллектива, поручить им разобраться в сложившейся ситуации и предложить меры по ее нормализации, опираясь на поддержку администрации, профсоюза и т. д.
4. Изучить перспективы развития коллектива, поставить перед коллективом новые задачи совместной трудовой деятельности, опираясь на лучшие достижения и трудовые традиции коллектива, не противопоставлять новое старому.

Ситуация 4

Вас недавно назначили руководителем коллектива, в котором вы несколько лет были рядовым сотрудником. На 8.15 вы вызвали к себе в кабинет подчиненного для выяснения причин его

частых опозданий на работу, но сами неожиданно опоздали на 15 мин. Подчиненный же пришел вовремя и ждет вас.

Постановка задачи

Как вы начнете беседу при встрече?

1. Независимо от своего опоздания сразу же потребуете его объяснений об опозданиях на работу.
2. Извинитесь перед ним и начнете беседу.
3. Поздороваетесь, объясните причину своего опоздания и спросите его: «Как вы думаете, что можно ожидать от руководителя, который так же часто опаздывает, как и вы?»
4. Отмените беседу и перенесете ее на другое время.

Ситуация 5

Вы — руководитель производственного коллектива. В период ночного дежурства один из ваших рабочих в состоянии алкогольного опьянения испортил дорогостоящее оборудование. Другой, пытаясь его отремонтировать, получил травму. Виновник звонит вам домой по телефону и с тревогой спрашивает, что же им теперь делать?

Постановка задачи

Как вы ответите на звонок?

1. «Действуйте согласно инструкции. Прочитайте ее, она лежит у меня на столе и сделайте все, что требуется».
2. «Доложите о случившемся вахтеру. Составьте акт на поломку оборудования, пострадавший пусть идет к дежурной медсестре. Завтра разберемся».
3. «Без меня ничего не предпринимайте. Сейчас я приеду и разберусь».
4. «В каком состоянии пострадавший? Если необходимо, вызовите врача».

Ситуация 6

Однажды вы оказались участником дискуссии нескольких руководителей о том, как лучше строить отношения с подчиненными. Одна из точек зрения вам понравилась больше всего.

Постановка задачи

Какая и почему?

1. «Чтобы подчиненный хорошо работал, нужно подходить к нему индивидуально, учитывать особенности его личности».
2. «Все это мелочи. Главное в опенке людей — это их деловые качества, исполнительность. Каждый должен делать то, что ему положено».
3. «Успеха в руководстве можно добиться лишь в том случае, если подчиненные доверяют своему руководителю, уважают его».
4. «Это правильно, но все же лучшими стимулами в работе являются четкий приказ, приличная заработная плата, заслуженная премия».

Ситуация 7

Вы — начальник цеха (отдела). После реорганизации вам необходимо срочно перекомплектовать несколько бригад (бюро) согласно своему штатному расписанию.

Постановка задачи

По какому пути вы пойдете и почему?

1. Возьмитесь за дело сами, изучите все списки и личные дела работников цеха (отдела), предложите свой проект на собрании коллектива.
2. Предложите решать этот вопрос службе управления персоналом — ведь это их работа.
3. Во избежание конфликтов предложите высказать свои пожелания всем заинтересованным лицам, создадите комиссию по комплектованию новых бригад (бюро).
4. Сначала определите, кто будет возглавлять новые бригады (бюро) и участки, затем поручите этим людям подать свои предложения по составу бригад (бюро).

Ситуация 8

Вы недавно работаете начальником цеха (отдела) на крупном промышленном предприятии (на эту должность перешли из другой организации). Еще не все знают вас в лицо. До обеденного перерыва 2 ч. Идя по коридору, вы видите трех рабочих (работников) вашего цеха (отдела), которые о чем-то оживленно беседуют и не обращают на вас внимания. Возвращаясь через 20 мин, видите ту же картину.

Постановка задачи

Как вы себя поведете?
1. Остановитесь, дадите понять рабочим (работникам), что вы новый начальник цеха (отдела). Вскользь заметите, что беседа их затянулась и пора браться за дело.
2. Спросите, кто их непосредственный начальник, вызовите его к себе в кабинет.
3. Сначала поинтересуетесь, о чем идет разговор, затем представитесь и спросите, нет ли у них каких-либо претензий к администрации. После этого предложите пройти в цех (отдел) на рабочее место.
4. Прежде всего, представитесь, поинтересуетесь, как обстоят дела в их бригаде (бюро), как загружены работой, что мешает работать. Возьмете этих рабочих (работников) на заметку

Ситуация 9

Посмотрите фильм «Вакантное место» (реж. Эрманно Ольми, Италия, 1961) и ответьте на следующие вопросы.
1. Является ли, по вашему мнению, герой фильма конкурентоспособным субъектом рынка труда?
2. Перечислите внутренние и внешние факторы конкурентоспособности героя фильма.
3. Какие компоненты модели конкурентоспособной личности присутствуют у героя фильма?
4. Какие качества, определяющие его как конкурентоспособного специалиста, подчеркивает у себя герой фильма при общении с работодателями и будущими коллегами?
5. Какие требования к структуре личности конкурентоспособного специалисты присутствуют у героя фильма?
6. Какие компетенции сформированы у героя фильма (личностные, общекультурные, деловые)
7. Каковы черты рынка труда Италии 1960-х гг.?
8. Какова выбранная героем фильма стратегия трудоустройства?
9. Насколько адекватен герой фильма в оценке адекватности своего профессионализма и ожидаемого уровня заработной платы?
10. Какие факторы снижают конкурентоспособности героя фильма на рынке труда? Какими способами возможно повышение конкурентоспособности героя фильма как выпускника и молодого специалиста?

Ситуация 10

Кадровое агентство «НН» работает на рынке рекрутинговых услуг более 10 лет и имеет значительное количество клиентов. Политика кадрового агентства в области подбора кадров сформулирована следующим образом: «Наша задача не только подыскать, но и отобрать нужных клиенту работников». Ваша организация обратилась к данному кадровому агентству, так как появилась необходимость заполнить ряд вакантных должностей специалистов и руководителей. Необходимо:
1) определить, к какой категории кадровых агентств следует отнести агентство «НН»;
2) составить описание работы с использованием перечня контрольных вопросов для конкретной должности;
3) составить личностную спецификацию по данной должности;
4) составить схему процесса поиска и отбора кандидатов на вакантную должность (определение источников привлечения кандидатов, организация рекламной кампании, в том числе текст объявления, определение каналов связи, методы отбора персонала');
5) подготовить проект договора между кадровым агентством и вашей организацией.

Ситуация 11

На основании предложенной ситуации необходимо ответить на предложенные вопросы. Руководитель компании «Омега+ », занимающейся продажей и сервисным обслуживанием медицинского оборудования, принял решение отправить начальника отдела маркетинга медицинского оборудования на программу переподготовки по направлению «Маркетинг». Данное решение было принято по обоюдному согласию. Начальник отдела Иванов Иван имел высшее медицинское образование, что позволяло ему успешно отбирать и закупать медицинское оборудование, которое предлагали зарубежные партнеры, и учитывать при этом специфику российских учреждений здравоохранения (поликлиник, больниц, специализированных центров). Однако из-за отсутствия специального образования, он имел слабое представление о многих инструментах маркетинга. При этом результаты его труда и руководимого им подразделения были достаточно высокими. Он напряженно работал (вечером, в выходные дни, брал работу на дом). Эти часы ему не оплачивали,

так как в компании считали, что все должны работать так напряженно, как высшее руководство, в которое входили и собственники компании.
Директор в одном из разговоров обещал увеличить заработную плату Ивана, в том случае, если он получит дополнительное образование. Стоимость обучения была достаточно высокая (150 тыс. руб.), поэтому директор компании принял решение оформить дополнительное соглашение к трудовому договору Ивана об отработке или возвращении затраченных на обучение средств между компанией и направляемым на обучение.
Срок обучения составил три месяца с отрывом от производства. В течение этого периода Ивана замещал на работе его подчиненный. Обучение прошло успешно, Иван защитил диплом на «отлично». Вернулся на работу. Прошел месяц с момента окончания учебы. Иван оставался в прежней должности и с той же заработной платой. Он решил переговорить с директором о том, когда же будет выполнено его обещание относительно повышения заработной платы. Во время беседы директор сказал о том, что сумма на обучение была очень высокая и эту оплату надо расценивать как определенное поощрение, а занятия в вузе — это отдых, и отказался повышать заработную плату.
Через несколько недель Ивану предложили перейти в другую компанию, которая была конкурентом компании «Омега+ », при этом предложили заработную плату в 1,5 раза выше и выгодный социальный пакет. Иван поставил в известность директора о своем увольнении.
Тот сказал о том, что Иван должен вернуть деньги, потраченные на его обучение, в кассу предприятия. Иван отказался, так как был обижен на директора из-за того, что ему не повысил заработную плату, сверхурочные часы (переработки) в течение продолжительного времени также никаким образом не оплачивались.
В результате из окончательного расчета заработной платы у Ивана вычли сумму в размере 150 тыс. руб., он получил 50 тыс. руб. Он был разгневан и пообещал «увести» всех клиентов у бывшей компании.
Вопросы
1. Целесообразно ли обещать сотруднику, направляемому на обучение, повышение в должности и прибавление заработной платы?
2. В чем вы видите положительные и отрицательные стороны заключения с направляемым на дорогостоящее обучение сотрудником дополнительного соглашения к трудовому договору об отработке им определенного срока после обучения или компенсации затрат предприятия на обучение в случае увольнения до истечения указанного срока?
3. Как вы поступите, если направляемый на дорогостоящее обучение сотрудник отказывается подписывать дополнительное соглашение к трудовому договору об отработке им определенного срока или возвращении затраченных на обучение средств?

Шкала и критерии оценивания знаний, умений, навыков
по результатам выполненной контрольной работы

Шкала оценивания	Критерии оценки
«Зачтено»	Работа выполнена по стандартной разработанной методике, обозначена проблема и обоснована ее актуальность, тема раскрыта полностью, в освещении вопросов не содержится грубых ошибок, сделаны аргументированные выводы. Работа выполнена творчески, самостоятельно, соблюдены требования к оформлению работы.
«Не зачтено»	Обнаруживается существенное непонимание проблемы. Имеются существенные отступления от требований к контрольной работе. Не раскрыто основное содержание вопросов, имеются грубые ошибки в освещении вопросов, а также работа выполнена несамостоятельно. Имеются недостатки в оформлении работы.

Методические указания к выполнению контрольной работы:
Самостоятельная работа студентов предусматривает выполнение в течение семестра письменной контрольной работы. Контрольная работа является самостоятельной планируемой работой студен-

тов в межсессионный период, выполняется по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия.
Объем контрольной работы составляет 10-20 листов, оформление текста – согласно требованиям ФГБОУ ВО ВолГАУ. При выполнении контрольной работы необходимо в первую очередь обратить внимание на изучение материала содержащегося в научных журналах, монографиях и других источниках, вышедших в свет в последние годы. Структура контрольной работы:
- Титульный лист.
- Оглавление.
- Введение (дается постановка вопроса, объясняется выбор темы, её значимость и актуальность, указываются цель и задачи контрольной работы, даётся характеристика используемой литературы).
- Основная часть (состоит из глав и подглав, которые раскрывают отдельную проблему или одну из её сторон и логически являются продолжением друг друга).
- Заключение (подводятся итоги и даются обобщённые основные выводы по теме контрольной работы, делаются рекомендации).
- Список использованной литературы.
В списке литературы должно быть не менее 8–10 различных источников. В контрольной работе допускается включение таблиц, графиков, схем, как в основном тексте, так и в качестве приложений.
Основные требования, предъявляемые к контрольной работе:
- информативность изложения;
- объективность, неискажённое фиксирование всех положений первичного текста;
- точность в передаче информации;
- полнота отображения основных элементов содержания;
- доступность восприятия текста реферата, как по содержанию, так и по форме;
- соблюдение единого стиля;
- корректность в оценке материала;
- изложение в логической последовательности;
- использование точного, литературного языка.
Критерии оценки контрольной работы: соответствие теме; глубина проработки материала; правильность и полнота использования источников.

4 ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Типовые контрольные задания
для оценки сформированности компетенций в результате изучения дисциплины

Код и наименование компетенции	№ вопроса / задания для проверки уровня обученности		
	Знать	Уметь	Владеть
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	1-76	77-87	88-100

Вопросы / Задания для проверки уровня обученности ЗНАТЬ
87. «Персонал» – это:
+ а) это личный состав предприятий, включающий всех наемных работников, а также работающих собственников и совладельцев, работающих на обеспечение целей предприятия;
- б) часть населения страны, которая владеет необходимым физическим развитием, знаниями и практическим опытом для работы в народном хозяйстве;
- в) способность человека к труду, то есть совокупность его физических и духовных сил, которые применяются им в процессе производства

-г) совокупность квалифицированных сотрудников организации, которые прошли профессиональную подготовку и имеют специальное образование.
88. Как Вы понимаете категорию «трудовые ресурсы»:
+ а) трудоспособная часть населения страны обоих полов, которая в силу своих психофизиологических и интеллектуальных качеств способна производить материальные блага или услуги;
- б) способность человека к труду, то есть совокупность его физических и духовных сил, которые применяются им в процессе производства
совокупность квалифицированных сотрудников организации, которые прошли профессиональную подготовку и имеют специальное образование;
- в) личный состав сотрудников предприятия, организации или часть данного состава, которая является группой по профессиональным или другим признакам.
89. Понятие «кадры организации» включает:
- а) личный состав сотрудников предприятия, организации или часть данного состава, которая является группой по профессиональным или другим признакам;
- б) часть населения страны, которая владеет необходимым физическим развитием, знаниями и практическим опытом для работы в народном хозяйстве;
- в) способность человека к труду, то есть совокупность его физических и духовных сил, которые применяются им в процессе производства;
+ г) штатный состав квалифицированных сотрудников предприятий, государственных учреждений, профессиональных, общественных организаций.
90. В историческом развитии управления персоналом можно выделить последовательное изменение следующих современных концепций:
+ а) управление трудовым ресурсами, управление персоналом, управление человеческими ресурсами, управление человеком;
- б) управление персоналом, управление кадрами, управление человеком;
- в) менеджмент персонала, управления трудовыми ресурсами;
- г) управления человеческими ресурсами, управления человеком.
91. К основным категориям персонала предприятия принадлежат:
- а) рабочие, специалисты, руководители;
+ б) руководители, специалисты, служащие;
- в) служащие, основные рабочие, руководители;
- г) инженеры, специалисты, вспомогательные рабочие.
92. Основной специфической особенностью управления персоналом является:
+ а) кадры одновременно могут быть как объектом, так и субъектом управления;
- б) элементами системы управления кадрами являются основные направления, этапы, принципы, виды и формы кадровой работы
направленность управления персоналом на рациональное использование кадров;
- в) определение средств, форм и методов осуществления поставленных целей.
93. Методы управления персоналом разделяются на следующие группы:
- а) организационные, экономические, психологические;
+ б) административные, экономические, социально-психологические;
- в) экономические, психологические, социальные;
- г) административные, социальные, психологические.
94. Что определяет штатную структуру персонала?
+ а) количественно-профессиональный состав персонала, размеры оплаты труда фонд заработной платы работников;
- б) состав и деление творческих, коммуникативных и поведенческих ролей между отдельными работниками;
- в) классификацию работников в зависимости от выполняемых функций
совокупность групп, классифицированных по социальным признакам (возраст, образование, семейное положение).
95. Что определяет ролевая структура персонала?
- а) количественно-профессиональный состав персонала, размеры оплаты труда фонд заработной платы работников;

+ б) состав и деление творческих, коммуникативных и поведенческих ролей между отдельными работниками;
- в) классификацию работников в зависимости от выполняемых функций
совокупность групп, классифицированных по социальным признакам (возраст, образование, семейное положение).
96. Профессия – это:
- а) определенный вид трудовой деятельности на предприятии;
+ б) комплекс специальных теоретических знаний и практических навыков, приобретенных человеком в результате специальной подготовки и опыта работы в данной области, которые позволяют осуществлять соответствующий вид деятельности;
- в) уровень специальных знаний определенной работы;
- г) уровень практических навыков определенной работы.
97. Квалификация работника – это:
+ а) уровень профессиональной подготовки работника, наличие специальных знаний, умений и навыков для выполнения определенной работы;
-б) определенный вид трудовой деятельности, которой владеет работник
уровень практических навыков и умений работника;
- в) специальные знания, умения и навыки работника для выполнения определенной работы на должности.
98. Совокупность людей, объединенных общей целью и деятельностью, единством интересов, взаимной ответственностью каждого, отношениями сотрудничества и взаимопомощи – это:
+ а) трудовой коллектив;
- б) социальная группа;
- в) неформальная организация;
- г) нет верного ответа.
99. Что такое социальная группа?
+ а) относительно устойчивая совокупность людей, которая имеет общие интересы, ценности и нормы поведения;
- б) объединение граждан для достижения определенных политических целей;
- в) это совокупность людей, сгруппированных в зависимости от размера заработной платы;
- г) неформальная группа коллектива предприятия, которая противодействует руководству.
100. Первичной функцией трудового коллектива является:
+ а) выполнение определенных заданий, которые способствуют достижению целей предприятия;
- б) подготовка и воспитание будущих специалистов;
- в) образование новых подразделов предприятия и расширения его сферы влияния;
- г) мотивация работников.
101. Каким признакам должна удовлетворять группа, чтобы стать коллективом?
+ а) всем отмеченным;
- б) наличие общей цели у членов коллектива;
- в) психологическое признание членами группы друг друга и отождествление себя с ней;
- г) постоянство взаимодействия в течение всего времени существования группы.
102. На какой стадии развития трудового коллектива формируется актив, который совмещает большинство его членов, начинают складываться традиции, общественное мнение?
+ а) становление;
- б) зрелость;
- в) стабилизация;
- г) рост.
103. Сформированная система руководящих убеждений, принципов и технологий в жизнедеятельности предприятия – это:
- а) организационная культура;
- б) групповые нормы;
+ в) корпоративная культура;
- г) сплоченность группы.
104. Стадиями развития трудового коллектива является:

- а) зарождение, зрелость, активность, старение;
- б) становление, зрелость, упадок, старение;
- в) формирование, стабильность, зрелость, упадок;
+ г) формирование, становление, зрелость, старение.

105. Чем обусловлена сплоченность коллектива:
- а) притяжением людей друг к другу в поисках помощи или поддержки в процессе достижения тех или иных целей;
- б) взаимными эмоциональными преимуществами;
- в) пониманием роли коллектива в обеспечении тех или иных гарантий;
+ г) все ответы верны.

106. Наличие каких качеств препятствуют формированию сплоченной группы:
- а) умение слушать, сочувствовать; готовность помогать другим;
- б) умение найти общую точку зрения, общие ценности и интересы;
- в) стремление избежать конфликтов;
+ г) желание доминировать и (или) постоянно вступать в спор.

107. Какие документы регулируют деятельность предприятия в целом?
+ а) устав, учредительный договор, правила внутреннего трудового распорядка;
- б) положение о подразделах, моделях рабочих мест, должностных инструкциях, контрактах;
- в) матрица функций, графики процессов, технологические карты;
- г) делопроизводство, документы, классификаторы, типичные бланки данных.

108. Какова основная цель кадровой политики организации?
+ а) своевременное обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства, состоянием рынка труда;
- б) минимизация расходов на рабочую силу;
- в) создание максимального количества рабочих мест;
- г) планирование перспективной потребности в кадрах и их своевременная подготовка.

109. Кадровую политику организации определяют, как:
+ а) система принципов, идей, требований, которые определяют основные направления работы с персоналом, формы и методы;
- б) совокупность взаимоувязанных практических действий, процессов и операций относительно людей в организации;
- в) направленность, последовательность, соблюдение статей трудового законодательства, равенство, отсутствие дискриминации разных категорий персонала;
- г) анализ структуры персонала и прогнозирования его развития.

110. Кадровая работа сводится к единству таких подсистем:
- а) анализ, планирование и использование кадров;
- б) отбор, расстановка и непосредственная учеба персонала;
- в) мотивация, адаптация и освобождение работников;
+г) анализ, планирование и использование кадров, отбор, расстановка и непосредственная учеба персонала.

111. Механизм реализации кадровой политики предприятия – это:
+а) система планов, норм и нормативов, организационных, административных, социальных, экономических и других мероприятий, направленных на решение кадровых проблем и удовлетворения потребностей предприятия в персонале;
- б) система управления персоналом;
- в) кадровая политика;
- г) кадровая стратегия.

112. К внутренним факторам, которые определяют кадровую политику предприятия, не относятся:
- а) цели предприятия;
- б) стиль управления, качественные характеристики трудового коллектива;
- в) условия труда;
+ г) состояние экономической конъюнктуры.

113. Кадровая политика классифицируется на следующие типы:
- а) активная и реактивная;
- б) пассивная и превентивная;
- в) рациональная и авантюристская;
+ г) все ответы верны.
114. В случае проведения какой кадровой политики руководство организации не имеет четко выраженной программы действий в отношении персонала, а кадровая работа сводится к ликвидации негативных последствий?
+ а) пассивной;
- б) активной;
- в) открытой;
- г) превентивной.
115. При каком виде кадровой политики руководство предприятия имеет как качественный диагноз, так и обоснованный прогноз развития ситуации, а также располагает средствами для влияния на нее.
+ а) рациональной;
- б) активной;
- в) открытой;
- г) превентивной.
116. Что следует понимать под функциональными полномочиями менеджера по персоналу?
+ а) возможность влиять на работников, которые подчинены другим линейным руководителям;
- б) возможность не выполнять определенные управленческие решения;
- в) право привлекать дополнительные ресурсы;
- г) возможность дополнительного поощрения.
117. Какую роль играет менеджер по персоналу, который осуществляет административный контроль за соблюдением требований законодательства:
+ а) специалиста по трудовым договорам (контрактам);
- б) опекуна своих работников;
- в) архитектора кадрового потенциала;
- г) инструктора по кадровой работе.
118. Какими могут быть полномочия инспектора кадров внутри предприятия?
+ а) линейными, функциональными;
- б) линейными, параллельными;
- в) прямыми, опосредствованными;
- г) функциональными.
119. Отдел персонала предприятия не имеет права:
- а) поощрять работников за высокопродуктивный труд;
- б) контролировать использование работников в соответствии с их профессиями, специальностями и квалификацией;
- в) требовать от менеджеров информацию о работе с персоналом;
+ г) представлять по вопросам своих обязанностей предприятие в других организациях.
120. Устраиваясь на работу впервые, работник должен подать в отдел персонала следующие документы:
+ а) паспорт, документы об образовании, резюме;
- б) заявление и личный листок по учету кадров;
- в) трудовую книжку, результаты медицинского обследования;
- г) паспорт, удостоверение водителя, заявление.
121. Каково главное назначение отдела персонала?
- а) увеличение нарушений технологической и производственной дисциплин на предприятии;
+ б) своевременное обеспечение предприятия нужным количеством и качеством работников;
- в) наличие резерва подготовленных работников;
- г) увеличение текучести персонала.
122. Какой документ ведет отдел персонала для определения частоты изменения кадров на той или другой должности организации?

- а) регистрационная карточка;
- б) личное дело;
+ в) номенклатура дел;
- г) личная карточка.

123. Каким является учетный документ, который обязательно заполняется отделом кадров на всех работников, принятых на постоянную, временную или сезонную работу, и в котором записи проводят согласно с паспортом, дипломом, трудовой книжкой и т. д.?
+ а) личная карточка;
- б) личное дело;
- в) должностная инструкция;
- г) правила внутреннего трудового распорядка.

124. О каком типе документа идет речь? Какое соглашение между членами трудового коллектива и администрацией заключается один раз на год в организации?
+ а) коллективный договор;
- б) правила внутреннего трудового распорядка;
- в) личная карточка;
- г) должностная инструкция.

125. Оценка имеющегося персонала по количественной и качественной характеристикам, расчет текущей и перспективной потребности в персонале, разработка программы удовлетворения будущей потребности в персонале – это:
- а) основные аспекты планирования численности работников предприятия;
- б) элементы системы управления персоналом;
+ в) процесс кадрового планирования;
- г) составные подсистемы развития кадров.

126. Задачами кадрового планирования являются:
- а) разработка основ будущей кадровой политики организации;
разработка плана кадровых мероприятий для реализации конкретных целей и задач организации;
+ б) обеспечение организации в нужное время, в нужном месте, в нужном количестве и с соответствующей квалификацией персонала, необходимого –
- в) для достижения целей предприятия;
- г) определение конкретных целей и задач организации, вытекающих их кадровой стратегии.

127. Какой процесс должен согласовывать и уравновешивать интересы работодателей и наемных работников?
+ а) кадровое планирование;
- б) адаптация работников;
- в) текучесть кадров;
- г) профессиограмма.

128. Во временном аспекте в системе кадрового планирования выделяют следующие виды планирования:
+ а) стратегическое, тактическое, оперативное;
- б) маркетинговое, финансовое, кадровое;
- в) агрегатное;
- г) нет верного ответа.

129. Общая потребность предприятия в персонале определяется отношением:
- а) объемом производства на выработку на одного работающего;
+б) запланированного объема товарооборота к запланированной производительности труда;
- в) производительностью труда управленческих работников;
-г) трудоемкостью управленческих операций на фонд рабочего времени работника.

44. Предметом науки управления персоналом является:
+ а) изучение отношений руководства организации с сотрудниками, а также между ними с целью наиболее полного и более эффективного использования их потенциала;
- б) анализ межличностных отношений в коллективе;
- в) совокупность методов по повышению производительности труда в организации;

- г) исследование рынка рабочей силы в определенном регионе с целью наиболее полного и более эффективного использования ее потенциала.

45.Процесс управления персоналом включает:

- а) привлечение и отбор кадров в организацию;
- б) оценку и обучение персонала;
- в) высвобождение персонала;
+ г) все ответы верны.

46.Управление персоналом - это:

- а) совокупность методов по повышению производительности труда в организации;
- б) система влияния на претендентов и сотрудников организации с целью повышения эффективности их использования;
- в) анализ межличностных отношений в коллективе;
+г) совокупность всех управленческих решений и видов деятельности, которые непосредственно связаны с организацией влияния на людей, которые работают на предприятии или в учреждении.

47. Методы прогнозирования потребности в персонале классифицируются на:

- а) административные, экономические, социальные и психологические;
- б) общенаучные, прогностические;
- в) экономико-математические, прогностические;
+ г) математические, статистические.

48. Исходным этапом в процессе управления персоналом предприятия является:

+ а) наем кадров;
- б) подбор кадров;
- в) отбор кадров;
- г) расстановка кадров.

49. Что представляет процесс набора персонала:

-а) создание достаточно представительского списка квалифицированных кандидатов на вакантную должность;
+б) процесс поиска потенциальных квалифицированных специалистов и формирование базы данных для дальнейшего привлечения на вакантные должности в организации;
-в) процесс селекции кандидатов, которые владеют минимальными требованиями для занятия вакантной должности;
- г) все ответы верны.

50. Отбор персонала – это:

- а) это система мероприятий привлечения незанятой части трудовых ресурсов страны к работе;
- б) процесс поиска квалифицированных специалистов и убеждения их обратиться за работой в организацию;
+ в) процесс выбора наиболее способных, пригодных кандидатов из числа претендентов;
- г) процесс поиска потенциальных квалифицированных специалистов и формирование базы данных для дальнейшего привлечения на вакантные должности в организации.

51. К преимуществам внутренних источников привлечения относят:

- а) широкие возможности выбора кандидатов, внедрение новых идей, форм и методов работы;
+ б) низкие затраты на привлечение; появление шансов для служебного роста; прозрачность кадровой политики;
- в) более высокие затраты на привлечение кадров; ухудшение социально-психологического климата на предприятии;
- г) ограниченные возможности для выбора кадров; снижение активности рядовых.

52. К достоинствам внешних источников привлечения персонала относят:

+ а) широкие возможности выбора кандидатов, внедрение новых идей, форм и методов работы;
- б) низкие затраты на привлечение; появление шансов для служебного роста; прозрачность кадровой политики;
- в) более высокие затраты на привлечение кадров; ухудшение социально-психологического климата на предприятии;
- г) ограниченные возможности для выбора кадров; снижение активности рядовых.

53. Все источники набора кадров в организации подразделяются на:

- а) внешние и специальные;
+ б) внутренние и внешние;
- в) активные и пассивные;
- г) скрытые и явные.

54. Трудовая адаптация – это:
+ а) взаимное приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно экономическим условиям труда;
- б) взаимное приспособление работника и организации путем постепенного входа сотрудника в новых условиях;
- в) приспособление организации к внешним условиям, которые изменяются;
нет верного ответа.

55. Выделяются следующие направления трудовой адаптации:
+ а) первичная, вторичная;
- б) открытая, закрытая;
- в) внешняя, внутренняя;
- г) профессиональная, социальная.

56. Оценка персонала представляет собой процедуру, которая проводится с целью:
+ а) выявление уровня соответствия личностных качеств работника, количественных и качественных результатов его деятельности определенным требованиям;
- б) выявление уровня личностных и профессиональных качеств работника;
выявление уровня соответствия личностных качеств работника занимаемой должности;
- в) выявление уровня соответствия личностных качеств работника определенным требованиям.

57. Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направленно:
- а) на разработку новых видов продукции;
- б) на определение стратегического курса развития предприятия;
- в) на создание дополнительных рабочих мест;
+ г) на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия.

58. Что включает инвестирование в человеческий капитал?
-а) вкладывание средств в производство;
б) вкладывание средств в новые технологии;
+в) расходы на повышение квалификации персонала;
г) вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия.

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

60 . Функции управления персоналом представляют собой:
+а) комплекс направлений и подходов работы с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;
- б) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;
- в) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;
- г) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия.

61. С качественной стороны процесс текучести кадров характеризуется:
+ а) причинами, факторами и мотивами текучести кадров;
- б) коэффициентом текучести кадров;
- в) факторами и мотивами текучести кадров;
- г) коэффициентом текучести кадров, причинами, факторами и мотивами текучести кадров.

62. Показателями для оценки организационной эффективности управления персоналом предприятия является:

- а) текучесть кадров, соотношения численности управленческого аппарата и других категорий работников;
- б) надежность работы персонала, равномерность загрузки персонала;
- в) уровень трудовой дисциплины, укомплектованность кадрового состава;
+ г) ваш вариант ответа.

63. Показателями для оценки социальной эффективности управления персоналом предприятия является:
+ а) состояние морально психологического климата в трудовом коллективе, средние расходы на кадровые мероприятия в расчете на одного работника; степень удовлетворенности персонала работой;
- б) уровень трудовой дисциплины, укомплектованность кадрового состава;
- в) стоимостная оценка расхождений в результативности труда (определяется разницей оценок результатов труда лучших и средних работников, которые выполняют одинаковую работу);
- г) отношение бюджета подраздела предприятия к численности персонала этого подраздела.

64. Потенциал специалиста – это:
+а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;
- б) здоровье человека;
- в) способность адаптироваться к новым условиям;
- г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства.

65. Специальная комплексная оценка сильных и слабых сторон деятельности работника, проверка степени их соответствия требованиям занимаемой должности – это:
- а) адаптация работника;
+ б) аттестация работника;
- в) оценка персонала;
- г) нет верного ответа.

66. В какой срок времени необходимо сообщать работникам о проведении аттестации:
- а) по меньшей мере за неделю;
+ б) за месяц;
- в) за две недели;
- г) не предупреждаются.

67. Кто заботится подготовкой проведения аттестации:
- а) аттестационная комиссия;
+ б) отдел кадров;
- в) руководство предприятия;
- г) служба приема и размещения.

68. Которая из форм развития должна и может постоянно применяться персоналом в организациях:
- а) стажировка;
- б) краткосрочные курсы;
+ в) самообразование;
- г) изучение передового опыта.

69. В которой из стран в наибольшей мере фирмы, организации заботятся учебой, развитием, повышением квалификации своего персонала:
- а) Германия;
- б) США;
+ в) Япония;
- г) Франция.

70. Какой из перечисленных этапов является начальным в формировании резерва кадров:
- а) изучение, оценка, отбор кандидатов в резерв;
рассмотрение, согласование, утверждение состава резерва;
+ б) определение потребности в руководителях (количественного и должностного состава резерва);
- в) определение уровня готовности лиц из состава резерва и назначения на должности.

71. Процесс высвобождения работников из организации представляет собой:

- а) собой увольнение или отстранение от работы на длительный срок одного или большего числа работников по причине экономического, структурного или технологического характера с целью уменьшения количества занятых либо изменения их профессионально-квалификационного состава;
- б) комплекс мероприятий по соблюдению правовых норм и организационно-психологической поддержке со стороны администрации при увольнении работников предприятия;
- в) устранение лишней численности, несоответствие работников требованиям, снижению дополнительных расходов из-за низкой производительности труда и качества;
+ г) все ответы верны.

72. Процесс высвобождения работников из организации состоит из следующих этапов:
- а) анализ коэффициента текучести кадров; разработка мероприятий по сокращению текучести кадров;
- б) выявление причин, факторов и мотивов текучести кадров; разработка мероприятий по сокращению текучести кадров;
+ в) получение первичной информации о высвобождении; проведение собеседования с работником; анализ причин высвобождения; принятие решение о высвобождении; передача рабочего места и документов, финансовые расчеты с работником, который высвобождается; оформление соответствующих кадровых документов;
- г) нет верного ответа.

73. Основными мотивами текучести кадров на предприятии является:
- а) низкая зарплата; недовольство профессией;
- б) отсутствие ритмичности работы; несоответствие выполняемых работ уровню квалификации;
- в) тяжелые и вредные условия труда; плохие взаимоотношения в коллективе;
+ г) все ответы верны.

74. Выявление мотивов и причин текучести кадров проводится при помощи:
- а) изучения анкетных данных;
- б) беседы с тем, кто высвобождается;
- в) проведения беседы с окружающими увольняющегося;
+ г) все вышеназванные процедуры.

75.Основной специфической особенностью управления персоналом является:
+ а) кадры одновременно могут быть как объектом, так и субъектом управления;
- б) элементами системы управления кадрами являются основные направления, этапы, принципы, виды и формы кадровой работы
-в) направленность управления персоналом на рациональное использование кадров;
- г) определение средств, форм и методов осуществления поставленных целей.

76.Функции управления персоналом представляют собой:
+а) комплекс направлений и подходов работы с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;
- б) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;
- в) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;
- г) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия.

Вопросы / Задания для проверки уровня обученности УМЕТЬ

77.Установите соответствия между понятиями и их определениями:

. Должностная инструкция	А. Разъяснение и демонстрация приемов работы опытным сотрудником
. Инструктаж	Б. Это характеристики, благодаря которым достигается высокая результативность в той или иной деятельности. В них интегрированы умения, личностные характеристики, мотивация.
. Компетенции	В. Основной документ, регламентирующий назначение и место работника в системе управления, его функциональные обязанности, права, ответственность и формы поощрения

-а) 1 - А, 2 - В, 3 - Б;

+б) 1 - В, 2 - Б, 3 - А;
-в) 1 - Б; 2 - А, 3 - В.

78. Установите соответствия между понятиями и их определениями:

1 Движение кадров	А. Это процедура систематической формализованной оценки соответствия деятельности конкретного работника стандарту выполнения работы на данном рабочем месте в данной должности
2 Введение в должность	Б. Повышение в должности или квалификации, переход на другое, равноценное рабочее место, понижение в должности, увольнение. Обеспечивает замещение вакантных мест и соблюдение плановой карьеры работников
3 Аттестация персонала	В. Совокупность процедур, имеющих цель ускорить освоение новичком работы, сократить период адаптации в коллективе, помочь установить контакты с окружающими

-а) 1 - А, 2 - В, 3 - Б;
-б) 1 - В, 2 - Б, 3 - А;
-в) 1 - Б; 2 - А, 3 - В;
+г) 1 - Б, 2 - В, 3 - А.

79.Установите соответствия между понятиями и их определениями:

1. Норма численности работников	А. Это величина затрат рабочего времени, установленная для выполнения работ и их отдельных элементов одним работником или группой работников определенной квалификации в данных организационно-технических условиях
2. Норма выработки	Б. Это их число соответствующего профессионально-квалификационного состава, необходимое для выполнения определенных производственных и управленческих функций или объемов работ. С помощью таких норм определяются число работников, требующихся для обслуживания оборудования, рабочих мест, затраты труда по профессиям, специальностям, группам работ.
3. Норма времени	В. Это объем работы в натуральных единицах (штуках, метрах и проч.), который должен быть выполнен за единицу рабочего времени (смену, месяц и т.н.) одним работником или группой работников определенной квалификации.

-а) 1 - А, 2 - В, 3 - Б;
-б) 1 - В, 2 - Б, 3 - А;
-в) 1 - Б; 2 - А, 3 - В;
+г) 1 - Б, 2 - В, 3 - А.

80.Установите соответствия между понятиями и их определениями:

1. Ротация	А. Превращение индивидуальности в социально функционирующего человека, интеллект, познания, черты характера которого характеризуют его как Личность.
2. Рекрутинг	Б. Внешний и внутренний отбор персонала.
3. Персонализация	В. Перемещение работника для выполнения им тех же обязанностей на новом месте или перестановка для получения новых обязанностей на том же уровне.

-а) 1 - А, 2 - В, 3 - Б;
+б) 1 - В, 2 - Б, 3 - А;
-в) 1 - Б; 2 - А, 3 - В.

81.Установите соответствия между понятиями и их определениями:

1. Хедхантинг	А. Вовлечение персонала в управление фирмой.
2. Стимул	Б. Переманивание лучших работников из других организаций - «охота за головами».
3. Партиципация	В. Побуждение к действию или причина поведения.

-а) 1 - В, 2 - Б, 3 - А;
-б) 1 - Б; 2 - А, 3 – В;

+в) 1 - Б, 2 - В, 3 - А.

82.Установите соответствия между понятиями и их определениями:

1.Вакансия	А. учебная дисциплина, изучающая проблемы формирования и функционирования кадров, кадровой деятельности.
2.Должность	Б. свободная, незамещенная должность в государственных органах, негосударственных организациях, учреждениях, предприятиях.
3.Кадроведение	В. первичный элемент государственной или иной администрации, основа ее организационно-штатной структуры. Должность определяет круг полномочий (задач), которые передаются работнику при ее занятии

-а) 1 - В, 2 - Б, 3 - А;
-б) 1 - Б; 2 - А, 3 – В;
+в) 1 - Б, 2 - В, 3 - А.

83.Установите соответствия между понятиями и их определениями:

1. Руководитель	А. Наиболее общее наименование государственных служащих, обладатель классного чина.
2. Работодатель	Б. Человек, руководящий чем-нибудь, высшая категория должностей.
3. Чиновник	В. Физическое или юридическое лицо, занятое профессиональной деятельностью на самостоятельной основе и постоянно использующее труд наемных работников

-а) 1 - А, 2 – В, 3 - Б;
+б) 1 - В, 2 – Б, 3 - А;
-в) 1 - Б; 2 – А, 3 – В.

84.Установите соответствия между понятиями и их определениями:

1.Фаворитизм	А. Постоянный состав всех работающих в данной организации.
2.Статус	Б. Негативная кадровая практика, при которой продвижение по службе обусловливается не деловыми качествами, а близостью к первому лицу.
3.Штат	В. Состояние, положение физического или юридического лица.

-а) 1 - В, 2 - Б, 3 - А;
-б) 1 - Б; 2 - А, 3 – В;
+в) 1 - Б, 2 - В, 3 - А.

85.Укажите последовательность этапов проведения собеседования при приеме на работу: (2) изучение резюме, (3) тестирование, (1) первичное собеседование, (4) повторное интервью.
- а) 3 – 4 – 2 – 1;
- б) 4 – 2 – 3 – 1;
+ в) 2 – 3 – 1 – 4.

86.Укажите последовательность этапов принятия управленческих решений: (1) постановка целей, (2) оценка альтернатив, (3) принятие окончательного решения, (4) выбор критериев и ограничений, (5) исключение альтернатив, (6) диагностика проблемы.
- а) 3 – 4 – 2 – 1 – 5 – 6;
- б) 4 – 2 – 3 – 1 – 6 – 5;
- в) 2 – 3 – 6 – 4 – 1 – 5;
+ г) 1 – 6 – 4 – 2 – 5 – 3.

87.Установите последовательность основных фаз конфликта: (1) пик конфликта, (2) начальная фаза, (3) фаза подъема, (4) латентная фаза.
- а) 3 – 4 – 2 – 1;
- б) 4 – 2 – 3 – 1;
+ в) 2 – 3 – 1 – 4.

Вопросы / Задания для проверки уровня обученности ВЛАДЕТЬ

88. Часовая тарифная ставка равняется 20 рублей. Фактически отработано 40 часов. Определите заработок работника (ЗП).
- а) 600 руб.;
- б) 900 руб.;

+ в) 800 руб.

89. Дневная тарифная ставка равняется 150 рублей. Фактически отработано три дня. Определите заработок работника (ЗП).

- а) 500 руб.;
+ б) 450 руб.;
+ в) 600 руб.

90. Рабочий изготовил 480 деталей. Норма времени на изготовление одной детали составляет 48 мин. Часовая тарифная ставка 20 руб. Определите расценку (Рсд).

+ а) 16 руб.;
- б) 20 руб.;
- в) 30 руб.

91. Наладчик обслуживает 4 станка со сменной производительностью 25 тонн каждый. Дневная тарифная ставка наладчика 200 руб. Основные рабочие выпустили 3500 тонн продукции. Определите заработок рабочего.

+ а) 7000 руб.;
- б) 2000 руб.;
- в) 12000 руб.

92. Часовая тарифная ставка равняется 30 рублей. Фактически отработано 5 дней. Определите заработок работника (ЗП).

- а) 1500 руб.;
- б) 900 руб.;
+ в) 1200 руб.

93. Часовая тарифная ставка равняется 40 рублей. Фактически отработано 120 часов. Определите заработок работника (ЗП).

- а) 2600 руб.;
- б) 3 900 руб.;
+ в) 4800 руб.

94. Часовая тарифная ставка равняется 60 рублей. Фактически отработано 1 месяц. Определите заработок работника (ЗП).

- а) 15000 руб.;
+ б) 10080 руб.;
- в) 12000 руб.

95. В фирму принимают на работу менеджера высокой квалификации. Ему установлен оклад 20 тыс. руб. в месяц. Решено четверть оклада выплачивать повременно, а из оставшейся суммы определить сдельную расценку в зависимости от динамики товарооборота фирмы. По плану товарооборот за месяц составляет 1200 тыс. руб., а фактический на 900 тыс. руб. больше. Определить величину оплаты труда менеджера за отчетный месяц.

- а) 25000 руб.;
- б) 35000 руб.;
+ в) 31250 руб.

96. Имеются следующие данные по предприятию на планируемый год: выручка от реализации продукции - 3 400 тыс. р., затраты составили - 2 340 тыс. р. Определите прибыль от реализации.

- а) 960 тыс. руб.;
+ б) 1050 тыс. руб.;
- в) 2035 тыс. руб.

97. По плану предприятия на год предусмотрен рост объема товарной продукции на 7% и увеличение численности рабочих на 2%. Фактический уровень производительности труда одного рабочего по отчету прошлого года составил 4200 р. Определите плановый уровень производительности труда.

+ а) 4406 руб.;
- б) 5003 руб.;
+ в) 3275 руб.

98. Объем товарной продукции ЗАО «Рассвет» в отчетном году составил 1 474 тыс. р. Численность персонала - 335 чел. Удельный вес рабочих в общей численности персонала равен 80 %. По

плану на следующий год предусмотрен рост объема производства в связи с увеличением спроса на продукцию предприятия на 5 %, производительность труда рабочих за счет планируемых организационно-технических мероприятий вырастет на 3 %. Определите плановую численность персонала.

+ а) 268 чел.;
- б) 300 чел.;
- в) 175 чел.

99. Имеются следующие данные по предприятию на планируемый год: выручка от реализации продукции - 3 680 тыс. р., себестоимость реализованной продукции - 2 760 тыс. р. Определите прибыль от реализации.

- а) 750 тыс.руб.;
- б) 830 тыс.руб.;
+ в) 920 тыс.руб.

100. Начинающий предприниматель хочет открыть цветочный бизнес. Она собирается потратить 20 тыс. руб. на закупку цветочных горшков. Она хочет купить их оптом по цене 80 руб. за горшок и продать по цене 108 руб. Какую максимальную прибыль она может получить от продажи цветочных горшков?

- а) 27000 руб.;
+ б) 7000 руб.;
- в) 10000 руб

Шкала и критерии оценивания знаний, умений, навыков,
приобретенных в результате изучения дисциплины

Шкала оценивания	Критерии оценки
На зачете	
«Зачтено» (61-100 баллов)	Теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов. Студент исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает материал, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний. В ответе используется дополнительный материал. Все предусмотренные программой задания выполнены. Это подтверждает высокий (продвинутый) уровень достижения планируемых результатов обучения по дисциплине.
«Не зачтено» (менее 61 балла)	Студент не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Необходимые практические компетенции не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному. Это подтверждает отсутствие планируемых результатов обучения по дисциплине.

Методические рекомендации обучающимся по подготовке к промежуточной аттестации:

При подготовке к промежуточной аттестации обучающимся необходимо повторить материал лекционных и практических (семинарских) занятий по отмеченным всем темам. Подготовка к зачёту требует от обучающегося не только повторения пройденного материала на аудиторных занятиях, но поиска и анализа материала, выданного на самостоятельное изучение. Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при ответе во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критерием оценивания при проведении тестирования, является количество верных ответов, которые дал студент на вопросы теста. При расчете количества баллов, полученных студентом по итогам тестирования, используется следующая формула: Б= В/О ×100%, где Б – количество баллов, полученных студентом по итогам тестирования; В – количество верных ответов, данных студентом на вопросы теста; О – общее количество вопросов в тесте.

Баллы, полученные за прохождение теста и за ответы на вопросы, складываются с баллами, набранными студентами за семестр.

5 ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ ОСТАТОЧНЫХ ЗНАНИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Код компетенции
201.	Часть множества не входящих в систему элементов, которые могут влиять на поведение системы или подвергаться ее влиянию.	Что собой представляет внешняя среда системы?	УК-3
202.	Главное направление в работе с кадрами, персоналом в целом, набор основополагающих принципов, которые реализуются руководителями и службой управления персоналом организации. Это стратегическая линия поведения в работе с персоналом.	Дайте определение понятия «кадровая политика»	УК-3
203.	Организации, оказывающие населению платные услуги по трудоустройству.	Что собой представляют внешняя коммерческие биржи труда?	УК-3
204.	Группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели или целей.	Дайте определение понятия «организация»	УК-3
205.	Организации, оказывающие услуги по подбору персонала для фирм-заказчиков.	Что собой представляют рекрутинговые агентства?	УК-3
206.	Совокупность элементов, взаимосвязанных, взаимообусловленных и представляющих целостное образование. Система — обособленная сознанием часть реальности, элементы которой обнаруживают свою общность в процессе взаимодействия.	Дайте определение понятия «система»	УК-3
207.	организационная система, состоящая из двух подсистем: субъекта управления, объекта управления, — а также прямых и обратных связей. Система управления функционирует во внешней среде.	Что собой представляет система управления?	УК-3
208.	Часть системы управления, осуществляющая функции по управлению персоналом.	Что собой представляет система управления персоналом?	УК-3
209.	Генеральное направление действия организации, следование которому в долгосрочной перспективе должно привести ее к цели.	Дайте определение понятия «стратегия»	УК-3
210.	Достижение определенного качества персонала, которое может обеспечить конкурентоспособность и стратегическое развитие	В чем заключается цель управления персоналом?	УК-3

	предприятия.		
211.	Серия мероприятий и действий, осуществляемых предприятием или организацией для выявления из списка заявителей лица или лиц, наилучшим образом подходящих для вакантного места работы и последующего найма.	В чем заключается отбор персонала?	УК-3
212.	Процесс предотвращения негативных воздействий на экономическую безопасность предприятия за счет рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом.	Охарактеризуйте понятие кадровой безопасности.	УК-3
213.	Род трудовой деятельности, занятий, отличающийся характером конечного продукта, предметом труда, технологией, содержанием трудовых функций, требующий определенных качеств и подготовки, являющийся источником существования.	Дайте определение понятия «профессия»	УК-3
214.	Пропаганда профессий, ознакомление с современными видами производства, потребностями национальной и зарубежной экономик в квалифицированных кадрах, содержанием и перспективами развития профессий, формами и условиями их освоения.	Охарактеризуйте понятие профессиональной информации и профессионального просвещения.	УК-3
215.	Целенаправленный процесс изучения и формирования профессиональных интересов, наклонностей и намерений человека с учетом состояния его здоровья, психофизиологических особенностей и общественных потребностей, способствующий осознанному выбору профессии и форм обучения; оказание помощи в профессиональном самоопределении.	Что собой представляет процесс профессиональной консультации?	УК-3
216.	Система методов и приемов проведения медицинского обследования и психофизиологической диагностики личности с целью оказания помощи в выборе профессии, наиболее соответствующей состоянию здоровья и индивидуальным особенностям	Охарактеризуйте понятие профессионального подбор.	УК-3
217.	Определение степени профессиональной пригодности человека к конкретной профессии. Пригодность к профессии (работе) уста-	Охарактеризуйте понятие профессионального отбора.	УК-3

	навливается с учетом степени соответствия индивидуальных психофизиологических и моральных качеств, уровня образования, специальных знаний, умений и навыков.		
218.	Состоит в том, чтобы помочь человеку (главным образом молодому) выбрать профессию, которая в наибольшей степени отвечала бы как потребностям производства, так и способностям, психофизиологическим особенностям человека. Профессиональная ориентация реализуется в формах профинформации, профконсультации, профподбора, профадаптации.	В чем заключается профориентация?	УК-3
219.	Совокупность приемов и способов, алгоритмов реализации научных знаний для преобразования социальных объектов, организации их социальной среды, тиражирования положительного опыта в соответствии с поставленными целями.	Что собой представляют социальные технологии?	УК-3
220.	Соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.	Охарактеризуйте понятие трудового договора.	УК-3
221.	Процесс приспособления работника к условиям внешней и внутренней среды.	Охарактеризуйте процесс адаптации.	УК-3
222.	Последовательная смена стадий развития карьеры, продвижение в профессиональном и должностном плане в пределах одного предприятия. Здесь выделяется еще и та-	Что собой представляет внутриорганизационная карьера?	УК-3

	кой тип, как центростремительная карьера — движение к ядру, руководству предприятия (приглашение на недоступные для других совещания, встречи, выполнение отдельных поручений и т. п.).		
223.	Система последовательных взаимосвязанных этапов деятельности руководителя, имеющих определенные целевые назначения и временные границы.	Что собой представляет вступление руководителя в должность?	УК-3
224.	В широком понимании этого слова означает успешное продвижение в области общественной, служебной, научной или производственной деятельности, достижение известности, славы и т. д.	Дайте определение понятия «карьера».	УК-3
225.	Отражение борьбы противоположностей на уровне личностей, групп, социума в целом. Конфликт сопряжен с острыми эмоциональными переживаниями. Избежать их невозможно, значит, нужно ими управлять.	Дайте определение понятия «конфликт».	УК-3
226.	Перелом, тяжелое переходное состояние.	Что собой представляет кризис?	УК-3
227.	Метод развития социологического воображения, разработанный Р. Миллсом, позволяет увидеть связь течения собственной жизни, карьеры с определяющими и формирующими их факторами.	В чем заключается метод развития социологического воображения?	УК-3
228.	Набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и выражающихся в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры поведения и действий.	Дайте определение организационной культуры.	УК-3
229.	Планирование карьеры решает следующие задачи: обеспечение реальной связи между возможностями индивидуума и его стремлением к повышению профессионализма, к самоутверждению, к изменению социального статуса; развитие организационной и социальной структур организации.	На что направлено планирование карьеры?	УК-3
230.	Профессиональная адаптация — полное и успешное овладение новой профессией, то есть привыкание, приспособление к содержанию и характеру труда, включая условия и	Дайте определение профессиональной адаптации.	УК-3

	организацию. Она выражается в определенном уровне овладения профессиональными знаниями и навыками, в умении, в соответствии характера личности характеру профессии.		
231.	Профессиональная карьера — становление работника как профессионала, квалифицированного специалиста в своей отрасли деятельности, которое происходит на протяжении всей трудовой жизни работника. Может реализовываться на различных предприятиях.	Дайте определение профессиональной карьеры.	УК-3
232.	Адаптация к трудовой деятельности на уровне организма работника как целого, результатом чего становятся меньшие изменения его функционального состояния (меньшее утомление, приспособление к высоким физическим нагрузкам и т. п.).	Что представляет собой психофизическая адаптация?	УК-3
233.	Группа работников, отобранных для выдвижения на руководящие должности (должности с большим объемом ответственности) по результатам оценки их профессиональных знаний, умений и компетенций, деловых и личных качеств.	Кто входит в резерв руководящих кадров?	УК-3
234.	Адаптация к ближайшему социальному окружению в коллективе, к традициям и неписаным нормам коллектива, к стилю работы руководителей, к особенностям межличностных отношений, сложившихся в коллективе. Она означает включение работника в коллектив как равноправного, принимаемого всеми его членами.	Что представляет собой социально-психологическая адаптация человека к производственной деятельности?	УК-3
235.	Индивидуальная последовательность важнейших перемен труда, связанных с изменением положения работника по вертикальной шкале сложности труда или на социальной лестнице рабочих мест.	Дайте определение трудовой карьеры.	УК-3
236.	Определение степени соответствия уровня квалификации работника квалификации выполняемой им работы (функции).	Что представляет собой аттестация?	УК-3
237.	Аутплейсмент (англ. outplacement) — комплекс мер, позволяющих про-	Дайте определение понятия «аутплейсмент».	УК-3

	вести процедуру сокращения штата с наименьшими материальными и моральными потерями и для компании, и для работников.		
238.	Методы оценки позволяют выявить элементы, составляющие содержание оценки, и измерить величину (или степень наличия) оцениваемых качеств с помощью показателей.	На что направлены методы оценки?	УК-3
239.	Оценка работника представляет собой процедуру, проводимую с целью выявления степени соответствия личных качеств работника, количественных и качественных результатов его деятельности определенным требованиям, предъявляемым должностными обязанностями, характером и содержанием труда, а также требованиям, обусловленным эффективной организацией производства, использованием наиболее рациональных методов работы, технических средств и т. д.	Что представляет собой оценка работника?	УК-3
240.	Характеристика содержит описание специфических черт, свойств, присущих личности аттестуемого работника.	Дайте определение понятия «характеристика».	УК-3
241.	Группа людей, дополняющих и взаимозаменяющих друг друга в ходе достижения поставленных целей. Команда выступает в качестве особой формы организации людей, основанной на продуманном позиционировании участников, имеющих общее видение ситуации и стратегических целей организации и владеющих отработанными процедурами взаимодействия.	Дайте определение понятия «команда».	УК-3
242.	Процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организации, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал. Этапы командообразования: подготовительный, формирование образа желаемого будущего, позиционирование.	Какие финансовые источники могут выступать источниками дивидендов?	УК-3

243.	Вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.	Дайте определение понятия «заработная плата».	УК-3
244.	Результаты, которые определяют эффективную работу, то есть те аспекты работы, в которых человек является компетентным.	Дайте определение понятия «компетентность».	УК-3
245.	Модели поведения, используемые для того, чтобы достичь желаемых результатов, то есть те аспекты личности человека, которые дают возможность ему быть компетентным при выполнении какой-либо работы.	Дайте определение понятия «компетенции».	УК-3
246.	Непрерывное профессиональное обучение — организованный, устойчивый и периодический процесс формирования востребованных компетенций работника, определяемых условиями его настоящей и будущей профессиональной деятельности.	В чем заключается непрерывное профессиональное обучение?	УК-3
247.	Целенаправленный процесс воспитания и обучения в интересах личности, общества, государства, сопровождающийся констатацией достижений гражданином (обучающимся) установленных государством образовательных уровней (образовательных цензов).	Дайте определение понятия «образование».	УК-3
248.	Вид обучения с целью получения новой профессии.	Что представляет собой переподготовка?	УК-3
249.	Вид обучения с целью расширения и углубления теоретических и практических профессиональных знаний, умений и навыков для служебного и квалификационного продвижения.	Дайте определение понятия «повышение квалификации».	УК-3
250.	Вид обучения с целью получения профессиональных знаний, умений и навыков, необходимых для овладения профессией или занятия должности.	Дайте определение понятия «профессиональная подготовка».	УК-3
251.	А	Предметом науки управления персоналом является: А) изучение отношений руководства организации с сотрудниками, а также между ними с целью наиболее полного и более эффективного использования их потенциала; Б) анализ межличностных отношений в кол-	УК-3

		лективе; В) совокупность методов по повышению производительности труда в организации; Г) исследование рынка рабочей силы в определенном регионе с целью наиболее полного и более эффективного использования ее потенциала.	
252.	Г	Процесс управления персоналом включает: А) привлечение и отбор кадров в организацию; Б) оценку и обучение персонала; В) высвобождение персонала; Г) все ответы верны.	УК-3
253.	Г	Управление персоналом - это: А) совокупность методов по повышению производительности труда в организации; Б) система влияния на претендентов и сотрудников организации с целью повышения эффективности их использования; В) анализ межличностных отношений в коллективе; Г) совокупность всех управленческих решений и видов деятельности, которые непосредственно связаны с организацией влияния на людей, которые работают на предприятии или в учреждении.	УК-3
254.	А	«Персонал» – это: А) это личный состав предприятий, включающий всех наемных работников, а также работающих собственников и совладельцев, работающих на обеспечение целей предприятия; Б) часть населения страны, которая владеет необходимым физическим развитием, знаниями и практическим опытом для работы в народном хозяйстве; В) способность человека к труду, то есть совокупность его физических и духовных сил, которые применяются им в процессе производства Г) совокупность квалифицированных сотрудников организации, которые прошли профессиональную подготовку и имеют специальное образование.	УК-3
255.	А	Как Вы понимаете категорию «трудовые ресурсы»: А) трудоспособная часть населения страны обоих полов, которая в силу своих психофизиологических и интеллектуальных качеств способна производить материальные блага или услуги; Б) способность человека к труду, то есть совокупность его физических и духовных сил, которые применяются им в процессе производства совокупность квалифицированных сотрудни-	УК-3

		ков организации, которые прошли профессиональную подготовку и имеют специальное образование; В) личный состав сотрудников предприятия, организации или часть данного состава, которая является группой по профессиональным или другим признакам.	
256.	Г	Понятие «кадры организации» включает: А) личный состав сотрудников предприятия, организации или часть данного состава, которая является группой по профессиональным или другим признакам; Б) часть населения страны, которая владеет необходимым физическим развитием, знаниями и практическим опытом для работы в народном хозяйстве; В) способность человека к труду, то есть совокупность его физических и духовных сил, которые применяются им в процессе производства; Г) штатный состав квалифицированных сотрудников предприятий, государственных учреждений, профессиональных, общественных организаций.	УК-3
257.	А	В историческом развитии управления персоналом можно выделить последовательное изменение следующих современных концепций: А) управление трудовым ресурсами, управление персоналом, управление человеческими ресурсами, управление человеком; Б) управление персоналом, управление кадрами, управление человеком; В) менеджмент персонала, управления трудовыми ресурсами; Г) управления человеческими ресурсами, управления человеком.	УК-3
258.	Б	К основным категориям персонала предприятия принадлежат: А) рабочие, специалисты, руководители; Б) руководители, специалисты, служащие; В) служащие, основные рабочие, руководители; Г) инженеры, специалисты, вспомогательные рабочие.	УК-3
259.	А	Основной специфической особенностью управления персоналом является: А) кадры одновременно могут быть как объектом, так и субъектом управления; Б) элементами системы управления кадрами являются основные направления, этапы, принципы, виды и формы кадровой работы направленность управления персоналом на рациональное использование кадров; В) определение средств, форм и методов осу-	УК-3

		ществления поставленных целей.	
260.	Б	Методы управления персоналом разделяются на следующие группы: А) организационные, экономические, психологические; Б) административные, экономические, социально-психологические; В) экономические, психологические, социальные; Г) административные, социальные, психологические.	УК-3
261.	А	Что определяет штатную структуру персонала? А) количественно-профессиональный состав персонала, размеры оплаты труда фонд заработной платы работников; Б) состав и деление творческих, коммуникативных и поведенческих ролей между отдельными работниками; В) классификацию работников в зависимости от выполняемых функций совокупность групп, классифицированных по социальным признакам (возраст, образование, семейное положение).	УК-3
262.	Б	Что определяет ролевая структура персонала? А) количественно-профессиональный состав персонала, размеры оплаты труда фонд заработной платы работников; Б) состав и деление творческих, коммуникативных и поведенческих ролей между отдельными работниками; В) классификацию работников в зависимости от выполняемых функций совокупность групп, классифицированных по социальным признакам (возраст, образование, семейное положение).	УК-3
263.	Б	Профессия – это: А) определенный вид трудовой деятельности на предприятии; Б) комплекс специальных теоретических знаний и практических навыков, приобретенных человеком в результате специальной подготовки и опыта работы в данной области, которые позволяют осуществлять соответствующий вид деятельности; В) уровень специальных знаний определенной работы; Г) уровень практических навыков определенной работы.	УК-3
264.	А	Квалификация работника – это: А) уровень профессиональной подготовки работника, наличие специальных знаний, умений и навыков для выполнения определенной работы; Б) определенный вид трудовой деятельности,	УК-3

		которой владеет работник уровень практических навыков и умений работника; В) специальные знания, умения и навыки работника для выполнения определенной работы на должности.	
265.	А	Совокупность людей, объединенных общей целью и деятельностью, единством интересов, взаимной ответственностью каждого, отношениями сотрудничества и взаимопомощи – это: А) трудовой коллектив; Б) социальная группа; В) неформальная организация; Г) нет верного ответа.	УК-3
266.	А	Что такое социальная группа? А) относительно устойчивая совокупность людей, которая имеет общие интересы, ценности и нормы поведения; Б) объединение граждан для достижения определенных политических целей; В) это совокупность людей, сгруппированных в зависимости от размера заработной платы; Г) неформальная группа коллектива предприятия, которая противодействует руководству.	УК-3
267.	А	Первичной функцией трудового коллектива является: А) выполнение определенных заданий, которые способствуют достижению целей предприятия; Б) подготовка и воспитание будущих специалистов; В) образование новых подразделов предприятия и расширения его сферы влияния; Г) мотивация работников.	УК-3
268.	А	Каким признакам должна удовлетворять группа, чтобы стать коллективом? А) всем отмеченным; Б) наличие общей цели у членов коллектива; В) психологическое признание членами группы друг друга и отождествление себя с ней; Г) постоянство взаимодействия в течение всего времени существования группы.	УК-3
269.	А	На какой стадии развития трудового коллектива формируется актив, который совмещает большинство его членов, начинают складываться традиции, общественное мнение? А) становление; Б) зрелость; В) стабилизация; Г) рост.	УК-3
270.	В	Сформированная система руководящих убеждений, принципов и технологий в жизнедеятельности предприятия – это: А) организационная культура;	УК-3

		Б) групповые нормы; В) корпоративная культура; Г) сплоченность группы.	
271.	Г	Стадиями развития трудового коллектива является: А) зарождение, зрелость, активность, старение; Б) становление, зрелость, упадок, старение; В) формирование, стабильность, зрелость, упадок; Г) формирование, становление, зрелость, старение.	УК-3
272.	Г	Чем обусловлена сплоченность коллектива: А) притяжением людей друг к другу в поисках помощи или поддержки в процессе достижения тех или иных целей; Б) взаимными эмоциональными преимуществами; В) пониманием роли коллектива в обеспечении тех или иных гарантий; Г) все ответы верны.	УК-3
273.	Г	Наличие каких качеств препятствуют формированию сплоченной группы: А) умение слушать, сочувствовать; готовность помогать другим; Б) умение найти общую точку зрения, общие ценности и интересы; В) стремление избежать конфликтов; Г) желание доминировать и (или) постоянно вступать в спор.	УК-3
274.	А	Какие документы регулируют деятельность предприятия в целом? А) устав, учредительный договор, правила внутреннего трудового распорядка; Б) положение о подразделах, моделях рабочих мест, должностных инструкциях, контрактах; В) матрица функций, графики процессов, технологические карты; Г) делопроизводство, документы, классификаторы, типичные бланки данных.	УК-3
275.	А	Какова основная цель кадровой политики организации? А) своевременное обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства, состоянием рынка труда; Б) минимизация расходов на рабочую силу; В) создание максимального количества рабочих мест; Г) планирование перспективной потребности в кадрах и их своевременная подготовка.	УК-3
276.	А	Кадровую политику организации определяют, как:	УК-3

<table>
<tr><td></td><td></td><td>А) система принципов, идей, требований, которые определяют основные направления работы с персоналом, формы и методы;
Б) совокупность взаимоувязанных практических действий, процессов и операций относительно людей в организации;
В) направленность, последовательность, соблюдение статей трудового законодательства, равенство, отсутствие дискриминации разных категорий персонала;
Г) анализ структуры персонала и прогнозирования его развития.</td><td></td></tr>
<tr><td>277.</td><td>Г</td><td>Кадровая работа сводится к единству таких подсистем:
А) анализ, планирование и использование кадров;
Б) отбор, расстановка и непосредственная учеба персонала;
В) мотивация, адаптация и освобождение работников;
Г) анализ, планирование и использование кадров, отбор, расстановка и непосредственная учеба персонала.</td><td>УК-3</td></tr>
<tr><td>278.</td><td>А</td><td>Механизм реализации кадровой политики предприятия – это:
А) система планов, норм и нормативов, организационных, административных, социальных, экономических и других мероприятий, направленных на решение кадровых проблем и удовлетворения потребностей предприятия в персонале;
Б) система управления персоналом;
В) кадровая политика;
Г) кадровая стратегия.</td><td>УК-3</td></tr>
<tr><td>279.</td><td>Г</td><td>К внутренним факторам, которые определяют кадровую политику предприятия, не относятся:
А) цели предприятия;
Б) стиль управления, качественные характеристики трудового коллектива;
В) условия труда;
Г) состояние экономической конъюнктуры.</td><td>УК-3</td></tr>
<tr><td>280.</td><td>Г</td><td>Кадровая политика классифицируется на следующие типы:
А) активная и реактивная;
Б) пассивная и превентивная;
В) рациональная и авантюристская;
Г) все ответы верны.</td><td>УК-3</td></tr>
<tr><td>281.</td><td>1 - В, 2 - А, 3 - Б</td><td>Установите соответствие между понятиями и определениями
<table><tr><td>1.Должностная инструкция</td><td>А. Разъяснение и демонстрация приемов работы опытным сотрудником</td></tr><tr><td>2.Инструкт</td><td>Б. Это характеристи-</td></tr></table></td><td>УК-3</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td><table><tr><td>аж</td><td>ки, благодаря которым достигается высокая результативность в той или иной деятельности. В них интегрированы умения, личностные характеристики, мотивация.</td></tr><tr><td>3.Компетенции</td><td>В. Основной документ, регламентирующий назначение и место работника в системе управления, его функциональные обязанности, права, ответственность и формы поощрения</td></tr></table></td><td></td></tr>
<tr><td>282.</td><td>1 - Б, 2 - В, 3 - А</td><td>Установите соответствие между понятиями и определениям<table><tr><td>1 Движение кадров</td><td>А. Это процедура систематической формализованной оценки соответствия деятельности конкретного работника стандарту выполнения работы на данном рабочем месте в данной должности</td></tr><tr><td>2 Введение в должность</td><td>Б. Повышение в должности или квалификации, переход на другое, равноценное рабочее место, понижение в должности, увольнение. Обеспечивает замещение вакантных мест и соблюдение плановой карьеры работников</td></tr><tr><td>3 Аттестация персонала</td><td>В. Совокупность процедур, имеющих цель ускорить освоение новичком работы, сократить период адаптации в коллективе, помочь установить контакты с окружающими</td></tr></table></td><td>УК-3</td></tr>
<tr><td>283.</td><td>1 - Б, 2 - В, 3 - А</td><td>Установите соответствие между понятиями и определениями<table><tr><td>1. Норма численности работников</td><td>А. Это величина затрат рабочего времени, установленная для выполнения работ и их отдельных элементов одним работником или группой работников определенной квалификации в данных организационно-</td></tr></table></td><td>УК-3</td></tr>
</table>

			технических условиях	
		2. Норма выработки	Б. Это их число соответствующего профессионально-квалификационного состава, необходимое для выполнения определенных производственных и управленческих функций или объемов работ. С помощью таких норм определяются число работников, требующихся для обслуживания оборудования, рабочих мест, затраты труда по профессиям, специальностям, группам работ.	
		3. Норма времени	В. Это объем работы в натуральных единицах (штуках, метрах и проч.), который должен быть выполнен за единицу рабочего времени (смену, месяц и т.н.) одним работником или группой работников определенной квалификации.	
284.	1 - В, 2 - Б, 3 - А	Установите соответствие между понятиями и определениями		УК-3
		1. Ротация	А. Превращение индивидуальности в социально функционирующего человека, интеллект, познания, черты характера которого характеризуют его как Личность.	
		2. Рекрутинг	Б. Внешний и внутренний отбор персонала.	
		3. Персонализация	В. Перемещение работника для выполнения им тех же обязанностей на новом месте или перестановка для получения	

		новых обязанностей на том же уровне.	
285.	1 - Б, 2 - В, 3 - А	Установите соответствие между понятиями и определениями 1. Хедхантинг – А. Вовлечение персонала в управление фирмой. 2. Стимул – Б. Переманивание лучших работников из других организаций - «охота за головами». 3. Партиципация – В. Побуждение к действию или причина поведения.	УК-3
286.	1 - Б, 2 - В, 3 - А	Установите соответствие между понятиями и определениями 1.Вакансия – А. учебная дисциплина, изучающая проблемы формирования и функционирования кадров, кадровой деятельности. 2.Должность – Б. свободная, незамещенная должность в государственных органах, негосударственных организациях, учреждениях, предприятиях. 3.Кадроведение – В. первичный элемент государственной или иной администрации, основа ее организационно-штатной структуры, определяет круг полномочий (задач), которые передаются работнику при ее занятии.	УК-3
287.	1 - В, 2 – Б, 3 - А	Установите соответствие между понятиями и определениям 1. Руководитель – А. Наиболее общее наименование государственных служащих, обладатель классного чина. 2. Работодатель – Б. Человек, руководящий чем-нибудь, высшая категория должностей. 3. Чиновник – В. Физическое или юридическое лицо, занятое профессиональной деятельностью на самостоятельной основе и постоянно использующее труд наемных работников.	УК-3
288.	1 - Б, 2 - В, 3 - А	Установите соответствие между понятиями и определениями 1.Фаворитизм – А. Постоянный состав всех работающих в данной орга-	УК-3

		низации.	
		2.Статус — Б. Негативная кадровая практика, при которой продвижение по службе обусловливается не деловыми качествами, а близостью к первому лицу.	
		3.Штат — В. Состояние, положение физического или юридического лица.	
289.	1 - А, 2 - В, 3 – Б.	Установите соответствие между видами карьеры и их определениями 1. Внутриорганизационная карьера — А. Последовательная смена стадий развития карьеры, продвижение в профессиональном и должностном плане в пределах одного предприятия. Здесь выделяется еще и такой тип, как центростремительная карьера — движение к ядру, руководству предприятия (приглашение на недоступные для других совещания, встречи, выполнение отдельных поручений и т. п.). 2. Профессиональная карьера — Б. Индивидуальная последовательность важнейших перемен труда, связанных с изменением положения работника по вертикальной шкале сложности труда или на социальной лестнице рабочих мест. 3. Трудовая карьера — В. Становление работника как профессионала, квалифицированного специалиста в своей отрасли деятельности, которое происходит на протяжении всей трудовой жизни работника. Может реализовываться на различных предприятиях.	УК-3
290.	1 - А, 2 - В, 3 – Б.	Установите соответствие между формами адаптации и их определениями 1. Социально-психологическая адаптация — А. Адаптация к ближайшему социальному окружению в коллективе, к традициям и неписаным нормам коллектива, к стилю работы руководителей, к особенностям межличностных отношений, сложившихся в коллективе.	УК-3

			Она означает включение работника в коллектив как равноправного, принимаемого всеми его членами.	
		2. Психофизиологическая адаптация	Б. Полное и успешное овладение новой профессией, то есть привыкание, приспособление к содержанию и характеру труда, включая условия и организацию. Она выражается в определенном уровне овладения профессиональными знаниями и навыками, в умении, в соответствии характера личности характеру профессии.	
		3. Профессиональная адаптация	В. Адаптация к трудовой деятельности на уровне организма работника как целого, результатом чего становятся меньшие изменения его функционального состояния (меньшее утомление, приспособление к высоким физическим нагрузкам и т. п.).	
291.	1 - В, 2 - А, 3 – Б.	Установите соответствие между понятиями и их определениями		УК-3
		1. Процедура оценки	А. позволяют выявить элементы, составляющие содержание оценки, и измерить величину (или степень наличия) оцениваемых качеств с помощью показателей.	
		2. Методы оценки	Б. представляет собой процедуру, проводимую с целью выявления степени соответствия личных качеств работника, количественных и качественных результатов его деятельности определенным требованиям, предъявляемым должностными обязанностями, характером и содержанием труда, а также требованиям, обусловленным эффективной организацией производства, использованием наиболее рациональных методов работы, технических средств и т. д.	
		3. Оценка	В. решает вопросы о ме-	

		работника	сте, частоте оценки, оценщиках, выборе технических средств и об оформлении результатов.
292.	1 – В, 2 – Б, 3 – А	Установите соответствие между понятиями и их определениями 1.Переподготовка — А. Вид обучения с целью получения профессиональных знаний, умений и навыков, необходимых для овладения профессией или занятия должности. 2.Повышение квалификации — Б. Вид обучения с целью расширения и углубления теоретических и практических профессиональных знаний, умений и навыков для служебного и квалификационного продвижения. 3.Профессиональная подготовка — В. Вид обучения с целью получения новой профессии.	УК-3
293.	1 – 6 – 4 – 2 – 5 – 3.	Укажите последовательность этапов принятия управленческих решений: (1) постановка целей, (2) оценка альтернатив, (3) принятие окончательного решения, (4) выбор критериев и ограничений, (5) исключение альтернатив, (6) диагностика проблемы.	УК-3
294.	2 – 3 – 1 – 4.	Укажите последовательность этапов проведения собеседования при приеме на работу: (2) изучение резюме, (3) тестирование, (1) первичное собеседование, (4) повторное интервью.	УК-3
295.	2 – 3 – 1 – 4.	Установите последовательность основных фаз конфликта: (1) пик конфликта, (2) начальная фаза, (3) фаза подъема, (4) латентная фаза.	УК-3
296.	корпоративное – максимальной - всех-стандартов	Вставьте пропущенные слова в текст. _____ управление — система взаимодействия, которая отражает интересы органов управления компании, акционеров, заинтересованных лиц и направлена на получение _____ прибыли от _____ видов деятельности компании в соответствии с действующим законодательством с учетом международных _____.	УК-3
297.	поведения – элементы - культуры	Вставьте пропущенные слова в текст. Фирменный стиль — один из регуляторов _____корпорации и ее сотрудников, включающий _____организационной культуры и отражающий устойчиво воспроизводимые отличительные черты общения, уклада труда, манеры поведения, привычки, склонности и т. п., свойственные корпорации	УК-3

		(фирме) и выявляющие своеобразие ее духовной_____, направленности ее деятельности.	
298.	язык – совместной – организации - целей	Вставьте пропущенные слова в текст. _____организации — слова, выражения, сленг, профессиональная лексика — совокупность вербальных символов, которые вырабатываются при _____деятельности людей в_____, облегчая взаимопонимание в процессе достижения_____.	УК-3
299.	Трудовой договор – работодателем – Трудовым - трудового	Вставьте пропущенные слова в текст. _____— соглашение между _____и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные _____кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы _____ права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.	УК-3
300.	Персоналом – конкурентоспособность - предприятия	Вставьте пропущенные слова в текст. Цель управления _____— достижение определенного качества персонала, которое может обеспечить _____и стратегическое развитие_____.	УК-3

Шкала и критерии оценивания знаний, умений, навыков
по результатам проверки остаточных знаний по дисциплине

Шкала оценивания	Критерии оценки
«Зачтено»	Обучающийся выполнил 70 % и более заданий диагностической работы, сформированной из фонда оценочных средств для проверки остаточных знаний по дисциплине, что позволяет подтвердить достижение обучающимся планируемых результатов обучения по дисциплине в виде знаний, умений, навыков
«Не зачтено»	Обучающийся выполнил менее 70 % заданий диагностической работы, сформированной из фонда оценочных средств для проверки остаточных знаний по дисциплине

Методические рекомендации обучающимся
по подготовке к проверке остаточных знаний по дисциплине

Одной из объективных форм контроля знаний обучающихся является проверка их остаточных знаний. Остаточные знания – это та часть изученного материала, которая достаточно долго остается в памяти. Обеспечение высокого уровня остаточных знаний следует рассматривать как главную цель учебного процесса, а сам этот уровень – как показатель конечных результатов совместной работы преподавателя и обучающегося. Остаточные (как и вообще любые) знания имеют в своей основе три компонента: запоминание материала, его понимание и умение применять в практической деятельности.

Выделяют четыре вида получаемых в процессе обучения сведений:

- подлежащие запоминанию и усвоению надолго (остаточные знания) – это активный запас знаний в последующей профессиональной деятельности и в жизни вообще;
- неизбежно забываемые, но оставляющие следы в запасниках сознания и легко восстанавливаемые в случае необходимости – это пассивный запас знаний, являющийся в определенной степени резервом активного запаса;
- запоминаемые на короткое время и необходимые для обеспечения усвоения других материалов курса (вспомогательные знания);
- знания, выполняющие те же функции, что и предыдущие, но по отношению к материалам других дисциплин.

Подготовка к проверке остаточных знаний заключается в установлении сроков ее проведения, в выборе объектов и форм проверки, в составлении вопросов для студентов.

Наиболее удобная форма проверки – проведение письменной контрольной работы либо письменные (интерактивные) ответы на вопросы тестов, соответствующих специфике дисциплины. Оптимальным является применение тестов в сочетании с другими формами контроля. Это обеспечивает максимально объективные оценки, как усвоению содержания обучения, так и мыслительной деятельности обучающегося.

Вопросы для проверки остаточных знаний составляются заблаговременно ведущим преподавателем по дисциплине. Количество и характер вопросов должны быть такими, чтобы на них можно было ответить в оптимальные сроки. Вопросы для проверки остаточных знаний должны существенно отличаться от вопросов к билетам для промежуточной аттестации. Во-первых, в отличие от экзаменов и зачетов проверка остаточных знаний предусматривает выявление данных в укрупненном виде, без деталей и точных количественных характеристик. Во-вторых, для того чтобы создать условия для более полного проявления обучающимися своих знаний, следует, по возможности, избавлять их от необходимости вспоминать то, что помнить не обязательно, а основные усилия направлять на раскрытие понимания соответствующих вопросов.

Подготовка обучающихся к проверке остаточных знаний по дисциплине включает в себя повторение лекционного материала по дисциплине, изучение нормативно-правовых актов и рекомендованной литературы по дисциплине.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Департамент координации деятельности организаций
в сфере сельскохозяйственных наук
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Волгоградский государственный аграрный университет»
Факультет прикладной экономики и управления

УТВЕРЖДАЮ
Декан факультета прикладной экономики и управления
_____ Н.Н. Балашова
26 апреля 2024 г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ ВОЛГОГРАДСКИЙ ГАУ
СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП
Кому выдана: ФГБОУ ВО "Волгоградский ГАУ"
Сертификат: № 62779b0bd0def72831f4306ac8254e13
Владелец: Балашова Наталья Николаевна
Действителен: с 30.06.2025 по 23.09.2026

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Б1.О.13 Стратегический маркетинг в сфере туризма и гостеприимства
индекс и наименование дисциплины

Кафедра Менеджмент и логистика в АПК
наименование кафедры

Уровень высшего образования *магистратура*
бакалавриат / специалитет / магистратура

Направление подготовки (специальность) 43.04.02 Туризм
шифр и наименование направления подготовки (специальности)

Направленность (профиль) «Стратегическое управление в индустрии гостеприимства»
наименование направленности (профиля) программы

Форма обучения *очная / заочная*
очная / очно-заочная / заочная

Год начала реализации образовательной программы *2024*

Волгоград
2024

Автор:

доцент		О.М. Земскова
должность	*подпись*	*инициалы фамилия*

Оценочные материалы по дисциплине согласованы с руководителем основной профессиональной образовательной программы высшего образования по направлению подготовки /специальности 43.04.02 Туризм

шифр и наименование направления подготовки / специальности

направленность (профиль) «Стратегическое управление в индустрии гостеприимства»

наименование направленности (профиля) подготовки

Заведующий кафедрой		Е.В. Токарева
должность	*подпись*	*инициалы фамилия*

Оценочные материалы по дисциплине обсуждены и одобрены на заседании кафедры «Менеджмент и логистика в АПК»

наименование кафедры

Протокол № 9 от 15.04.2025г.

Заведующий кафедрой		А.А. Карпова
	подпись	*инициалы фамилия*

Оценочные материалы по дисциплине обсуждены и одобрены на заседании методической комиссии факультета прикладной экономики и управления

наименование факультета

Протокол № 8 от 24.04.2025 г.

Председатель методической комиссии факультета		Т.В. Даева
	подпись	*инициалы фамилия*

1 ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОЦЕНКИ УРОВНЯ ПОДГОТОВЛЕННОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ К ИЗУЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Тестовые задания для оценки уровня подготовленности обучающихся к изучению дисциплины

1. Стандарты обслуживания — это:
+ а) правила работы сотрудников сервис-центра;
- б) пожелания потребителей относительно качества обслуживания;
- в) гарантии выполнения определенных видов работ в гарантийный период.
2. Назовите факторы привлекательности услуги для потребителя:
+ а) цена;
- б) издержки;
- в) окупаемость.
3. Смешанное обслуживание — это:
+а) всевозможные комбинации оказываемых услуг, соответствующие многочисленным способам использования оборудования в течение всего срока его эксплуатации;
- б) обслуживание разных типов оборудования;
- в) обслуживание оборудования конкурентов.
4. Осуществление сервиса связано:
- а) с подкреплением товара;
+ б) с высокой ценой товара;
- в) со стимулированием сбыта.
5. Фирменный сервис включает в себя:
- а) гарантийное обслуживание;
- б) послегарантийное обслуживание;
+ в) все ответы верны.
6. Планирование политики сервиса должно осуществляться:
+а) параллельно с разработкой товара в реальном исполнении;
-б) после внедрения товара на рынок;
-в) до разработки товара в реальном исполнении.
7. Реклама услуги выполняет следующую функцию:
- а) является программой контроля качества услуг;
- б) является инструментом продаж;
+ в) все ответы верны.
8. Послепродажное обслуживание может быть:
+а) источником прямой прибыли;
-б) условием роста продаж;
-в) катализатором установления партнерских отношений между клиентом и поставщиком.
9. Одно из ключевых понятий, которое используются при определении сервиса:
+ а) потребность;
- б) профессионализм;
- в) качество.
10. Главной задачей обеспечения качества услуги является:
- а) превышение ожиданий потребителей;
+ б) удовлетворение ожиданий потребителей;
- в) стандарты обслуживания.

Шкала и критерии оценивания знаний, умений, навыков, необходимых для изучения дисциплины

Шкала оценивания	Критерии оценки
«Зачтено»	Обучающийся дал 50 % и более правильных ответов на тестовые задания. Обучающийся отвечает минимальным требованиям к «входным» знаниям, умениям, навыкам,

	необходимым для изучения дисциплины
«Не зачтено»	Обучающийся дал менее 50 % правильных ответов на тестовые задания. Обучающийся не отвечает минимальным требованиям к «входным» знаниям, умениям, навыкам, необходимым для изучения дисциплины

Методические рекомендации обучающимся по подготовке к тестированию

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при ответе во время проведения текущего контроля определяется оценкой: «зачтено», «не зачтено». Критерием оценивания при проведении тестирования, является количество верных ответов, которые дал студент на вопросы теста. При расчете количества баллов, полученных студентом по итогам тестирования, используется следующая формула: Б= В/О ×100%, где Б – количество баллов, полученных студентом по итогам тестирования; В – количество верных ответов, данных студентом на вопросы теста; О – общее количество вопросов в тесте.

2 ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Тестовые задания

Тема 1. Основы управления маркетингом

1. Что является функцией маркетинга как социального процесса:

- а) «искусство продажи товаров»;

+ б) обеспечение высоких жизненных стандартов;

- в) достижение высокого уровня знаний понимания нужд.

2. Маркетинг – это:

+ а) процесс планирования и воплощения замысла, ценообразование, продвижение и реализация идей, товаров и услуг посредством обмена, удовлетворяющего цели отдельных лиц и организаций;

- б) процесс продвижения и реализации идей, товаров и услуг посредством обмена;

- в) процесс планирования и воплощения замысла, ценообразования.

3. Что из приведенных ниже вариантов относится к объекту маркетинга:

- а) потребители;

- б) производители;

+ в) товар.

4. Маркетинг – это процесс, состоящий из:

- а) определения потребностей покупателей;

– б) осмысление этих потребностей с точки зрения производственных возможностей организации;

– в) доведение этого осмысления до соответствующих лиц в организации, обладающих правом принимать решения;

+ г) все варианты верны.

5. Какие из нижеперечисленных функций относятся к аналитическим функциям:

– а) управление маркетингом;

– б) формирование спроса;

+ в) изучение покупателей.

6. К комплексу маркетинга не относится:

+ а) стимулирование сбыта;

– б) товар;

– в) цена.

7. Какая из концепций маркетинга отвечает заинтересованности предприятия и общества:

– а) товарная;

_- б) ценовая;

+в) социально-этическая.

8. Стимулирование сбыта относится к:

– а) аналитическим функциям;
+ б) производственно-сбытовым функциям;
– в) функциям управления и контроля.

9. Какая из концепций маркетинга исходит из того, что потребители благосклонны к продукту с наилучшими потребительскими свойствами:
– а) производственная концепция;
+ б) продуктовая концепция;
– в) концепция маркетинга.

10. Что непосредственно не включают в комплекс маркетинга:
– а) товар;
– б) цена;
+ в) реклама.

Тема 2. Маркетинговые исследования

1. В одном городе провели опрос женщин на улице возле магазина. Их спрашивали каким порошком они пользуются и почему. Как будет называться метод получения и обработки такой информации:
- а) аналитический;
+ б) полевых исследований;
- в) кабинетных исследований.

2. Система анализа маркетинговой информации:
+ а) набор совершенных методов анализа маркетинговых данных и проблем маркетинга;
- б) систематическое определение данных, необходимых в связи со стоящей перед фирмой маркетинговой ситуацией, их сбор, анализ и отчет о результатах;
- в) набор источников и методических приемов, посредством которых руководители получают повседневную информацию о событиях, происходящих в коммерческой среде.

3. Метод, используемый в задачах обоснования маркетинговых решений, он позволяет восстановить предполагаемую структуру, лежащую в основе наблюдаемых данных, для их описания в сжатом и интерпретируемом виде – это:
- а) корреляционный анализ;
- б) регрессионный анализ;
+ в) факторный анализ.

4. Результатом действия системы маркетинговой информации является:
- а) собранные данные;
- б) выяснение конкурентных преимуществ конкурентов;
+ в) обработанная маркетинговая информация.

5. В процедуру маркетинговых исследований входит:
- а) принятие решений о маркетинговой стратегии;
- б) разработка комплекса маркетинга;
+в) сбор данных о рынках и потребителях.

6. Аналитическая функция маркетинга не предполагает проведение исследований по направлению:
+ а) замер текущего спроса;
- б) анализ производственно-сбытовых возможностей фирмы.
- в) комплексное исследование товарного рынка.

7. Синергизм позволяет организации:
- а) ускорить внедрение новых продуктов;
б) добиться увеличения объема продаж;
+ в) все ответы верны.

8. Разновидности одного и того же товара являются:
- а) конкурентами-желаниями;
- б) товарно-родовыми конкурентами;
+в) товарно-видовыми конкурентами.

9. Конкуренты – это:

– а) группы лиц и организаций, которые поставляют на рынок товары из различных категорий;

+ б) группы лиц и организаций, поставляющих на рынок аналогичные товары и услуги;

– в) правильного ответа нет.

10. Разновидности одного и того же товара являются:

- а) конкурентами-желаниями;

– б) товарно-родовыми конкурентами;

+ в) товарно-видовыми конкурентами.

Шкала и критерии оценивания знаний, умений, навыков
по результатам выполнения тестовых заданий

Шкала оценивания	Критерии оценки
(3 балла)	81-100 % правильных ответов
(2 балла)	51-80 % правильных ответов
(1 балл)	31-50 % правильных ответов
(0 баллов)	0-30 % правильных ответов

Методические рекомендации обучающимся по выполнению тестовых заданий

Подготовка к контрольным мероприятиям требует от обучающегося не только повторения пройденного материала на аудиторных занятиях, но поиска и анализа материала, выданного на самостоятельное изучение. При подготовке к тестированию обучающимся необходимо повторить материал лекционных и практических (семинарских) занятий по отмеченным преподавателем темам.

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при ответе во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне от 0-3. Критерием оценивания при проведении тестирования, является количество правильных ответов, которые дал студент на вопросы теста.

Вопросы для подготовки к выступлению на семинаре

Тема 2 Маркетинговые исследования.

1. Дифференциация подходов к политике ценообразования в соответствии с маркетинговой концепцией.
2. Различные подходы к формированию ценообразования.
3. Анализ издержек, цен и предложения конкурентов.
4. Понятие цели и задач предприятия в сфере сервиса.
5. Соотношение «цена-качество» и восприятие цены партнерами по рынку».
6. Методы ценообразования.
7. Ценообразование на базе издержек.
8. Ценообразование, ориентированное на спрос.

Тема 3. Интернет - маркетинг

1. Что такое брендинг.
2. Процесс развития товарного знака в бренд.
3. Принципы брендинга.
4. Этапы брендинга.
5. Создание логотипа и ключевой фразы.
6. Инструменты интернет-маркетинга.
7. 10 вещей, в которых нуждается веб-сайт малого бизнеса.
8. Поисковый маркетинг.

Шкала и критерии оценивания знаний, умений, навыков
по результатам выступления на семинаре

Шкала оценивания	Критерии оценки
«Отлично» (3 балла)	Полные ответы. Точное раскрытие поставленных вопросов. Свободное владение понятийно-категориальным аппаратом и терминологией соответствующей темы. Логически корректное и убедительное изложение ответа
«Хорошо» (2 балла)	Неполные ответы на поставленные вопросы, но большая часть материала изложена (отражена). Умение пользоваться понятийно-категориальным аппаратом и терминологией соответствующей темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа
«Удовлетворительно» (1 балл)	Неточное раскрытие поставленных вопросов. Затруднения с использованием понятийно-категориального аппарата и терминологии соответствующей темы. Присутствует стремление логически определенно и последовательно изложить ответ
«Неудовлетворительно» (0 баллов)	Поставленные вопросы не раскрыты либо содержание ответа не соответствует сути вопроса. Неумение использовать понятийно-категориальный аппарат и терминологию соответствующей темы. Отсутствие логической связи в ответе.

Методические рекомендации обучающимся по подготовке к выступлению на семинаре:

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при выступлении на семинаре во время проведения текущего контроля определяется оценкой: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и баллами от 0-3. Критериями оценивания при проведении устного опроса является демонстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умение применять полученные знания на практике.

Темы докладов (сообщений)

Тема 4. Сущность стратегического маркетинга.

1. Что такое маркетинговые коммуникации.
2. Классификация маркетинговых коммуникаций.
3. Типы и виды маркетинговых коммуникаций.
4. Современные инструменты и средства маркетинговых коммуникаций.
5. Этапы эволюций маркетинговых коммуникаций.
6. Комплекс маркетинговых коммуникаций.
7. Концепция интегрированных маркетинговых коммуникаций.
8. маркетинговые коммуникации и деятельность предприятия.

Тема 5. Разработка стратегий маркетинга.

1. Определение маркетингового канала.
2. Посредники в маркетинговом канале.
3. Путь и потоки в маркетинговом канале.
4. Конкурентоспособность и эффективность маркетингового канала.
5. Принципы формирования маркетингового канала.
6. Процесс управления маркетинговым каналом по К. Ролницки.
7. Аналитический подход к разработке систем распределения, ориентированных на клиента.
8. «Открытая архитектура».

Тема 6. Оценка конкурентоспособности объектов.

1.Основополагающие характеристики товара: ассортимент, качество, цена, товарная информация, их определение с позиций маркетинга.

2.Характеристика маркетинговых мероприятий, применяемых на разных этапах ЖЦТ.

3.Анализ возможных причин ограничения сроков ЖЦТ.

4.Понятие, назначение имиджа, фирменного стиля товара, его упаковки и маркировки.

5.Целесообразность разработки и принятия ФЗ от 28.12.2009 No 381-ФЗ «Об основах государственного регулирования торговой деятельности в Российской Федерации».

6.Виды и системы каналов распределения.

7.Состояние и перспективы развития сетевых структур в сфере потребительского рынка и услуг.

8.Нормативно-правовая база, регламентирующая рекламную деятельность в РФ.

Шкала и критерии оценивания знаний, умений, навыков
по результатам сделанных докладов (сообщений)

Шкала оценивания	Критерии оценки
«Отлично» (5 баллов)	Обозначена проблема и обоснована ее актуальность. Сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция. Выводы сформулированы. Тема раскрыта полностью. Работа выполнена творчески, самостоятельно. Соблюдены требования к оформлению работы. Представление доклада (сообщения) имело мультимедийное сопровождение. Даны правильные ответы на дополнительные вопросы.
«Хорошо» (4 балла)	Основные требования к докладу (сообщению) и его представлению в целом выполнены, но при этом допущены отдельные недочеты. Обозначена проблема и обоснована ее актуальность. Сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему, однако не изложена собственная позиция. Выводы сформулированы. Работа выполнена самостоятельно. В целом соблюдены требования к оформлению работы. Представление доклада (сообщения) имело мультимедийное сопровождение. Даны неточные ответы на дополнительные вопросы.
«Удовлетворительно» (2 балла)	Имеются существенные отступления от требований к докладам (сообщениям). Тема освещена частично. Имеются неточности в изложении материала. Отсутствует логическая последовательность в суждениях. Допущены фактические ошибки в содержании доклада (сообщения) или при ответе на дополнительные вопросы. Отсутствуют выводы. Имеются недостатки в оформлении работы. Представление доклада (сообщения) было без мультимедийного сопровождения.
«Неудовлетворительно» (0-1 балла)	Тема доклада (сообщения) не раскрыта. Обнаруживается существенное непонимание проблемы. Работа выполнена несамостоятельно. Представление доклада (сообщения) было без мультимедийного сопровождения. Доклад не предоставлен.

Методические рекомендации обучающимся по подготовке докладов (сообщений)

Требования, предъявляемые к элементам учебного курса, разработаны на основе требований, предъявляемых к учебно-методическим материалам. Рекомендуемый объем теоретического материала, приходящегося на одну тему - не более 2 стр. (шрифт Times New Roman, 12 кегль, однострочный интервал, отступ – 1,25 см; выравнивание текста – по ширине; размер полей: левое – 3 см, верхнее – 2 см, нижнее – 2 см, правое – 1,5 см.). Работа может быть выполнена и в рукописном варианте, но текст должен быть написан аккуратно, разборчиво, четким почерком, без сокращений слов и предложений.

Оценки за выполненное задание выставляются по результатам выступления с докладом (сообщением): «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно». Оценка задания – анализа конкретной темы – осуществляется по следующим критериям (в скобках приведен коэффициент значимости критерия в итоговой оценке задания): 1. адекватность и содержательная сложность анализируемого материала (2); 2. глубина и полнота анализа, использование психологических теорий, терминов и фактов (1); 3. структурированность проведенного анализа (1); 4. ясность и четкость изложения (1).

Вопросы для коллоквиума

1. Ассортиментная политика предприятия.
2. Интерактивный маркетинг (электронная торговля).
3. Маркетинг услуг (страховых, банковских и т.п.).
4. Маркетинговая среда предприятия.
5. Маркетинговые исследования в деятельности предприятия.
6. Маркетинговые коммуникации.
7. Маркетинговые подходы к управлению природоохранной деятельностью.
8. Международный маркетинг.
9. Механизм управления маркетингом в сервисной деятельности.
10. Организация маркетинговой деятельности на предприятиях сервиса.
11. Особенности маркетинга в сервисной деятельности.
12. Развитие маркетинговой информационной системы предприятия.
13. Региональный маркетинг.
14. Связи с общественностью (Public Relations) и товарная пропаганда.
15. Сегментирование рынка и рыночная конъюнктура.
16. Сетевой маркетинг.
17. Создание конкурентных преимуществ деятельности предприятия.
18. Социальная ответственность и этика маркетинга.

Шкала и критерии оценивания знаний, умений, навыков
по результатам коллоквиума

Шкала оценивания	Критерии оценки
«Отлично»	Полные ответы. Точное раскрытие поставленных вопросов. Свободное владение понятийно-категориальным аппаратом и терминологией соответствующего раздела. Логически корректное и убедительное изложение ответа
«Хорошо»	Неполные ответы на поставленные вопросы, но большая часть материала изложена (отражена). Умение пользоваться понятийно-категориальным аппаратом и терминологией соответствующего раздела. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа
«Удовлетворительно»	Неточное раскрытие поставленных вопросов. Затруднения с использованием понятийно-категориального аппарата и терминологии соответствующего раздела. Присутствует стремление логически определенно и последовательно изложить ответ
«Неудовлетворительно»	Поставленные вопросы не раскрыты либо содержание ответа не соответствует сути вопроса. Неумение использовать понятийно-категориальный аппарат и терминологию соответствующего раздела. Отсутствие логической связи в ответе

Методические рекомендации обучающимся по подготовке к коллоквиуму:

Коллоквиум представляет собой средство контроля усвоения учебного материала темы или раздела дисциплины, организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя с обучающимися. Целью коллоквиума является формирование у обучающегося навыков анализа теоретических проблем на основе самостоятельного изучения учебной и научной литературы. На коллоквиум выносятся, как правило, наиболее крупные и проблемные теоретические вопросы. От обучающегося требуется:

- владение изученным в ходе учебного процесса материалом, относящимся к рассматриваемой проблеме;
- знание разных точек зрения, высказанных в современной литературе по соответствующей проблеме, умение сопоставлять их между собой;
- наличие собственного мнения по обсуждаемым вопросам и умение его аргументировать.

Коллоквиум – это не только форма контроля, но и метод углубления, закрепления знаний обучающихся, так как в ходе собеседования преподаватель разъясняет сложные вопросы, возникающие у обучающегося в процессе изучения учебного материала. Однако коллоквиум не консультация и не экзамен. Его задача добиться глубокого изучения отобранного материала, пробудить у обучающегося стремление к чтению дополнительной литературы. Экзамен завершает изучение определенного учебного курса и должен показать умение обучающегося использовать полученные знания в ходе подготовки и сдачи коллоквиума при ответах на экзаменационные вопросы. Коллоквиум может проводится в устной или письменной форме.

Подготовка к коллоквиуму предполагает несколько этапов. Подготовка к коллоквиуму начинается с установочной консультации преподавателя, на которой он разъясняет развернутую тематику проблемы, рекомендует литературу для изучения, объясняет процедуру проведения коллоквиума. Как правило, на самостоятельную подготовку к коллоквиуму обучающемуся отводится 2-3 недели. Подготовка включает в себя изучение рекомендованной литературы и конспектирование важнейших источников. Коллоквиум проводится в форме индивидуальной беседы преподавателя с каждым обучающимся или беседы в небольших группах (3-5 человек). Обычно преподаватель задает несколько кратких конкретных вопросов, позволяющих выяснить степень добросовестности работы с литературой, контролирует конспект. Далее более подробно обсуждается какая-либо сторона проблемы, что позволяет оценить уровень понимания. Проведение коллоквиума позволяет обучающемуся приобрести опыт работы над первоисточниками, что в дальнейшем поможет с меньшими затратами времени работать над литературой при подготовке к экзамену.

3 ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОЦЕНКИ ВЫПОЛНЕННЫХ КУРСОВЫХ РАБОТ, КУРСОВЫХ ПРОЕКТОВ, РАСЧЕТНО-ГРАФИЧЕСКИХ РАБОТ, РЕФЕРАТОВ, КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Задания для выполнения контрольных работ

Вариант 1. Современная концепция маркетинга.

1.Маркетинг как ориентированный на действия процесс. Определения и исходные понятия маркетинга.

2.Субъекты и объекты маркетинга. Принципы и функции маркетинга.

3. Эволюция концепций маркетинга: основные этапы.

Вариант 2. Маркетинг и стратегическое управление.

1.Стратегический маркетинг и стратегический менеджмент. Система целей.

2.Маркетинг и устойчивое конкурентное преимущество.

3.Комлексная стратегия предприятия и ее составляющие.

Вариант 3. Маркетинг партнерских отношений.

1.Возникновение концепции маркетинга отношений. Сущность маркетинга партнерских отношений.

2.Современные взгляды на развитие теории маркетинга взаимоотношений.

3.Создание и продвижение технологий потребления.

Вариант 4. Бенчмаркинг

1. Понятие и сущность бенчмаркинга.
2. Этапы развития бенчмаркинга в современной экономике.
3. Особенности применения различных видов бенчмаркинга

Вариант 5. Маркетинг в отраслях народного хозяйства.

1. Рынок средств индивидуальной и корпоративной безопасности в России.
2. Внутренний маркетинг на предприятиях сервиса.
3. Внутренний маркетинг на предприятиях бытового обслуживания.

Вариант 6. Маркетинг в туризме.

1.Специфика маркетинга в туризме.

2.Процесс продвижения туристского продукта в индустрии туризма.

3.Маркетинг территории, как инструмент развития туризма в регионе.

Вариант 7. Экологический маркетинг.

1.Содержание и сущность экологического маркетинга.
2.Экологический маркетинг и экологический менеджмент.
3.Принципы разработки экологического маркетинга для предприятия сервиса.

Вариант 8. Маркетинг и банковские продукты.

1. Маркетинговая концепция 5Е.
2. Маркетинг-менеджмент на рынке банковских продуктов.
3. Компонентный анализ концепции 5Е на рынке банковских продуктов.

Вариант 9. Региональный маркетинг.

1.Региональная стратегия экономического развития.
2.Стратегические направления маркетинга региона.
3.Маркетинговые инструменты продвижения региона.

Вариант 10. Персональный брендинг.

1.Персональный маркетинг, он-лайн сети и предпринимательство.
2.Почему предприниматель должен заниматься персональным брендингом.
3.Профессиональные инструменты персонального брендинга.

Шкала и критерии оценивания знаний, умений, навыков
по результатам выполненной контрольной работы

Шкала оценивания	Критерии оценки
«Зачтено»	Работа выполнена по стандартной разработанной методике, обозначена проблема и обоснована ее актуальность, тема раскрыта полностью, в освещении вопросов не содержится грубых ошибок, сделаны аргументированные выводы. Работа выполнена творчески, самостоятельно, соблюдены требования к оформлению работы.
«Не зачтено»	Обнаруживается существенное непонимание проблемы. Имеются существенные отступления от требований к контрольной работе. Не раскрыто основное содержание вопросов, имеются грубые ошибки в освещении вопросов, а также работа выполнена несамостоятельно. Имеются недостатки в оформлении работы.

Методические рекомендации обучающимся по выполнению контрольной работы:

Самостоятельная работа студентов предусматривает выполнение в течение семестра письменной контрольной работы. Контрольная работа является самостоятельной планируемой работой студентов в межсессионный период, выполняется по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия.

Контрольную работу студентам следует начинать с выбора своего варианта, в соответствии с которым определяется тема контрольной работы. Номер варианта контрольной работы определяется преподавателем. Контрольная работа представляет собой письменную работу, состоящую из ответов на три вопроса.

Контрольная работа, как правило, должна содержать следующие структурные элементы (с указанием их примерного объема): титульный лист (1 стр.); содержание (1 стр.); основная часть, состоящая из глав, параграфов (10–12 стр.); список использованной литературы (1–2 стр.). Рекомендуемый объем теоретического материала, приходящегося на один вопрос - не более 4 стр. (шрифт Times New Roman, 12 кегль, однострочный интервал, отступ – 1,25 см; выравнивание текста – по ширине; размер полей: левое – 3 см, верхнее – 2 см, нижнее – 2 см, правое – 1,5 см.). Работа может быть выполнена как в печатном, так и в рукописном варианте, но текст должен быть написан аккуратно, разборчиво, четким почерком, без сокращений слов и предложений.

Оценки за выполненное задание выставляются по результатам проверки: «зачтено», «не зачтено».

4 ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Типовые контрольные задания
для оценки сформированности компетенций в результате изучения дисциплины

Код и наименование компетенции	№ вопроса / задания для проверки уровня обученности		
	Знать	Уметь	Владеть
ОПК-4 Способен разрабатывать и внедрять маркетинговые стратегии и программы в сфере туризма	1-50	51-65	66-80

Вопросы / Задания для проверки уровня обученности ЗНАТЬ

1. Комплекс маркетинга – это:
- а) поставщики, конкуренты, клиенты;
– б) функции службы маркетинга;
+в) товар, цена, средства распределения товара, место продажи.
2. Производства применяет маркетинговую концепцию, если:
– а) продает то, что производит;
- б) стремится учитывать потребности общества;
+в) ставит цель – удовлетворить потребности покупателей.
3. Маркетингом можно назвать:
– а) куплю-продажу товаров;
+ б) удовлетворение потребностей;
– в) покупательную способность граждан.
4. К побудительным факторам маркетинга относят:
– а) ценовой фактор;
– б) методы распространения товара;
+ в) все ответы верны.
5. Что не включает в себя концепция маркетинг:
– а) концепция традиционного маркетинга;
– б) маркетинг-взаимодействие;
+ в) совершенствование производства, рост продаж.
6. Товар предлагается на рынке с целью:
– а) приобретения;
– б) использования;
+ в) оба варианта верны.
7. Конечная цель продвижения товара:
- а) информирование покупателей;
– б) расширение ассортимента;
+ в) убеждение потребителя в покупке товара.
8. У какой концепции маркетинга главной целью является удовлетворение нужд и потребностей целевых рынков:
– а) ценовая концепция;
– б) сбытовая концепция;
+ в) концепция традиционного маркетинга.
9. Концепция маркетинга предусматривает ориентацию:
- а) на увеличение объемов сбыта за счет снижения цен на товары;
+ б) удовлетворение потребностей, как основу деятельности фирмы;
– в) на активизацию усилий в сфере стимулирования сбыта.
10. Потребность переходит в запрос:
– а) при согласованности сторон;
- б) при появлении заинтересованности в товаре;

+ в) при наличии способности потребителя купить товар.
11. Маркетинговая деятельность способствует:
– а) созданию монополии;
- б) развитию конкуренции;
+ в) оба ответа верны.
12. Потребность – это:
+ а) нужда, воплощенная в какую-то конкретную форму;
– б) товар, способный удовлетворить нужду потребителя;
– в) верного ответа нет.
13. Рынок покупателя определяет ситуацию, когда на рынке отмечается:
+ а) превышение предложения над спросом;
– б) большое число потребителей;
– в) превышение спроса над предложением.
14. спрос на товар (услугу) как категорию маркетинга - это:
– а) нужда в конкретном виде продукции;
– б) потребность в товаре (услуге);
+ в) потребность в товаре, которая может быть оплачена потребителем.
15. В маркетинге товар понимается как:
– а) продукт товара, произведенный для обмена;
– б) физический объект;
+ в) набор свойств, позволяющих решить проблемы потребителя.
16. Какая из данных концепций направлена на преодоление проблем, связанных с защитой природной окружающей среды, нехваткой ресурсов, быстрым ростом населения:
– а) производственная концепция;
– б) продуктовая концепция;
+ в) продукция экологического маркетинга.
17. Что является главной целью концепции продажи (сбытовой концепции):
– а) удовлетворение нужд и потребностей целевых рынков;
+ б) интенсификация сбыта товаров за счет коммерческих по продвижению и продаже товаров;
– в) совершенствование потребительских свойств товара.
18. Что следует отнести к демографическим факторам при сегментировании рынка:
+ а) состав семьи;
– б) стиль жизни;
– в) климат.
19.сегмент рынка – это:
+ а) группа потребителей, сформированная по определенным критериям;
– б) целевой рынок;
– в) административная единица рынка.
20. К какой группе факторов сегментации рынка относится «отношение к товару»:
+ а) поведенческие;
– б) демографические;
– в) психологические.
21. сегментирование рынка – это процесс:
– а) рекламы товара;
+ б) разбивки потребителей на группы;
– в) повышение качества товара.
22. Наиболее распространенными факторами демографической сегментации являются:
– а) возраст;
- б) социально-экономический статус;
+ в) оба варианта верны.
23. К психологической сегментации не относится:
+ а) возможности;
– б) деятельность;
– в) интересы.

24. Что не относится к главным стратегиям позиционирования товара в целевом сегменте:
– а) позиционирование, созданное на отличительной характеристике товара;
– б) позиционирование, сформированное на выгодах от покупки товара или на решениях определенной проблемы;
+ в) позиционирование, связанное с ассортиментом товара.
25. При оценке уровня привлекательности разных рыночных сегментов какие главные факторы необходимо учитывать:
– а) комплексная привлекательность сегмента;
– б) цели и ресурсы организации, осваивающей сегмент;
+ в) оба варианта верны.
26. Какой вид конкурентного преимущества у этих: Eastman Kodak – четкость передачи изображения, IBM – быстрота и надежность обработки данных, Motorola – надежность и качество беспроводной связи:
+ а) преимущество, основанное на ключевых компетенциях;
– б) устойчивое конкурентное преимущество;
– в) операционное преимущество.
27. Какую позицию следует выбрать фирме в маркетинговой войне, если она занимает второе место на рынке после лидера и у нее есть свободные ресурсы:
+ а) наступления
– б) оборонительную;
– в) фланговую.
28. Какие из перечисленных стратегий относятся к активной стратегии относительно конкуренции
– а) статус кво и расширение рынка;
+ б) лобовая и фланговая;
– в) фланговая и статус кво.
29. Вид конкурентной стратегии, при которой предвидят приход конкурента на рынок и препятствуют этому
– а) реагирования;
– б) фланговая;
+ в) упреждающая.
30. Какие товары приносят устойчивые прибыли и являются хорошим источником наличности для предприятия:
– а) товары «дойные коровы»;
+ б) товары «звезды»;
– в) товары «дикие кошки».
31. К повышению престижности продукта относят:
+ а) интенсивная реклама марки;
– б) улучшение его качества;
– в) расширение сети продаж.
32. Определите к какому этапу ЖЦТ относится такая характеристика: «Сбыт – быстрорастущий, покупатели – массовый рынок, количество конкурентов – постоянно растущее, затраты на маркетинг – умеренные»:
+ а) этап роста;
– б) этап зрелости;
– в) этап спада.
33. К какому уровню относят маркетинговые стратегии:
– а) 1;
+ б) 2;
– в) 3.
34. Какая группа товаров не включена в матрицу Бостонской группы:
– а) товары «собаки»;
– б) товары «знаки вопроса»;
+ в) товары «золотые плоды».

35. Определите к какому этапу ЖЦТ относится такая характеристика: «Сбыт – медленнорастущий, покупатели – массовый рынок, количество конкурентов – большое, затраты на маркетинг – сокращающиеся»:
– а) этап проникновения товара на рынок;
– б) этап спада;
+ в) этап зрелости.
36. Введение потребителя в заблуждение относительно подлинности товара либо его производителя:
– а) копия;
+ б) товарная мимикрия;
– в) копия.
37. Попытка легализовать подделку
– а) имитация;
+ б) копия;
- в) товарная мимикрия.
38. Легально упрощенная копия оригинальной продукции:
– а) копия;
+ б) товарная версия;
– в) имитация.
39. К продвижению марки продукта относят:
– а) улучшение его качества;
– б) интенсивная реклама марки;
+ в) расширение сети продаж.
40. На какой стадии только наиболее активные потребители знакомятся с продукцией:
+ а) стадия роста;
– б) зрелость;
– в) падение производства.
41. Что предполагает метод твердо фиксированной цены:
+ а) предполагает установление фиксированной цены и ее неизменность, не смотря на фактические издержки продавца во время исполнения контракта;
– б) предполагает соответствующую фиксацию цен по периодам времени;
- в) нет верного ответа.
42. Метод фиксированной цены с поощрением предусматривает в цене поощрение, которое, как правило, устанавливается в пределах:
– а) 5-8%;
+ б)7.5-15%;
– в) 11-15%.
43. Какие скидки применяются при оплате товара наличными средствами или до срока::
– а) сезонные скидки;
+ б) финансовые скидки;
– в) количественные скидки.
44. Дискриминационное ценообразование осуществляется:
- а) с учетом издержек производства;
– б) с учетом спроса на продукцию;
+ в) нет верного ответа.
45Какие скидки связаны с покупкой определенной партии товара:
– а) финансовые;
+ б) количественные;
– в) сезонные.
46. Существуют два метода расчета наценок, это:
– а) исходя из себестоимости;
- б) исходя из продажной цены;
+ в) оба варианта верны.
47. Цена на товар не зависит от следующих качеств:

– а) транспортных издержек;
– б) темпов инфляции;
+ в) нет верного ответа.
48. По степени ограничения конкуренции различают рынки:
- а) совершенной конкуренции;
– б) монополистической конкуренции;
+ в) все ответы верны.
49. Если спрос на товар сокращается, то общая выручка продавца:
– а) растет;
+ б) сокращается;
– в) остается неизменной.
50. Одним из самых важных элементов, влияющих на уровень цен, является:
+ а) конкуренция;
– б) количество покупателей;
– в) мода, вкусы покупателей.

Вопросы / Задания для проверки уровня обученности УМЕТЬ

51. Установить соответствие между понятиями и содержанием категорий в маркетинге:

Понятие	Содержание
1. PEST-анализ	А. Способ оценить сложившуюся ситуацию в бизнесе и перспективы ее развития, выявив четыре ключевых аспекта (Strengths – сильные стороны, Weaknesses – слабые стороны, Opportunities – возможности и Threats – угрозы).
2. SWOT-анализ	Б. Анализ внешней среды предприятия, влияние макросреды на организацию за счет изучения отраслевых рыночных тенденций.
3. ABC-анализ	В. Определение конкурентной позиции предприятия, продукции и финансовых возможностей.
4. SPACE-анализ.	Г. Метод, позволяющий классифицировать ресурсы фирмы по степени их важности.

- а) 1-Б,2-А, 3-Г; 4-В;
+ б) 1-Г,2-А, 3-Б; 4-В;
- в) 1-В,2-А, 3-Б; 4-Г;
- г) 1-А,2-Г, 3-В; 4-Б.

52. Установить соответствие между представителями основных научных школ:

Школы	Основные представители
1. Британская школа	А. М.Христофер, А. Пайн, Д. Баллантин.
2. Североевропейская школа	Б. Б. Джексон, Л. Берри, Ф. Уэбстер, Т. Левитт.
3. Группа IMP	В. К.Каас, Х.Диллер, Б.Гюнтер.
4. Немецкая школа	Г. Д.Форд, Х.Хаканссон, Яснеута.

+ а) 1-Б,2-А, 3-Г; 4-В;
- б) 1-Г,2-А, 3-Б; 4-В;
- в) 1-В,2-А, 3-Б; 4-Г;
- г) 1-А,2-Г, 3-В; 4-Б.

53. Установить соответствие между представителями основных научных школ и направлениями исследований:

Школы	Основные направления исследований
1. Британская школа	А. Проблемы интеграции управления качеством; маркетинга потребительских взаимоотношения и концепции маркетинга

	услуг.
2. Североевропейская школа	Б. Сетевая модель маркетинговых взаимоотношений; дуальные взаимоотношения компаний.
3. Группа IMP	В. Разработка концепции маркетинга взаимоотношения, основанной на сетевой теории, теории обмена и неоинституциональной теории;
4. Немецкая школа	Г. Взаимоотношения на промышленных рынках, маркетинг услуг; теория доверия и приверженности.

- а) 1-Б,2-А, 3-Г; 4-В;
+ б) 1-Г,2-А, 3-Б; 4-В;
- в) 1-В,2-А, 3-Б; 4-Г;
- г) 1-А,2-Г, 3-В; 4-Б.

54. Установить соответствие между содержанием и видами конкурентных стратегий:

Виды конкурентных стратегий	Содержание
1. Фланговая стратегия	А. Предполагает выход на неконкурентные рынки.
2. Стратегия обхода конкурентов	Б. Лидеру бросают вызов в областях, которые в данный момент не являются объектом конкуренции; стратегия предполагает выявление потребностей потребителей, которых лидер не заметил.
3. Стратегия расширения	В. Означает копирование действий лидера.
4. Стратегия следования за лидером	Г. Используется для увеличения спроса на номенклатуру путем демонстрации достоинств категории товаров; цель привлечь новых потребителей или побудить имеющихся увеличить объем покупок.

+ а) 1-Б,2-А, 3-Г; 4-В;
- б) 1-Г,2-А, 3-Б; 4-В;
- в) 1-В,2-А, 3-Б; 4-Г;
- г) 1-А,2-Г, 3-В; 4-Б.

55. Соотнесите конкурентные преимущества, основанные на нематериальных ресурсах по классификационным признакам:

Конкурентные преимущества	Классификационные признаки
1. Конкурентные преимущества, основанные на нематериальных активах	А. Преимущества в области технологии за счет обладания патентами, лицензиями и т.д.; имидж торговых марок; коммерческая тайна; базы данных и т.п.
2. Конкурентные преимущества, основанные на интеллектуальных ресурсах	Б. Ноу-хау в области управления; мотивационные системы; репутация организации; организационная структура; лояльность персонала по отношению к интересам организации; новаторский дух.
3. Конкурентные преимущества, основанные на отношениях	В. Отношения с деловыми партнерами; отношения с государственными органами управления; отношения с конкурентами; отношения с потребителями.
4. Конкурентные преимущества, основанные на организационных ресурсах	Г. Знания навыки и способности персонала; квалификация персонала; личные качества сотрудников.

- а) 1-Б,2-А, 3-Г; 4-В;

- б) 1-Г,2-А, 3-Б; 4-В;
- в) 1-В,2-А, 3-Б; 4-Г;
+ г) 1-А,2-Г, 3-В; 4-Б.

56. Установить соответствие эволюции концепции маркетинга и временного промежутка:

Концепции	Годы
1.Производственная концепция	А. 1920-1930гг.
2. Товарная концепция	Б. 1960- 1980гг.
3. Концепция традиционного маркетинга	В. 1860-1920гг.
4. Концепция маркетинга взаимодействия	Г. с 1995г. по настоящее время

- а) 1-Б,2-А, 3-Г; 4-В;
- б) 1-Г,2-А, 3-Б; 4-В;
+ в) 1-В,2-А, 3-Б; 4-Г;
- г) 1-А,2-Г, 3-В; 4-Б.

57. Установить соответствие концепции маркетинга и главной цели:

Концепции	Главная цель
1.Производственная концепция	А. Совершенствование производства, рост продаж, максимизация прибыли.
2. Товарная концепция	Б. Удовлетворение потребностей потребителей, интересов партнеров и государства в процессе их коммерческого и некоммерческого взаимодействия.
3. Концепция традиционного маркетинга	В. Удовлетворение нужд и потребностей целевых рынков
4. Концепция маркетинга взаимодействия	Г. Совершенствование потребительских свойств товара

- а) 1-Б,2-А, 3-Г; 4-В;
- б) 1-Г,2-А, 3-Б; 4-В;
- в) 1-В,2-А, 3-Б; 4-Г;
+ г) 1-А,2-Г, 3-В; 4-Б.

58. Установите соответствие вида маркетинговых коммуникаций и их инструментов:

Виды маркетинговых коммуникаций	Инструменты маркетинговых коммуникаций
1.Брендинг	А. Надписи на одежде; встречи с известными лицами; реклама тестирования; оформление и проведение контрактных церемоний.
2. Спонсоринг	Б. Почтовые каталоги; телемаркетинг; почта; покупки по электронной почте.
3. Прямой маркетинг	В. Пресс-релизы; спонсорство; лоббирование; фирменные журналы и книги; годовые отчеты.
4. PR	Г. Упаковка; торговая марка; бренд; специализированные акции.

- а) 1-Б,2-А, 3-Г; 4-В;
+ б) 1-Г,2-А, 3-Б; 4-В;
- в) 1-В,2-А, 3-Б; 4-Г;
- г) 1-А,2-Г, 3-В; 4-Б.

59. Установите соответствие вида маркетинговых коммуникаций и их содержание:

Виды маркетинговых коммуникаций	Содержание
1.Брендинг	А. Финансовая поддержка, оказываемая компанией некоммерческим организациям при проведении различных мероприятий в обмен на право установления с ними особых отношений.

2. Спонсоринг	Б. Имя, дизайн, символ, а также любая другая характеристика идентифицирующий товар или услугу на рынке и выгодно отличающие его от других производителей.
3. Прямой маркетинг	В. Форма продвижения товара, которая осуществляется за счет эффективной интеграции функций рекламы с продуктом или услугой в медиапрограмме с целью улучшения положения товара и успеха его на рынке.
4. Продакт- плейсмент	Г. Система, позволяющая потребителям, легко получать интересующие их сведения и приобретать товары с помощью использования различных каналов распространения информации.

+ а) 1-Б,2-А, 3-Г; 4-В;
- б) 1-Г,2-А, 3-Б; 4-В;
- в) 1-В,2-А, 3-Б; 4-Г;
- г) 1-А,2-Г, 3-В; 4-Б.

60. Установите соответствие вида маркетинговых коммуникаций и их содержание:

Методы маркетингового анализа	Содержание
1. Математические методы маркетингового анализа	А. Методы, которые основываются на опыте, интуиции и воображении, применяющиеся для количественного измерения явлений, для которых не существует других методов измерения (теория катастроф, метод коллективной генерации идей, метод «Дельфи»).
2. Методы экспертных оценок	Б. Расчет комплекса ценообразования, цены, рекламного бюджета, обоснование и выбор месторасположения, оценка конкурентоспособности продукта, АВС-анализ ассортимента по различным модификациям товаров, удовлетворяющих потребности различных сегментов рынка.
3. Матричные методы маркетингового анализа	В. Комбинирование детерминированных и вероятностных характеристик с целью изучения сложных рыночных процессов.
4. Гибридные методы маркетингового анализа	Г. Представляют собой построение и анализ многомерных матриц для моделирования ситуаций и поведения участников рынка (SWOT-анализ, матрица «Мак-Кинза»).

+ а) 1-Б,2-А, 3-Г; 4-В;
- б) 1-Г,2-А, 3-Б; 4-В;
- в) 1-В,2-А, 3-Б; 4-Г;
- г) 1-А,2-Г, 3-В; 4-Б.

61. Установите соответствие между понятиями и определениями:

1. Ассортимент продукции	А. Количество продукции в натуральных единицах, подлежащее реализации
2. Цена продукции	Б. Денежное выражение стоимости
3. Выручка от реализации	В. Перечень видов продукции, подлежащей реализации
4. Объем продаж	Г. Объем продаж продукции в денежном выражении

- а) 1–Г, 2–Б, 3–В, 4–А
+ б) 1–В, 2–Б, 3–Г, 4–А
- в) 1–В, 2–Г, 3–Б, 4–А
- г) 1–А, 2–Б, 3–Г, 4–В

62. Сопоставьте понятия потребностей с их определением:

1. Экономические потребности	А. это недостаток чего – либо или нужда в чем – либо для поддержания жизнедеятельности и развития индивидуума, групп лиц, фирмы и общества в целом
2. Первичные потребности	Б. это потребности духовного характера, которые могут быть заменены друг другом
3. Вторичные потребности	В. потребности человека в пище, одежде, жилье; они не могут быть заменены одна на другую
4. Производственные потребности	Г. это нужда общества в ресурсах для производства тех же первичных и вторичных потребностей

+ а) 1 – А, 2 – В, 3 – Б, 4 – Г;
– б) 1 – Б, 2 – В, 3 – А, 4 – Г;
– в) 1 – В, 2 – А, 3 – Г, 4 – Б;
- г) 1 – Г, 2 – В, 3 – Б, 4 – А.

63. Установите соответствие между понятием и его содержанием:

Понятие	Содержание
1.Брендинг	А. Представляет собой методику (технологию) планирования и графического представления информации на электронном носителе.
2. Майнд-менеджмент	Б. способ поиска креативного решения поставленной сложной задачи за короткий промежуток времени при коллективном высказывании максимального количества идей за сжатый промежуток времени.
3. Брейнсторминг	В. Логическое выстраивание, систематизация и визуализация информации для ее лучшего понимания и применения.
4. Интеллект-карты	Г. Упаковка; торговая марка; бренд; специализированные акции.

- а) 1-Б,2-А, 3-Г; 4-В;
+ б) 1-Г,2-А, 3-Б; 4-В;
- в) 1-В,2-А, 3-Б; 4-Г;
- г) 1-А,2-Г, 3-В; 4-Б.

64. Установите соответствие между методами принятия решений и их классификацией :

Виды маркетинговых коммуникаций	Содержание
1. Методы принятия решений в условиях риска	А. Критерий Вальда; Критерий Гурвица; Критерий Сэйвиджа; Критерий Лапласа.
2. Методы принятия решений в условиях полной неопределенности	Б. Платежная матрица и дерево решений.
3. Многокритериальные решения	В. Метод предельного анализа; Линейное программирование; Метод приростного анализа прибыли
4. Методы принятия решений в условиях полной определенности	Г. Метод анализа иерархии

+ а) 1-Б,2-А, 3-Г; 4-В;
- б) 1-Г,2-А, 3-Б; 4-В;
- в) 1-В,2-А, 3-Б; 4-Г;

- г) 1-А,2-Г, 3-В; 4-Б.

65. Установите соответствие между понятием и его содержанием:

Методы маркетингового анализа	Содержание
1. Аутсорсинг	А. это поиск решения проблемы или интересующего вопроса с помощью посторонних людей, их знаний и опыта, которые реализуется на добровольных началах, не оплачиваются и в большинстве случаев выполняются удаленно
2. Краудсорсинг	Б. это аренда специфических функциональных услуг у профильных организаций
3. Краудфандинг	В. это один современных методов мозгового штурма, который предлагает простые, но мощные по возможности инновационные идеи в управлении.
4. Майндмеппинг	это интеллектуальные пожертвования на разработку бизнес-идеи.

+ а) 1-Б,2-А, 3-Г; 4-В;
- б) 1-Г,2-А, 3-Б; 4-В;
- в) 1-В,2-А, 3-Б; 4-Г;
- г) 1-А,2-Г, 3-В; 4-Б.

Вопросы / Задания для проверки уровня обученности ВЛАДЕТЬ

66. Определите, чему равен коэффициент ценовой эластичности спроса на зерно, если его цена в базисном году составляла 2,17 тыс. руб. за тонну, в отчетном – 2,35 тыс. руб., а объем спроса 5931 т и 9154 т соответственно.
+ а) 1,43;
- б) 2,0;
- в) 0,99;
- г) 1,22.

67. Определите чему равна рентабельность продаж, если объем реализации продукции – 252 т., цена 1 т. продукции – 46 тыс. руб., себестоимость – 42 тыс. руб.?
- а) 20 ;
- б) 15;
+ в) 8,7;
- г) 13,2.

68.Определите, чему равна скорость продаж, если остаток готовой продукции на предприятии в начале года составлял – 75 т., объем выпуска продукции за год – 600 т., объем реализации за год – 615 т.?
+ а) 80 дней;
- б) 40 дней ;
- в) 90 дней;
- г) 85 дней.

69. Предприятие реализовало продукции 2000 шт. по цене 60 руб./шт. Себестоимость изделия 52 руб./шт. Уровень рентабельности продаж составит…
- а) 15%;
- б) 20%;
- в) 10 %;
+ г) 13%.

70. Предприятие производит продукцию одного наименования, Цена изделия – 18 000 руб., средние переменные расходы составляют 9000 руб.; общие постоянные расходы 150 000 тыс.руб. Критический объем выпуска и реализации продукции в натуральном выражении составит:
- а) 18000 штук;
- б) 22000 штук;

- в) 25000 штук;
+ г) 17000 штук.

71. Предприятие производит продукцию одного наименования, Цена изделия – 18 000 руб., средние переменные расходы составляют 9000 руб.; общие постоянные расходы 150 000 тыс.руб. Критический объем выпуска и реализации продукции в денежном выражении составит:
+ а) 306000тыс.руб.;
- б) 106000тыс.руб.;
- в) 206000тыс.руб.;
- г) нет правильного ответа.

72. Фирма выпустила за год продукции на 17 млн. руб. Затраты на производство составили 10 млн руб., проценты, полученные по банковским депозитам, - 500 тыс. руб., доходы, полученные по ценным бумагам,-300 тыс.руб., арендная плата за сданное имущество – 300 тыс. руб., штрафы, уплаченные за нарушение договорных обязательств, - 410 тыс. руб., убытки от списанных долгов – 10 тыс. руб., расходы на благотворительные цели – 15 тыс. руб. Уровень рентабельности продаж составит:
+ а) 41%;
- б) 20%;
- в) 45 %;
- г) 15%.

73. Предприятие реализовало продукции 2000 шт. по цене 60 руб./шт. Себестоимость изделия 52 руб./шт. Уровень рентабельности продукции составит…
+ а) 15%;
- б) 20%;
- в) 10 %;
- г) 13%.

74. Продукция реализуется в розничный магазин по цене 18,7 руб. за ед. в количестве 120 шт. Издержки обращения оптового посредника на всю продукцию -328,8 руб. при рентабельности 30 %. Ставка НДС- 20%. Наценка посредника будет равна…
+ а) 4,20 руб.;
- б) 5,20 руб.;
- в) 1,50 руб.;
- г) нет правильного ответа.

75. Продукция реализуется в розничный магазин по цене 18,7 руб. за ед. в количестве 120 шт. Издержки обращения оптового посредника на всю продукцию -328,8 руб. при рентабельности 30 %. Ставка НДС- 20%. Оптовая цена единицы изделия будет равна…
- а) 14,20 руб.;
- б) 5,20 руб.;
+ в) 4,50 руб.;
- г) нет правильного ответа.

76. Продукция реализуется в розничный магазин по цене 18,7 руб. за ед. в количестве 120 шт. Издержки обращения оптового посредника на всю продукцию -328,8 руб. при рентабельности 30 %. Ставка НДС- 20%. Процент посреднической надбавки к оптовой цене составит…
+ а) 29%;
- б) 28%;
- в) 10 %;
- г) 13%.

77. Среднесписочная численность работников предприятия за год составила 600 человек. В течение года уволились по собственному желанию 37 человек, уволено за нарушение трудовой дисциплины 5 человек, ушли на пенсию 11 человек, поступили в учебные заведения и были призваны в армию 13 человек, переведены на другие должности в другие подразделения 30 человек. Коэффициент выбытия кадров составит:
+ а) 11%;
- б) 7%;
- в) 10 %;

- г) 13%.
78. Среднесписочная численность работников предприятия за год составила 600 человек. В течение года уволились по собственному желанию 37 человек, уволено за нарушение трудовой дисциплины 5 человек, ушли на пенсию 11 человек, поступили в учебные заведения и были призваны в армию 13 человек, переведены на другие должности в другие подразделения 30 человек. Коэффициент текучести кадров составит:
- а) 11%;
+ б) 7%;
- в) 10 %;
- г) 13%.
79. В отчетном году объем товарной продукции составил 700 тыс.руб., среднесписочная численность персонала 25 человек. В планируемом году выпуск продукции составит 780 тыс.руб., производительность труда на одного работника должна увеличиться на 5%. Производительность одного работника в планируемом году составит…
+ а) 29,4 тыс.руб.;
- б) 28 тыс.руб.;
- в) 28,4 тыс.руб.;
- г) нет правильного ответа.
80. В отчетном году объем товарной продукции составил 700 тыс.руб., среднесписочная численность персонала 25 человек. В планируемом году выпуск продукции составит 780 тыс.руб., производительность труда на одного работника должна увеличиться на 5%. Среднесписочная численность работников в планируемом году составит…
- а)79 человек;
+ б) 27 человек;
- в) 28 человек;
- г) нет правильного ответа.
- г) 10%

Шкала и критерии оценивания знаний, умений, навыков,
приобретенных в результате изучения дисциплины

Шкала оценивания	Критерии оценки
На экзамене	
«Отлично» (91-100 баллов)	Студент обнаруживает всестороннее, систематическое знание учебного материала, формирующего толерантное восприятие социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий, обуславливающих систему менеджмента как науку и сферу профессиональной деятельности. Оценка «отлично» ставится при полных, исчерпывающих, аргументированных ответах на все экзаменационные вопросы. Ответы должны отличаться логической последовательностью, четкостью в выражении мыслей и обоснованностью выводов, демонстрирующих знание нормативно-правовых актов, литературы, профессионального категориального аппарата и умения пользоваться ими при ответе.
«Хорошо» (78-90 баллов)	Студент знает основные термины системы менеджмента, но в усвоении материала допущены незначительные пробелы, изложение материала недостаточно систематизированное и последовательное. Оценка «хорошо» ставится при полных, исчерпывающих, аргументированных ответах на все основные и дополнительные экзаменационные вопросы. Ответы должны отличаться логичностью, последовательностью, четкостью, знанием понятийного аппарата и литературы по теме при незначительных упущениях при ответах. Материал излагается уверенно.
«Удовлетворительно» (61-77 баллов)	В усвоении материала имеются существенные пробелы, изложение недостаточно самостоятельное (пересказ учебника), несистематизиро-

	ванное, содержит существенные ошибки, в том числе в выводах, аргументация слабая, умения не проявлены, допускаются нарушения в последовательности изложения. Демонстрируются поверхностные знания вопроса. Оценка «удовлетворительно» ставится при неполных и слабо аргументированных ответах, демонстрирующих общее представление и элементарное понимание существа поставленных вопросов, понятийного аппарата теории менеджмента и обязательной литературы.
«Неудовлетворительно» (менее 61 балла)	Студент обнаруживает существенные пробелы в знаниях основного учебного материала, допускает принципиальные ошибки в изложении теоретического и практического материала. Оценка «неудовлетворительно» ставится при незнании и непонимании студентом содержания экзаменационных вопросов.

Методические рекомендации обучающимся по подготовке к промежуточной аттестации:

При подготовке к промежуточной аттестации обучающимся необходимо повторить материал лекционных и практических (семинарских) занятий по отмеченным всем темам. Подготовка к экзамену требует от обучающегося не только повторения пройденного материала на аудиторных занятиях, но поиска и анализа материала, выданного на самостоятельное изучение. Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при ответе во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критерием оценивания при проведении тестирования, является количество верных ответов, которые дал студент на вопросы теста. При расчете количества баллов, полученных студентом по итогам тестирования, используется следующая формула: Б= В/О ×100%, где Б – количество баллов, полученных студентом по итогам тестирования; В – количество верных ответов, данных студентом на вопросы теста; О – общее количество вопросов в тесте.

Баллы, полученные за прохождение теста, складываются с баллами, набранными студентами за семестр.

5 ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ ОСТАТОЧНЫХ ЗНАНИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Код компетенции
1.	Товар, услуга	Объекты маркетинга?	ОПК-4
2.	Поставщики, производители, посредники, конкуренты ,потребители	Субъекты маркетинга?	ОПК-4
3.	Удовлетворение потребностей потребителей	Основная цель маркетинга ?	ОПК-4
4.	Изучение покупателей, изучение поставщиков и посредников, анализ товаров и услуг, изучение конкурентов	К аналитическим функциям маркетинга относятся ?	ОПК-4
5.	Разработка и реализация ценовой политики, формирование спроса , стимулирование сбыта	К аналитическим функциям маркетинга относятся ?	ОПК-4
6.	Понимание потребителей, борьба за потребителя, максимальное при-	Перечислите три основных принципа маркетинга.	ОПК-4

	способление производства к рынку		
7.	Первичные и вторичные.	Маркетинговые исследования рынка разделяют на два типа, назовите их.	ОПК-4
8.	Поиск информации в уже существующих материалах, официальных и неофициальных источниках	Вторичные маркетинговые исследования –это ..	ОПК-4
9.	Активный счет, пассивный счет, активно-пассивный счет	Дайте характеристику счетов бухгалтерского учета в зависимости от объектов учета.	ОПК-4
10.	Исследование рынка, исследование конкурентов, исследование продуктов и услуг, исследование личности покупателя, исследование узнаваемости бренда.	Назовите виды маркетинговых исследований.	ОПК-4
11.	5 концепций	Сколько традиционных концепций маркетинга существует ?	ОПК-4
12.	Концепция производства	Согласно этой концепции маркетинга, успеха добивается предприятие, у которого есть возможности для массового выпуска продукции по самой выгодной стоимости. Назовите концепцию.	ОПК-4
13.	В более интенсивном развитии коммерческих инструментов, направленных на продажу продукта.	Назовите основную цель концепции продаж.	ОПК-4
14.	Потребительскую направленность (клиентоориентированную идею)	Какую направленность (идею) имеет концепция маркетинга ?	ОПК-4
15.	Социально-этической концепции	Согласно какой концепции маркетинга необходимо не только удовлетворить потребности покупателя, но сделать это таким образом, чтобы избежать отрицательных последствий для него, окружающей обстановки и всей среды в целом.	ОПК-4
16.	Маркетинг взаимоотношений	Какая концепция маркетинга ориентирована не только на удовлетворение потребностей потребителей, но и налаживание с ними долгосрочных взаимовыгодных взаимоотношений.	ОПК-4
17.	Товар, цена, распространение, продвижение	Назовите элементы комплекс маркетинга (4Р) ?	ОПК-4
18.	Потребности человека, подкрепленные его покупательной способностью.	Дайте определение понятию «СПРОС»?	ОПК-4
19.	Нужда, принявшая специфическую форму в со-	Дайте определение понятию «ПОТРЕБНОСТЬ»?	ОПК-4

	ответствии с культурным уровнем и личностью индивида		
20.	Аналитическая , производственная, сбытовая , функция управления и контроля.	Перечислите функции маркетинга?	ОПК-4
21.	Изделие (средство), с помощью которого можно удовлетворять конкретные потребности.	Дайте определение понятию «товар»?	ОПК-4
22.	Субъекты (продавцы, покупатели, поставщики, посредники и др.), объекты (товары, услуги, платежные средства и др.), отношения (обмен, партнерство, конкуренция и др.), среда (природная, социальная, культурная и др.).	Назовите основные элементы рынка.	ОПК-4
23.	Рынок потребительских товаров, рынок товаров производственного назначения, рынок услуг.	Товарные рынки различаются по характеру конечного использования товара, перечислите .	ОПК-4
24.	Рынок продавца и рынок покупателя.	В зависимости от соотношения спроса и предложения выделяют 2 вида рынка, какие?	ОПК-4
25.	Юридические или физические лица, которые являются связующим звеном рынка между производителями и потребителями.	Дайте определение понятию «ПОСРЕДНИКИ»?	ОПК-4
26.	Физические или юридические лица (соперники), которые производят товары-аналоги, товары-заменители или осуществляют свою деятельность на том же самом рынке, что и другие производители.	Дайте определение понятию «конкуренты»?	ОПК-4
27.	SWOT-анализ	Наиболее распространенным инструментом исследования маркетинговой среды выступает	ОПК-4
28.	Систематический сбор, отображение и анализ данных по разным аспектам маркетинговой деятельности.	Что понимается под маркетинговыми исследованиями ?	ОПК-4
29.	Совокупность (единый комплекс) персонала, оборудования, процедур и методов, предназна-	Маркетинговая информационная система- это..	ОПК-4

	ченная для обработки, анализа и распределения в установленное время достоверной информации, необходимой для подготовки и принятия маркетинговых решений.		
30.	Способность продукции отвечать требованиям конкурентного рынка, запросам покупателей в сравнении с другими аналогичными товарами, представленными на рынке.	Конкурентоспособность продукции –это ..	ОПК-4
31.	Географические , демографические , социально-экономические, Психологические, поведенческие	Перечислите признаки сегментирования рынка.	ОПК-4
32.	определенный набор действий или заранее обдуманных методов и принципов деятельности, благодаря которым обеспечивается преемственность и целенаправленность мер по формированию и управлению ассортиментом товаров.	Товарная политика – это..	ОПК-4
33.	Название, знак, символ, рисунок, термин или их комбинация, предназначенные для идентификации продукта одного или нескольких производителей (продавцов) и отличия его от товаров конкурентов.	Товарный знак – это..	ОПК-4
34.	В установлении оптимального уровня цены, его изменении во времени по товарам и рынкам для достижения определенных целей	Сущность ценовой политики заключается…	ОПК-4
35.	создание и поддержание постоянных связей предприятия с рынком с целью активизации продажи товара и формирования положительного образа (имиджа) предприятия на рынк	Дайте определение термину «продвижение».	ОПК-4

36.	Затратные методы; методы, ориентированные на спрос; методы установления цены с ориентацией на конкурентов.	Перечислите методы ценообразования.	ОПК-4
37.	Реклама, стимулирование продаж, пропаганда, личная продажа.	Основные элементами системы маркетинговых коммуникаций являются:	ОПК-4
38.	Проведение комплексных рекламных мероприятий, связанных в определенной последовательности, способствующих повышению интереса к товару и имеющих целью прочное внедрение товара на рынок.	Рекламная кампания – это	ОПК-4
39.	Ценовые методы (временное снижение цены товара) и неценовые методы (поощрение покупки товара другим товаром, косвенный вариант)	Назовите основные методы стимулирования потребителей.	ОПК-4
40.	Совокупность приоритетов компании стратегического характера, которые используются для достижения поставленных целей.	Маркетинговые стратегии – это …	ОПК-4
41.	Стратегия лидерства за счет экономии на издержках, стратегия дифференциации. стратегия специализации.	Перечислите базовые конкурентные стратегии развития .	ОПК-4
42.	Систематическое сопоставление фактических и запланированных результатов работы фирмы в целях обеспечения ее эффективной предпринимательской деятельности	Маркетинговый контроль – это	ОПК-4
43.	Изменяться под влиянием изменения доходов, цен и других экономических факторов.	Эластичностью спроса (потребления) называют его способность	ОПК-4
44.	Как отношение между относительным изменением спроса и относительным изменением фактора, его формирующего.	Коэффициент эластичности определяется	ОПК-4
45.	Больше единицы.	Спрос эластичный, если величина коэффици-	ОПК-4

		ента эластичности …	
46.	Меньше единицы.	Спрос неэластичный, если величина коэффициента эластичности …	ОПК-4
47.	Динамика остатков готовой продукции и скорость ее реализации.	Для диагностики риска невостребованной продукции анализируется.	ОПК-4
48.	Нейромаркетинг	Комплекс мероприятий, связанных с созданием продуктов и их продвижением на основе исследований подсознательных реакций мозга целевой аудитории потребителей -это	ОПК-4
49.	Таргетинг	Рекламный инструмент, позволяющий выделить из всей имеющейся аудитории только ту часть, которая удовлетворяет заданным критериям (целевую аудиторию) – это	ОПК-4
50.	Интернет-маркетинг	Комплекс мероприятий, предназначенный сделать товар или услугу востребованными и привлекательными, популярными в сети, а также используемый для эффективного продвижения товара с целью его продажи – это ..	ОПК-4
51.	Б	Что является функцией маркетинга как социального процесса? А)«искусство продажи товаров»; Б)обеспечение высоких жизненных стандартов; В) изучение покупателей, конкурентов, поставщиков и посредников; Г) реклама товаров и услуг.	ОПК-4
52.	Б	Что из приведенных ниже вариантов относится к объекту маркетинга? А) потребители; Б) товар; В) производители; Г) конкуренты.	ОПК-4
53.	В	Какая из нижеперечисленных функций относится к аналитическим функциям? . А) управление маркетингом; Б) формирование спроса; В) изучение покупателей; Г) контроль маркетинговых решений.	ОПК-4
54.	В	Какая из концепций маркетинга отвечает заинтересованности предприятия и общества? А) товарная; Б) ценовая; В) социально-этическая; Г) все перечисленные.	ОПК-4
55.	Г	К основным принципам маркетинга относится: А) максимальный учет условий и требований	ОПК-4

		выбранного рынка с одновременным целенаправленным воздействием на него; Б) комплексный подход к достижению поставленных целей на основе анализа потребностей, прогнозирования рынка, изучения товара, рекламы, стимулирования сбыта; В) комплексный подход к достижению поставленных целей на основе анализа потребностей, прогнозирования рынка, изучения товара, рекламы, стимулирования сбыта. Г) все варианты верны.	
56.	Б	Какая из концепций маркетинга исходит из того, что потребители благосклонны к продукту с наилучшими потребительскими свойствами? А) производственная концепция; Б) продуктовая концепция; В) концепция маркетинга; Г) концепция продажи.	ОПК-4
57.	Г	Что непосредственно не включается в комплекс маркетинга? А) товар; Б) цена; В) место продажи; Г) реклама.	ОПК-4
58.	Б	Маркетингом можно назвать: А) куплю-продажу товаров; Б) удовлетворение потребностей; В) товарный обмен; Г) покупательную способность граждан.	ОПК-4
59.	Г	У какой концепции маркетинга, главной целью является удовлетворение нужд и потребностей целевых рынков? А) производственная концепция; Б) товарная концепция; В) сбытовая концепция; Г) концепция традиционного маркетинга.	ОПК-4
60.	Б	Концепция маркетинга предусматривает ориентацию : А) на увеличение объемов сбыта за счет снижения цен на товары; Б) удовлетворение потребностей, как основу деятельности организации; В) на активизацию усилий в сфере стимулирования сбыта; Г) на увеличение сбыта, за счет повышения качества товара.	ОПК-4
61.	А	В маркетинге товар понимается как? А) набор свойств, позволяющий решить проблемы потребителя; Б) продукт товара, произведенный для обмена;	ОПК-4

		В) физический объект; Г) все ответы верны.	
62.	Б	Какая из данных концепций направлена на преодоление проблем, связанных с защитой природной окружающей среды, нехваткой ресурсов, быстрым ростом населения? А) концепция социально-этического маркетинга; Б) концепция экологического маркетинга; В) производственная концепция; Г) концепция территориального маркетинга.	ОПК-4
63.	Г	Укажите особенности агромаркетинга: А) сезонность производства сельскохозяйственной продукции требует обоснованных прогнозов спроса потребителей, хорошего знания тенденций его удовлетворения, рыночной конъюнктуры; Б) разнообразие участников комплекса агробизнеса требует разнообразия стратегий, тактик и методов агромаркетинга; В) служба агромаркетинга имеет дело с товарами первой необходимости, поэтому необходимо своевременно удовлетворять нужды и интересы потребителей; Г) все ответы верны.	ОПК-4
64.	Г	Матрица БКГ выделяет товары: А) «звезды»; Б) «собаки»; В) «дойные коровы»; Г) все ответы верны.	ОПК-4
65.	В	Прямой маркетинг – это… А) визуальная презентация товара в магазине; Б) распространение образцов продукции; В) интернет, рассылка сообщений, телефон.	ОПК-4
66.	Б	Какую позицию следует выбрать организации, если она занимает второе место на рынке после лидера и у нее есть свободные ресурсы? А) оборонительную; Б) наступления; В) фланговую; Г) партизанские войны.	ОПК-4
67.	Б	Маркетинговые коммуникации используются для: А) снижения издержек обращения; Б) повышение заинтересованности потребителя в покупке товара; В) убеждение потребителя приобрести товар в настоящее время, не откладывая покупку на будущее; Г) предотвращение появления на рынке некачественного товара.	ОПК-4
68.	Б	Ремаркетинг связан:	ОПК-4

		А) с негативным (отрицательным) спросом; Б) снижающимся спросом; В) иррациональным спросом (спросом-заблуждением); Г) чрезмерным спросом (сверхспросом);	
69.	А	Производственная концепция: А) Совершенствование производства, рост продаж, максимизация прибыли. Б) Удовлетворение потребностей потребителей, интересов партнеров и государства в процессе их коммерческого и некоммерческого взаимодействия. В) Удовлетворение нужд и потребностей целевых рынков Г) Совершенствование потребительских свойств товара	ОПК-4
70.	Б	Концепция маркетинга взаимодействия: А) Совершенствование производства, рост продаж, максимизация прибыли. Б) Удовлетворение потребностей потребителей, интересов партнеров и государства в процессе их коммерческого и некоммерческого взаимодействия. В) Удовлетворение нужд и потребностей целевых рынков Г) Совершенствование потребительских свойств товара	ОПК-4
71.	Г	Товарная концепция: А) Совершенствование производства, рост продаж, максимизация прибыли. Б) Удовлетворение потребностей потребителей, интересов партнеров и государства в процессе их коммерческого и некоммерческого взаимодействия. В) Удовлетворение нужд и потребностей целевых рынков Г) Совершенствование потребительских свойств товара	ОПК-4
72.	Г	Брендинг –это.. А)Надписи на одежде; встречи с известными лицами; реклама тестирования; оформление и проведение контрактных церемоний Б)Почтовые каталоги; телемаркетинг; почта; покупки по электронной почте. В)Пресс-релизы; спонсорство; лоббирование; фирменные журналы и книги; годовые отчеты. Г)Упаковка; торговая марка; бренд; специализированные акции.	ОПК-4
73.	Б	Прямой маркетинг- это.. А)Надписи на одежде; встречи с известными лицами; реклама тестирования; оформление и проведение контрактных церемоний Б)Почтовые каталоги; телемаркетинг; почта;	ОПК-4

		покупки по электронной почте. В)Пресс-релизы; спонсорство; лоббирование; фирменные журналы и книги; годовые отчеты. Г)Упаковка; торговая марка; бренд; специализированные акции.	
74.	А	Методы экспертных оценок : А)Методы, которые основываются на опыте, интуиции и воображении, применяющиеся для количественного измерения явлений, для которых не существует других методов измерения (теория катастроф, метод коллективной генерации идей, метод «Дельфи»). Б)Расчет комплекса ценообразования, цены, рекламного бюджета, обоснование и выбор месторасположения, оценка конкурентоспособности продукта, АВС-анализ ассортимента по различным модификациям товаров, удовлетворяющих потребности различных сегментов рынка. В)Комбинирование детерминированных и вероятностных характеристик с целью изучения сложных рыночных процессов. Г) Представляют собой построение и анализ многомерных матриц для моделирования ситуаций и поведения участников рынка (SWOT-анализ, матрица «Мак-Кинза»).	ОПК-4
75.	Г	Матричные методы маркетингового анализа: А)Методы, которые основываются на опыте, интуиции и воображении, применяющиеся для количественного измерения явлений, для которых не существует других методов измерения (теория катастроф, метод коллективной генерации идей, метод «Дельфи»). Б)Расчет комплекса ценообразования, цены, рекламного бюджета, обоснование и выбор месторасположения, оценка конкурентоспособности продукта, АВС-анализ ассортимента по различным модификациям товаров, удовлетворяющих потребности различных сегментов рынка. В)Комбинирование детерминированных и вероятностных характеристик с целью изучения сложных рыночных процессов. Г) Представляют собой построение и анализ многомерных матриц для моделирования ситуаций и поведения участников рынка (SWOT-анализ, матрица «Мак-Кинза»).	ОПК-4
76.	Б	Стимулирование сбыта – это.. А) информация о товаре; Б) кратковременная мера поощрения продаж; В) платная форма представления товара. Г) нет правильного ответа	ОПК-4
77.	Б	Маркетинговые коммуникации используются	ОПК-4

		для: А) снижения издержек обращения; Б) повышение заинтересованности потребителя в покупке товара; В) убеждение потребителя приобрести товар в настоящее время, не откладывая покупку на будущее; Г) предотвращение появления на рынке некачественного товара.	
78.	В	Маркетинговая стратегия ориентации на потребителя: А) способствует главным образом достижению целей предприятия; Б) предполагает прежде всего качественное удовлетворение потребностей клиентов; В) делает знания и умения персонала важнейшим инструментом достижения успеха; Г) решает проблемы выживания предприятия.	ОПК-4
79.	Б	Согласно маркетинговой концепции для эффективного функционирования в условиях рыночной экономики предприятие должно стремиться к получению максимальной прибыли от своей деятельности за счет: А) максимального снижения издержек производства; Б) наилучшего удовлетворения спроса потребителей на производимые товары (услуги); В) все ответы верны; Г) правильного ответа нет.	ОПК-4
80.	А	Потребность — это: А) товар, который способен удовлетворить нужду потребителя; Б) количество денег, которое потребитель может использовать на покупку товара; В) недостаток чего-либо, воплощенный в конкретную форму; Г) все ответы верны.	ОПК-4
81.	23 дн	Определите, чему равна скорость продаж, если остаток готовой продукции на предприятии в начале года составлял – 70 т., объем выпуска продукции за год – 600 т., объем реализации за год – 630 т.?	ОПК-4
82.	продукта- рынка- ценовую	Маркетинг включает разработку _____ (определение вида и установление характеристик), анализ _____ (сегментация и позиционирование), _____стратегию и политику.	ОПК-4
83.	составной- реклама-услуг	_____частью маркетинга является _____ продукции или_____.	ОПК-4
84.	сбор - анализ -рынке	Маркетинговые исследования - это_____, классификация и _____информации о	ОПК-4

<table>
<tr><td></td><td></td><td>ситуации на _____: ценах, конкурентах, пользователях и других.</td><td></td></tr>
<tr><td>85.</td><td>человек – товару-потребности.</td><td>Потребитель – это_____, обладающий покупательной способностью, который, имея свои вкусовые претензии к _____или услуге, в условиях выбора и ограничений пытается удовлетворить свои_____</td><td>ОПК-4</td></tr>
<tr><td>86.</td><td>1-А, Г; 2-Б, В</td><td>Установить соответствие:<table><tr><td rowspan="2">1) Виды маркетинговых коммуникаций</td><td>А) Брендинг</td></tr><tr><td>Б) Матричные методы маркетингового анализа</td></tr><tr><td rowspan="2">2) Методы маркетингового анализа</td><td>В) Методы экспертных оценок</td></tr><tr><td>Г) Продакт- плейсмент</td></tr></table></td><td>ОПК-4</td></tr>
<tr><td>87.</td><td>1-А, 2-Б</td><td>Установить соответствие концепции маркетинга и главной цели:<table><tr><td>1) Производственная концепция</td><td>А) Совершенствование производства, рост продаж, максимизация прибыли</td></tr><tr><td>2) Товарная концепция</td><td>Б) Совершенствование потребительских свойств товара</td></tr></table></td><td>ОПК-4</td></tr>
<tr><td>88.</td><td>1-Б, 2-В, 3-А</td><td>Дайте верные определения<table><tr><td>1. PEST-анализ</td><td>А. Способ оценить сложившуюся ситуацию в бизнесе и перспективы ее развития, выявив четыре ключевых аспекта (Strengths – сильные стороны, Weaknesses – слабые стороны, Opportunities – возможности и Threats – угрозы).</td></tr><tr><td>2. SPACE-анализ.</td><td>Б. Анализ внешней среды предприятия, влияние макросреды на организацию за счет изучения отраслевых рыночных тенденций.</td></tr><tr><td>3.SWOT-анализ</td><td>В. Определение конкурентной позиции предприятия, продукции и финансовых возможностей.</td></tr></table></td><td>ОПК-4</td></tr>
<tr><td>89.</td><td>1-А, 2-Б</td><td>Установите соответствие вида маркетинговых коммуникаций и их инструментов:<table><tr><td>Результативный показатель</td><td>Факторы</td></tr></table></td><td>ОПК-4</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td><table><tr><td>1) Брендинг</td><td>А) Упаковка; торговая марка; бренд; специализированные акции.</td></tr><tr><td>2) PR</td><td>Б) Пресс-релизы; спонсорство; лоббирование; фирменные журналы и книги; годовые отчеты.</td></tr></table></td><td></td></tr>
<tr><td>90.</td><td>1-А, 2-Б</td><td>Установить соответствие между содержанием и видами конкурентных стратегий::<table><tr><td>Описание</td><td>Факторная модель</td></tr><tr><td>1) Стратегия следования за лидером</td><td>А) Означает копирование действий лидера.</td></tr><tr><td>2) Стратегия обхода конкурентов</td><td>Б) Предполагает выход на неконкурентные рынки.</td></tr></table></td><td>ОПК-4</td></tr>
<tr><td>91.</td><td>1-Б, 2-А, 3-В</td><td>Соотнесите конкурентные преимущества, основанные на нематериальных ресурсах по классификационным признакам:<table><tr><td>1) Конкурентные преимущества, основанные на интеллектуальных ресурсах</td><td>А) Преимущества в области технологии за счет обладания патентами, лицензиями и т.д.; имидж торговых марок; коммерческая тайна; базы данных и т.п.</td></tr><tr><td>2) Конкурентные преимущества, основанные на нематериальных активах</td><td>Б) Ноу-хау в области управления; мотивационные системы; репутация организации; организационная структура; лояльность персонала по отношению к интересам организации; новаторский дух.</td></tr><tr><td>3) Конкурентные преимущества, основанные на организационных ресурсах</td><td>В) Знания навыки и способности персонала; квалификация персонала; личные качества сотрудников.</td></tr></table></td><td>ОПК-4</td></tr>
<tr><td>92.</td><td>15%</td><td>Предприятие реализовало продукции 2000 шт. по цене 60 руб./шт. Себестоимость изделия 52 руб./шт. Уровень рентабельности продукции составит…</td><td>ОПК-4</td></tr>
<tr><td>93.</td><td>17тыс. шт.</td><td>Предприятие производит продукцию одного наименования. Цена изделия – 18 000 руб.,</td><td>ОПК-4</td></tr>
</table>

		средние переменные расходы составляют 9000 руб.; общие постоянные расходы 150 000 тыс.руб. Критический объем выпуска и реализации продукции в натуральном выражении составит:	
94.	13%	Предприятие реализовало продукции 2000 шт. по цене 60 руб./шт. Себестоимость изделия 52 руб./шт. Уровень рентабельности продаж составит…	ОПК-4
95.	80 дней	Определите, чему равна скорость продаж, если остаток готовой продукции на предприятии в начале года составлял – 75 т., объем выпуска продукции за год – 600 т., объем реализации за год – 615 т.?	ОПК-4
96.	9%	Определите, чему равен коэффициент ценовой эластичности спроса на зерно, если его цена в базисном году составляла 2,17 тыс. руб. за тонну, в отчетном – 2,35 тыс. руб., а объем спроса 5931 т и 9154 т соответственно.	ОПК-4
97.	306000тыс.руб	Предприятие производит продукцию одного наименования. Цена изделия – 18 000 руб., средние переменные расходы составляют 9000 руб.; общие постоянные расходы 150 000 тыс.руб. Критический объем выпуска и реализации продукции в денежном выражении составит:	ОПК-4
98.	Философией бизнеса	Маркетинг как дисциплина появился в двадцатом веке. С течением времени новое понятие приобрело широкую популярность – маркетинг стал_____, ориентированной на рынок, которая, соединившись с теорией управления, прочно закрепилась в бизнес-среде.	ОПК-4
99.	Сбыта	МАРКЕТИНГ (от англ. market – рынок, сбыт) обширная по своему спектру деятельность в сфере рынка товаров, услуг, ценных бумаг, осуществляемая в целях стимулирования _____товаров.	ОПК-4
100.	маркетинг-рынка	_____призван приспособить производство к требованиям _____.	ОПК-4

Шкала и критерии оценивания знаний, умений, навыков
по результатам проверки остаточных знаний по дисциплине

Шкала оценивания	Критерии оценки
«Зачтено»	Обучающийся выполнил 70 % и более заданий диагностической работы, сформированной из фонда оценочных средств для проверки остаточных знаний по дисциплине, что позволяет подтвердить достижение обучающимся планируемых результатов обучения по дисциплине в виде знаний, умений, навыков
«Не зачтено»	Обучающийся выполнил менее 70 % заданий диагностической работы, сформированной из фонда оценочных средств для проверки остаточных знаний по дисциплине, что не позволяет в полном объеме подтвердить достижение обучающимся планируемых результатов обучения по дисциплине в виде знаний, умений,

	навыков

Методические рекомендации обучающимся по подготовке к проверке отстаточных знаний по дисциплине

Одной из объективных форм контроля знаний обучающихся является проверка их остаточных знаний. Остаточные знания – это та часть изученного материала, которая достаточно долго остается в памяти. Обеспечение высокого уровня остаточных знаний следует рассматривать как главную цель учебного процесса, а сам этот уровень – как показатель конечных результатов совместной работы преподавателя и обучающегося. Остаточные (как и вообще любые) знания имеют в своей основе три компонента: запоминание материала, его понимание и умение применять в практической деятельности.

Выделяют четыре вида получаемых в процессе обучения сведений:

- подлежащие запоминанию и усвоению надолго (остаточные знания) – это активый запас знаний в последующей профессиональной деятельности и в жизни вообще;
- неизбежно забываемые, но оставляющие следы в запасниках сознания и легко восстанавливаемые в случае необходимости – это пассивный запас знаний, являющийся в определенной степени резервом активного запаса;
- запоминаемые на короткое время и необходимые для обеспечения усвоения других материалов курса (вспомогательные знания);
- знания, выполняющие те же функции, что и предыдущие, но по отношению к материалам других дисциплин.

Подготовка к проверке остаточных знаний заключается в установлении сроков ее проведения, в выборе объектов и форм проверки, в составлении вопросов для студентов.

Наиболее удобная форма проверки – проведение письменной контрольной работы либо письменные (интерактивные) ответы на вопросы тестов, соответствующих специфике дисциплины. Оптимальным является применение тестов в сочетании с другими формами контроля. Это обеспечивает максимально объективные оценки, как усвоению содержания обучения, так и мыслительной деятельности обучающегося.

Вопросы для проверки остаточных знаний составляются заблаговременно ведущим преподавателем по дисциплине. Количество и характер вопросов должны быть такими, чтобы на них можно было ответить в оптимальные сроки. Вопросы для проверки остаточных знаний должны существенно отличаться от вопросов к билетам для промежуточной аттестации. Во-первых, в отличие от экзаменов и зачетов проверка остаточных знаний предусматривает выявление данных в укрупненном виде, без деталей и точных количественных характеристик. Во-вторых, для того чтобы создать условия для более полного проявления обучающимися своих знаний, следует, по возможности, избавлять их от необходимости вспоминать то, что помнить не обязательно, а основные усилия направлять на раскрытие понимания соответствующих вопросов.

Подготовка обучающихся к проверке остаточных знаний по дисциплине включает в себя повторение лекционного материала по дисциплине, изучение нормативно-правовых актов и рекомендованной литературы по дисциплине

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Департамент координации деятельности организаций
в сфере сельскохозяйственных наук
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Волгоградский государственный аграрный университет»
Факультет прикладной экономики и управления

УТВЕРЖДАЮ
Декан факультета прикладной экономики и управления
_____ Н.Н. Балашова
26 апреля 2024 г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ ВОЛГОГРАДСКИЙ ГАУ
СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП
Кому выдана: ФГБОУ ВО "Волгоградский ГАУ"
Сертификат: № 62779b0bd0def72831f4306ac8254e13
Владелец: Балашова Наталья Николаевна
Действителен: с 30.06.2025 по 23.09.2026

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

_____ Б1.О.11 Менеджмент качества и конкурентоспособность туристских услуг
индекс и наименование дисциплины

Кафедра ____Менеджмент и логистика в АПК_____
наименование кафедры

Уровень высшего образования _____*магистратура* _____
бакалавриат / специалитет / магистратура

Направление подготовки (специальность) 43.04.02 Туризм
шифр и наименование направления подготовки (специальности)

Направленность (профиль) _____
«Стратегическое управление в индустрии гостеприимства»
наименование направленности (профиля) программы

Форма обучения _____*очная / заочная*_____
очная / очно-заочная / заочная

Год начала реализации образовательной программы *2024*

Волгоград
2025

Автор:

доцент		О.М. Земскова
должность	*подпись*	*инициалы фамилия*

Оценочные материалы по дисциплине согласованы с руководителем основной профессиональной образовательной программы высшего образования по направлению подготовки /специальности 43.04.02 Туризм

шифр и наименование направления подготовки / специальности

направленность (профиль) «Стратегическое управление в индустрии гостеприимства»

наименование направленности (профиля) подготовки

Заведующий кафедрой		Е.В. Токарева
должность	*подпись*	*инициалы фамилия*

Оценочные материалы по дисциплине обсуждены и одобрены на заседании кафедры «Менеджмент и логистика в АПК»

наименование кафедры

Протокол № 9 от 15.04.2025г.

Заведующий кафедрой		А.А. Карпова
	подпись	*инициалы фамилия*

Оценочные материалы по дисциплине обсуждены и одобрены на заседании методической комиссии факультета прикладной экономики и управления

наименование факультета

Протокол № 8 от 24.04.2025 г.

Председатель методической комиссии факультета		Т.В. Даева
	подпись	*инициалы фамилия*

1 ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОЦЕНКИ УРОВНЯ ПОДГОТОВЛЕННОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ К ИЗУЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Тестовые задания для оценки уровня подготовленности обучающихся к изучению дисциплины

1. Период времени от зарождения идеи, создания и распространения новшества и до его использования принято называть:
+а) жизненный цикл инновации
-б) жизненный период инновации
-в) инвестиционный период новшества
-г) срок окупаемости

2. Жизненный цикл продукта включает четыре стадии:
+а) исследование, разработка, изготовление, реализация, потребление
-б) маркетинг, проектирование, производство, потребление
-в) разработка, производство, потребление, утилизация
-г) логистика

3. Система взаимосвязанных целей и программ их достижения, представляющих собой комплекс НИОКР, организационных, финансовых и других мероприятий, – это:
-а) стратегическое планирование
+б) инновационный проект
-в) инновационный менеджмент
-г) верны все ответы

4. Отметьте вид конкуренции, который должны учитывать научно-технические организации:
-а) конкуренция в доходах
-б) конкуренция в расходах
+в) конкуренция с зарубежными технологиями
-г) конкуренция с научно- техническими организациями другого профиля

5. Процесс передачи технологий от одного подразделения организации к другому – это:
-а) квазивнутренний трансферт
+б) внутренний трансферт
-в) внешний трансферт
-г) совместный трансферт

6.Что относится к элементам микросреды маркетинга?
+ а) взаимоотношения предприятия с поставщиками, посредниками, клиентами, конкурентами
- б) взаимоотношения предприятия с государством
- в) взаимоотношения предприятия с налоговыми органами
-г) верны все ответы

7.Какую цель может иметь рекламное обращение к целевой аудитории
- а) привлечь внимание
- б) удержать интерес
+ в) все ответы правильные
-г) верны все ответы

8. Схема одноуровневого маркетингового канала
+ а) производитель – потребитель
- б) производитель - оптовый торговец – мелкооптовый торговец – розничный торговец – потребитель
- в) все ответы не верны

9. Схема многоуровневого маркетингового канала
- а) производитель – потребитель
+ б) производитель - оптовый торговец – мелкооптовый торговец – розничный торговец – потребитель
- в) производитель – розничный продавец- потребитель
-г) все ответы не верны

10. К инструментам маркетинга относятся:
-а) приемы продвижения и выгодной реализации товаров
-б) методы изучения вкусов потребителей
+в) способы, приемы и методы, которые обеспечивают информацией маркетинговые исследования
-г) все ответы не верны

Шкала и критерии оценивания знаний, умений, навыков,
необходимых для изучения дисциплины

Шкала оценивания	Критерии оценки
«Зачтено»	Обучающийся дал 50 % и более правильных ответов на тестовые задания. Обучающийся отвечает минимальным требованиям к «входным» знаниям, умениям, навыкам, необходимым для изучения дисциплины
«Не зачтено»	Обучающийся дал менее 50 % правильных ответов на тестовые задания. Обучающийся не отвечает минимальным требованиям к «входным» знаниям, умениям, навыкам, необходимым для изучения дисциплины

Методические рекомендации обучающимся по подготовке к тестированию.

Подготовка к тестированию требует от обучающегося не только повторения пройденного материала на аудиторных занятиях, но поиска и анализа материала, выданного на самостоятельное изучение. При подготовке к данному виду тестирования обучающимся необходимо повторить материал лекционных и практических (семинарских) занятий по отмеченным преподавателем дисциплинам.

Тесты – это вопросы или задания, предусматривающие конкретный, краткий, четкий ответ на имеющиеся эталоны ответов. При подготовке к тестированию, обучающемуся необходимо:

– готовясь к тестированию, проработайте учебный материал по дисциплине, проконсультируйтесь с преподавателем по вопросу выбора учебной литературы;

– четко выясните все условия тестирования заранее, а именно: сколько тестов будет предложено, сколько времени отводится на тестирование, какова система оценки результатов и т. п.;

– приступая к работе с тестами, внимательно и до конца прочтите вопрос и предлагаемые варианты ответов, выберите правильные (их может быть несколько), на отдельном листке ответов выпишите цифру вопроса и буквы, соответствующие правильным ответам;

– в процессе решения желательно применять несколько подходов в решении задания, что позволяет максимально гибко оперировать методами решения, находя каждый раз оптимальный вариант;

– если встретили чрезвычайно трудный вопрос, не тратьте много времени на него, переходите к другим тестам, вернитесь к трудному вопросу в конце;

– обязательно оставьте время для проверки ответов, чтобы избежать механических ошибок.

2 ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Тестовые задания

Тема 2. Объекты, субъекты, принципы, функции УКП/У.

1.Укажите определение качества, которое стандартизовано в международной практике:
-а) качество это степень соответствия совокупности присущих характеристик объекта требованиям
-б) совокупность свойств и характеристик продукции, обусловливающих ее пригодность удовлетворять определенные потребности в соответствии с назначением
-в) совокупность свойств и характеристик продукции или услуг, которые придают им способность удовлетворять потребности в соответствии с назначением
2.Менеджмент качества связан:
-а) только с производственными подразделениями компании
-б) со всей системой управления компании
-в) с внешними поставщиками компании
-г) с потребителями
3.В менеджменте качества участвуют:
-а) все службы и подразделения компании
-б) только служба менеджмента качества
-в) руководство компании и служба менеджмента качества
-г) производственные подразделения
4.Какой из нижеперечисленных тезисов не верен. Внедрение методов TQM требует:
-а) вовлечение и обучение всего персонала
-б) мониторинга поставщиков и качества их продукции
-в) смены персонала компании
-г) мотивация персонала
5.Роль руководства компании в TQM:
-а) руководители сосредоточены в первую очередь на вопросах общего менеджмента
-б) эффективность TQM в первую очередь определяется руководством компании
-в) эффективность TQM зависит от службы менеджмента качества в компании
-г) руководители сосредоточены на выработке стратегии организации
6.Затраты на качество – это:
-а) затраты, которые нужно понести, чтобы обеспечить удовлетворенность потребителя
-б) затраты, которые приходится нести, чтобы исправить дефекты продукции
-в) затраты на организацию подразделений по управлению качеством
-г) все затраты которые нужно понести, чтобы произвести продукцию
7.Какая из функций не является функцией менеджмента качества:
-а) надзор за полнотой контроля качества
-б) участие в проведении приемочного контроля
-в) обучение персонала в области качества
-Г) обучение персонала, переквалификация
8.Понятие «ИСО серии 9000» представляет собой:
-а) международные стандарты системы управления качеством продукции
-б) международную систему проверки качества продукции
-в) систему сертификации продукции
-г) отечественную систему качества продукции
9.«Звезда качества» не включает:
-а) систему мотивации
-б) систему взаимоотношений с поставщиками
-в) систему взаимоотношений с инвесторами
-г) систему повышением квалификации персонала
10.В менеджменте качества участвуют:
-а) все службы и подразделения компании

-б) только служба менеджмента качества
-в) руководство компании и служба менеджмента качества
-г) производственные подразделения

Шкала и критерии оценивания знаний, умений, навыков
по результатам выполнения тестовых заданий

Шкала оценивания	Критерии оценки
(3 балла)	81-100 % правильных ответов
(2 балла)	51-80 % правильных ответов
(1 балл)	31-50 % правильных ответов
(0 баллов)	0-30 % правильных ответов

Методические рекомендации обучающимся по выполнению тестовых заданий

Подготовка к контрольным мероприятиям требует от обучающегося не только повторения пройденного материала на аудиторных занятиях, но поиска и анализа материала, выданного на самостоятельное изучение. При подготовке к тестированию обучающимся необходимо повторить материал лекционных и практических (семинарских) занятий по отмеченным преподавателем темам.

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при ответе во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне от 0-3. Критерием оценивания при проведении тестирования, является количество правильных ответов, которые дал студент на вопросы теста.

Вопросы для подготовки к выступлению на семинаре

Тема 3. Этапы жизненного цикла продукции (услуги).

1.Петля качества.

2.Цикл Деминга.

3. Управление качеством на предпроизводственной, производственной, послепроизводственоой стадиях жизненного цикла продукции (услуги).

Тема 4. Международные и национальные стандарты в области управления качеством.

1.Понятие стандартов и стандартизации: международный стандарт; национальный стандарт; отраслевой стандарт; стандарт предприятия;

2.технический регламент;

3.общероссийские классификаторы технико-экономической и социальной информации;

4.международные стандарты ИСО 9000.

5.Управление качеством туристских услуг: нормативно-правовые аспекты

Шкала и критерии оценивания знаний, умений, навыков
по результатам выступления на семинаре

Шкала оценивания	Критерии оценки
«Отлично» (3 балла)	Полные ответы. Точное раскрытие поставленных вопросов. Свободное владение понятийно-категориальным аппаратом и терминологией соответствующей темы. Логически корректное и убедительное изложение ответа
«Хорошо» (2 балла)	Неполные ответы на поставленные вопросы, но большая часть материала изложена (отражена). Умение пользоваться понятийно-категориальным аппаратом и терминологией соответствующей темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа
«Удовлетворительно» (1 балл)	Неточное раскрытие поставленных вопросов. Затруднения с использованием понятийно-категориального аппарата и терминологии соответствующей темы. Присутствует стремление логически определенно и последо-

	вательно изложить ответ
«Неудовлетворительно» (0 баллов)	Поставленные вопросы не раскрыты либо содержание ответа не соответствует сути вопроса. Неумение использовать понятийно-категориальный аппарат и терминологию соответствующей темы. Отсутствие логической связи в ответе.

Методические рекомендации обучающимся по подготовке к выступлению на семинаре:

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при выступлении на семинаре во время проведения текущего контроля определяется оценкой: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и баллами от 0-3. Критериями оценивания при проведении устного опроса является демонстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умение применять полученные знания на практике.

Темы докладов (сообщений)

Тема 5. Современная концепция менеджмента качества.

1.Сущность и основные составляющие систем качества.
2. Последовательность разработки и внедрения СМК.
3. Документация системы менеджмента качества.
4. Функции службы качества.
5. Концепция системы управления качеством туристских услуг региона.

Тема 6. Проверка систем качества: планирование, программа проведения, корректирующие действия.

1.Внутрифирменное планирование качества продукции (услуги) планирование внедрения системы управления качеством в организации;
2. планирование кадрового обеспечения повышения качества продукции (услуги);
планирование качества продукции (услуги) в договорах и контрактах.
3. Оперативное управление.
4. Организация контроля качества продукции (услуги).
5. Оценка степени пространственной неравномерности территорий.
6. Механизм преодоления пространственных различий и повышения качества туристских услуг

Шкала и критерии оценивания знаний, умений, навыков
по результатам сделанных докладов (сообщений)

Шкала оценивания	Критерии оценки
«Отлично» (5 баллов)	Обозначена проблема и обоснована ее актуальность. Сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция. Выводы сформулированы. Тема раскрыта полностью. Работа выполнена творчески, самостоятельно. Соблюдены требования к оформлению работы. Представление доклада (сообщения) имело мультимедийное сопровождение. Даны правильные ответы на дополнительные вопросы.
«Хорошо» (4 балла)	Основные требования к докладу (сообщению) и его представлению в целом выполнены, но при этом допущены отдельные недочеты. Обозначена проблема и обоснована ее актуальность. Сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему, однако не изложена собственная позиция. Выводы сформулированы. Работа выполнена самостоятельно. В целом соблюдены требования к оформлению работы. Представление доклада (сообщения) имело мультимедийное сопровождение. Даны неточные ответы на дополнительные вопросы.
«Удовлетворительно» (2 балла)	Имеются существенные отступления от требований к докладам (сообщениям). Тема освещена частично. Имеются неточности в изложении материала. Отсутствует логическая последовательность в суждениях. Допущены фактические ошибки в содержании доклада (сообщения) или при ответе на до-

	полнительные вопросы. Отсутствуют выводы. Имеются недостатки в оформлении работы. Представление доклада (сообщения) было без мультимедийного сопровождения.
«Неудовлетворительно» (0-1 балла)	Тема доклада (сообщения) не раскрыта. Обнаруживается существенное непонимание проблемы. Работа выполнена несамостоятельно. Представление доклада (сообщения) было без мультимедийного сопровождения. Доклад не предоставлен.

Методические рекомендации обучающимся по подготовке докладов (сообщений)

Требования, предъявляемые к элементам учебного курса, разработаны на основе требований, предъявляемых к учебно-методическим материалам. Рекомендуемый объем теоретического материала, приходящегося на одну тему - не более 2 стр. (шрифт Times New Roman, 12 кегль, однострочный интервал, отступ – 1,25 см; выравнивание текста – по ширине; размер полей: левое – 3 см, верхнее – 2 см, нижнее – 2 см, правое – 1,5 см.). Работа может быть выполнена и в рукописном варианте, но текст должен быть написан аккуратно, разборчиво, четким почерком, без сокращений слов и предложений.

Оценки за выполненное задание выставляются по результатам выступления с докладом (сообщением): «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно». Оценка задания – анализа конкретной темы – осуществляется по следующим критериям (в скобках приведен коэффициент значимости критерия в итоговой оценке задания): 1. адекватность и содержательная сложность анализируемого материала (2); 2. глубина и полнота анализа, использование психологических теорий, терминов и фактов (1); 3. структурированность проведенного анализа (1); 4. ясность и четкость изложения (1).

Вопросы для коллоквиума

Раздел 1. Инструментарий управления качеством

1. Понятие качества.
2. Значение повышения качества.
3. Качество как объект управления.
4. Становление и развитие менеджмента качества.
5. Взаимосвязь общего менеджмента и менеджмента качества.
6. Основные этапы развития систем качества.
7. Понятие системы качества как совокупность организационной структуры, распределения ответственности, процессов, процедур и ресурсов, обеспечивающая общее управление качеством.
8. Качество и заинтересованные стороны.
9. Понятие надежности, времени безотказной эксплуатации, ремонтопригодности продукта, вероятности безотказной работы.
10. Социально-психологические методы управления качеством.
11. Экономические методы управления качеством.
12. Организационно -технологические методы управления качеством.
13. Статистические методы управления качеством.
14. «14 пунктов» программы Деминга.
15. «Семь смертельных болезней» программы Деминга.
16. Особенности Японского менеджмента качества.
17. Основные положения программ БИП, КАНАРСПИ, КС УКП.
18. Международные организации по стандартизации и качеству продукции.

Раздел 2 Специальные вопросы управления качеством и информационной средой предприятия

19. Современная концепция менеджмента качества и IT.
20. Проблемы внедрения TQM (ИСО) на российских предприятиях.
21. Сущность и основные составляющие систем качества. Последовательность разработки и внедрения СМК.
22. Документация системы менеджмента качества.
23. Функции службы качества организации. Информационная система для TQM.
24. Понятие информационной системы TQM.
25. Группы требований современных стандартов качества при применении ИТ. Качество и IT.
26. Значение структурирования функции качества (СФК).
27. Текущее управление качеством.
28. Контроль качества.
29. Контроль качества продукции.
30. Формулировка требований к качеству.
31. Управление качеством на предпроизводственных стадиях жизненного цикла.
32. Управление качеством на стадии реализации.
33. Управление качеством на стадии потребления.
34. Этапы формирования и виды затрат на качество продукции.
35. Информационная база анализа затрат на качество продукции.
36. Методы анализа затрат на качество продукции.
37. Анализ брака и потерь от брака.
38. Экономическая эффективность управления затратами на обеспечение качества на предприятиях АПК.
39. Стимулирование улучшения качества.
40. Борьба с нарушениями качества.

Шкала и критерии оценивания знаний, умений, навыков
по результатам коллоквиума

Шкала оценивания	Критерии оценки
«Зачтено»	Полные ответы. Точное раскрытие поставленных вопросов. Свободное владение понятийно-категориальным аппаратом и терминологией соответствующего раздела. Логически корректное и убедительное изложение ответа.
«Не зачтено»	Поставленные вопросы не раскрыты либо содержание ответа не соответствует сути вопроса. Неумение использовать понятийно-категориальный аппарат и терминологию соответствующего раздела. Отсутствие логической связи в ответе.

Методические рекомендации обучающимся по подготовке к коллоквиуму.

Коллоквиум представляет собой средство контроля усвоения учебного материала темы или раздела дисциплины, организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя с обучающимися. Целью коллоквиума является формирование у обучающегося навыков анализа теоретических проблем на основе самостоятельного изучения учебной и научной литературы. На коллоквиум выносятся, как правило, наиболее крупные и проблемные теоретические вопросы. От обучающегося требуется:

- владение изученным в ходе учебного процесса материалом, относящимся к рассматриваемой проблеме;

- знание разных точек зрения, высказанных в современной литературе по соответствующей проблеме, умение сопоставлять их между собой;

- наличие собственного мнения по обсуждаемым вопросам и умение его аргументировать.

Коллоквиум – это не только форма контроля, но и метод углубления, закрепления знаний обучающихся, так как в ходе собеседования преподаватель разъясняет сложные вопросы, возникающие у обучающегося в процессе изучения учебного материала. Однако коллоквиум не кон-

сультация и не экзамен. Его задача добиться глубокого изучения отобранного материала, пробудить у обучающегося стремление к чтению дополнительной литературы. Зачет завершает изучение определенного учебного курса и должен показать умение обучающегося использовать полученные знания в ходе подготовки и сдачи коллоквиума при ответах на зачете. Коллоквиум может проводится в устной или письменной форме Подготовка к коллоквиуму предполагает несколько этапов. Подготовка к коллоквиуму начинается с установочной консультации преподавателя, на которой он разъясняет развернутую тематику проблемы, рекомендует литературу для изучения, объясняет процедуру проведения коллоквиума. Как правило, на самостоятельную подготовку к коллоквиуму, обучающемуся отводится 2-3 недели. Подготовка включает в себя изучение рекомендованной литературы и конспектирование важнейших источников. Коллоквиум проводится в форме индивидуальной беседы преподавателя с каждым обучающимся или беседы в небольших группах (3-5 человек). Обычно преподаватель задает несколько кратких конкретных вопросов, позволяющих выяснить степень добросовестности работы с литературой, контролирует конспект. Далее более подробно обсуждается какая-либо сторона проблемы, что позволяет оценить уровень понимания. Проведение коллоквиума позволяет обучающемуся приобрести опыт работы над первоисточниками, что в дальнейшем поможет с меньшими затратами времени работать над литературой при подготовке к зачету.

3 ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОЦЕНКИ ВЫПОЛНЕННЫХ КУРСОВЫХ РАБОТ, КУРСОВЫХ ПРОЕКТОВ, РАСЧЕТНО-ГРАФИЧЕСКИХ РАБОТ, РЕФЕРАТОВ, КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Задания для выполнения контрольной работы

Вариант 1

1. Значение повышения качества: как фактор повышения уровня жизни, экономической, социальной и экологической безопасности
2. Сертификация продукции: сущность, необходимость ее применения, уровни
3. Эволюция подходов к менеджменту качества
4. Информационные технологии в менеджменте качества

Вариант 2

1. Качество как фактор успеха предприятия: взаимосвязь качества и конкурентоспособности продукции.
2. Затраты на качество продукции: базовые, дополнительные, брак и его исправление.
3. Разработки и внедрения системы менеджмента качества (СМК) на предприятии: организационная структура, обязанности и полномочия персонала, ресурсы, рабочие процедуры.
4. Использование компьютерных технологий для поддержки деятельности служб качества.

Вариант 3

1. Конкурентоспособность и качество: виды конкуренции, факторы конкурентоспособности организации, анализ конкурентоспособности продукции.
2. Этапы формирования и виды затрат на качество продукции.
3. Процессный подход в управлении качеством.
4. Опыт управления качеством в США. Ведущие ученые в области качества. Характеристика особенностей американского управления качеством.

Вариант 4

1. Разработка систем качества на предприятиях: сущность и основные составляющие систем.
2. Взаимосвязь качества и эффективности.
3. Документационное обеспечение управления качеством: уровни, содержание.
4. Информационная база анализа затрат на качество продукции

Вариант 5

1. Взаимосвязь общего менеджмента и менеджмента качества. Пути развития общего менеджмента и менеджмента качества.
2. Декларирование соответствия: варианты декларирования, доказательные материалы.
3. Японский опыт управления качеством. Ведущие ученые в области качества. Характеристика особенностей японского управления качеством.
4. Сущность и содержание стандартизации.

Вариант 6

1. Статистические методы управления качеством: цель, характеристика «семи инструментов качества».
2. Подтверждение соответствия: формы, сущность и содержание.
3. Сертификация систем качества: цель, теоретические основы.
4. Европейский опыт управления качеством. Характеристика особенностей управления качеством применяемые в европейских странах.

Вариант 7

1. Экономические методы управления качеством: цель, сущность и содержание страховой защиты, материального поощрения, экономические санкции.
2. Брак: понятие, показатели, рекламации, ответственность за некачественную продукцию.
3. Порядок сертификации продукции в РФ: органы, процедуры и исполнители.
4. Кружки качества И.Каору. Цель создания и значение.

Вариант8

1. Организационно-технологические методы управления качеством. Содержание методов функционально стоимостного анализа (ФСА), структурирования функций качества (СФК).
2. Ответственность за продукцию ненадлежащего качества: экономическая, социальная и правовая.
3. Особенности управления качеством продукции (услуг) на предприятиях сервиса.
4. Автоматизированная информационная поддержка систем менеджмента качества соответствующих требованиям МС ИСО 9000.

Вариант 9

1. Социально-психологические особенности организации управления качеством: квалификационные, физиологические, психологические характеристики работника, система обучения и мотивации персонала.
2. Техническое регулирование: сущность, составляющие технического регламента.
3. Функции службы качества организации.
4. Сущность корпоративной интегрированной системы менеджмента (КИСМ)

Вариант 10

1. Опыт управления качеством в России: системы БИП, КАНАРСПИ и др.
2. Цикл Э. ДемингаPDCA (план, реализация, проверка, исправление): сущность, содержание составляющих.
3. Управление качеством на предпроизводственной, производственной, послепроизводственной стадиях жизненного цикла продукции/услуги.
4. Проверка систем качества: планирование, программа проведения, корректирующие действия.

Шкала и критерии оценивания знаний, умений, навыков
по результатам выполненной контрольной работы

Шкала оценивания	Критерии оценки

«Зачтено»	Основная часть работы демонстрирует большое количество прочитанных автором работ. Вся необходимая информация проанализирована, вычленена, логически структурирована. Оформление работы соответствует требованиям, библиография, приложения оформлены на отличном уровне.
«Не зачтено»	Скупое основное содержание указывает на недостаточное число прочитанной литературы. В работе наблюдается отсутствие ссылок, плагиат, не выдержан стиль, неадекватное использование терминологии. По оформлению наблюдается ряд недочётов: не соблюдены основные требования, а библиография с приложениями содержат много ошибок.

Методические рекомендации обучающимся по выполнению контрольной работы

Контрольная работа является одной из форм самостоятельной работы обучающихся заочной формы обучения по освоению учебного материала.

Приступать к выполнению контрольной работы следует после изучения теоретического материала. Контрольная работа выполняется на компьютере, распечатывается на бумаге формата А4, параметры: поля - левое -3 см, правое - 1,5 см, верхнее и нижнее - 2 см., шрифт TNR, выравнивание по ширине, интервал - 1,5, шрифт 14, абзацный отступ - 1,25. Объем не должен превышать 18 листов. В работе должны быть указаны названия всех вопросов. Страницы необходимо пронумеровать, должны быть оставлены поля для замечаний преподавателя, вопросы выделить в тексте работы, а их названия продублировать (с указанием номера вопроса по заданию). В конце работы привести список использованной литературы (не менее 5 источников). Работу нужно подписать и поставить дату ее выполнения. Собеседование по контрольной работе проводится на экзаменационной сессии, по графику работы преподавателя. Контрольная работа, выполненная по неправильно выбранному варианту, возвращается без проверки.

Задания по контрольной работе выдаются индивидуально каждом обучающемуся. Тему и вариант контрольной работы студент определяет по приведенной ниже таблице.

Номера вариантов контрольного задания

Предпоследняя цифра шифра	Последняя цифра шифра									
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0
1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1
2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2
3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3
4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4
5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5
6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6
7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7
8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8
9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9

4 ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Типовые контрольные задания
для оценки сформированности компетенций в результате изучения дисциплины

Код и наименование компетенции	№ вопроса / задания для проверки уровня обученности		
	Знать	Уметь	Владеть
ОПК-3 Способен разрабатывать и внедрять системы управления качеством услуг в сфере туризма	1-30	1-13	1-7

Вопросы / Задания для проверки уровня обученности ЗНАТЬ

1. Понятие качества.
2. Значение повышения качества.
3. Качество как объект управления.
4. Становление и развитие менеджмента качества.
5. Взаимосвязь общего менеджмента и менеджмента качества.
6. Основные этапы развития систем качества.
7. Понятие системы качества как совокупность организационной структуры, распределения ответственности, процессов, процедур и ресурсов, обеспечивающая общее управление качеством.
8. Качество и заинтересованные стороны.
9. Понятие надежности, времени безотказной эксплуатации, ремонтопригодности продукта, вероятности безотказной работы.
10. Социально-психологические методы управления качеством.
11. Экономические методы управления качеством.
12. Организационно -технологические методы управления качеством.
13. Статистические методы управления качеством.
14. «14 пунктов» программы Деминга.
15. «Семь смертельных болезней» программы Деминга.
16. Особенности Японского менеджмента качества.
17. Международные организации по стандартизации и качеству продукции.
18. Современная концепция менеджмента качества и IT.
19. Проблемы внедрения TQM (ИСО) на российских предприятиях.
20. Сущность и основные составляющие систем качества. Последовательность разработки и внедрения СМК.
21. Функции службы качества организации. Информационная система для TQM.
22. Понятие информационной системы TQM.
23. Группы требований современных стандартов качества при применении ИТ. Качество и IT.
24. Значение структурирования функции качества (СФК).
25. Контроль качества.
26. Управление качеством на предпроизводственных стадиях жизненного цикла.
27. Управление качеством на стадии реализации.
28. Управление качеством на стадии потребления.
29. Этапы формирования и виды затрат на качество продукции.
30. Информационная база анализа затрат на качество продукции.

Вопросы / Задания для проверки уровня обученности УМЕТЬ

1. Распределите деятельность предприятия по качеству по вертикали сверху вниз по уровням:
Высший (1); контролирующий уровень отделов (2); исполнительный (3); контролирующий уровень подразделений (4)

Ответ: 1-1; 2-2;3-3; 4-4

2. Укажите соответствие термина и его определения:

1. аккредитация	А. способствует завоеванию места на рынке
2. добровольная сертификация	Б. официальное признание компетентности физического или юридического лица выполнять работы в определенной области
3. обязательная сертификация	В. дает право допуска на рынок
4. петля качества	Г. это замкнутая последовательность мер, определяющих качество товара или процессов на этапах их производства и эксплуатации

Ответ: 1-Б;2-В;3-А

3. Установить соответствие между показателями и их свойствами качества:

1. единичные	А. оценивают качество
2. комплексные	Б. характеризуют только 1 свойство продукции
3. определяющие	В. характеризуют совокупность нескольких свойств продукции
4. интегральные	Г. выражаются через соответствующую сумму экономических или технических показателей

Ответ: 1-Б, 2-В, 3-А, 4-Г

4. Установите соответствие термина и его определения:

1. управление качеством	А. часть менеджмента качества, направленная на выполнение требований к качеству
2. улучшение качества	Б. часть менеджмента качества, направленная на увеличение способности выполнить требования к качеству
3. планирование качества	В. часть менеджмента качества, направленная на установление целей в области качества и определяющая необходимые операционные процессы жизненного цикла продукции и соответствующие ресурсы для достижения целей в области качества
4. обеспечение качества	Г. часть менеджмента качества, направленная на создание уверенности, что требования к качеству будут выполнены

Ответ: 1-А;2-Б;3-В 4-Г

5. Установите соответствие термина и его определения:

1. управление качеством	А. определяется как часть менеджмента качества, направленная на выполнение требований к качеству
2. обеспечение качества	Б. формируется как совокупность планируемых и систематически проводимых мероприятий, необходимых для создания достаточной уверенности в том, что продукция или услуга удовлетворяет установленным требованиям к качеству
3. политика качества	В. содержит основные направления и задачи организации в области качества, официально сформулированные высшем руководством
4. аудит качества	Г. систематический, независимый документированный процесс получения фактов или другой информации в целях определения

	степени соответствия качества продукции

Ответ: 1-А;2-Б 3-В; 4-Г

6. Установите соответствие термина и его определения:

1. фаза отбраковки	А. 70-егг. XX в. -80-е гг. XX в
2. фаза контроля качества	Б. 1924 г.
3. фаза управления качеством	В. 50-е гг. XX в. -60-егг. XX в
4. фаза менеджмента качества	Г. с 90-х г. XX в. до настоящего времени.
5. фаза планирования качества	Д. 30-е гг. XX в.

Ответ: 1-Б; 2-Д;3-В;4-А;5-Г

7. Определите соответствие:

1. ориентация на потребителя	А. лидеры устанавливают единые цели и пути их достижения в организации. они создают среду, в которой работники могут быть полностью вовлечены в достижение целей организации.
2. лидирующая роль руководства	Б. работники всех уровней составляют основу организации. вовлечение их в достижение целей позволяет использовать их способности на пользу организации.
3. вовлечение работников	В. организация зависит от своих потребителей, поэтому нужно понимать настоящие и будущие потребности потребителя, выполнять его требования и стремиться превзойти ожидания
4 процессный подход	Г. желаемый результат достигается более эффективно, если надлежащими ресурсами и видами деятельности управляют как процессам

Ответ: 1-В; 2-А 3-Б 4-Г

8. Установите соответствия между понятиями и их определениями:

1. дефект	А. не выполнение требования, связанной с предполагаемым или установленным использованием
2. компетентность	Б. класс, сорт, категория или разряд, присвоенные различным требованиям к качеству продукции, процессов или систем, имеющих то же функциональное применение.
3. градация	В. выраженная способность применять свои знания и умения
4. надежность	Г. свойство объекта выполнять заданные функции, сохраняя во времени значения установленных эксплуатационных показателей в заданных пределах, соответствующих заданным режимам и условиям использования, технического обслуживания, ремонтов, хранения и транспортирования

Ответ: 1 - А, 2 - В, 3 – Б,4-Г.

9. Установите соответствия между понятиями и их определениями:

1. власть	А. поведение руководителя, что меняет отношение подчиненных к нему
2. влияние	Б. способность вести за собой
3. лидерство	В. способность и возможность менеджера влиять на деятельность и поведение рабочих
4. обычаи	Г. общепринятые повторяющиеся социальные действия, что становятся обычными.

Ответ: 1-В;2-А;3-В;4-Г

10. Установите соответствия между понятиями и их определениями:

1. квалиметрия	А. отрасль науки, изучающая и реализующая методы количественной оценки качества продукции.
2. метрология	Б. наука об измерениях, методах и средствах обеспечения их единства и способах достижения точности
3. измерение	В. совокупность действий, имеющих целью определить значение количественных характеристик
4. бенчмаркинг	Г. изучение и внедрение методов управления успешно работающих организаций путем сравнения с ними собственной организации (после обнаружения ее слабых сторон

Ответ: 1 - А, 2 - Б, 3 – В, 4-Г

11.Установите соответствия между понятиями и их определениями:

1. сертификация	А. это документ, изданный по правилам системы сертификации, сообщающий, что обеспечивается необходимая уверенность в том, что должным образом идентифицированная продукция соответствует конкретному стандарту
2. стандартизация	Б. действие, проводимое с целью подтверждения с необходимой достоверностью соответствия продукции конкретным стандартам, техническим условиям и выдачи соответствующего документа
3. сертификат соответствия	В. деятельность по установлению правил и характеристик в целях их добровольного многократного использования, направленная на достижение упорядоченности в сферах производства и обращения продукции и повышение конкурентоспособности продукции, работ или услуг
4.соответствие	Г. выполнение требования

Ответ:1 - Б, 2 - В, 3 – А, 4-Г

12. Установите соответствия между понятиями и их определениями:

1. миссия	А. итоги непосредственного взаимодействия поставщика и потребителя и внутренней деятельности поставщика по удовлетворению потребностей потребителя
2. объект	Б. основная общая цель организации, в которой четко определена причина ее существования
3. услуга	В. то, что может быть индивидуально описано и рассмотрено
4. система качества – это	Г. совокупность организационной структуры, обеспечивающей осуществление общего руководства качеством

Ответ: 1 - Б, 2 - В, 3 – А, 4 -Г

13. Установите соответствия между понятиями и их определениями:

1. реинжиниринг	А. фундаментальное переосмысление и радикальное перепроектирование бизнес-процессов для достижения существенных улучшений (прорыва) в таких ключевых показателях, как затраты, качество, уровень обслуживания и оперативность
2. система	Б. отличительное свойство
3. характеристика	В. совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих элементов
4.выборочный кон-	Г. контроль продукции, процессов или услуг с использованием выбо-

троль – это	рок

Ответ: 1 - А, 2 - В, 3 – Б, 4-Г

Вопросы / Задания для проверки уровня обученности ВЛАДЕТЬ

1 Менеджер создает систему _____. Он определяет _____и единицы измерения, ориентированные на работу всей организации и каждого конкретного _____. Он анализирует и оценивает достигнутые_____, сообщая о них своему руководству, подчиненным и коллегам.
Ответ: контроля-показатели-результаты- сотрудника

2.Сейчас особое значение имеет _____за выполнением планов предприятия. Его цель - убедиться в достижении намеченных результатов (запланированных показателей). _____осуществляется высшим _____и руководством среднего звена фирмы. При необходимости принимаются _____по исправлению положения

Ответ: контроль –контроль – руководством - решения

3. На одном из российских заводов во время его осмотра международная делегация экспертов задержалась около одной работницы. За очень короткое время она сделала столько предложений по улучшению качества, сколько не каждый дорогостоящий консультант сможет сделать за целый год работы. Но не это главное. В конце разговора она сказала замечательные, может быть, самые важные слова: «Спасибо, что вы меня выслушали». Что поучительного можно вынести из этого примера?

Ответ: 1. Быть услышанным — это право каждого сотрудника, нарушение которого разрушает и работу. 2. Вовлеченность персонала.

4. До сих пор считалось, что сборочная линия длиной в одну милю обеспечивает наилучший баланс между управлением и продуктивностью. Пытаясь найти лучшее решение, завод в Кюсю разработал принципиально новую планировку. Было установлено, что путь к совершенствованию лежит не в дальнейшем повышении автоматизации, а в лучшем использовании человеческого фактора. Одна длинная линия была заменена 11 короткими, расположенными бок о бок на квадратной площади. Предположите, что произошло на заводе в результате изменений.

Ответ: Во-первых, они почувствовали ответственность за свою конечную продукцию. Во-вторых, планировка стала удобной для управления в целом. В-третьих, рабочие смогли решительнее останавливать линию при обнаружении дефекта, поскольку это не вело к остановке всего конвейера. При такой организации труда каждый рабочий отвечает за качество в конце индивидуальной линии.

5.Вам предлагают инвестировать в проект сумму в размере 150 тысяч рублей. И говорят, что проект будет приносить в среднем 50 тысяч рублей в год чистой прибыли. Рассчитайте срок окупаемости проекта.

Ответ: 3 года

6. Вы менеджер проекта в компании по производству документальных фильмов. В свете недавней национальной трагедии, президент компании хочет получить новый документальный фильм о героических усилиях пожарных как можно скорее. Он требует сделать документальный фильм лучшим в истории этой компании. Он гарантирует Вам полную свободу в использовании любых ресурсов, чтобы сделать этот проект быстро. Однако, лучший оператор в компании в настоящее время работает над другим проектом. Ваш приоритет по выбору стратегии проектного треугольника: качество, срок или ресурсы?

Ответ: качество.

7. Если менеджер проекта не может разрешить трудность в проекте на своем уровне полномочий, он должен обратиться.

Ответ: заказчику

Шкала и критерии оценивания знаний, умений, навыков, приобретенных в результате изучения дисциплины

Шкала оценивания	Критерии оценки
На экзамене	
«Отлично»	Обучающийся обнаруживает всестороннее знание учебного материала, выражающееся в полных ответах на поставленные вопросы. Демонстрирует самостоятельность в применении знаний, умений, навыков при выполнении учебных заданий. Усвоил учебную литературу, рекомендованную для изучения дисциплины. Проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании учебного материала. Грамотно излагает свои мысли. В результате обучающийся обнаруживает сформированные и систематические знания, успешное и систематическое умение использовать полученные знания, успешное и систематическое применение навыков. Это подтверждает высокий уровень достижения планируемых результатов обучения по дисциплине
«Хорошо»	Обучающийся обнаруживает знание учебного материала, однако ответы на поставленные вопросы неполные, но есть дополнения, большая часть материала освоена. Демонстрирует самостоятельность в применении знаний, умений, навыков при выполнении учебных заданий. Усвоил учебную литературу, рекомендованную для изучения дисциплины. Показывает систематический характер знаний учебного материала. Грамотно излагает свои мысли. В результате обучающийся обнаруживает сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания, в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение использовать полученные знания, в целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками применение навыков. Это подтверждает средний уровень достижения планируемых результатов обучения по дисциплине
«Удовлетворительно»	Обучающийся обнаруживает отдельные пробелы в знаниях учебного материала, неточно давая ответы на поставленные вопросы либо ограничиваясь только дополнениями. Понимает основные понятия и категории дисциплины. Демонстрирует самостоятельность в применении знаний, умений, навыков при выполнении учебных заданий. Знаком с учебной литературой, рекомендованной для изучения дисциплины. В результате обучающийся обнаруживает неполные знания, в целом успешное, но не систематическое умение использовать полученные знания, в целом успешное, но не систематическое применение

	навыков. Это подтверждает низкий уровень достижения планируемых результатов обучения по дисциплине
«Неудовлетворительно»	Обучающийся обнаруживает существенные пробелы в знаниях учебного материала, поставленные вопросы не раскрыты либо содержание ответа не соответствует сути вопроса. Допускает принципиальные ошибки в трактовке основных понятий и категорий дисциплины. Неспособен самостоятельно продемонстрировать наличие знаний, умений, навыков при выполнении учебных заданий. В результате обучающийся обнаруживает фрагментарные знания (отсутствие знаний), фрагментарное умение использовать полученные знания (отсутствие умений), фрагментарное применение навыков (отсутствие навыков). Это подтверждает отсутствие планируемых результатов обучения по дисциплине

Методические рекомендации обучающимся по подготовке к промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация обучающихся позволяет определить степень достижения запланированных результатов обучения по дисциплине и проводится в форме экзамена. Данная форма промежуточной аттестации включает в себя вопросы и задания, позволяющие оценить уровень освоения обучающимися знаний и степень сформированности умений и навыков. Форма проведения экзамена (устная или письменная) определяется преподавателем. Экзамен проводится по билетам, охватывающим весь пройденный материал дисциплины, включая вопросы, отведенные для самостоятельного изучения. По результатам экзамена выставляется оценка («отлично» / «хорошо» / «удовлетворительно» / «неудовлетворительно»).

Подготовка обучающегося к экзамену включает в себя три этапа:

1. Самостоятельная работа в течение семестра.
2. Непосредственная подготовка в дни, предшествующие экзамену, по темам дисциплины.
3. Подготовка к ответу на вопросы и задания, содержащиеся в билетах экзамена.

При подготовке к экзамену необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рабочую программу дисциплины, рекомендуемую литературу. Основное в подготовке к сдаче экзамена – повторение материала дисциплины, по которому необходимо сдавать экзамен. При подготовке к сдаче экзамена весь объем работы должен распределяться равномерно по дням, отведенным для подготовки к экзамену. В период подготовки к экзамену обучающийся вновь
обращается к уже изученному (пройденному) учебному материалу. Для обеспечения полноты ответа на вопросы к экзамену и лучшего запоминания теоретического материала рекомендуется составлять план ответа на вопросы. Это позволит сэкономить время для подготовки непосредственно перед экзаменом за счет обращения не к литературе, а к своим записям.

5 ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ ОСТАТОЧНЫХ ЗНАНИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Номер компетенции
1.	Это совокупность характеристик объекта, относящихся к его способности удовлетворять установленные и предполагаемые потребности	Понятие качества.	ОПК-3

2.	5	Сколько основных этапов развития систем качества	ОПК-3
3.	Замкнутая последовательность мер, определяющих качество товаров или процессов на всех этапах их производства и эксплуатации	Что такое «петля качества»	ОПК-3
4.	Существует множество классификаций, заинтересованных сторон. В системе качества, а также в стандарте их 5.	Что такое заинтересованные стороны при управлении качеством?	ОПК-3
5.	Планируй, желай, контролируй, исправляй	Что включает в себя цикл Деминга (цикл PDCA)	ОПК-3
6.	Это управленческая деятельность, направленная на предупреждение, выявление, устранение дефектов, а также на снижение затрат по совершенствованию качества	Что включает в себя понятие «управление качеством»?	ОПК-3
7.	Основаны на развитии в сотрудниках ответственного отношения к качеству получаемых результатов, приверженности компании (трудовая мотивация - моральное поощрение; статусная мотивация - продвижение по службе)	Что входит социально-психологические методы управления качеством?	ОПК-3
8.	Страхование деятельности по улучшению качества; материальное поощрение сотрудников за высокое качество профессиональных результатов; экономические санкции за несоблюдение требований стандартов и технических условий.	Что входит экономические методы управления качеством?	ОПК-3
9.	Это технология анализа затрат на выпол-	В чем суть функционально-стоимостного ана-	ОПК-3

	нение изделием его функций.	лиза (ФСА) ?	
10.	Это свойство объекта сохранять во времени в установленных пределах значения всех параметров, характеризующих способность выполнять требуемые функции	Понятие надежности	ОПК-3
11.	Время, в течение которого товар с гарантией производителя сохраняет свои параметры качества, ожидаемые потребителем	Понятие времени безотказной эксплуатации(гарантированный срок)	ОПК-3
12.	Свойство объекта техники, характеризующее его приспособленность к восстановле- нию работоспособног о состояния после отказа или повреждения.	Понятие ремонтопригодности продукта	ОПК-3
13.	Это вероятность того, что в пределах заданной наработки или заданном интервале времени отказ объекта не возникает.	Понятие вероятности безотказной работы	ОПК-3
14.	Совокупность организационной структуры, методик (документированных процедур, методических указаний, рабочих инструкций), процессов и ресурсов, необходимых для осуществления общего руководства качеством	Понятие системы качества?	ОПК-3
15.	Скоординированная деятельность по руководству и управлению организацией применительно к качеству	Понятие менеджмент качества	ОПК-3
16.	основные направления и цели организации в области качества, официально сформулированные высшим руководством	Политика в области качества	ОПК-3

17.	Подход к руководству организацией, нацеленный на качество, основанный на участии всех ее членов и направленный на достижение долгосрочного успеха путем удовлетворения требований потребителя	Понятие всеобщего руководства качеством?	ОПК-3
18.	Научная область, объединяющая количественные методы оценки качества, используемые для обоснования решений, принимаемых при управлении качеством продукции.	Понятие квалиметрии?	ОПК-3
19.	Понимание и выполнение требований потребителей	Что подразумевается под принципом ориентированной на потребителя компании?	ОПК-3
20.	В усилении вовлеченности сотрудников в процесс достижения целей руководства	В чём заключается основная роль руководства?	ОПК-3
21.	Улучшение ценности продукции, создаваемой обеими сторонами	Что подразумевается под принципом взаимовыгодных отношений с поставщиком?	ОПК-3
22.	Эффективность компании повышается в результате взаимосвязанного управления;	В чём заключается системный подход к менеджменту?	ОПК-3
23.	Система контроля качества;	Один из составных элементов механизма управления качеством производства?	ОПК-3
24.	Руководители организации;	Кто отвечает за политику организации в сфере качества?	ОПК-3
25.	ИСО 9000	Основной стандарт, на основе которого создаётся СМК?	ОПК-3
26.	Руководство компании	Кто составляет субъект управления качеством?	ОПК-8
27.	Совокупность различной деятельности, преобразующей входы и выход	Что подразумевается под понятием «процесс»?	ОПК-8
28.	Жизненного цикла производимого про-	Какие процессы считаются основными?	ОПК-8

	дукта		
29.	Способствующие повышению качественных характеристик изготавливаемой продукции	Какие процессы называются обеспечивающими?	ОПК-8
30.	Что организация должна понимать и выполнять требования потребителей	Принцип «Организация, ориентированная на потребителя» означает?	ОПК-8
31.	Руководство должно обеспечивать вовлеченность персонала в достижение целей организации.	Принцип «Роль руководства» означает?	ОПК-8
32.	На основе этих отношений достигается повышение качества выпускаемой продукции	Принцип «Взаимовыгодные отношения с поставщиками» означает?	ОПК-8
33.	Тейлором	Введение штрафов за дефектную продукцию впервые было применено системой?	ОПК-8
34.	Работников предприятия, потребляющих продукцию и услуги других работников своего предприятия	Согласно TQM «внутренним потребителем» называют?	ОПК-8
35.	Documentum ARIS Oracle E-Business Suite	Наиболее удобные инструменты из арсенала IT, которые используются во всем мире для управления качеством?	ОПК-8
36.	Средства обеспечения поиска в больших массивах документации	Какие информационные технологии могут быть востребованы на фазе разработки и внедрения формальной СМК?	ОПК-8
37.	MS Visio, ARIS	Средства, делающие возможной визуализацию процессов и процедур для обеспечения их своевременного согласования?	ОПК-8
38.	Статистические методы	Наибольшее распространение получили методы контроля качества?	ОПК-8
39.	Контроль продукции, процессов или услуг с использованием выборок	Выборочный контроль – это?	ОПК-8
40.	Упорядоченный по степени важности список потребительских требований с точки зрения потребителей	Рейтинг потребительских требований – это?	ОПК-8
41.	Совокупность методов повышения качества работ и обслуживания за счет поставок необходимых ресурсов в	Метод - «точно вовремя» -это?	ОПК-8

	тот момент и в тех количествах, когда и сколько нужно		
42.	ИСО 9000	Какие международные стандарты стали основой управления качеством продукции и услуг во многих странах мира?	ОПК-8
43.	Затраты, которые нужно понести, чтобы обеспечить удовлетворенность потребителя	Затраты на качество – это?	ОПК-8
44.	Все службы и подразделения компании	Какие службы организации участвуют в управлении качеством?	ОПК-8
45.	Брак может быть обнаружен на самом предприятии — производителе продукции и за его пределами	Где может быть обнаружен брак?	ОПК-8
46.	Уголовная ответственность установлена УК РФ	Какая ответственность предусмотрена за нарушение требований к безопасности товаров, работ, услуг?	ОПК-8
47.	Эффективность управления качеством выражается в дополнительных доходах, полученных за счет этого процесса, в сравнении с затратами, необходимыми для его осуществления.	Экономическая эффективность управления качеством заключается?	ОПК-8
48.	Служба качества осуществляет обобщение, обработку, анализ, выдачу рекомендаций подразделениям, подготовку справочных и информационных материалов для руководства предприятия на основе поступивших сведений и по результатам проводимых службой качества проверок.	Функции службы качества организации?	ОПК-8
49.	Главная (первая) методическая проблема, Текучка кадров Акцент на получении краткосрочных выгод.	Проблемы внедрения TQM (ИСО) на российских предприятиях?	ОПК-8
50.	Документально оформленное распре-	Формализация бизнес-процессов это?	ОПК-8

	деление обязанностей		
51.	А	Укажите определение качества, которое стандартизовано в международной практике: а) качество это степень соответствия совокупности присущих характеристик объекта требованиям б) совокупность свойств и характеристик продукции, обусловливающих ее пригодность удовлетворять определенные потребности в соответствии с назначением в) совокупность свойств и характеристик продукции или услуг, которые придают им способность удовлетворять потребности в соответствии с назначением г) совокупность свойств и характеристик продукции или услуг, которые придают им способность удовлетворять потребности в соответствии с назначением.	ОПК-3
52.	Б	Менеджмент качества связан: а) только с производственными подразделениями компании б) со всей системой управления компании в) с внешними поставщиками компании г) с потребителями	ОПК-3
53.	А	В менеджменте качества участвуют: а) все службы и подразделения компании б) только служба менеджмента качества в) руководство компании и служба менеджмента качества г) производственные подразделения	ОПК-3
54.	В	Какой из нижеперечисленных тезисов не верен. Внедрение методов TQM требует: а) вовлечение и обучение всего персонала б) мониторинга поставщиков и качества их продукции в) смены персонала компании г) мотивация персонала	ОПК-3
55.	Б	Роль руководства компании в TQM: а) руководители сосредоточены в первую очередь на вопросах общего менеджмента б) эффективность TQM в первую очередь определяется руководством компании в) эффективность TQM зависит от службы менеджмента качества в компании г) руководители сосредоточены на выработке стратегии организации	ОПК-3
56.	А	Затраты на качество – это: а) затраты, которые нужно понести, чтобы обеспечить удовлетворенность потребителя б) затраты, которые приходится нести, чтобы исправить дефекты продукции	ОПК-3

		в) затраты на организацию подразделений по управлению качеством г) все затраты которые нужно понести, чтобы произвести продукцию	
57.	А	Какая из функций не является функцией менеджмента качества: а) надзор за полнотой контроля качества б) участие в проведении приемочного контроля в) обучение персонала в области качества г) обучение персонала, переквалификация	ОПК-3
58.	А	Понятие «ИСО серии 9000» представляет собой: а) международные стандарты системы управления качеством продукции б) международную систему проверки качества продукции в) систему сертификации продукции г) отечественную систему качества продукции	ОПК-3
59.	Б	За своевременным повышением квалификации персонала предприятия следит отдел: а) технического контроля б) кадров в) главного технолога г) финансовый	ОПК-3
60.	В	«Звезда качества» не включает: а) систему мотивации б) систему взаимоотношений с поставщиками в) систему взаимоотношений с инвесторами г) систему повышением квалификации персонала	ОПК-3
61.	В	Какие стандарты стали основой системы управления качеством продукции и услуг во многих странах мира: а) ГОСТ б) ГОСТ Р в) ИСО 9000 г) ИСО 14000	ОПК-3
62.	А	Правильная последовательность порядка выполнения «цикла Деминга»: а) планирование, выполнение, проверка, корректировка; б) корректировка, проверка, планирование, выполнение; в) планирование, корректировка, выполнение, проверка г) выполнение, планирование, проверка, корректировка;	ОПК-3
63.	А	Метод - «точно вовремя» -это: а)совокупность методов повышения качества работ и обслуживания за счет поставок необходимых ресурсов в тот момент и в тех количествах, когда и сколько нужно б) метод своевременной разработки планов реструктуризации в)метод выполнения запланированных управлен-	ОПК-3

		ческих решений и производственных задач г) метод выявления причины брака и величина потерь от брака	
64.	А	Анализ последствий и причин отказов (FMEA) проводится, для: а) разрабатываемых и существующих продуктов и процессов б) экономических показателей, в т. ч. затрат, связанных с низким качеством в) только для существующих продуктов и процессов г) своевременной разработки планов реструктуризации	ОПК-3
65.	А	Бизнес-процесс - это: а)процесс предпринимательской деятельности (в отличие от управленческой); б) структурированная, логически замкнутая (начало-процесс-результат) последовательность действий по выполнению определенного вида деятельности; в)характеристика предпринимательских (коммерческих) видов деятельности в отличие от некоммерческих г) процесс производства	ОПК-3
66.	Б	Рейтинг потребительских требований - это: а) упорядоченный по степени важности список потребительских требований с точки зрения производителей б) упорядоченный по степени важности список потребительских требований с точки зрения потребителей в) статистические данные о предпочтениях потребителей продукции г) требования потребителя к товару(услуге)	ОПК-8
67.	В	Выборочный контроль – это: а) степень соответствия среднего значения, полученного в ходе проведения большого числа наблюдений, базовому значению б) действие, предпринятое в отношении несоответствующей продукции, с тем, чтобы она удовлетворяла исходным установленным требованиям в) контроль продукции, процессов или услуг с использованием выборок г) полная продолжительность наработки объекта с момента его первого ввода работоспособное состояние до отказа или с момента его восстановления до следующего отказа	ОПК-8
68.	Б	Наибольшее распространение получили методы контроля качества:	ОПК-8

		а) сплошной контроль б) статистические (выборочные)методы в) сплошные методы контроля г) работа по рекламациям потребителей	
69.	Б	Система качества – это: а) деятельность по подтверждению соответствия продукции определенным стандартам, техническим условиям и выдача соответствующих документов б) совокупность организационной структуры, обеспечивающей осуществление общего руководства качеством в) система, обеспечивающая аккредитацию лабораторий г) документ, в котором указано оптимальное качество на основе консенсуса производителя и производителя	ОПК-8
70.	Г	Петля (спираль) качества - это: а) любой документ о соответствии продукта требуемому качеству б) совокупность планируемых и осуществляемых операций для создания определенных требований к качеству в) это программа, регламентирующая конкретные меры в области качества и распределения ресурсов г) концептуальная модель взаимосвязанных видов деятельности, влияющих на качество на различных стадиях от определения потребностей до оценки их удовлетворения	ОПК-8
71.	Г	Укажите средства, делающие возможной визуализацию процессов и процедур для обеспечения их своевременного согласования а)MS Visio, б) BPWin в)ARIS г)все ответы верны	ОПК-8
72.	Г	Какие информационные технологии могут быть востребованы на фазе разработки и внедрения формальной СМК а) средства хранения большого объема структурированных и неструктурированных данных б) средства обеспечения поиска в больших массивах документации. в) средства, создающие условия для совместной работы над документами. г)все ответы верны	ОПК-8
73.	Б	На какой стадии автоматизации СМК востребована система корпоративного документооборота (Documentum, Lotus, Hummingburd) а)формализация процессов б)внедрение и функционирование в)аудит г) контроля	ОПК-8

74.	Г	Наиболее удобные инструменты из арсенала IT, которые используются во всем мире для управления качеством а) Documentum. б) ARIS в) Oracle E-Business Suite г) все ответы верны	ОПК-8
75.	А	Согласно TQM «внутренним потребителем» называют: а) работников предприятия, потребляющих продукцию и услуги других работников своего предприятия б) постоянных потребителей (клиентов) в) нет правильного ответа г)участников проекта	ОПК-8
76.	Ь	Для построения диаграммы Исикавы («рыбий скелет») необходимы: а) сроки и ответственные за выполнение; б) проблема и причины, вызывающие данную проблему; в) причины брака и величина потерь от брака г) данные статистической отчетности	ОПК-8
77.	Г	Методология PDCA, рекомендуемая к процессам, включает этапы: а) Планирование – Мотивация – Выполнение – Проверка; б) Планирование – Действие по улучшению; в) Мотивация – Планирование – Выполнение – Проверка; г) Планирование – Выполнение – Проверка – Действия по улучшению.	ОПК-8
78.	А	Как изменится объем продаж, если качество растет, а цена не изменяется (остается на прежнем уровне): а) увеличится; б) уменьшится; в) не изменится г) покажет волатильность	ОПК-8
79.	А	Политика в области качества позволяет определить: а) основные направления и цели организации в области качества; б) порядок разработки системы качества и ответственность руководства; в) уровень качества производимой продукции и возможности повышения качества г) список задач по достижению качества	ОПК-8
80.	А	Ответственный за качество организации должен: а) обеспечивать разработку, внедрение и поддержание в рабочем состоянии процессов; б) входить в состав высшего руководства; в) быть освобожден от прочих обязательств г) сосредоточиться на контроле процессов	ОПК-8

<table>
<tr><td>81.</td><td>1-1; 2-2;3-3; 4-4</td><td>Распределите деятельность предприятия по качеству по вертикали сверху вниз по уровням:
Высший (1); контролирующий уровень отделов (2); исполнительный (3); контролирующий уровень подразделений (4)</td><td>ОПК-3</td></tr>
<tr><td>82.</td><td>1-Б;2-В;3-А</td><td>Укажите соответствие термина и его определения:<table><tr><td>1. аккредитация</td><td>Д. способствует завоеванию места на рынке</td></tr><tr><td>2. добровольная сертификация</td><td>Е. официальное признание компетентности физического или юридического лица выполнять работы в определенной области</td></tr><tr><td>3. обязательная сертификация</td><td>Ж. дает право допуска на рынок</td></tr><tr><td>4. петля качества</td><td>З. это замкнутая последовательность мер, определяющих качество товара или процессов на этапах их производства и эксплуатации</td></tr></table></td><td>ОПК-3</td></tr>
<tr><td>83.</td><td>1-Б, 2-В, 3-А, 4-Г</td><td>Установить соответствие между показателями и их свойствами качества:<table><tr><td>1. единичные</td><td>Д. оценивают качество</td></tr><tr><td>2. комплексные</td><td>Е. характеризуют только 1 свойство продукции</td></tr><tr><td>3. определяющие</td><td>Ж. характеризуют совокупность нескольких свойств продукции</td></tr><tr><td>4. интегральные</td><td>З. выражаются через соответствующую сумму экономических или технических показателей</td></tr></table></td><td>ОПК-3</td></tr>
<tr><td>84.</td><td>1-А;2-Б;3-В 4-Г</td><td>Установите соответствие термина и его определения:<table><tr><td>1. управление качеством</td><td>А. часть менеджмента качества, направленная на выполнение требований к качеству</td></tr><tr><td>2. улучшение качества</td><td>Б. часть менеджмента качества, направленная на увеличение способности выполнить требования к качеству</td></tr><tr><td>3. планирование качества</td><td>В. часть менеджмента кач ходимые операционные проце в области качества</td></tr><tr><td>4. обеспечение качества</td><td>Г. часть менеджмента качества, направленная на создание уверенности, что требования к качеству будут вы-</td></tr></table></td><td>ОПК-3</td></tr>
</table>

		полнены	
85.	1-А;2-Б 3-В; 4-Г	Установите соответствие термина и его определения: 1. управление качеством — А. определяется как часть менед ние требований к качеству 2. обеспечени качества — Б. формируется как совокупнос мых мероприятий, необходи том, что продукция или услу к качеству 3. политика качества — В. содержит основные направле официально сформулирован 4. аудит каче ства — Г. систематический, независим фактов или другой информац качества продукции	ОПК-3
86.	1-Б; 2-Д;3-В;4-А;5-Г	Установите соответствие термина и его определения: 1. фаза отбраковки — А. 70-егг. XX в. -80-е гг. XX в 2. фаза контроля качества — Б. 1924 г. 3. фаза управления качеством — В. 50-е гг. XX в. -60-егг. XX в 4. фаза менеджмента качества — Г. с 90-х г. XX в. Д. до настоящего времени. 5. фаза планирования качества — Е. 30-е гг. XX в.	ОПК-8
87.	1-В; 2-А 3-Б 4-Г	Определите соответствие: 1. ориентация на потребителя — А. лидеры устанавливают единые цели и пути их достижения в организации. они создают среду, в которой работники могут быть полностью вовлечены в достижение целей организации. 2. лидирующая роль руководства — Б. работники всех уровней составляют основу организации. вовлечение их в достижение целей позволяет использовать их способности на пользу организации. 3. вовлечение работников — В. организация зависит от своих потребителей, поэтому нужно понимать настоящие и будущие потребности потребителя, выполнять его требования и стремиться превзойти ожидания 4 процессный подход — Г. желаемый результат достигается более эффективно, если надлежащими ресур-	ОПК-8

			сами и видами деятельности управляют как процессам	
88.	1 - А, 2 - В, 3 – Б,4-Г.	Установите соответствия между понятиями и их определениями: 1. дефект — А. не выполнение требования, связанной с предполагаемым или установленным использованием 2. компетентность — Б. класс, сорт, категория или разряд, присвоенные различным требованиям к качеству продукции, процессов или систем, имеющих то же функциональное применение. 3. градация — В. выраженная способность применять свои знания и умения 4. надежность — Г. свойство объекта выполнять заданные функции, сохраняя во времени значения установленных эксплуатационных показателей в заданных пределах, соответствующих заданным режимам и условиям использования, технического обслуживания, ремонтов, хранения и транспортирования	ОПК-8
89.	1-В;2-А;3-В;4-Г	Установите соответствия между понятиями и их определениями: 1. власть — А. поведение руководителя, что мен 2. влияние — Б. способность вести за собой 3. лидерство — В. способность и возможность мене дение рабочих 4. обычаи — Г. общепринятые повторяющиеся с обычными.	ОПК-8
90.	1 - А, 2 - Б, 3 – В, 4-Г	Установите соответствия между понятиями и их определениями: 1. квалиметрия — А. отрасль науки, изучающая и реализующая методы количественной оценки качества продукции. 2. метрология — Б. наука об измерениях, методах и средствах обеспечения их единства и способах достижения точности 3. измерение — В. совокупность действий, имеющих целью определить значение количественных характеристик 4. бенчмаркинг — Г. изучение и внедрение методов управления успешно работающих организаций путем сравнения с ними собственной ор-	ОПК-8

			ганизации (после обнаружения ее слабых сторон	
91.	1 - Б, 2 - В, 3 – А, 4-Г	Установите соответствия между понятиями и их определениями:		ОПК-3
		1. сертификация	А. это документ, изданный по правилам системы сертификации, сообщающий, что обеспечивается необходимая уверенность в том, что должным образом идентифицированная продукция соответствует конкретному стандарту	
		2. стандартизация	Б. действие, проводимое с целью подтверждения с необходимой достоверностью соответствия продукции конкретным стандартам, техническим условиям и выдачи соответствующего документа	
		3. сертификат соответствия	В. деятельность по установлению правил и характеристик в целях их добровольного многократного использования, направленная на достижение упорядоченности в сферах производства и обращения продукции и повышение конкурентоспособности продукции, работ или услуг	
		4.соответствие	Г. выполнение требования	
92.	1 - Б, 2 - В, 3 – А, 4 -Г	Установите соответствия между понятиями и их определениями:		ОПК-3
		1. миссия	А. итоги непосредственного взаимодействия поставщика и потребителя и внутренней деятельности поставщика по удовлетворению потребностей потребителя	
		2. объект	Б. основная общая цель организации, в которой четко определена причина ее существования	
		3. услуга	В. то, что может быть индивидуально описано и рассмотрено	
		4. система качества – это	Г. совокупность организационной структуры, обеспечивающей осуществление общего руководства качеством	
93.	1 - А, 2 - В, 3 – Б, 4-Г	Установите соответствия между понятиями и их		ОПК-3

		определениями: 1. реинжиниринг — А. фундаментальное переосмысление и радикальное перепроектирование бизнес-процессов для достижения существенных улучшений (прорыва) в таких ключевых показателях, как затраты, качество, уровень обслуживания и оперативность 2. система — Б. отличительное свойство 3. характеристика — В. совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих элементов 4.выборочный контроль – это — Г. контроль продукции, процессов или услуг с использованием выборок	
94.	контроля-показатели-результаты - сотрудника	Менеджер создает систему _____. Он определяет _____и единицы измерения, ориентированные на работу всей организации и каждого конкретного_____. Он анализирует и оценивает достигнутые_____, сообщая о них своему руководству, подчиненным и коллегам.	ОПК-3
95.	контроль – контроль руководством - решения	Сейчас особое значение имеет _____за выполнением планов предприятия. Его цель - убедиться в достижении намеченных результатов (запланированных показателей). _____осуществляется высшим _____и руководством среднего звена фирмы. При необходимости принимаются _____по исправлению положения	ОПК-3
96.	1. Быть услышанным — это право каждого сотрудника, нарушение которого разрушает и работу. 2.Вовлеченность персонала.	На одном из российских заводов во время его осмотра международная делегация экспертов задержалась около одной работницы. За очень короткое время она сделала столько предложений по улучшению качества, сколько не каждый дорогостоящий консультант сможет сделать за целый год работы. Но не это главное. В конце разговора она сказала замечательные, может быть, самые важные слова: «Спасибо, что вы меня выслушали». Что поучительного можно вынести из этого примера?	ОПК-8
97.	Во-первых, они почувствовали ответственность за свою конечную продукцию. Во-вторых, планировка стала удобной для управления в целом. В-третьих, рабочие смогли решительнее останавливать линию	До сих пор считалось, что сборочная линия длиной в одну милю обеспечивает наилучший баланс между управлением и продуктивностью. Пытаясь найти лучшее решение, завод в Кюсю разработал принципиально новую планировку. Было установлено, что путь к совершенствованию лежит не в дальнейшем повышении автоматизации, а в лучшем использовании человеческого фактора. Одна длинная линия была заменена 11 короткими, расположенными бок о бок	ОПК-8

	при обнаружении дефекта, поскольку это не вело к остановке всего конвейера. При такой организации труда каждый рабочий отвечает за качество в конце индивидуальной линии.	на квадратной площади. Предположите, что произошло на заводе в результате изменений.	
98.	Инвестировать- сумму- приносить-прибыли	Вам предлагают _____в проект _____в размере 150 тысяч рублей. И говорят, что проект будет _____ в среднем 50 тысяч рублей в год чистой.	ОПК-8
99.	Проекта - ресурсов – проектного - качество	Вы менеджер _____в компании по производству документальных фильмов. В свете недавней национальной трагедии, президент компании хочет получить новый документальный фильм о героических усилиях пожарных как можно скорее. Он требует сделать документальный фильм лучшим в истории этой компании. Он гарантирует Вам полную свободу в использовании любых_____, чтобы сделать этот проект быстро. Однако, лучший оператор в компании в настоящее время работает над другим проектом. Ваш приоритет по выбору стратегии_____треугольника:_____, срок или ресурсы?	ОПК-8
100.	Менеджер – разрешить – уровне - заказчику	Если менеджер проекта не может _____трудность по качеству в проекте на своем _____полномочий, он должен обратиться к _____.	ОПК-8

Шкала и критерии оценивания знаний, умений, навыков
по результатам проверки остаточных знаний по дисциплине

Шкала оценивания	Критерии оценки
«Отлично»	Обучающийся дал от 91 до 100 % правильных ответов на тестовые задания
«Хорошо»	Обучающийся дал от 78 до 90 % правильных ответов тестовые задания
«Удовлетворительно»	Обучающийся дал от 61 до 77% правильных ответов тестовые задания
«Неудовлетворительно»	Обучающийся дал менее 61 % правильных ответов тестовые задания

Методические рекомендации обучающимся по подготовке к проверке остаточных знаний по дисциплине

Одной из объективных форм контроля знаний, обучающихся является проверка их остаточных знаний. Остаточные знания – это та часть изученного материала, которая достаточно долго остается в памяти. Обеспечение высокого уровня остаточных знаний следует рассматривать как главную цель учебного процесса, а сам этот уровень – как показатель конечных результатов совместной работы преподавателя и обучающегося. Остаточные (как и вообще любые) знания имеют

в своей основе три компонента: запоминание материала, его понимание и умение применять в практической деятельности.

Выделяют четыре вида получаемых в процессе обучения сведений:

- подлежащие запоминанию и усвоению надолго (остаточные знания) – это активный запас знаний в последующей профессиональной деятельности и в жизни вообще;
- неизбежно забываемые, но оставляющие следы в запасниках сознания и легко восстанавливаемые в случае необходимости – это пассивный запас знаний, являющийся в определенной степени резервом активного запаса;
- запоминаемые на короткое время и необходимые для обеспечения усвоения других материалов курса (вспомогательные знания);
- знания, выполняющие те же функции, что и предыдущие, но по отношению к материалам других дисциплин.

Подготовка к проверке остаточных знаний заключается в установлении сроков ее проведения, в выборе объектов и форм проверки, в составлении вопросов для студентов.

Наиболее удобная форма проверки – проведение письменной контрольной работы либо письменные (интерактивные) ответы на вопросы тестов, соответствующих специфике дисциплины. Оптимальным является применение тестов в сочетании с другими формами контроля. Это обеспечивает максимально объективные оценки, как усвоению содержания обучения, так и мыслительной деятельности обучающегося.

Вопросы для проверки остаточных знаний составляются заблаговременно ведущим преподавателем по дисциплине. Количество и характер вопросов должны быть такими, чтобы на них можно было ответить в оптимальные сроки. Вопросы для проверки остаточных знаний должны существенно отличаться от вопросов к билетам для промежуточной аттестации. Во-первых, в отличие от экзаменов и зачетов проверка остаточных знаний предусматривает выявление данных в укрупненном виде, без деталей и точных количественных характеристик. Во-вторых, для того чтобы создать условия для более полного проявления обучающимися своих знаний, следует, по возможности, избавлять их от необходимости вспоминать то, что помнить не обязательно, а основные усилия направлять на раскрытие понимания соответствующих вопросов.

Подготовка обучающихся к проверке остаточных знаний по дисциплине включает в себя повторение лекционного материала по дисциплине, изучение нормативно-правовых актов и рекомендованной литературы по дисциплине.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Департамент координации деятельности организаций
в сфере сельскохозяйственных наук
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Волгоградский государственный аграрный университет»
Факультет прикладной экономики и управления

УТВЕРЖДАЮ
Декан факультета прикладной экономики и управления
_____ Н.Н. Балашова
26 апреля 2024 г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ ВОЛГОГРАДСКИЙ ГАУ
СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП
Кому выдана: ФГБОУ ВО "Волгоградский ГАУ"
Сертификат: № 62779b0bd0def72831f4306ac8254e13
Владелец: Балашова Наталья Николаевна
Действителен: с 30.06.2025 по 23.09.2026

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Б1.В.04 Стратегический менеджмент в индустрии туризма и гостеприимства
наименование дисциплины

Кафедра _____Менеджмент и логистика в АПК_____
наименование кафедры

Уровень высшего образования магистратура
бакалавриат / специалитет / магистратура

Направление подготовки (специальность) 43.04.02 Туризм
шифр и наименование направления подготовки (специальности)

Направленность (профиль) «Стратегическое управление в индустрии гостеприимства»
наименование направленности (профиля) программы

Форма обучения очная, заочная
очная / очно-заочная / заочная

Год начала реализации образовательной программы 2023

Волгоград
2024

Автор(ы):

Зав.кафедрой _____ А.А. Карпова
должность *подпись* *инициалы фамилия*

Оценочные материалы по дисциплине согласованы с руководителем основной профессиональной образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 43.04.02 Туризм
шифр и наименование направления подготовки (специальности)
«Стратегическое управление в индустрии гостеприимства»
наименование направленности (профиля) программы

Доцент _____ Т.Л. Косульникова
должность *подпись* *инициалы фамилия*

Оценочные материалы по дисциплине обсуждены и одобрены на заседании кафедры «Менеджмент и логистика в АПК»
наименование кафедры

Протокол № 8 от 22 апреля 2024 г.
дата

Заведующий кафедрой _____ А.А. Карпова
подпись *инициалы фамилия*

Оценочные материалы по дисциплине обсуждены и одобрены на заседании методической комиссии факультета прикладной экономики и управления
наименование факультета

Протокол № 8 от 26 апреля 2024 г.
дата

Председатель
методической комиссии факультета _____ Т.В. Даева
подпись *инициалы фамилия*

1 ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОЦЕНКИ УРОВНЯ ПОДГОТОВЛЕННОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ К ИЗУЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Тестовые задания для оценки уровня подготовленности обучающихся к изучению дисциплины

1. Рыночная структура, в которой фирма не способна влиять на цены – это
-а) чистая монополия;
-б) монополистическая конкуренция;
+ в) чистая конкуренция;
-г) олигополия.
2. На поведение покупателей на потребительском рынке влияют такие факторы
- а) культурные факторы (культура, субкультура, социальный класс);
- б) социальные факторы (референтная группа, семья, роли и статусы);
+ в) все ответы верны
3. Позиционирование товара – это поиск достойного места товара на рынке, исходя из его принятия потребителями
+а) да
- б) нет
4. Конкурентоспособность товара – это: способность товара конкурировать с аналогами на конкретном
+ а) да
- б) нет
5. SWOT - анализ представляет собой выявление конкурентных преимуществ фирмы и формирование ее стратегических приоритетов
+ а) да
- б) нет
6. Что такое документ?
+ А.Это какой-либо материальный носитель с информацией, которая обладает определенными реквизитами;
- Б.Это бумажный лист с нанесенным на него печатным текстом;
- В.Это объект материального мира, который содержит какую-либо информацию, необходимую для рабочего процесса.
7. Виды планирования на предприятии:
- а) производственное, оперативное
- б) производственное, структурное
+ в) оперативное, тактическое, стратегическое
8. Стратегия маркетинга – это приведение внутренней и внешней среды предприятия в соответствие с рыночной ситуацией
+ а) да
- б) нет
9. В чем заключается главная миссия предприятия ……
+ а) произвести продукцию или услуги, необходимые потребителями;
– б) получить прибыль;
– в) выполнять законы, нормы и правила.
10. К методам управления, базирующимся на материальных интересах людей, относятся _____ методы
+ а) экономические;
– б) социально-психологические;
– в) административные.

Шкала и критерии оценивания знаний, умений, навыков,
необходимых для изучения дисциплины

Шкала оценивания	Критерии оценки
«Зачтено»	Обучающийся дал 50 % и более правильных ответов на тестовые задания. Обучающийся отвечает минимальным требованиям к «входным» знаниям, умениям, навыкам, необходимым для изучения дисциплины
«Не зачтено»	Обучающийся дал менее 50 % правильных ответов на тестовые задания. Обучающийся не отвечает минимальным требованиям к «входным» знаниям, умениям, навыкам, необходимым для изучения дисциплины

Методические рекомендации обучающимся по подготовке к тестированию

Тесты – это вопросы или задания, предусматривающие конкретный, краткий, четкий ответ на имеющиеся эталоны ответов. При подготовке к тестированию обучающемуся необходимо:

- готовясь к тестированию, проработайте учебный материал по дисциплине, проконсультируйтесь с преподавателем по вопросу выбора учебной литературы;
- четко выясните все условия тестирования заранее, а именно: сколько тестов будет предложено, сколько времени отводится на тестирование, какова система оценки результатов и т. п.;
- приступая к работе с тестами, внимательно и до конца прочтите вопрос и предлагаемые варианты ответов, выберите правильные (их может быть несколько), на отдельном листке ответов выпишите цифру вопроса и буквы, соответствующие правильным ответам;
- если встретили чрезвычайно трудный вопрос, не тратьте много времени на него, переходите к другим тестам, вернитесь к трудному вопросу в конце;
- обязательно оставьте время для проверки ответов, чтобы избежать механических ошибок.

2 ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Темы докладов (сообщений)

Раздел 1. Основы стратегического менеджмента. Анализ и планирование в системе стратегического управления организации.

1. Исторические предпосылки возникновения и этапы развития стратегического менеджмента.
2. Школы современного стратегического менеджмента: дизайна, планирования, позиционирования.
3. Школы современного стратегического менеджмента: предпринимательства, когнитивная, обучения.
4. Школы современного стратегического менеджмента: власти, культуры, внешней среды, конфигурации.
5. Управленческая стратегия: формирование и реализация.
6. Организация стратегического планирования.
7. Бизнес-план как форма представления стратегии развития объекта управления
8. Анализ стратегических факторов внешней среды
9. Диагностика (мониторинг) системы стратегического управления.
10. Диверсификация, дифференциация, интеграция: сущность, мотивы и способы применения
11. Жизненный цикл отрасли и стратегия предприятия
12. Конкурентный анализ в стратегическом менеджменте
13. Контроль и регулирование процесса разработки стратегического плана организации
14. Методы выработки целей и стратегии развития фирмы.
15. Методы информационного обеспечения стратегического менеджмента.
16. Методы разработки оргструктуры стратегического управления маркетингом.
17. Методы реагирования на изменения внешней среды
18. Методы управленческого анализа

19. Миссия и цели организации
20. Моделирование и деловые игры в сфере стратегического управления.
21. Модель жизненного цикла отрасли как теоретическая основа выбора стратегии
22. Муниципальная собственность как стратегической ресурс
23. Особенности стратегических решений
24. Отраслевой анализ в стратегическом менеджменте
25. Стратегический позиционный анализ компании. Виды, типы и общая характеристика конкурентных позиций.
26. Алгоритм оценки конкурентной позиции компании в рыночной экономике.
27. Стратегическая позиционная оценка компании.
28. Стратегический анализ основных компонентов внутренней и внешней среды фирмы.
29. Основные стратегические позиции компании в зависимости от ее положения на рынке.
30. Место и роль SWOT - анализа в системе стратегического управления организацией.
31. Алгоритм проведения комплексного ситуационного анализа внутренней и внешней среды компании методом *PEST-анализа.*
32. Алгоритм проведения комплексного ситуационного анализа внутренней и внешней среды компании методом *SWOT-анализа.*
33. Проектирование системы стратегического управления.
34. Портфельный анализа
35. Стратегическое планирование на муниципальном уровне
36. Стратегическое планирование в системе управления предприятиями.
37. Стратегическое планирование и стратегический менеджмент: сходство и отличия.
38. Стратегическое прогнозирование и перспективное планирование
39. Стратегическое управление в предпринимательской деятельности.
40. Стратегическое управление маркетингом.
41. Стратегическое управление предприятиями.
42. Структура управления организацией, ориентированная на решение стратегических проблем
43. Управленческий анализ, его основные принципы, методы.
44. Управленческое обследование - как этап процесса стратегического менеджмента
45. Формирование миссии и целей организации
46. Формирование стратегических целей и стратегии предприятия.
47. Этапы развития корпоративного планирования
48. Проекты как форма оперативного планирования, нацеленного на реализацию стратегии.
49. Стратегическое планирование как разработка системы стратегических плановых документов.
50. Программно-целевое планирование как форма оперативно-стратегического планирования реализации стратегии.

Раздел 2. Особенности формирования и реализации стратегий развития организации.

1. Типы стратегий развития бизнеса
2. Подходы к разработке стратегии инновационной деятельности организации.
3. Распределение функций стратегического управления между структурными подразделениями организации.
4. Инновации: стратегия роста организации
5. Выполнение и контроль стратегии
6. Конкурентные преимущества: содержание, методы оценки и использования
7. Современные методы стратегического управления конкуренцией.
8. Стратегия развития города
9. Стратегии конкуренции
10. Стратегии малого предпринимательства при условии хорошего спроса на продукцию.
11. Стратегические группы конкурентов
12. Понятие, виды, типы и источники конкурентных преимуществ компании. Ключевые факторы успеха, стратегические способности и конкурентоспособность компании.
13. Стратегии корпоративных организаций и образований как результат развития концентрации, централизации и структуризации бизнеса и эволюции корпоративных структур.

14. Стратегическое управление и конкурентоспособность компании. Особенности стратегического менеджмента в малом, среднем и крупном бизнесе.
15. Стратегическое позиционирование компании относительно жизненных циклов товара (матрица Артур Литтл). Сильные и слабые стороны матрицы Артур Литтл.
16. Стратегическое позиционирование компании относительно жизненных циклов отраслей (матрица Хофера-Шендела). Сильные и слабые стороны матрицы Хофера-Шендела.
17. Стратегический анализ перспектив рыночной позиции компании посредством матрицы БКГ.
18. Стратегический анализ перспектив рыночной позиции компании посредством матриц Мак-Кинси.
19. Портфельная матрица направленной политики компании «Шелл» и ее основные стратегические альтернативы.
20. Стратегические альтернативы и условия реализации стратегии.
21. Стратегический маркетинг: задачи, возможности, инструменты.
22. Стратегический маркетинг: теория и практика
23. Стратегический менеджмент: теории и люди
24. Стратегический менеджмент: цели, возможности, инструменты.
25. Корпоративные (базовые) стратегии компании.
26. Конкурентные (деловые) стратегии организации.
27. Стратегическое управление компанией в развивающейся отрасли экономики.
28. Стратегическое управление компанией в стабильной отрасли экономики.
29. Стратегическое управление компанией в сокращающейся отрасли экономики.
30. Базовые стратегии антикризисного управления компанией.
31. Стратегическое управление компанией в глобальной отрасли мировой экономики.
32. Стратегическое управление компанией в региональной экономике
33. Особенности стратегического управления в Западноевропейских фирмах
34. Особенности стратегического управления в фирмах США
35. Особенности стратегического управления в фирмах Финляндии
36. Особенности стратегического управления в фирмах Японии
37. Стратегии управления качеством в системе менеджмента компании.
38. Стратегия и организационная структура предприятия.
39. Стратегия использования человеческого потенциала
40. Стратегия продукта
41. Стратегия управления инновационной фирмой.
42. Стратегия управления инновациями.
43. Ролевые (инновационно-поведенческие) стратегии компании.
44. Производственные функциональные стратегии компании.
45. Финансовые функциональные стратегии компании.
46. Стратегии защиты компании от финансовых рисков.
47. Инвестиционные финансовые функциональные стратегии компании.
48. Маркетинговые функциональные стратегии компании.
49. Кадровые функциональные стратегии компании.
50. Базовые стратегии антикризисного управления

Шкала и критерии оценивания знаний, умений, навыков
по результатам выполнения тестовых заданий

Шкала оценивания	Критерии оценки
«Отлично»	Обозначена проблема и обоснована ее актуальность. Сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция. Выводы сформулированы. Тема раскрыта полностью. Работа выполнена творчески, самостоятельно. Соблюдены требования к оформлению работы. Представление доклада (сообщения) имело мультимедийное сопровождение. Даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

«Хорошо»	Основные требования к докладу (сообщению) и его представлению в целом выполнены, но при этом допущены отдельные недочеты. Обозначена проблема и обоснована ее актуальность. Сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему, однако не изложена собственная позиция. Выводы сформулированы. Работа выполнена самостоятельно. В целом соблюдены требования к оформлению работы. Представление доклада (сообщения) имело мультимедийное сопровождение. Даны неточные ответы на дополнительные вопросы.
«Удовлетворительно»	Имеются существенные отступления от требований к докладам (сообщениям). Тема освещена частично. Имеются неточности в изложении материала. Отсутствует логическая последовательность в суждениях. Допущены фактические ошибки в содержании доклада (сообщения) или при ответе на дополнительные вопросы. Отсутствуют выводы. Имеются недостатки в оформлении работы. Представление доклада (сообщения) было без мультимедийного сопровождения.
«Неудовлетворительно»	Тема доклада (сообщения) не раскрыта. Обнаруживается существенное непонимание проблемы. Работа выполнена несамостоятельно. Представление доклада (сообщения) было без мультимедийного сопровождения. Доклад не предоставлен.

Методические указания по подготовке доклада (сообщения)

Доклад (сообщение) – продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической или научно-исследовательской темы. Цель выполнения доклада (сообщения) состоит в том, чтобы научить обучающихся связывать теорию с практикой, пользоваться литературой, статистическими данными, привить умение публично излагать сложные вопросы.

Работа обучающегося над докладом (сообщением) состоит из следующих этапов: выбор темы, накопление информационного материала, подготовка доклада (сообщения), выступление на семинаре.

Прежде чем приступить к подбору соответствующей литературы, целесообразно наметить общий предварительный план доклада (сообщения). План не следует излишне детализировать. В нем перечисляются основные (центральные) вопросы темы в логической последовательности. Перечень основных вопросов заканчивается краткими выводами, которые представляют обобщение важнейших положений, выдвинутых и рассмотренных в докладе (сообщении). При работе над докладом (сообщением) необходимо внимательно изучить соответствующую теме литературу, включая монографии, статистические сборники, а также материалы, публикуемые в журналах и сети Интернет.

Когда обучающийся в достаточной степени накопил и изучил материал по соответствующей теме, он принимается за его систематизацию. Внимательно перечитывая свой конспект, обучающийся располагает материал в той последовательности, которая представляется ему наиболее стройной и целесообразной. Одновременно обучающийся фиксирует собственные мысли, которые он считает нужным изложить в тексте доклада (сообщения).

Основному тексту в докладе (сообщении) предшествует введение. В нем необходимо показать значение, актуальность рассматриваемой проблемы, обоснованность причины выбора темы. Кроме того, следует отметить, в каких произведениях известных ученых-экономистов рассматривается изучаемая проблема. В основной части работы большое внимание следует уделить глубокому теоретическому освещению как темы в целом, так и отдельных ее вопросов, правильно увязать теоретические положения с практикой, конкретным фактическим и цифровым материалом. Представление доклада (сообщения) должно иметь мультимедийное сопровождение.

После обсуждения доклада (сообщения) в группе работа обучающегося оценивается преподавателем.

Тестовые задания

Раздел 1. Основы стратегического менеджмента. Анализ и планирование в системе стратегического управления организации.

1. Стратегический менеджмент – это:
   -А) процесс принятия управленческих решений
   -Б) наука об управлении
   +В) наука и технология стратегического управления
   -Г) наука о планировании
2. К основным понятиям стратегического менеджмента относятся:
   +А) видение, миссия, цель, долгосрочный план
   -Б) дисконт, леверидж, риск, доходность
   -В) корреляция, дисперсия, группировка данных
   -Г) учетная политика, счет, баланс
3. Объектами стратегического менеджмента являются:
   -А) производство
   -Б) реализация
   +В) различные виды стратегий организации
   -Г) инновации
4. Не относится к видам стратегического менеджмента с учетом эволюции развития:
   -А) управление на основе решения стратегических задач
   -Б) управление по слабым сигналам
   +В) управление по сильным сигналам
   -Г) управление в условиях стратегических неожиданностей
5. Отличительная особенность стратегических решений управления:
   +А) направленность на перспективные цели и возможности
   -Б) низкая степень риска
   -В) объективный характер
   -Г) простота формирования
6. К функциям стратегического менеджмента не относится:
   +А) текущее планирование деятельности организации
   -Б) организация выполнения стратегических планов
   -В) координация действий по реализации стратегических задач
   -Г) контроль за процессом выполнения стратегии
7. В каком соотношении находятся стратегический менеджмент и стратегическое планирование:
   -А) стратегический менеджмент – составная часть стратегического планирования деятельности организации
   +Б) стратегическое планирование – элемент стратегического менеджмента организации
   -В) стратегический менеджмент – это разработка стратегического плана деятельности организации
   -Г) эти понятия идентичны
8. Ключевыми компонентами стратегического планирования являются:
   -А) структура управления
   -Б) функции организации
   +В) разработка этапов планирования
   -Г) определение специализации
9. Результатом системы стратегического планирования являются:
   -А) определение финансового плана
   -Б) формирование плана маркетинга
   -В) разработка бизнес-плана
   +Г) выбор стратегий, распределение ресурсов для будущих программ
10. В процессе стратегического планирования вырабатывается:
   -А) стратегия работы отдельного исполнителя
   -Б) стратегия работы отдельного подразделения
   +В) стратегия организации по всем ее направлениям
   -Г) стратегия организационных изменений
11. Верным является утверждение:
   +А) стратегическое планирование – это функция руководства организации
   -Б) стратегическое планирование – это дело внешних консультантов по стратегическому менеджменту
   -В) стратегическое планирование – это функция финансового отдела

-Г) стратегическое планирование – это процесс, в котором обязательно участвуют аудиторы

12. Определяющим фактором эффективности стратегического менеджмента является:

-А) технология стратегического менеджмента

-Б) принципы стратегического менеджмента

-В) функции стратегического менеджмента

+Г) система мотивации персонала в стратегическом менеджменте

13. Стратегическому управлению на основе контроля соответствуют методы:

+А) финансовый контроль, справочники и инструкции

-Б) выбор стратегических позиций, стратегическое планирование по периодам

-В) долгосрочное планирование, целевое управление, состояние бюджетов капиталовложений, составление текущих бюджетов

-Г) управление в условиях неожиданных событий,

управление по слабым сигналам, управление на основе ранжирования стратегических задач

14. Метод стратегического анализа факторов макросреды (политико-правовых, экономических, социально-культурных, технологических):

+А) PEST-анализ

-Б) SWOT-анализ

-В) SPACE-анализ

-Г) отраслевой анализ

15. Метод стратегического анализа, основным объектом исследования которого является хозяйственная отрасль – совокупность организаций, конкурирующих на одном потребительском рынке с аналогичными видами продукции, товаров, работ или услуг:

-А) анализ сценариев

-Б) SWOT-анализ

-В) SPACE-анализ

+Г) отраслевой анализ

16. Метод стратегического анализа сильных и слабых сторонам деятельности организации:

-А) SWOT-анализ

-Б) PEST-анализ

+В) анализ внутренней среды организации

-Г) анализ ключевых вопросов

17. Метод стратегического анализа, основанный на постановке вопросов и оценке ответов по всем параметрам внешней и внутренней среды организации:

-А) SPACE-анализа

-Б) PEST-анализ

+В) анализ ключевых вопросов

-Г) анализ цепочки ценностей

18. Метод стратегического анализа, технология которого предусматривает определение взаимосвязи факторов внутренней среды организации (сильные и слабые стороны) и внешней среды (возможности и угрозы):

-А) PEST-анализ

+Б) SWOT-анализ

-В) SPACE-анализ

-Г) анализ цепочки ценностей

19. Видение организации – это:

+А) образное представление смысла деятельности и перспектив организации

-Б) конечный желаемый результат деятельности организации

-В) стратегическое намерение организации занять определенное место в бизнесе

-Г) основа текущего планирования

20. Миссия организации – это:

+А) деловое понятие, отражающее предназначение бизнеса, его основную цель

-Б) основа долгосрочного планирования

-В) основа краткосрочного планирования

-Г) конечный финансовый результат деятельности организации

Раздел 2. Особенности формирования и реализации стратегий развития организации.

1. Критерии оценки стратегического позиционирования организации с использованием матрицы Бостон-

ской консультативной группы:

+А) рыночный рост, относительная рыночная доля

-Б) товар, рынок

-В) привлекательность отрасли, конкурентная позиция

-Г) факторы привлекательности, относительно сильные стороны организации на рынке

2. Критерии оценки стратегического позиционирования с использованием матрицы Ансоффа:

-А) рыночный рост, относительная рыночная доля

+Б) товар, рынок

-В) привлекательность отрасли, конкурентная позиция

-Г) факторы привлекательности, относительно сильные стороны организации на рынке

3. Критерии оценки стратегического позиционирования с использованием матрицы Мак-Кинси:

-А) рыночный рост, относительная рыночная доля

-Б) товар, рынок

+В) привлекательность отрасли, конкурентная позиция

-Г) факторы привлекательности, относительно сильные стороны организации на рынке

4. Критерии оценки стратегического позиционирования организации с использованием матрицы общей направленности действий:

-А) рыночный рост, относительная рыночная доля

-Б) товар, рынок

-В) привлекательность отрасли, конкурентная позиция

+Г) факторы привлекательности, относительно сильные стороны организации на рынке

5. Матрица Ансоффа предполагает формирование следующих секторов:

-А) «звезды», «проблемные дети», «дойные коровы», «собаки»

+Б) глубокое проникновение на рынок, разработка товара, развитие рынка, диверсификация

-В) победитель 1, победитель 2, знак вопроса, победитель 3, средний бизнес, проигравший 1, производитель прибыли, проигравший 2, проигравший 3

-Г) инвестиционный рост, инвестирование во внутренние возможности, управление потоком денежных средств, изъятие капиталовложений

6. Матрица Мак-Кинси предполагает формирование следующих секторов:

-А) «звезды», «проблемные дети», «дойные коровы», «собаки»

-Б) глубокое проникновение на рынок, разработка товара, развитие рынка, диверсификация

+В) победитель 1, победитель 2, знак вопроса, победитель 3, средний бизнес, проигравший 1, производитель прибыли, проигравший 2, проигравший 3

-Г) инвестиционный рост, инвестирование во внутренние возможности, управление потоком денежных средств, изъятие капиталовложений

7. Матрица общей направленности действий предполагает формирование следующих секторов:

-А) «звезды», «проблемные дети», «дойные коровы», «собаки»

-Б) глубокое проникновение на рынок, разработка товара, развитие рынка, диверсификация

-В) победитель 1, победитель 2, знак вопроса, победитель 3, средний бизнес, проигравший 1, производитель прибыли, проигравший 2, проигравший 3

+Г) инвестиционный рост, инвестирование во внутренние возможности, управление потоком денежных средств, изъятие капиталовложений

8. Матрица Бостонской консультативной группы предполагает формирование следующих секторов:

+А) «звезды», «проблемные дети», «дойные коровы», «собаки»

-Б) глубокое проникновение на рынок, разработка товара, развитие рынка, диверсификация

-В) победитель 1, победитель 2, знак вопроса, победитель 3, средний бизнес, проигравший 1, производитель прибыли, проигравший 2, проигравший 3

-Г) инвестиционный рост, инвестирование во внутренние возможности, управление потоком денежных средств, изъятие капиталовложений

9. Главное преимущество матрицы Мак-Кинси:

+А) вводятся средние значения параметров, формируется большее количество позиций матрицы

-Б) сложность расчетов

-В) минимальное количество факторов

-Г) простота исследования

10. Популярность матрицы Бостонской консультативной группы обусловлена:

+А) образной выразительностью названий ее секторов

-Б) простотой оценки

-В) минимальным количеством параметров

- Г) субъективность исследования

11. Основные функциональные стратегии развития организации:

-А) стратегия ограниченного развития, стратегия роста, стратегия сокращения, комбинированная стратегия

-Б) стратегия дифференциацию, стратегия интеграции, стратегия диверсификации, стратегия узкой товарной специализации

+В) финансовая стратегия, стратегия маркетинга, стратегия инноваций, стратегия производства, стратегия организационных изменений и др.

-Г) стратегия последнего средства, стратегия развития рынка, стратегия развития продукта

12. Основные корпоративные стратегии развития организации:

+А) стратегия ограниченного развития, стратегия роста, стратегия сокращения, комбинированная стратегия

-Б) стратегия дифференциацию, стратегия интеграции, стратегия диверсификации, стратегия узкой товарной специализации

-В) финансовая стратегия, стратегия маркетинга, стратегия инноваций, стратегия производства, стратегия организационных изменений и др.

-Г) стратегия последнего средства, стратегия развития рынка, стратегия развития продукта

13. Основные конкурентные стратегии развития организации:

-А) стратегия ограниченного развития, стратегия роста, стратегия сокращения, комбинированная стратегия

+Б) стратегия дифференциацию, стратегия интеграции, стратегия диверсификации, стратегия узкой товарной специализации

-В) финансовая стратегия, стратегия маркетинга, стратегия инноваций, стратегия производства, стратегия организационных изменений и др.

-Г) стратегия последнего средства, стратегия развития рынка, стратегия развития продукта

14. Основные виды стратегии сокращения:

-А) стратегия ограниченного развития, стратегия роста, стратегия сокращения, комбинированная стратегия

-Б) стратегия дифференциацию, стратегия интеграции, стратегия диверсификации, стратегия узкой товарной специализации

-В) финансовая стратегия, стратегия маркетинга, стратегия инноваций, стратегия производства, стратегия организационных изменений и др.

+Г) стратегия ликвидации, стратегия «сбора урожая», стратегия сокращения

15. Тип стратегических изменений, представляющих фундаментальные изменения, затрагивающие миссию и организационную культуру организации:

+А) перестройка организации (системные изменения)

-Б) радикальное преобразование организации

-В) локальные изменения

16. Тип стратегических изменений, когда организация не меняет отрасли, но при этом в ней происходят изменения, касающиеся организационной структуры:

-А) перестройка организации (системные изменения)

+Б) радикальное преобразование организации

-В) локальные изменения

17. Тип стратегических изменений, когда изменения не являются существенными, их проведение мало затрагивает деятельность организации в целом:

-А) перестройка организации (системные изменения)

-Б) радикальное преобразование организации

+В) локальные изменения

18. Стратегический менеджмент основывается на предположении:

-А) внешняя среда неизменна

-Б) во внешней среде не будет происходить качественных изменений

-В) во внешней среде не будет происходить количественных изменений

+Г) внешняя среда будет изменяться

19. Информация в стратегическом управлении организацией – это:

+А) определенный комплекс сведений о состоянии внешней среды, получаемых в ходе производственного процесса и способствующих его развитию в соответствии с документами

-Б) сведения о состоянии внешней среды

-В) сведения о состоянии внутренней среды функционирования организации

-Г) сведения о финансовых результатах организации

20. Стратегия ценообразования разрабатываются для решения задач …

-А) формирования финансовых ресурсов

-Б) продаж

+В) ценообразования

-Г) повышения конкурентного статуса

Шкала и критерии оценивания знаний, умений, навыков
по результатам выполнения тестовых заданий

Шкала оценивания	Критерии оценки
«Отлично»	81-100 % правильных ответов
«Хорошо»	51-80 % правильных ответов
«Удовлетворительно»	31-50 % правильных ответов
«Неудовлетворительно»	0-30 % правильных ответов

Методические рекомендации обучающимся по выполнению тестовых заданий

Тесты – это вопросы или задания, предусматривающие конкретный, краткий, четкий ответ на имеющиеся эталоны ответов. Подготовка к тестированию требует от обучающегося не только повторения пройденного материала на аудиторных занятиях, но поиска и анализа материала, выданного на самостоятельное изучение.

При подготовке к тестированию обучающемуся необходимо:

- готовясь к тестированию, проработайте учебный материал по дисциплине, проконсультируйтесь с преподавателем по вопросу выбора учебной литературы;

- четко выясните все условия тестирования заранее, а именно: сколько тестов будет предложено, сколько времени отводится на тестирование, какова система оценки результатов и т. п.;

- приступая к работе с тестами, внимательно и до конца прочтите вопрос и предлагаемые варианты ответов, выберите правильные (их может быть несколько), на отдельном листке ответов выпишите цифру вопроса и буквы, соответствующие правильным ответам;

- если встретили чрезвычайно трудный вопрос, не тратьте много времени на него, переходите к другим тестам, вернитесь к трудному вопросу в конце;

- обязательно оставьте время для проверки ответов, чтобы избежать механических ошибок.

3 ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОЦЕНКИ ВЫПОЛНЕННЫХ КУРСОВЫХ РАБОТ, КУРСОВЫХ ПРОЕКТОВ, РАСЧЕТНО-ГРАФИЧЕСКИХ РАБОТ, РЕФЕРАТОВ, КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Темы курсовых работ

1. Конкурентные преимущества и стратегическое позиционирование организации: модель пяти сил конкуренции М. Портера
2. Конкурентные преимущества и стратегическое позиционирование организации: матрица Бостонской консультативной группы
3. Конкурентные преимущества и стратегическое позиционирование организации: матрица Мак-Кинси
4. Конкурентные преимущества и стратегическое позиционирование организации: матрица Ансоффа
5. Особенности формирования и реализации корпоративных стратегий развития организации
6. Особенности формирования и реализации конкурентных стратегий развития организации
7. Особенности формирования и реализации функциональных стратегий развития организации: производственная стратегия
8. Особенности формирования и реализации функциональных стратегий развития организации: стратегия маркетинга

9. Особенности формирования и реализации функциональных стратегий развития организации: инновационная стратегия
10. Особенности формирования и реализации функциональных стратегий развития организации: кадровая стратегия
11. Особенности формирования и реализации функциональных стратегий развития организации: финансовая стратегия
12. Особенности формирования и реализации функциональных стратегий развития организации: стратегия ценообразования
13. Особенности формирования и реализации функциональных стратегий развития организации: стратегия организационных изменений
14. Особенности формирования и реализации функциональных стратегий развития организации: стратегия внешнеэкономической деятельности
15. Особенности формирования и реализации стратегии вывода организации из кризиса
16. Стратегическое планирование организации
17. Стратегическое планирование в условиях диверсификации производства организации
18. Реализация и контроль стратегии организации
19. Контроллинг в системе стратегического планирования и управления организации
20. Стратегический риск-менеджмент организации
21. Стратегический анализ рисков организации
22. Особенности формирования стратегии предприятия в современных отечественных условиях.
23. Методы стратегического анализа в деятельности организации
24. Выбор стратегии как один из ключевых факторов в стратегическом развитии организации
25. Стратегические изменения и их влияние на дальнейшее развитие организации

Шкала и критерии оценивания знаний, умений, навыков
по результатам выполненной курсовой работы

Шкала оценивания	Критерии оценки
Курсовая работа	
«Отлично»	Полностью раскрыта актуальность, чётко определены и грамотно поставлены задачи и цель курсовой работы. Основная часть работы демонстрирует большое количество прочитанных автором работ. Критически прочитаны источники: вся необходимая информация проанализирована, вычленена, логически структурирована. В заключении сделаны логичные выводы, а собственное отношение выражено чётко. Автор грамотно демонстрирует осознание возможности применения исследуемых теорий, методов на практике. Работа содержит цитаты и таблицы, иллюстрации и диаграммы: все необходимые материалы. Оформление работы соответствует требованиям, библиография, приложения оформлены на отличном уровне. Объём работы заключается в пределах от 20 до 30 страниц.
«Хорошо»	Во введении содержится некоторая нечёткость формулировок. В основной части работы не всегда проводится критический анализ, отсутствует авторское отношение к изученному материалу. В заключении неадекватно использована терминология, наблюдаются незначительные ошибки в стиле, многие цитаты грамотно оформлены. Допущены незначительные неточности в оформлении библиографии, приложений.
«Удовлетворительно»	Во введении содержится лишь попытка обоснования выбора темы и актуальности, отсутствуют чёткие формулировки. Расплывчато определены задачи и цели. Основное содержание — пересказ чужих идей, нарушена логика изложения, автор попытался сформулировать выводы. В заключении автор попытался сделать обобщения, собственного отношения к работе практически не проявил. В приложении допущено несколько грубых ошибок. Не выдержан стиль требуемого академического письма, часто неверно употребляются научные термины, ссылки оформлены неграмотно, наблюдается плагиат.

«Неудовлетворительно»	Во введении не содержится обоснования темы, нет актуализации темы. Не обозначены и цели, задачи работы. Скупое основное содержание указывает на недостаточное число прочитанной литературы. Внутренняя логика всего изложения проекта слабая. Нет критического осмысления прочитанного, как и собственного мнения. Нет обобщений, выводов. В работе наблюдается отсутствие ссылок, плагиат, не выдержан стиль, неадекватное использование терминологии. По оформлению наблюдается ряд недочётов: не соблюдены основные требования, а библиография с приложениями содержат много ошибок. Объём работы менее 20 страниц.

Методические рекомендации обучающимся по выполнению курсовой работы

В процессе изучения дисциплины «Стратегический менеджмент в индустрии туризма и гостеприимства» студенты выполняют курсовую работу, которая является важным элементом учебного процесса, способствующим более глубокому освоению студентами представленных компетенций. Написание курсовой работы должно показать готовность студентов квалифицированно решать теоретические и практические задачи, делать аргументированные выводы и предложения по рассматриваемым проблемам, то есть формировать практические навыки.

Выполнение курсовой работы должно способствовать закреплению, углублению и обобщению знаний, полученных за время обучения, и применению этих знаний к комплексному решению конкретной практической задачи, а также формированию навыков научно-исследовательской деятельности.

Выполнение курсовых работ направлено на:

- овладение навыками, методами, правилами и нормами расчета, конструирования и технического проектирования;
- выработку умения реализации знаний и навыков, полученных в процессе изучения учебной дисциплины;
- выработку умения самостоятельно изучать состояние поставленной в задании проблемы, анализировать изученный материал, привлекать для разрешения задачи знания из различных учебных дисциплин и принимать обоснованные технические, организационные и экономические решения;
- закрепление навыков работы с ПК при решении поставленных задач;
- выработку умения участвовать в коллективных разработках при реализации комплексных реальных проектов.

Курсовая работа выполняются студентом самостоятельно.

Требования к курсовым работам, форма и порядок их защиты определены локальным актом Волгоградского ГАУ «Положение о курсовых проектах (работах)».

Курсовая работа может стать первым этапом подготовки будущей выпускной квалификационной работы: при выборе темы выпускной квалификационной работы студент вправе развить и углубить тему выполненной ранее курсовой работы (или нескольких работ).

Уровень курсовой работы определяется степенью соответствия ее названия и содержания, а также включает ряд требований:

- к выбору тематики, предмета и объекта исследования;
- к содержанию и форме подачи материала;
- к правильности оформления работы.

Курсовая работа должна основываться на фактическом материале организации в индустрии туризма или гостеприимства за последние 3 года. По структуре курсовая работа состоит из введения, основного текста, заключения и списка литературы.

Курсовая работа выполняется в виде текста с необходимыми иллюстративными и аналитическими материалами (таблицами, схемами, графиками, образцами документов и т.п.).

Работа выполняется на стандартных листах формата А4 на компьютере шрифтом Times New Roman размером 14 кеглей через 1,5 интервал с выравниванием по ширине и соблюдением следующих размеров полей: левое – 30 мм, правое – 15мм, верхние – 20 мм, нижние – 20 мм. Абзац – отступ 1,25 см. Страницы нумеруются, начиная с титульного листа в правом верхнем углу. Объём курсовой работы определяется её содержанием и составляет 25-30 страниц без приложений.

Заголовки разделов пишутся заглавными буквами с выравниванием по центру; заголовки подразделов (текстовой шрифт) – с выравниванием по центру. Каждый раздел следует начинать с новой страницы.

Текст курсовой работы содержит грамматически и лексически согласованную информацию по указанной в теме проблеме. Свободными строками в тексте выделяются уравнения и формулы.

Цифровой материал курсовой работы оформляется в виде таблиц. Каждая таблица должна иметь название (заголовок), кратко отражающий ее содержание. Оформление заголовков и таблиц шрифтом Times New Roman размером 12 кеглей через 1,0 интервал без отступов.

Таблицу помещают после упоминания о ней в тексте. При переносе таблицы на следующую страницу заголовок ее следует повторить или повторить нумерацию граф. При повторных ссылках на таблицу следует указывать ее номер, например: «см. табл.2»

Все иллюстрации (схемы, чертежи, графический материал) именуется рисунками, которые имеют номер и название. «Подрисуночный текст» подразумевает поясняющие данные. Рисунки и таблицы нумеруются сквозной нумерацией. Приложения оформляют как продолжение курсовой работы после списка литературы, располагая их в порядке ссылок в тексте. Каждое приложение следует начинать с нового листа в правом верхнем углу словом «Приложение» и нумеровать их последовательного арабскими цифрами без знака «№».

В содержании последовательно перечисляются заголовки разделов, подразделов, приложений и указываются только начальные номера страниц.

Все использованные при написании курсовой работы источники должны быть приведены в списке литературы. Используемых источников в работе должно быть не меньше 15-20. Оформление библиографического описания книг приводится в соответствии с требованиями ГОСТ.

Курсовая работа должна быть выполнена печатным способом с соблюдением требований по ее оформлению. После полного завершения курсовая работа в установленные сроки сдается на проверку руководителю. Руководитель дает заключение о готовности курсовой работы и допуске студента к ее защите. При выявлении серьезных отклонений от предъявляемых требований курсовая работа возвращается студенту на ее доработку.

При оценке работы учитываются содержание работы, ее актуальность, степень самостоятельности, связь теории и практики, оригинальность выводов и предложений, качество используемого материала, аккуратность и правильное оформление работы; полнота, точность и обоснованность ответов на вопросы при защите, а также уровень грамотности (общий и экономический). Окончательная оценка курсовой работы выставляется после ее защиты: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

4 ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Типовые контрольные задания для оценки сформированности компетенций в результате изучения дисциплины

Код и наименование компетенции	№ вопроса / задания для проверки уровня обученности		
	Знать	Уметь	Владеть
ПК-1 Способен разрабатывать концепцию и стратегию развития экскурсионной организации	1-18	51-67	91-100
ПК-2 Способен организовать деятельность по реализации экскурсионных услуг	19-35	68-80	101-105
ПК-3 Способен формировать и реализовывать кадровую политику экскурсионной организации	36-50	81-90	106-110

Вопросы / Задания для проверки уровня обученности ЗНАТЬ

1. Предпосылки стратегического менеджмента

2. Понятие стратегического менеджмента
3. Функции стратегического менеджмента
4. Сущность стратегического менеджмента. Отличие стратегического менеджмента от оперативного управления.
5. Особенности принятия стратегических решений
6. Составляющие элементы стратегического менеджмента
7. Принципы стратегического менеджмента
8. Объекты стратегического менеджмента
9. Виды стратегического менеджмента
10. Информационное обеспечение в стратегическом менеджменте
11. Проблемы использования стратегического менеджмента в индустрии туризма и гостеприимства в отечественных условиях
12. Перспективы использования стратегического менеджмента в индустрии туризма и гостеприимства в отечественных условиях
13. Стили организационного поведения при стратегическом менеджменте в индустрии туризма и гостеприимства
14. Этапы развития стратегического менеджмента
15. Формирование видения и миссии организации
16. Установление стратегических целей организации
17. Стратегическое планирование: сущность и основные элементы
18. Стратегический план: содержание и процесс формирования
19. Анализ в системе стратегического менеджмента
20. Основные методы анализа и диагностики стратегических позиций организации: PEST-анализ
21. Основные методы анализа и диагностики стратегических позиций организации: отраслевой анализ
22. Основные методы анализа и диагностики стратегических позиций организации: анализ внутренней среды
23. Основные методы анализа и диагностики стратегических позиций организации: метод ключевых вопросов
24. Основные методы анализа и диагностики стратегических позиций организации: SPACE-анализ
25. Основные методы анализа и диагностики стратегических позиций организации: SWOT-анализ
26. Основные методы анализа и диагностики стратегических позиций организации: анализ цепочки ценностей
27. Основные методы анализа и диагностики стратегических позиций организации: метод сценариев
28. Основные методы анализа и диагностики стратегических позиций организации: программные методы анализа внешней и внутренней среды.
29. Конкурентные преимущества и стратегическое позиционирование компании: модель пяти сил конкуренции М.Е. Портера
30. Конкурентные преимущества и стратегическое позиционирование компании: матрица Бостонской консультативной группы
31. Конкурентные преимущества и стратегическое позиционирование компании: матрица общей направленности действий
32. Конкурентные преимущества и стратегическое позиционирование компании: матрица Мак-Кинси
33. Конкурентные преимущества и стратегическое позиционирование компании: матрица Ансоффа
34. Основные корпоративные стратегии развития организации в индустрии туризма и гостеприимства
35. Основные конкурентные стратегии развития организации в индустрии туризма и гостеприимства
36. Управление в условиях стратегических изменений
37. Понятие и особенности формирования стратегических альтернатив
38. Этапы реализация стратегии

39. Контроль реализации стратегии
40. Функциональные стратегии организации в индустрии туризма и гостеприимства: краткая характеристика
41. Взаимосвязи между функциональными стратегиями компании с целью подготовки сбалансированных управленческих решений
42. Особенности формирования и реализации производственной стратегии в индустрии туризма и гостеприимства
43. Особенности формирования и реализации стратегии маркетинга в индустрии туризма и гостеприимства
44. Особенности формирования и реализации инновационной стратегии в индустрии туризма и гостеприимства
45. Особенности формирования и реализации кадровой стратегии в индустрии туризма и гостеприимства
46. Особенности формирования и реализации финансовой стратегии в индустрии туризма и гостеприимства
47. Особенности формирования и реализации стратегии ценообразования в индустрии туризма и гостеприимства
48. Особенности формирования и реализации стратегии организационных изменений в индустрии туризма и гостеприимства
49. Особенности формирования и реализации стратегии внешнеэкономической деятельности в индустрии туризма и гостеприимства
50. Особенности формирования и реализации стратегии вывода организации из кризиса в индустрии туризма и гостеприимства

Вопросы / Задания для проверки уровня обученности УМЕТЬ

51. Стратегический менеджмент – это:
    -А) процесс принятия управленческих решений
    -Б) наука об управлении
    +В) наука и технология стратегического управления
    -Г) наука о планировании
52. К основным понятиям стратегического менеджмента относятся:
    +А) видение, миссия, цель, долгосрочный план
    -Б) дисконт, леверидж, риск, доходность
    -В) корреляция, дисперсия, группировка данных
    -Г) учетная политика, счет, баланс
53. Объектами стратегического менеджмента являются:
    -А) производство
    -Б) реализация
    +В) различные виды стратегий организации
    -Г) инновации
54. Не относится к видам стратегического менеджмента с учетом эволюции развития:
    -А) управление на основе решения стратегических задач
    -Б) управление по слабым сигналам
    +В) управление по сильным сигналам
    -Г) управление в условиях стратегических неожиданностей
55. Отличительная особенность стратегических решений управления:
    +А) направленность на перспективные цели и возможности
    -Б) низкая степень риска
    -В) объективный характер
    -Г) простота формирования
56. К функциям стратегического менеджмента не относится:
    +А) текущее планирование деятельности организации
    -Б) организация выполнения стратегических планов
    -В) координация действий по реализации стратегических задач
    -Г) контроль за процессом выполнения стратегии
57. В каком соотношении находятся стратегический менеджмент и стратегическое планирование:

-А) стратегический менеджмент – составная часть стратегического планирования деятельности организации
+Б) стратегическое планирование – элемент стратегического менеджмента организации
-В) стратегический менеджмент – это разработка стратегического плана деятельности организации
-Г) эти понятия идентичны

58. Ключевыми компонентами стратегического планирования являются:
-А) структура управления
-Б) функции организации
+В) разработка этапов планирования
-Г) определение специализации

59. Результатом системы стратегического планирования являются:
-А) определение финансового плана
-Б) формирование плана маркетинга
-В) разработка бизнес-плана
+Г) выбор стратегий, распределение ресурсов для будущих программ

60. В процессе стратегического планирования вырабатывается:
-А) стратегия работы отдельного исполнителя
-Б) стратегия работы отдельного подразделения
+В) стратегия организации по всем ее направлениям
-Г) стратегия организационных изменений

61. Верным является утверждение:
+А) стратегическое планирование – это функция руководства организации
-Б) стратегическое планирование – это дело внешних консультантов по стратегическому менеджменту
-В) стратегическое планирование – это функция финансового отдела
-Г) стратегическое планирование – это процесс, в котором обязательно участвуют аудиторы

62. Определяющим фактором эффективности стратегического менеджмента является:
-А) технология стратегического менеджмента
-Б) принципы стратегического менеджмента
-В) функции стратегического менеджмента
+Г) система мотивации персонала в стратегическом менеджменте

63. Стратегическому управлению на основе контроля соответствуют методы:
+А) финансовый контроль, справочники и инструкции
-Б) выбор стратегических позиций, стратегическое планирование по периодам
-В) долгосрочное планирование, целевое управление, состояние бюджетов капиталовложений, составление текущих бюджетов
-Г) управление в условиях неожиданных событий,
управление по слабым сигналам, управление на основе ранжирования стратегических задач

64. Метод стратегического анализа факторов макросреды (политико-правовых, экономических, социально-культурных, технологических):
+А) PEST-анализ
-Б) SWOT-анализ
-В) SPACE-анализ
-Г) отраслевой анализ

65. Метод стратегического анализа, основным объектом исследования которого является хозяйственная отрасль – совокупность организаций, конкурирующих на одном потребительском рынке с аналогичными видами продукции, товаров, работ или услуг:
-А) анализ сценариев
-Б) SWOT-анализ
-В) SPACE-анализ
+Г) отраслевой анализ

66. Метод стратегического анализа сильных и слабых сторонам деятельности организации:
-А) SWOT-анализ
-Б) PEST-анализ
+В) анализ внутренней среды организации
-Г) анализ ключевых вопросов

67. Метод стратегического анализа, основанный на постановке вопросов и оценке ответов по всем параметрам внешней и внутренней среды организации:
-А) SPACE-анализа

-Б) PEST-анализ
+В) анализ ключевых вопросов
-Г) анализ цепочки ценностей

68. Метод стратегического анализа, технология которого предусматривает определение взаимосвязи факторов внутренней среды организации (сильные и слабые стороны) и внешней среды (возможности и угрозы):
-А) PEST-анализ
+Б) SWOT-анализ
-В) SPACE-анализ
-Г) анализ цепочки ценностей

69. Видение организации – это:
+А) образное представление смысла деятельности и перспектив организации
-Б) конечный желаемый результат деятельности организации
-В) стратегическое намерение организации занять определенное место в бизнесе
-Г) основа текущего планирования

70. Миссия организации – это:
+А) деловое понятие, отражающее предназначение бизнеса, его основную цель
-Б) основа долгосрочного планирования
-В) основа краткосрочного планирования
-Г) конечный финансовый результат деятельности организации

71. Критерии оценки стратегического позиционирования организации с использованием матрицы Бостонской консультативной группы:
+А) рыночный рост, относительная рыночная доля
-Б) товар, рынок
-В) привлекательность отрасли, конкурентная позиция
-Г) факторы привлекательности, относительно сильные стороны организации на рынке

72. Критерии оценки стратегического позиционирования с использованием матрицы Ансоффа:
-А) рыночный рост, относительная рыночная доля
+Б) товар, рынок
-В) привлекательность отрасли, конкурентная позиция
-Г) факторы привлекательности, относительно сильные стороны организации на рынке

73. Критерии оценки стратегического позиционирования с использованием матрицы Мак-Кинси:
-А) рыночный рост, относительная рыночная доля
-Б) товар, рынок
+В) привлекательность отрасли, конкурентная позиция
-Г) факторы привлекательности, относительно сильные стороны организации на рынке

74. Критерии оценки стратегического позиционирования организации с использованием матрицы общей направленности действий:
-А) рыночный рост, относительная рыночная доля
-Б) товар, рынок
-В) привлекательность отрасли, конкурентная позиция
+Г) факторы привлекательности, относительно сильные стороны организации на рынке

75. Матрица Ансоффа предполагает формирование следующих секторов:
-А) «звезды», «проблемные дети», «дойные коровы», «собаки»
+Б) глубокое проникновение на рынок, разработка товара, развитие рынка, диверсификация
-В) победитель 1, победитель 2, знак вопроса, победитель 3, средний бизнес, проигравший 1, производитель прибыли, проигравший 2, проигравший 3
-Г) инвестиционный рост, инвестирование во внутренние возможности, управление потоком денежных средств, изъятие капиталовложений

76. Матрица Мак-Кинси предполагает формирование следующих секторов:
-А) «звезды», «проблемные дети», «дойные коровы», «собаки»
-Б) глубокое проникновение на рынок, разработка товара, развитие рынка, диверсификация
+В) победитель 1, победитель 2, знак вопроса, победитель 3, средний бизнес, проигравший 1, производитель прибыли, проигравший 2, проигравший 3
-Г) инвестиционный рост, инвестирование во внутренние возможности, управление потоком денежных средств, изъятие капиталовложений

77. Матрица общей направленности действий предполагает формирование следующих секторов:
-А) «звезды», «проблемные дети», «дойные коровы», «собаки»
-Б) глубокое проникновение на рынок, разработка товара, развитие рынка, диверсификация

-В) победитель 1, победитель 2, знак вопроса, победитель 3, средний бизнес, проигравший 1, производитель прибыли, проигравший 2, проигравший 3

+Г) инвестиционный рост, инвестирование во внутренние возможности, управление потоком денежных средств, изъятие капиталовложений

78. Матрица Бостонской консультативной группы предполагает формирование следующих секторов:

+А) «звезды», «проблемные дети», «дойные коровы», «собаки»

-Б) глубокое проникновение на рынок, разработка товара, развитие рынка, диверсификация

-В) победитель 1, победитель 2, знак вопроса, победитель 3, средний бизнес, проигравший 1, производитель прибыли, проигравший 2, проигравший 3

-Г) инвестиционный рост, инвестирование во внутренние возможности, управление потоком денежных средств, изъятие капиталовложений

79. Главное преимущество матрицы Мак-Кинси:

+А) вводятся средние значения параметров, формируется большее количество позиций матрицы

-Б) сложность расчетов

-В) минимальное количество факторов

-Г) простота исследования

80. Популярность матрицы Бостонской консультативной группы обусловлена:

+А) образной выразительностью названий ее секторов

-Б) простотой оценки

-В) минимальным количеством параметров

- Г) субъективность исследования

81. Основные функциональные стратегии развития организации:

-А) стратегия ограниченного развития, стратегия роста, стратегия сокращения, комбинированная стратегия

-Б) стратегия дифференциацию, стратегия интеграции, стратегия диверсификации, стратегия узкой товарной специализации

+В) финансовая стратегия, стратегия маркетинга, стратегия инноваций, стратегия производства, стратегия организационных изменений и др.

-Г) стратегия последнего средства, стратегия развития рынка, стратегия развития продукта

82. Основные корпоративные стратегии развития организации:

+А) стратегия ограниченного развития, стратегия роста, стратегия сокращения, комбинированная стратегия

-Б) стратегия дифференциацию, стратегия интеграции, стратегия диверсификации, стратегия узкой товарной специализации

-В) финансовая стратегия, стратегия маркетинга, стратегия инноваций, стратегия производства, стратегия организационных изменений и др.

-Г) стратегия последнего средства, стратегия развития рынка, стратегия развития продукта

83. Основные конкурентные стратегии развития организации:

-А) стратегия ограниченного развития, стратегия роста, стратегия сокращения, комбинированная стратегия

+Б) стратегия дифференциацию, стратегия интеграции, стратегия диверсификации, стратегия узкой товарной специализации

-В) финансовая стратегия, стратегия маркетинга, стратегия инноваций, стратегия производства, стратегия организационных изменений и др.

-Г) стратегия последнего средства, стратегия развития рынка, стратегия развития продукта

84. Основные виды стратегии сокращения:

-А) стратегия ограниченного развития, стратегия роста, стратегия сокращения, комбинированная стратегия

-Б) стратегия дифференциацию, стратегия интеграции, стратегия диверсификации, стратегия узкой товарной специализации

-В) финансовая стратегия, стратегия маркетинга, стратегия инноваций, стратегия производства, стратегия организационных изменений и др.

+Г) стратегия ликвидации, стратегия «сбора урожая», стратегия сокращения

85. Тип стратегических изменений, представляющих фундаментальные изменения, затрагивающие миссию и организационную культуру организации:

+А) перестройка организации (системные изменения)

-Б) радикальное преобразование организации

-В) локальные изменения

86. Тип стратегических изменений, когда организация не меняет отрасли, но при этом в ней происходят изменения, касающиеся организационной структуры:

-А) перестройка организации (системные изменения)

+Б) радикальное преобразование организации

-В) локальные изменения

87. Тип стратегических изменений, когда изменения не являются существенными, их проведение мало затрагивает деятельность организации в целом:

-А) перестройка организации (системные изменения)

-Б) радикальное преобразование организации

+В) локальные изменения

88. Стратегический менеджмент основывается на предположении:

-А) внешняя среда неизменна

-Б) во внешней среде не будет происходить качественных изменений

-В) во внешней среде не будет происходить количественных изменений

+Г) внешняя среда будет изменяться

89. Информация в стратегическом управлении организацией – это:

+А) определенный комплекс сведений о состоянии внешней среды, получаемых в ходе производственного процесса и способствующих его развитию в соответствии с документами

-Б) сведения о состоянии внешней среды

-В) сведения о состоянии внутренней среды функционирования организации

-Г) сведения о финансовых результатах организации

90. Стратегия ценообразования разрабатываются для решения задач …

-А) формирования финансовых ресурсов

-Б) продаж

+В) ценообразования

-Г) повышения конкурентного статуса

Вопросы / Задания для проверки уровня обученности ВЛАДЕТЬ

91. Соотнести виды и методы стратегического менеджмента в рамках эволюции управленческих систем:

Вид стратегического управления	Методы стратегического управления
1. Управление на основе контроля	А. Финансовый контроль, справочники и инструкции
2. Управление на основе экстраполяции	Б. Выбор стратегических позиций, стратегическое планирование по периодам
3. Управление на основе предвидения изменений	В. Долгосрочное планирование, целевое управление, состояние бюджетов капиталовложений, составление текущих бюджетов
4. Управление на основе экстренных решений	Г. Управление в условиях неожиданных событий, управление по слабым сигналам, управление на основе ранжирования стратегических задач

Ответ: 1-А; 2-В; 3-Б; 4-Г

92. Установить соответствие между понятиями и содержанием направлений стратегического развития организации:

Понятие	Содержание
1. Видение организации	А. Деловое понятие, отражающее предназначение бизнеса
2. Миссия организации	Б. Образное представление смысла деятельности организации
3. Стратегическая цель организации	В. Конечный желаемый результат деятельности организации

Ответ: 1-А; 2-Б; 3-В

93. Соотнести названия методов стратегического анализа с их основными целями:

Название метода	Цель метода
1. PEST-анализ	А. Определение параметров внешней и внутренней среды организации с использованием ключевых вопросов
2. Отраслевой анализ	Б. Исследование факторов макросреды организации
3. Анализ ключевых вопросов	В. Определение привлекательности отрасли и ее отдельных товарных рынков

Ответ: 1-Б; 2-В; 3-А

94. Соотнести названия методов стратегического анализа с направлениями исследования:

Название метода	Направление исследования
1. SWOT-анализ	А. Исследование внутренней среды функционирования организации
2.Анализ внутренней среды организации	Б. Оценка факторов внутренней и внешней среды организации
3. PEST-анализ	В. Исследование внешней среды функционирования организации

Ответ: 1-Б; 2-А; 3-В

95. Определить соответствие между следующими видами стратегий:

Основные стратегии развития организации	Виды стратегий
1. Корпоративные стратегии	А. Финансовая стратегия, стратегия маркетинга, стратегия инноваций, стратегия производства, стратегия организационных изменений
2. Конкурентные стратегии	Б. Стратегия ограниченного развития, стратегия роста, стратегия сокращения, комбинированная стратегия
3. Функциональные стратегии	В. Стратегия дифференциацию, стратегия интеграции, стратегия диверсификации, стратегия узкой товарной специализации

Ответ: 1-Б; 2-В; 3-А

96. Соотнести сравнительные характеристики систем управления:

Параметры	Допущения
1. Управление на основе контроля	А. Тенденции сохраняются
2.Управление на основе экстраполяции	Б. Прошлое повторяется
3. Управление на основе предвидения изменений	В. Новые явления предсказуемы
4. Стратегическое управление	Г. Частичная предсказуемость по слабым сигналам

Ответ: 1-Б; 2-А; 3-В; 4-Г

97. Соотнести модели стратегического позиционирования организации с критериями их оценки:

Модели	Критерии оценки
1. Матрица Бостонской консультативной группы	А. Факторы привлекательности, относительно сильные стороны организации на рынке
2. Матрица Ансоффа	Б. Товар, рынок
3. Матрица Мак-Кинси	В. Привлекательность отрасли, конкурентная позиция
4. Матрица общей направленности действий	Г. Рыночный рост, относительная рыночная доля

Ответ: 1-Г; 2-Б; 3-В; 4-А

98. Соотнести названия методов стратегического анализа с их основными целями:

Название метода	Цель метода
1. Анализ внутренней среды организации	А. Исследовать сильные и слабые параметры рабо-

	ты организации
2. SWOT-анализ	Б. Позволяет определить положение вектора стратегической позиции организации в системе координат заданных параметров
3. SPACE-анализ	В. Выявление взаимосвязей факторов сильных и слабых сторон организации с возможностями и угрозами внешней среды

Ответ: 1-А; 2-В; 3-Б

99. Соотнести названия методов стратегического анализа с направлениями исследования:

Название метода	Направление исследования
1. Отраслевой анализ	А. Исследование внутренней среды функционирования организации
2. Анализ ключевых вопросов	Б. Оценка факторов внутренней и внешней среды организации
3. Анализ внутренней среды организации	В. Исследование внешней среды функционирования организации

Ответ: 1-В; 2-Б; 3-А

100. Соотнести названия методов стратегического анализа с их основными целями:

Название метода	Цель метода
1. Анализ внутренней среды организации	А. Оценка факторов внутренней и внешней среды организации
2. Анализ сценариев	Б. Исследование внешней среды функционирования организации
3. PEST-анализ	В. Исследование внутренней среды функционирования организации

Ответ: 1-В; 2-А; 3-Б

101. Соотнести названия методов стратегического анализа с направлениями исследования:

Название метода	Направление исследования
1. Анализ цепочки ценностей	А. Исследование факторов макросреды организации
2. Анализ сценариев	Б. Разработка альтернативных вариантов функционирования организации в будущем
3. PEST-анализ	В. Позволяет определить основные виды деятельности, создающие стоимость для потребителя, и вспомогательные виды деятельности

Ответ: 1-В; 2-Б; 3-А

102. Соотнести подвиды и содержание стратегий сокращения, как базовых корпоративных стратегий развития организации:

Подвиды стратегии сокращения	Содержание
1. Стратегия ликвидации	А. Осуществляется, если предприятие не может вести дальнейший бизнес
2. Стратегия «сбора урожая»	Б. Предприятие закрывает или продает одно из своих подразделений или бизнесов с тем, чтобы осуществить долгосрочное изменение границ ведения бизнеса
3. Стратегия сокращения	В. Ориентирует на получение максимального дохода в краткосрочной перспективе

Ответ: 1-А; 2-В; 3-Б

103. Установить соответствие между видами корпоративных стратегий и объектами их применения:

Виды корпоративных стратегий	Объекты применения
1. Стратегия ограниченного	А. Крупные предприятия, функционирующие в нескольких от-

развития	раслях
2. Стратегия роста	Б. Предприятия в динамичных отраслях с часто меняющейся технологией
3. Стратегия сокращения	В. Предприятия с тенденцией к ухудшению и отсутствием эффективных средств изменения такой ситуации в бесперспективном бизнесе
4. Комбинированная стратегия	Г. Предприятия в сложившихся отраслях со стабильной технологией

Ответ: 1-Г; 2-Б; 3-В; 4-А

104. Соотнести виды и характеристики основных конкурентных стратегий развития организаций:

Виды конкурентных стратегий	Характеристика
1. Дифференциация	А. Разработка различных вариантов каждого производимого товара преследует цель наиболее полного удовлетворения запросов потребителей и глубокого внедрения на рынок
2. Интеграция	Б. Улучшение репутации компании, возможность освоения перспективной отрасли
3. Диверсификация	В. Усиление конкурентных позиций производимой продукции за счет: создания взаимовыгодных прочных связей с поставщиками сырья и посредниками; поглощения конкурентов; организации вертикальных маркетинговых структур

Ответ: 1-А; 2-В; 3-Б

105. Соотнести виды и содержание основных функциональных стратегий развития организации:

Виды функциональных стратегий	Содержание
1. Производственная стратегия	А. Взаимосвязанный комплекс действий, направленных на обеспечение конкурентоспособности новых направлений деятельности предприятия и устойчивое его развитие
2. Финансовая стратегия	Б. Общее направление и способ использования финансовых средств для достижения поставленных целей управления
3. Инновационная стратегия	В. Комплекс взаимосвязанных мер по выбору продукции (услуг), технологии и организации производства, позволяющих обеспечить устойчивое эффективное развитие предприятия

Ответ: 1-В; 2-Б; 3-А

106. Соотнести основные типы и характеристики стратегических изменений:

Типы стратегических изменений	Характеристики
1. Перестройка организации (системные изменения)	А. Фундаментальные изменения, затрагивающие миссию и организационную культуру организации
2. Радикальное преобразование организации	Б. Изменения не являются существенными, их проведение мало затрагивает деятельность организации в целом
3. Локальные изменения	В. Организация не меняет отрасли, но при этом в ней происходят изменения, касающиеся организационной структуры

Ответ: 1-А; 2-В; 3-Б

107. Соотнести названия и содержание основных функций стратегического менеджмента:

Название функции	Содержание функции
1. Планирование стратегии	А. Предполагает выполнение таких подфункций, как прогнозирование, разработка стратегии и бюджетирование
2. Организация выполнения стратегических планов	Б. Предполагает согласование структуры и системы управления с выбранной стратегией развития

3. Мотивация на достижение стратегических результатов	В. Состоит в непрерывном наблюдении за процессом реализации стратегических планов
4. Контроль за процессом выполнения стратегии	Г. Связана с разработкой системы стимулов, побуждающих к достижению поставленных стратегических результатов

Ответ: 1-А; 2-Б; 3-Г; 4-В

108. Соотнести названия и содержание основных принципов стратегического менеджмента:

Название принципа	Содержание принципа
1. Единство	А. Ориентация на выполнение глобальной цели организации
2. Целенаправленность	Б. Возможность внесения коррективов в ранее принятые решения или их пересмотра в любой момент времени в соответствии с изменяющимися обстоятельствами
3. Гибкость	В. Согласованность и тесная увязка между собой стратегических решений разных уровней

Ответ: 1-В; 2-А; 3-Б

109. Определить соответствие характеристик в рамках технологии стратегического SWOT-анализа:

Составляющие технологии SWOT-анализа	Содержание
1. Возможности	А. Недостатки и ограничения в деятельности организации, препятствующие успеху
2. Угрозы	Б. Опыт и ресурсы, которыми владеет организация, а также стратегически важные сферы деятельности, позволяющие побеждать в конкурентной борьбе
3. Сильные стороны	В. Отрицательные тенденции и явления внешней среды, которые способны при отсутствии соответствующей реакции предприятия ослабить его конкурентный статус
4. Слабые стороны	Г. Положительные тенденции и явления внешней среды, которые могут привести к увеличению объема продаж и прибыли

Ответ: 1-Г; 2-В; 3-Б; 4-А

110. Соотнести модели стратегического позиционирования организации с названиями их секторов:

Модели	Названия секторов в модели
1. Матрица Бостонской консультативной группы	А. «Звезды», «проблемные дети», «дойные коровы», «собаки»
2. Матрица Ансоффа	Б. Глубокое проникновение на рынок, разработка товара, развитие рынка, диверсификация
3. Матрица Мак-Кинси	В. Победитель 1, победитель 2, знак вопроса, победитель 3, средний бизнес, проигравший 1, производитель прибыли, проигравший 2, проигравший 3
4. Матрица общей направленности действий	Г. Инвестиционный рост, инвестирование во внутренние возможности, управление потоком денежных средств, изъятие капиталовложений

Ответ: 1-А; 2-Б; 3-Г; 4-В

Шкала и критерии оценивания знаний, умений, навыков,
приобретенных в результате изучения дисциплины

Шкала оценивания	Критерии оценки
На экзамене	

«Отлично» (91-100 балов)	Студент обнаруживает всестороннее, систематическое знание учебного материала, формирующего толерантное восприятие социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий, обуславливающих систему менеджмента как науку и сферу профессиональной деятельности. Оценка «отлично» ставится при полных, исчерпывающих, аргументированных ответах на все экзаменационные вопросы. Ответы должны отличаться логической последовательностью, четкостью в выражении мыслей и обоснованностью выводов, демонстрирующих знание нормативно-правовых актов, литературы, профессионального категориального аппарата и умения пользоваться ими при ответе. В результате обучающийся обнаруживает сформированные и систематические знания, успешное и систематическое умение использовать полученные знания, успешное и систематическое применение навыков. Это подтверждает высокий (продвинутый) уровень достижения планируемых результатов обучения по дисциплине.
«Хорошо» (78-90 баллов)	Студент знает основные термины системы менеджмента, но в усвоении материала допущены незначительные пробелы, изложение материала недостаточно систематизированное и последовательное. Оценка «хорошо» ставится при полных, исчерпывающих, аргументированных ответах на все основные и дополнительные экзаменационные вопросы. Ответы должны отличаться логичностью, последовательностью, четкостью, знанием понятийного аппарата и литературы по теме при незначительных упущениях при ответах. Материал излагается уверенно. В результате обучающийся обнаруживает сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания, в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение использовать полученные знания, в целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками применение навыков. Это подтверждает средний (повышенный) уровень достижения планируемых результатов обучения по дисциплине.
«Удовлетворительно» (61-77 баллов)	В усвоении материала имеются существенные пробелы, изложение недостаточно самостоятельное (пересказ учебника), несистематизированное, содержит существенные ошибки, в том числе в выводах, аргументация слабая, умения не проявлены, допускаются нарушения в последовательности изложения. Демонстрируются поверхностные знания вопроса. Оценка «удовлетворительно» ставится при неполных и слабо аргументированных ответах, демонстрирующих общее представление и элементарное понимание существа поставленных вопросов, понятийного аппарата теории менеджмента и обязательной литературы. В результате обучающийся обнаруживает неполные знания, в целом успешное, но не систематическое умение использовать полученные знания, в целом успешное, но не систематическое применение навыков. Это подтверждает низкий (пороговый) уровень достижения планируемых результатов обучения по дисциплине.
«Неудовлетворительно» (менее 61 балла)	Студент обнаруживает существенные пробелы в знаниях основного учебного материала, допускает принципиальные ошибки в изложении теоретического и практического материала. Оценка «неудовлетворительно» ставится при незнании и непонимании студентом содержания экзаменационных вопросов. В результате обучающийся обнаруживает фрагментарные знания (отсутствие знаний), фрагментарное умение использовать полученные знания (отсутствие умений), фрагментарное применение навыков (отсутствие навыков). Это подтверждает отсутствие планируемых результатов обучения по дисциплине.

Методические рекомендации обучающимся по подготовке к промежуточной аттестации:

Промежуточная аттестация обучающихся позволяет определить степень достижения запланированных результатов обучения по дисциплине и проводится в форме экзамена. Данная форма промежуточной аттестации включает в себя вопросы и задания, позволяющие оценить уровень освоения обучающимися знаний и степень сформированности умений и навыков. Форма проведения экзамена (устная или письменная) определяется преподавателем. Экзамен проводится по билетам, охватывающим весь пройденный материал дисциплины, включая вопросы, отведенные для самостоятельного изучения. По результатам экзамена выставляется оценка («отлично» / «хорошо» / «удовлетворительно» / «неудовлетворительно»).

Подготовка обучающегося к экзамену включает в себя три этапа: 1. Самостоятельная работа в течение семестра. 2. Непосредственная подготовка в дни, предшествующие экзамену, по темам дисциплины. 3. Подготовка к ответу на вопросы и задания, содержащиеся в билетах экзамена. При подготовке к экзамену необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рабочую программу дисциплины, рекомендуемую литературу. Основное в подготовке к сдаче экзамена – повторение материала дисциплины, по которому необходимо сдавать экзамен.

При подготовке к сдаче экзамена весь объем работы должен распределяться равномерно по дням, отведенным для подготовки к экзамену. В период подготовки к экзамену обучающийся вновь обращается к уже изученному (пройденному) учебному материалу. Для обеспечения полноты ответа на вопросы к экзамену и лучшего запоминания теоретического материала рекомендуется составлять план ответа на вопросы. Это позволит сэкономить время для подготовки непосредственно перед экзаменом за счет обращения не к литературе, а к своим записям.

5 ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ ОСТАТОЧНЫХ ЗНАНИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Код компетенции
1	Наука и технология стратегического управления.	Дайте краткое определение стратегического менеджмента	ПК-1
2	Видение, миссия, цель, долгосрочный план.	Что относят к основным понятиям стратегического менеджмента?	ПК-1
3	Управление по слабым сигналам; управление по сильным сигналам; управление в условиях стратегических неожиданностей.	Назовите виды стратегического менеджмента с учетом эволюции развития	ПК-1
4	Комплекс сведений о состоянии внешней среды, получаемых в ходе производственного процесса и способствующих его развитию в соответствии с требованиями документов.	Информация в стратегическом управлении организацией?	ПК-1
5	Направленность на перспективные цели и возможности	Какова отличительная особенность стратегических решений управления?	ПК-1
6	Метод стратегического анализа факторов макросреды (политико-правовых, экономических, социально-культурных, технологических).		ПК-1
7	Метод стратегического анализа, основным объектом ис-	Что собой представляет метод отраслевого анализа?	ПК-1

	следования которого является хозяйственная отрасль – совокупность организаций, конкурирующих на одном потребительском рынке с аналогичными видами продукции, товаров, работ или услуг.		
8	Метод стратегического анализа сильных и слабых сторонам деятельности организации.	Что собой представляет метод анализа внутренней среды?	ПК-1
9	Метод стратегического анализа, основанный на постановке вопросов и оценке ответов по всем параметрам внешней и внутренней среды организации.	Что собой представляет метод ключевых вопросов?	ПК-1
10	Метод стратегического анализа, технология которого предусматривает определение взаимосвязи факторов внутренней среды организации (сильные и слабые стороны) и внешней среды (возможности и угрозы).	Что собой представляет метод SWOT -анализа?	ПК-1
11	Процесс разработки стратегии, при котором план развития конкретизируется на длительный период с подробным описанием решений и действий, необходимых для достижения целей планов	Стратегическое планирование – это	ПК-1
12	Набор правил, которыми руководствуется организация при принятии управленческих решений долгосрочного характера.	Что представляет собой стратегия организации?	ПК-1
13	Потребители, поставщики материальных, трудовых и финансовых ресурсов, конкуренты, законы и государственные органы, средства массовой информации.	Что относится к факторам внешней среды прямого воздействия	ПК-1
14	Цель, задачи, структура, технология, персонал, организационная культуры	Что относится к факторам внутренней среды организации?	ПК-1
15	Образное представление смысла деятельности и перспектив организации.	Видение организации – это	ПК-1
16	Деловое понятие, отражающее предназначение бизнеса, его основную цель.	Миссия организации – это	ПК-1
17	Конечный желаемый резуль-	Стратегическая цель организации -	ПК-1

	тат деятельности организации.		
18	Определение видения - определение миссии - определение целей - выбор стратегии.	Последовательность действий в рамках стратегического управления:	ПК-1
19	Положительные тенденции и явления внешней среды, которые могут привести к увеличению объема продаж и прибыли	Что включает составляющая технологии SWOT-анализа – возможности?	ПК-2
20	Отрицательные тенденции и явления внешней среды, которые способны при отсутствии соответствующей реакции предприятия ослабить его конкурентный статус	Что включает составляющая технологии SWOT-анализа – угрозы?	ПК-2
21	Опыт и ресурсы, которыми владеет организация, а также стратегически важные сферы деятельности, позволяющие побеждать в конкурентной борьбе	Что включает составляющая технологии SWOT-анализа – сильные стороны?	ПК-2
22	Недостатки и ограничения в деятельности организации, препятствующие успеху	Что включает составляющая технологии SWOT-анализа – слабые стороны?	ПК-2
23	Рыночный рост, относительная рыночная доля	Критерии оценки в Матрице Бостонской консультативной группы:	ПК-2
24	Товар, рынок	Критерии оценки в Матрице Ансоффа:	ПК-2
25	Привлекательность отрасли, конкурентная позиция	Критерии оценки в Матрице Мак-Кинси:	ПК-2
26	Популярность обусловлена образной выразительностью названий ее секторов.	Чем обусловлена популярность матрицы Бостонской консультативной группы?	ПК-2
27	Комплекс взаимосвязанных мер по выбору продукции (услуг), технологии и организации производства, позволяющих обеспечить устойчивое эффективное развитие предприятия	Производственная стратегия - это	ПК-2
28	Общее направление и способ использования финансовых средств для достижения поставленных целей управления	Финансовая стратегия - это	ПК-2
29	Взаимосвязанный комплекс действий, направленных на обеспечение конкурентоспособности новых направлений деятельности предприятия и устойчивое его развитие	Инновационная стратегия - это	ПК-2
30	Разработка различных вариантов каждого производимо-	Характеристика конкурентной стратегии дифференциации:	ПК-2

	го товара преследует цель наиболее полного удовлетворения запросов потребителей и глубокого внедрения на рынок		
31	Усиление конкурентных позиций производимой продукции за счет: создания взаимовыгодных прочных связей с поставщиками сырья и посредниками; поглощения конкурентов; организации вертикальных маркетинговых структур	Характеристика конкурентной стратегии интеграции:	ПК-2
32	Улучшение репутации компании, возможность освоения перспективной отрасли	Характеристика конкурентной стратегии диверсификации:	ПК-2
33	Фундаментальные изменения, затрагивающие миссию и организационную культуру организации	Характеристика стратегического изменения - перестройка организации (системные изменения)	ПК-2
34	Организация не меняет отрасли, но при этом в ней происходят изменения, касающиеся организационной структуры	Характеристика стратегического изменения - радикальное преобразование организации	ПК-2
35	Изменения не являются существенными, их проведение мало затрагивает деятельность организации в целом	Характеристика стратегического изменения – локальные изменения	ПК-2
36	Осуществляется, если предприятие не может вести дальнейший бизнес	Содержание стратегии ликвидации	ПК-3
37	Ориентирует на получение максимального дохода в краткосрочной перспективе	Содержание стратегии «сбора урожая»	ПК-3
38	Предприятие закрывает или продает одно из своих подразделений или бизнесов с тем, чтобы осуществить долгосрочное изменение границ ведения бизнеса	Содержание стратегии сокращения	ПК-3
39	Предприятия в сложившихся отраслях со стабильной технологией.	Каковы объекты применения стратегии ограниченного развития?	ПК-3
40	Предприятия в динамичных отраслях с часто меняющейся технологией	Каковы объекты применения стратегии роста?	ПК-3
41	Предприятия с тенденцией к ухудшению и отсутствием эффективных средств изменения такой ситуации в бесперспективном бизнесе	Каковы объекты применения стратегии сокращения?	ПК-3
42	Крупные предприятия, функ-	Комбинированная стратегия?	ПК-3

	ционирующие в нескольких отраслях		
43	Согласованность и тесная увязка между собой стратегических решений разных уровней	Что означает принцип стратегического менеджмента – единство?	ПК-3
44	Ориентация на выполнение глобальной цели организации	Что означает принцип стратегического менеджмента – целенаправленность?	ПК-3
45	Возможность внесения коррективов в ранее принятые решения или их пересмотра в любой момент времени в соответствии с изменяющимися обстоятельствами	Что означает принцип стратегического менеджмента – гибкость?	ПК-3
46	Предполагает выполнение таких подфункций, как прогнозирование, разработка стратегии и бюджетирование	Каково содержание основной функции стратегического менеджмента – планирование стратегии?	ПК-3
47	Предполагает согласование структуры и системы управления с выбранной стратегией развития	Каково содержание основной функции стратегического менеджмента – организация выполнения стратегических планов?	ПК-3
48	Связана с разработкой системы стимулов, побуждающих к достижению поставленных стратегических результатов	Каково содержание основной функции стратегического менеджмента – мотивация на достижение стратегических результатов?	ПК-3
49	Состоит в непрерывном наблюдении за процессом реализации стратегических планов	Каково содержание основной функции стратегического менеджмента – контроль за процессом выполнения стратегии?	ПК-3
50	«Внешняя среда будет изменяться»	Стратегический менеджмент основывается на предположении:	ПК-3
51	В	Стратегический менеджмент – это: -А) процесс принятия управленческих решений -Б) наука об управлении +В) наука и технология стратегического управления -Г) наука о планировании	ПК-1
52	А	К основным понятиям стратегического менеджмента относятся: А) видение, миссия, цель, долгосрочный план Б) дисконт, леверидж, риск, доходность В) корреляция, дисперсия, группировка данных Г) учетная политика, счет, баланс	ПК-1
53	В	Объектами стратегического менеджмента являются: А) производство Б) реализация В) различные виды стратегий организации Г) инновации	ПК-1
54	А	Информация в стратегическом управлении организацией – это: А) определенный комплекс сведений о состоянии внешней среды, получаемых в ходе производственного процесса и способствующих его развитию в	ПК-1

		соответствии с документами Б) сведения о состоянии внешней среды В) сведения о состоянии внутренней среды функционирования организации Г) сведения о финансовых результатах организации	
55	А	Отличительная особенность стратегических решений управления: А) направленность на перспективные цели и возможности Б) низкая степень риска В) объективный характер Г) простота формирования	ПК-1
56	А	К функциям стратегического менеджмента не относится: А) текущее планирование деятельности организации Б) организация выполнения стратегических планов В) координация действий по реализации стратегических задач Г) контроль за процессом выполнения стратегии	ПК-1
57	Б	В каком соотношении находятся стратегический менеджмент и стратегическое планирование: А) стратегический менеджмент – составная часть стратегического планирования деятельности организации Б) стратегическое планирование – элемент стратегического менеджмента организации В) стратегический менеджмент – это разработка стратегического плана деятельности организации Г) эти понятия идентичны	ПК-1
58	В	Ключевыми компонентами стратегического планирования являются: А) структура управления Б) функции организации В) разработка этапов планирования Г) определение специализации	ПК-1
59	Г	Результатом системы стратегического планирования являются: А) определение финансового плана Б) формирование плана маркетинга В) разработка бизнес-плана Г) выбор стратегий, распределение ресурсов для будущих программ	ПК-1
60	В	В процессе стратегического планирования вырабатывается: А) стратегия работы отдельного исполнителя Б) стратегия работы отдельного подразделения В) стратегия организации по всем ее направлениям Г) стратегия организационных изменений	ПК-1
61	А	Верным является утверждение: А) стратегическое планирование – это функция руководства организации Б) стратегическое планирование – это дело внешних консультантов по стратегическому менеджменту В) стратегическое планирование – это функция финансового отдела Г) стратегическое планирование – это процесс, в котором обязательно участвуют аудиторы	ПК-2
62	Г	Определяющим фактором эффективности стратегического менеджмента является:	ПК-2

		А) технология стратегического менеджмента Б) принципы стратегического менеджмента В) функции стратегического менеджмента Г) система мотивации персонала в стратегическом менеджменте	
63	А	Стратегическому управлению на основе контроля соответствуют методы: А) финансовый контроль, справочники и инструкции Б) выбор стратегических позиций, стратегическое планирование по периодам В) долгосрочное планирование, целевое управление, состояние бюджетов капиталовложений, составление текущих бюджетов Г) управление в условиях неожиданных событий, управление по слабым сигналам, управление на основе ранжирования стратегических задач	ПК-2
64	А	Метод стратегического анализа факторов макросреды (политико-правовых, экономических, социально-культурных, технологических): А) PEST-анализ Б) SWOT-анализ В) SPACE-анализ Г) отраслевой анализ	ПК-2
65	Г	Метод стратегического анализа, основным объектом исследования которого является хозяйственная отрасль – совокупность организаций, конкурирующих на одном потребительском рынке с аналогичными видами продукции, товаров, работ или услуг: А) анализ сценариев Б) SWOT-анализ В) SPACE-анализ Г) отраслевой анализ	ПК-2
66	В	Метод стратегического анализа сильных и слабых сторонам деятельности организации: А) SWOT-анализ Б) PEST-анализ В) анализ внутренней среды организации Г) анализ ключевых вопросов	ПК-2
67	В	Метод стратегического анализа, основанный на постановке вопросов и оценке ответов по всем параметрам внешней и внутренней среды организации: А) SPACE-анализа Б) PEST-анализ В) анализ ключевых вопросов Г) анализ цепочки ценностей	ПК-2
68	Б	Метод стратегического анализа, технология которого предусматривает определение взаимосвязи факторов внутренней среды организации (сильные и слабые стороны) и внешней среды (возможности и угрозы): А) PEST-анализ Б) SWOT-анализ В) SPACE-анализ Г) анализ цепочки ценностей	ПК-2
69	А	Видение организации – это: А) образное представление смысла деятельности и перспектив организации Б) конечный желаемый результат деятельности организации	ПК-2

		В) стратегическое намерение организации занять определенное место в бизнесе Г) основа текущего планирования	
70	А	Миссия организации – это: А) деловое понятие, отражающее предназначение бизнеса, его основную цель Б) основа долгосрочного планирования В) основа краткосрочного планирования Г) конечный финансовый результат деятельности организации	ПК-2
71	А	Критерии оценки стратегического позиционирования организации с использованием матрицы Бостонской консультативной группы: А) рыночный рост, относительная рыночная доля Б) товар, рынок В) привлекательность отрасли, конкурентная позиция Г) факторы привлекательности, относительно сильные стороны организации на рынке	ПК-3
72	Б	Критерии оценки стратегического позиционирования с использованием матрицы Ансоффа: А) рыночный рост, относительная рыночная доля Б) товар, рынок В) привлекательность отрасли, конкурентная позиция Г) факторы привлекательности, относительно сильные стороны организации на рынке	ПК-3
73	В	Критерии оценки стратегического позиционирования с использованием матрицы Мак-Кинси: А) рыночный рост, относительная рыночная доля Б) товар, рынок В) привлекательность отрасли, конкурентная позиция Г) факторы привлекательности, относительно сильные стороны организации на рынке	ПК-3
74	А	Основные корпоративные стратегии развития организации: А) стратегия ограниченного развития, стратегия роста, стратегия сокращения, комбинированная стратегия Б) стратегия дифференциацию, стратегия интеграции, стратегия диверсификации, стратегия узкой товарной специализации В) финансовая стратегия, стратегия маркетинга, стратегия инноваций, стратегия производства, стратегия организационных изменений и др. Г) стратегия последнего средства, стратегия развития рынка, стратегия развития продукта	ПК-3
75	Б	Матрица Ансоффа предполагает формирование следующих секторов: А) «звезды», «проблемные дети», «дойные коровы», «собаки» Б) глубокое проникновение на рынок, разработка товара, развитие рынка, диверсификация В) победитель 1, победитель 2, знак вопроса, победитель 3, средний бизнес, проигравший 1, производитель прибыли, проигравший 2, проигравший 3 Г) инвестиционный рост, инвестирование во внутренние возможности, управление потоком денежных	ПК-3

		средств, изъятие капиталовложений	
76	В	Матрица Мак-Кинси предполагает формирование следующих секторов: А) «звезды», «проблемные дети», «дойные коровы», «собаки» Б) глубокое проникновение на рынок, разработка товара, развитие рынка, диверсификация В) победитель 1, победитель 2, знак вопроса, победитель 3, средний бизнес, проигравший 1, производитель прибыли, проигравший 2, проигравший 3 Г) инвестиционный рост, инвестирование во внутренние возможности, управление потоком денежных средств, изъятие капиталовложений	ПК-3
77	В	Основные функциональные стратегии развития организации: А) стратегия ограниченного развития, стратегия роста, стратегия сокращения, комбинированная стратегия Б) стратегия дифференциацию, стратегия интеграции, стратегия диверсификации, стратегия узкой товарной специализации В) финансовая стратегия, стратегия маркетинга, стратегия инноваций, стратегия производства, стратегия организационных изменений и др. Г) стратегия последнего средства, стратегия развития рынка, стратегия развития продукта	ПК-3
78	А	Матрица Бостонской консультативной группы предполагает формирование следующих секторов: А) «звезды», «проблемные дети», «дойные коровы», «собаки» Б) глубокое проникновение на рынок, разработка товара, развитие рынка, диверсификация В) победитель 1, победитель 2, знак вопроса, победитель 3, средний бизнес, проигравший 1, производитель прибыли, проигравший 2, проигравший 3 Г) инвестиционный рост, инвестирование во внутренние возможности, управление потоком денежных средств, изъятие капиталовложений	ПК-3
79	А	Главное преимущество матрицы Мак-Кинси: А) вводятся средние значения параметров, формируется большее количество позиций матрицы Б) сложность расчетов В) минимальное количество факторов Г) простота исследования	ПК-3
80	А	Популярность матрицы Бостонской консультативной группы обусловлена: А) образной выразительностью названий ее секторов Б) простотой оценки В) минимальным количеством параметров Г) субъективность исследования	ПК-3

<table>
<tr><td>81</td><td>1-А; 2-В; 3-Б; 4-Г</td><td>Соотнести виды и методы стратегического менеджмента в рамках эволюции управленческих систем:
<table><tr><th>Вид стратегического управления</th><th>Методы стратегического управления</th></tr><tr><td>1. Управление на основе контроля</td><td>А. Финансовый контроль, справочники и инструкции</td></tr><tr><td>2. Управление на основе экстраполяции</td><td>Б. Выбор стратегических позиций, стратегическое планирование по периодам</td></tr><tr><td>3. Управление на основе предвидения изменений</td><td>В. Долгосрочное планирование, целевое управление, состояние бюджетов капиталовложений, составление текущих бюджетов</td></tr><tr><td>4. Управление на основе экстренных решений</td><td>Г. Управление в условиях неожиданных событий, управление по слабым сигналам, управление на основе ранжирования стратегических задач</td></tr></table></td><td>ПК-1</td></tr>
<tr><td>82</td><td>1-А; 2-Б; 3-В</td><td>Установить соответствие между понятиями и содержанием направлений стратегического развития организации:
<table><tr><th>Понятие</th><th>Содержание</th></tr><tr><td>1. Видение организации</td><td>А. Деловое понятие, отражающее предназначение бизнеса</td></tr><tr><td>2. Миссия организации</td><td>Б. Образное представление смысла деятельности организации</td></tr><tr><td>3. Стратегическая цель организации</td><td>В. Конечный желаемый результат деятельности организации</td></tr></table></td><td>ПК-1</td></tr>
<tr><td>83</td><td>1-Б; 2-В; 3-А</td><td>Соотнести названия методов стратегического анализа с их основными целями:
<table><tr><th>Название метода</th><th>Цель метода</th></tr><tr><td>1. PEST-анализ</td><td>А. Определение параметров внешней и внутренней среды организации с использованием ключевых вопросов</td></tr><tr><td>2. Отраслевой анализ</td><td>Б. Исследование факторов макросреды организации</td></tr></table></td><td>ПК-1</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td><table><tr><td>3. Анализ ключевых вопросов</td><td>В. Определение привлекательности отрасли и ее отдельных товарных рынков</td></tr></table></td><td></td></tr>
<tr><td>84</td><td>1-Б; 2-А; 3-В</td><td>Соотнести названия методов стратегического анализа с направлениями исследования:<table><tr><th>Название метода</th><th>Направление исследования</th></tr><tr><td>1. SWOT-анализ</td><td>А. Исследование внутренней среды функционирования организации</td></tr><tr><td>2.Анализ внутренней среды организации</td><td>Б. Оценка факторов внутренней и внешней среды организации</td></tr><tr><td>3. PEST-анализ</td><td>В. Исследование внешней среды функционирования организации</td></tr></table></td><td>ПК-1</td></tr>
<tr><td>85</td><td>1-Б; 2-В; 3-А</td><td>Определить соответствие между следующими видами стратегий:<table><tr><th>Основные стратегии развития организации</th><th>Виды стратегий</th></tr><tr><td>1. Корпоративные стратегии</td><td>А. Финансовая стратегия, стратегия маркетинга, стратегия инноваций, стратегия производства, стратегия организационных изменений</td></tr><tr><td>2. Конкурентные стратегии</td><td>Б. Стратегия ограниченного развития, стратегия роста, стратегия сокращения, комбинированная стратегия</td></tr><tr><td>3. Функциональные стратегии</td><td>В. Стратегия дифференциацию, стратегия интеграции, стратегия диверсификации, стратегия узкой товарной специализации</td></tr></table></td><td>ПК-1</td></tr>
<tr><td>86</td><td>1-Б; 2-А; 3-В; 4-Г</td><td>Соотнести сравнительные характеристики систем управления:<table><tr><th>Параметры</th><th>Допущения</th></tr><tr><td>1. Управление на основе контроля</td><td>А. Тенденции сохраняются</td></tr><tr><td>2.Управление на основе экстраполяции</td><td>Б. Прошлое повторяется</td></tr><tr><td>3. Управление на основе предвидения изменений</td><td>В. Новые явления предсказуемы</td></tr><tr><td>4. Стратегическое управление</td><td>Г. Частичная предсказуемость по слабым сигналам</td></tr></table></td><td>ПК-1</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td>87</td><td>1-Г; 2-Б; 3-В; 4-А</td><td>Соотнести модели стратегического позиционирования организации с критериями их оценки:<table><tr><th>Модели</th><th>Критерии оценки</th></tr><tr><td>1. Матрица Бостонской консультативной группы</td><td>А. Факторы привлекательности, относительно сильные стороны организации на рынке</td></tr><tr><td>2. Матрица Ансоффа</td><td>Б. Товар, рынок</td></tr><tr><td>3. Матрица Мак-Кинси</td><td>В. Привлекательность отрасли, конкурентная позиция</td></tr><tr><td>4. Матрица общей направленности действий</td><td>Г. Рыночный рост, относительная рыночная доля</td></tr></table></td><td>ПК-1</td></tr>
<tr><td>88</td><td>: 1-А; 2-В; 3-Б</td><td>Соотнести названия методов стратегического анализа с их основными целями:<table><tr><th>Название метода</th><th>Цель метода</th></tr><tr><td>1. Анализ внутренней среды организации</td><td>А. Исследовать сильные и слабые параметры работы организации</td></tr><tr><td>2. SWOT-анализ</td><td>Б. Позволяет определить положение вектора стратегической позиции организации в системе координат заданных параметров</td></tr><tr><td>3. SPACE-анализ</td><td>В. Выявление взаимосвязей факторов сильных и слабых сторон организации с возможностями и угрозами внешней среды</td></tr></table></td><td>ПК-1</td></tr>
<tr><td>89</td><td>1-В; 2-Б; 3-А</td><td>Соотнести названия методов стратегического анализа с направлениями исследования:<table><tr><th>Название метода</th><th>Направление исследования</th></tr><tr><td>1. Отраслевой анализ</td><td>А. Исследование внутренней среды функционирования организации</td></tr><tr><td>2. Анализ ключевых вопросов</td><td>Б. Оценка факторов внутренней и внешней среды организации</td></tr><tr><td>3. Анализ внутренней среды организации</td><td>В. Исследование внешней среды функционирования организации</td></tr></table></td><td>ПК-1</td></tr>
<tr><td>90</td><td>1-В; 2-А; 3-Б</td><td>Соотнести названия методов стратегического анализа с их основными целями:<table><tr><th>Название метода</th><th>Цель метода</th></tr></table></td><td>ПК-1</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td><table>
<tr><td>1. Анализ внутренней среды организации</td><td>А. Оценка факторов внутренней и внешней среды организации</td></tr>
<tr><td>2. Анализ сценариев</td><td>Б. Исследование внешней среды функционирования организации</td></tr>
<tr><td>3. PEST-анализ</td><td>В. Исследование внутренней среды функционирования организации</td></tr>
</table></td><td></td></tr>
<tr><td>91</td><td>1-В; 2-Б; 3-А</td><td>. Соотнести названия методов стратегического анализа с направлениями исследования:<table>
<tr><th>Название метода</th><th>Направление исследования</th></tr>
<tr><td>1. Анализ цепочки ценностей</td><td>А. Исследование факторов макросреды организации</td></tr>
<tr><td>2. Анализ сценариев</td><td>Б. Разработка альтернативных вариантов функционирования организации в будущем</td></tr>
<tr><td>3. PEST-анализ</td><td>В. Позволяет определить основные виды деятельности, создающие стоимость для потребителя, и вспомогательные виды деятельности</td></tr>
</table></td><td>ПК-2</td></tr>
<tr><td>92</td><td>1-А; 2-В; 3-Б</td><td>Соотнести подвиды и содержание стратегий сокращения, как базовых корпоративных стратегий развития организации:<table>
<tr><th>Подвиды стратегии сокращения</th><th>Содержание</th></tr>
<tr><td>1. Стратегия ликвидации</td><td>А. Осуществляется, если предприятие не может вести дальнейший бизнес</td></tr>
<tr><td>2. Стратегия «сбора урожая»</td><td>Б. Предприятие закрывает или продает одно из своих подразделений или бизнесов с тем, чтобы осуществить долгосрочное изменение границ ведения бизнеса</td></tr>
<tr><td>3. Стратегия сокращения</td><td>В. Ориентирует на получение максимального дохода в краткосрочной перспективе</td></tr>
</table></td><td>ПК-2</td></tr>
<tr><td>93</td><td>1-Г; 2-Б; 3-В; 4-А</td><td>Установить соответствие между видами корпоративных стратегий и объектами их применения:<table>
<tr><th>Виды корпоративных стратегий</th><th>Объекты применения</th></tr>
<tr><td>1. Стратегия</td><td>А. Крупные предприятия,</td></tr>
</table></td><td>ПК-2</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td><table>
<tr><td>ограниченного развития</td><td>функционирующие в нескольких отраслях</td></tr>
<tr><td>2. Стратегия роста</td><td>Б. Предприятия в динамичных отраслях с часто меняющейся технологией</td></tr>
<tr><td>3. Стратегия сокращения</td><td>В. Предприятия с тенденцией к ухудшению и отсутствием эффективных средств изменения такой ситуации в бесперспективном бизнесе</td></tr>
<tr><td>4. Комбинированная стратегия</td><td>Г. Предприятия в сложившихся отраслях со стабильной технологией</td></tr>
</table></td><td></td></tr>
<tr><td>94</td><td>1-А; 2-В; 3-Б</td><td>Соотнести виды и характеристики основных конкурентных стратегий развития организаций:<table>
<tr><th>Виды конкурентных стратегий</th><th>Характеристика</th></tr>
<tr><td>1. Дифференциация</td><td>А. Разработка различных вариантов каждого производимого товара преследует цель наиболее полного удовлетворения запросов потребителей и глубокого внедрения на рынок</td></tr>
<tr><td>2. Интеграция</td><td>Б. Улучшение репутации компании, возможность освоения перспективной отрасли</td></tr>
<tr><td>3. Диверсификация</td><td>В. Усиление конкурентных позиций производимой продукции за счет: создания взаимовыгодных прочных связей с поставщиками сырья и посредниками; поглощения конкурентов; организации вертикальных маркетинговых структур</td></tr>
</table></td><td>ПК-2</td></tr>
<tr><td>95</td><td>1-В; 2-Б; 3-А</td><td>Соотнести виды и содержание основных функциональных стратегий развития организации:<table>
<tr><th>Виды функциональных стратегий</th><th>Содержание</th></tr>
<tr><td>1. Производственная стратегия</td><td>А. Взаимосвязанный комплекс действий, направленных на обеспечение конкурентоспособности новых направлений деятельности предприятия и устойчивое его развитие</td></tr>
<tr><td>2. Финансовая стратегия</td><td>Б. Общее направление и способ использования финансовых средств для достижения поставленных целей управле-</td></tr>
</table></td><td>ПК-2</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td><table><tr><td></td><td>ния</td></tr><tr><td>3. Инновационная стратегия</td><td>В. Комплекс взаимосвязанных мер по выбору продукции (услуг), технологии и организации производства, позволяющих обеспечить устойчивое эффективное развитие предприятия</td></tr></table></td><td></td></tr>
<tr><td>96</td><td>1-А; 2-В; 3-Б</td><td>Соотнести основные типы и характеристики стратегических изменений:<table><tr><td>Типы стратегических изменений</td><td>Характеристики</td></tr><tr><td>1. Перестройка организации (системные изменения)</td><td>А. Фундаментальные изменения, затрагивающие миссию и организационную культуру организации</td></tr><tr><td>2. Радикальное преобразование организации</td><td>Б. Изменения не являются существенными, их проведение мало затрагивает деятельность организации в целом</td></tr><tr><td>3. Локальные изменения</td><td>В. Организация не меняет отрасли, но при этом в ней происходят изменения, касающиеся организационной структуры</td></tr></table></td><td>ПК-3</td></tr>
<tr><td>97</td><td>1-А; 2-Б; 3-Г; 4-В</td><td>Соотнести названия и содержание основных функций стратегического менеджмента:<table><tr><td>Название функции</td><td>Содержание функции</td></tr><tr><td>1. Планирование стратегии</td><td>А. Предполагает выполнение таких подфункций, как прогнозирование, разработка стратегии и бюджетирование</td></tr><tr><td>2. Организация выполнения стратегических планов</td><td>Б. Предполагает согласование структуры и системы управления с выбранной стратегией развития</td></tr><tr><td>3. Мотивация на достижение стратегических результатов</td><td>В. Состоит в непрерывном наблюдении за процессом реализации стратегических планов</td></tr><tr><td>4. Контроль за процессом выполнения стратегии</td><td>Г. Связана с разработкой системы стимулов, побуждающих к достижению поставленных стратегических результатов</td></tr></table></td><td>ПК-3</td></tr>
<tr><td>98</td><td>1-В; 2-А; 3-Б</td><td>Соотнести названия и содержание основных принципов стратегического менеджмента:<table><tr><td>Название</td><td>Содержание принципа</td></tr></table></td><td>ПК-3</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td><table>
<tr><td>принципа</td><td></td></tr>
<tr><td>1. Единство</td><td>А. Ориентация на выполнение глобальной цели организации</td></tr>
<tr><td>2. Целенаправленность</td><td>Б. Возможность внесения коррективов в ранее принятые решения или их пересмотра в любой момент времени в соответствии с изменяющимися обстоятельствами</td></tr>
<tr><td>3. Гибкость</td><td>В. Согласованность и тесная увязка между собой стратегических решений разных уровней</td></tr>
</table></td><td></td></tr>
<tr><td>99</td><td>1-Г; 2-В; 3-Б; 4-А</td><td>Определить соответствие характеристик в рамках технологии стратегического SWOT-анализа:<table>
<tr><td>Составляющие технологии SWOT-анализа</td><td>Содержание</td></tr>
<tr><td>1. Возможности</td><td>А. Недостатки и ограничения в деятельности организации, препятствующие успеху</td></tr>
<tr><td>2. Угрозы</td><td>Б. Опыт и ресурсы, которыми владеет организация, а также стратегически важные сферы деятельности, позволяющие побеждать в конкурентной борьбе</td></tr>
<tr><td>3. Сильные стороны</td><td>В. Отрицательные тенденции и явления внешней среды, которые способны при отсутствии соответствующей реакции предприятия ослабить его конкурентный статус</td></tr>
<tr><td>4. Слабые стороны</td><td>Г. Положительные тенденции и явления внешней среды, которые могут привести к увеличению объема продаж и прибыли</td></tr>
</table></td><td>ПК-3</td></tr>
<tr><td>100</td><td>1-А; 2-Б; 3-Г; 4-В</td><td>Соотнести модели стратегического позиционирования организации с названиями их секторов:<table>
<tr><td>Модели</td><td>Названия секторов в модели</td></tr>
<tr><td>1. Матрица Бостонской консультативной группы</td><td>А. «Звезды», «проблемные дети», «дойные коровы», «собаки»</td></tr>
<tr><td>2. Матрица Ансоффа</td><td>Б. Глубокое проникновение на рынок, разработка товара, развитие рынка, диверсифи-</td></tr>
</table></td><td>ПК-3</td></tr>
</table>

				кация	
			3. Матрица Мак-Кинси	В. Победитель 1, победитель 2, знак вопроса, победитель 3, средний бизнес, проигравший 1, производитель прибыли, проигравший 2, проигравший 3	
			4. Матрица общей направленности действий	Г. Инвестиционный рост, инвестирование во внутренние возможности, управление потоком денежных средств, изъятие капиталовложений	

Шкала и критерии оценивания знаний, умений, навыков
по результатам проверки остаточных знаний по дисциплине

Шкала оценивания	Критерии оценки
«Отлично»	Обучающийся дал от 91 до 100 % правильных ответов
«Хорошо»	Обучающийся дал от 78 до 90 % правильных ответов
«Удовлетворительно»	Обучающийся дал от 61 до 77 % правильных ответов
«Неудовлетворительно»	Обучающийся дал менее 61 % правильных ответов на

Методические рекомендации обучающимся по подготовке к проверке остаточных знаний по дисциплине

Одной из объективных форм контроля знаний обучающихся является проверка их остаточных знаний. Остаточные знания – это та часть изученного материала, которая достаточно долго остается в памяти. Обеспечение высокого уровня остаточных знаний следует рассматривать как главную цель учебного процесса, а сам этот уровень – как показатель конечных результатов совместной работы преподавателя и обучающегося. Остаточные (как и вообще любые) знания имеют в своей основе три компонента: запоминание материала, его понимание и умение применять в практической деятельности.

Выделяют четыре вида получаемых в процессе обучения сведений:

- подлежащие запоминанию и усвоению надолго (остаточные знания) – это активный запас знаний в последующей профессиональной деятельности и в жизни вообще;
- неизбежно забываемые, но оставляющие следы в запасниках сознания и легко восстанавливаемые в случае необходимости – это пассивный запас знаний, являющийся в определенной степени резервом активного запаса;
- запоминаемые на короткое время и необходимые для обеспечения усвоения других материалов курса (вспомогательные знания);
- знания, выполняющие те же функции, что и предыдущие, но по отношению к материалам других дисциплин.

Подготовка к проверке остаточных знаний заключается в установлении сроков ее проведения, в выборе объектов и форм проверки, в составлении вопросов для студентов.

Наиболее удобная форма проверки – проведение письменной контрольной работы либо письменные (интерактивные) ответы на вопросы тестов, соответствующих специфике дисциплины. Оптимальным является применение тестов в сочетании с другими формами контроля. Это обеспечивает максимально объективные оценки, как усвоению содержания обучения, так и мыслительной деятельности обучающегося.

Вопросы для проверки остаточных знаний составляются заблаговременно ведущим преподавателем по дисциплине. Количество и характер вопросов должны быть такими, чтобы на них можно было ответить в оптимальные сроки. Вопросы для проверки остаточных знаний должны существенно отличаться от вопросов к билетам для промежуточной аттестации. Во-первых, в от-

личие от экзаменов и зачетов проверка остаточных знаний предусматривает выявление данных в укрупненном виде, без деталей и точных количественных характеристик. Во-вторых, для того чтобы создать условия для более полного проявления обучающимися своих знаний, следует, по возможности, избавлять их от необходимости вспоминать то, что помнить не обязательно, а основные усилия направлять на раскрытие понимания соответствующих вопросов.

Подготовка обучающихся к проверке остаточных знаний по дисциплине включает в себя повторение лекционного материала по дисциплине, изучение нормативно-правовых актов и рекомендованной литературы по дисциплине.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Департамент координации деятельности организаций
в сфере сельскохозяйственных наук
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Волгоградский государственный аграрный университет»
Факультет прикладной экономики и управления

УТВЕРЖДАЮ
Декан факультета прикладной экономики и управления
_____ Н.Н. Балашова
26 апреля 2024 г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ ВОЛГОГРАДСКИЙ ГАУ
СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП
Кому выдана: ФГБОУ ВО "Волгоградский ГАУ"
Сертификат: № 62779b0bd0def72831f4306ac8254e13
Владелец: Балашова Наталья Николаевна
Действителен: с 30.06.2025 по 23.09.2026

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Б1.О.07 Стратегическое управление туристской деятельностью
наименование дисциплины

Кафедра _____Менеджмент и логистика в АПК_____
наименование кафедры

Уровень высшего образования магистратура
бакалавриат / специалитет / магистратура

Направление подготовки (специальность) 43.04.02 Туризм
шифр и наименование направления подготовки (специальности)

Направленность (профиль) «Стратегическое управление в индустрии гостеприимства»
наименование направленности (профиля) программы

Форма обучения очная, заочная
очная / очно-заочная / заочная

Год начала реализации образовательной программы 2023

Волгоград
2024

Автор(ы):

Зав.кафедрой _____ А.А. Карпова
должность *подпись* *инициалы фамилия*

Оценочные материалы по дисциплине согласованы с руководителем основной профессиональной образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 43.04.02 Туризм
шифр и наименование направления подготовки (специальности)
«Стратегическое управление в индустрии гостеприимства»
наименование направленности (профиля) программы

Доцент _____ Т.Л. Косульникова
должность *подпись* *инициалы фамилия*

Оценочные материалы по дисциплине обсуждены и одобрены на заседании кафедры «Менеджмент и логистика в АПК»
наименование кафедры

Протокол № 8 от 22 апреля 2024 г.
дата

Заведующий кафедрой _____ А.А. Карпова
подпись *инициалы фамилия*

Оценочные материалы по дисциплине обсуждены и одобрены на заседании методической комиссии факультета прикладной экономики и управления
наименование факультета

Протокол № 8 от 26 апреля 2024 г.
дата

Председатель
методической комиссии факультета _____ Т.В. Даева
подпись *инициалы фамилия*

1 ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОЦЕНКИ УРОВНЯ ПОДГОТОВЛЕННОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ К ИЗУЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Тестовые задания для оценки уровня подготовленности обучающихся к изучению дисциплины

1. Рыночная структура, в которой фирма не способна влиять на цены – это
-а) чистая монополия;
-б) монополистическая конкуренция;
+ в) чистая конкуренция;
-г) олигополия.
2. На поведение покупателей на потребительском рынке влияют такие факторы
- а) культурные факторы (культура, субкультура, социальный класс);
- б) социальные факторы (референтная группа, семья, роли и статусы);
+ в) все ответы верны
3. Позиционирование товара – это поиск достойного места товара на рынке, исходя из его принятия потребителями
+а) да
- б) нет
4. Конкурентоспособность товара – это: способность товара конкурировать с аналогами на конкретном
+ а) да
- б) нет
5. SWOT - анализ представляет собой выявление конкурентных преимуществ фирмы и формирование ее стратегических приоритетов
+ а) да
- б) нет
6. Что такое документ?
+ А.Это какой-либо материальный носитель с информацией, которая обладает определенными реквизитами;
- Б.Это бумажный лист с нанесенным на него печатным текстом;
- В.Это объект материального мира, который содержит какую-либо информацию, необходимую для рабочего процесса.
7. Виды планирования на предприятии:
- а) производственное, оперативное
- б) производственное, структурное
+ в) оперативное, тактическое, стратегическое
8. Стратегия маркетинга – это приведение внутренней и внешней среды предприятия в соответствие с рыночной ситуацией
+ а) да
- б) нет
9. В чем заключается главная миссия предприятия ……
+ а) произвести продукцию или услуги, необходимые потребителями;
– б) получить прибыль;
– в) выполнять законы, нормы и правила.
10. К методам управления, базирующимся на материальных интересах людей, относятся _____ методы
+ а) экономические;
– б) социально-психологические;
– в) административные.

Шкала и критерии оценивания знаний, умений, навыков,
необходимых для изучения дисциплины

Шкала оценивания	Критерии оценки
«Зачтено»	Обучающийся дал 50 % и более правильных ответов на тестовые задания. Обучающийся отвечает минимальным требованиям к «входным» знаниям, умениям, навыкам, необходимым для изучения дисциплины
«Не зачтено»	Обучающийся дал менее 50 % правильных ответов на тестовые задания. Обучающийся не отвечает минимальным требованиям к «входным» знаниям, умениям, навыкам, необходимым для изучения дисциплины

Методические рекомендации обучающимся по подготовке к тестированию

Тесты – это вопросы или задания, предусматривающие конкретный, краткий, четкий ответ на имеющиеся эталоны ответов. При подготовке к тестированию обучающемуся необходимо:

- готовясь к тестированию, проработайте учебный материал по дисциплине, проконсультируйтесь с преподавателем по вопросу выбора учебной литературы;
- четко выясните все условия тестирования заранее, а именно: сколько тестов будет предложено, сколько времени отводится на тестирование, какова система оценки результатов и т. п.;
- приступая к работе с тестами, внимательно и до конца прочтите вопрос и предлагаемые варианты ответов, выберите правильные (их может быть несколько), на отдельном листке ответов выпишите цифру вопроса и буквы, соответствующие правильным ответам;
- если встретили чрезвычайно трудный вопрос, не тратьте много времени на него, переходите к другим тестам, вернитесь к трудному вопросу в конце;
- обязательно оставьте время для проверки ответов, чтобы избежать механических ошибок.

2 ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Темы докладов (сообщений)

Раздел 1. Основы стратегического управления в туристской деятельности

51. Исторические предпосылки развития стратегического управления.
52. Школы современного стратегического менеджмента: дизайна, планирования, позиционирования.
53. Школы современного стратегического менеджмента: предпринимательства, когнитивная, обучения.
54. Школы современного стратегического менеджмента: власти, культуры, внешней среды, конфигурации.
55. Управленческая стратегия: формирование и реализация.
56. Организация стратегического планирования.
57. Бизнес-план как форма представления стратегии развития объекта управления
58. Анализ стратегических факторов внешней среды
59. Диагностика (мониторинг) системы стратегического управления.
60. Диверсификация, дифференциация, интеграция: сущность, мотивы и способы применения
61. Жизненный цикл отрасли и стратегия предприятия
62. Конкурентный анализ в стратегическом менеджменте
63. Контроль и регулирование процесса разработки стратегического плана организации
64. Методы выработки целей и стратегии развития фирмы.
65. Методы информационного обеспечения стратегического менеджмента.
66. Методы разработки оргструктуры стратегического управления маркетингом.
67. Методы реагирования на изменения внешней среды
68. Методы управленческого анализа
69. Миссия и цели организации

70. Моделирование и деловые игры в сфере стратегического управления.
71. Модель жизненного цикла отрасли как теоретическая основа выбора стратегии
72. Муниципальная собственность как стратегической ресурс
73. Особенности стратегических решений
74. Отраслевой анализ в стратегическом менеджменте
75. Стратегический позиционный анализ компании. Виды, типы и общая характеристика конкурентных позиций.

Раздел 2. Стратегическое позиционирование в туристской деятельности

51. Конкурентные преимущества: содержание, методы оценки и использования
52. Стратегии конкуренции
53. Понятие, виды, типы и источники конкурентных преимуществ компании. Ключевые факторы успеха, стратегические способности и конкурентоспособность компании.
54. Стратегии корпоративных организаций и образований как результат развития концентрации, централизации и структуризации бизнеса и эволюции корпоративных структур.
55. Стратегическое управление и конкурентоспособность компании. Особенности стратегического менеджмента в малом, среднем и крупном бизнесе.
56. Стратегическое позиционирование компании относительно жизненных циклов товара
57. Стратегическое позиционирование компании относительно жизненных циклов отраслей
58. Стратегический анализ перспектив рыночной позиции компании посредством матрицы БКГ.
59. Стратегический анализ перспектив рыночной позиции компании посредством матриц Мак-Кинси.
60. Стратегический маркетинг: задачи, возможности, инструменты.
61. Корпоративные (базовые) стратегии компании.
62. Конкурентные (деловые) стратегии организации.
63. Базовые стратегии антикризисного управления компанией.
64. Стратегия использования человеческого потенциала
65. Стратегия продукта
66. Стратегия управления инновационной фирмой.
67. Стратегия управления инновациями.
68. Ролевые (инновационно-поведенческие) стратегии компании.
69. Производственные функциональные стратегии компании.
70. Финансовые функциональные стратегии компании.
71. Стратегии защиты компании от финансовых рисков.
72. Инвестиционные функциональные стратегии компании.
73. Маркетинговые функциональные стратегии компании.
74. Кадровые функциональные стратегии компании.
75. Базовые стратегии антикризисного управления

Шкала и критерии оценивания знаний, умений, навыков
по результатам выполнения тестовых заданий

Шкала оценивания	Критерии оценки
«Отлично»	Обозначена проблема и обоснована ее актуальность. Сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция. Выводы сформулированы. Тема раскрыта полностью. Работа выполнена творчески, самостоятельно. Соблюдены требования к оформлению работы. Представление доклада (сообщения) имело мультимедийное сопровождение. Даны правильные ответы на дополнительные вопросы.
«Хорошо»	Основные требования к докладу (сообщению) и его представлению в целом выполнены, но при этом допущены отдельные недочеты. Обозначена проблема и обоснована ее актуальность. Сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему, однако не изложена собственная позиция. Выводы сформулированы. Работа выполнена самостоятельно. В це-

	лом соблюдены требования к оформлению работы. Представление доклада (сообщения) имело мультимедийное сопровождение. Даны неточные ответы на дополнительные вопросы.
«Удовлетворительно»	Имеются существенные отступления от требований к докладам (сообщениям). Тема освещена частично. Имеются неточности в изложении материала. Отсутствует логическая последовательность в суждениях. Допущены фактические ошибки в содержании доклада (сообщения) или при ответе на дополнительные вопросы. Отсутствуют выводы. Имеются недостатки в оформлении работы. Представление доклада (сообщения) было без мультимедийного сопровождения.
«Неудовлетворительно»	Тема доклада (сообщения) не раскрыта. Обнаруживается существенное непонимание проблемы. Работа выполнена несамостоятельно. Представление доклада (сообщения) было без мультимедийного сопровождения. Доклад не предоставлен.

Методические указания по подготовке доклада (сообщения)

Доклад (сообщение) – продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической или научно-исследовательской темы. Цель выполнения доклада (сообщения) состоит в том, чтобы научить обучающихся связывать теорию с практикой, пользоваться литературой, статистическими данными, привить умение публично излагать сложные вопросы.

Работа обучающегося над докладом (сообщением) состоит из следующих этапов: выбор темы, накопление информационного материала, подготовка доклада (сообщения), выступление на семинаре.

Прежде чем приступить к подбору соответствующей литературы, целесообразно наметить общий предварительный план доклада (сообщения). План не следует излишне детализировать. В нем перечисляются основные (центральные) вопросы темы в логической последовательности. Перечень основных вопросов заканчивается краткими выводами, которые представляют обобщение важнейших положений, выдвинутых и рассмотренных в докладе (сообщении). При работе над докладом (сообщением) необходимо внимательно изучить соответствующую теме литературу, включая монографии, статистические сборники, а также материалы, публикуемые в журналах и сети Интернет.

Когда обучающийся в достаточной степени накопил и изучил материал по соответствующей теме, он принимается за его систематизацию. Внимательно перечитывая свой конспект, обучающийся располагает материал в той последовательности, которая представляется ему наиболее стройной и целесообразной. Одновременно обучающийся фиксирует собственные мысли, которые он считает нужным изложить в тексте доклада (сообщения).

Основному тексту в докладе (сообщении) предшествует введение. В нем необходимо показать значение, актуальность рассматриваемой проблемы, обоснованность причины выбора темы. Кроме того, следует отметить, в каких произведениях известных ученых-экономистов рассматривается изучаемая проблема. В основной части работы большое внимание следует уделить глубокому теоретическому освещению как темы в целом, так и отдельных ее вопросов, правильно увязать теоретические положения с практикой, конкретным фактическим и цифровым материалом. Представление доклада (сообщения) должно иметь мультимедийное сопровождение.

После обсуждения доклада (сообщения) в группе работа обучающегося оценивается преподавателем.

Тестовые задания

Раздел 1. Основы стратегического управления в туристской деятельности

1. Стратегическое управление – это:
-А) процесс принятия управленческих решений
-Б) наука об управлении
+В) наука и технология стратегического управления
-Г) наука о планировании
2. К основным понятиям стратегического управления относятся:
+А) видение, миссия, цель, долгосрочный план
-Б) дисконт, леверидж, риск, доходность
-В) корреляция, дисперсия, группировка данных
-Г) учетная политика, счет, баланс
3. Объектами стратегического управления являются:
-А) производство
-Б) реализация
+В) различные виды стратегий организации
-Г) инновации
4. Не относится к видам стратегического управления с учетом эволюции развития:
-А) управление на основе решения стратегических задач
-Б) управление по слабым сигналам
+В) управление по сильным сигналам
-Г) управление в условиях стратегических неожиданностей
5. Отличительная особенность стратегических решений управления:
+А) направленность на перспективные цели и возможности
-Б) низкая степень риска
-В) объективный характер
-Г) простота формирования
6. К функциям стратегического управления не относится:
+А) текущее планирование деятельности организации
-Б) организация выполнения стратегических планов
-В) координация действий по реализации стратегических задач
-Г) контроль за процессом выполнения стратегии
7. В каком соотношении находятся стратегическое управление и стратегическое планирование:
-А) стратегическое управление – составная часть стратегического планирования деятельности организации
+Б) стратегическое планирование – элемент стратегического управления организации
-В) стратегическое управления – это разработка стратегического плана деятельности организации
-Г) эти понятия идентичны
8. Ключевыми компонентами стратегического планирования являются:
-А) структура управления
-Б) функции организации
+В) разработка этапов планирования
-Г) определение специализации
9. Результатом системы стратегического планирования являются:
-А) определение финансового плана
-Б) формирование плана маркетинга
-В) разработка бизнес-плана
+Г) выбор стратегий, распределение ресурсов для будущих программ
10. В процессе стратегического планирования вырабатывается:
-А) стратегия работы отдельного исполнителя
-Б) стратегия работы отдельного подразделения
+В) стратегия организации по всем ее направлениям
-Г) стратегия организационных изменений
11. Верным является утверждение:
+А) стратегическое планирование – это функция руководства организации
-Б) стратегическое планирование – это дело внешних консультантов по стратегическому менеджменту
-В) стратегическое планирование – это функция финансового отдела
-Г) стратегическое планирование – это процесс, в котором обязательно участвуют аудиторы
12. Определяющим фактором эффективности стратегического управления является:
-А) технология стратегического управления

-Б) принципы стратегического управления
-В) функции стратегического управления
+Г) система мотивации персонала в стратегическом управлении

13. Стратегическому управлению на основе контроля соответствуют методы:
+А) финансовый контроль, справочники и инструкции
-Б) выбор стратегических позиций, стратегическое планирование по периодам
-В) долгосрочное планирование, целевое управление, состояние бюджетов капиталовложений, составление текущих бюджетов
-Г) управление в условиях неожиданных событий,
управление по слабым сигналам, управление на основе ранжирования стратегических задач

14. Метод стратегического анализа факторов макросреды (политико-правовых, экономических, социально-культурных, технологических):
+А) PEST-анализ
-Б) SWOT-анализ
-В) SPACE-анализ
-Г) отраслевой анализ

15. Метод стратегического анализа, основным объектом исследования которого является хозяйственная отрасль – совокупность организаций, конкурирующих на одном потребительском рынке с аналогичными видами продукции, товаров, работ или услуг:
-А) анализ сценариев
-Б) SWOT-анализ
-В) SPACE-анализ
+Г) отраслевой анализ

16. Метод стратегического анализа сильных и слабых сторонам деятельности организации:
-А) SWOT-анализ
-Б) PEST-анализ
+В) анализ внутренней среды организации
-Г) анализ ключевых вопросов

17. Метод стратегического анализа, основанный на постановке вопросов и оценке ответов по всем параметрам внешней и внутренней среды организации:
-А) SPACE-анализа
-Б) PEST-анализ
+В) анализ ключевых вопросов
-Г) анализ цепочки ценностей

18. Метод стратегического анализа, технология которого предусматривает определение взаимосвязи факторов внутренней среды организации (сильные и слабые стороны) и внешней среды (возможности и угрозы):
-А) PEST-анализ
+Б) SWOT-анализ
-В) SPACE-анализ
-Г) анализ цепочки ценностей

19. Видение организации – это:
+А) образное представление смысла деятельности и перспектив организации
-Б) конечный желаемый результат деятельности организации
-В) стратегическое намерение организации занять определенное место в бизнесе
-Г) основа текущего планирования

20. Миссия организации – это:
+А) деловое понятие, отражающее предназначение бизнеса, его основную цель
-Б) основа долгосрочного планирования
-В) основа краткосрочного планирования
-Г) конечный финансовый результат деятельности организации

Раздел 2. Стратегическое позиционирование в туристской деятельности

1. Критерии оценки стратегического позиционирования организации с использованием матрицы Бостонской консультативной группы:
+А) рыночный рост, относительная рыночная доля

-Б) товар, рынок
-В) привлекательность отрасли, конкурентная позиция
-Г) факторы привлекательности, относительно сильные стороны организации на рынке

2. Критерии оценки стратегического позиционирования с использованием матрицы Ансоффа:
-А) рыночный рост, относительная рыночная доля
+Б) товар, рынок
-В) привлекательность отрасли, конкурентная позиция
-Г) факторы привлекательности, относительно сильные стороны организации на рынке

3. Критерии оценки стратегического позиционирования с использованием матрицы Мак-Кинси:
-А) рыночный рост, относительная рыночная доля
-Б) товар, рынок
+В) привлекательность отрасли, конкурентная позиция
-Г) факторы привлекательности, относительно сильные стороны организации на рынке

4. Критерии оценки стратегического позиционирования организации с использованием матрицы общей направленности действий:
-А) рыночный рост, относительная рыночная доля
-Б) товар, рынок
-В) привлекательность отрасли, конкурентная позиция
+Г) факторы привлекательности, относительно сильные стороны организации на рынке

5. Матрица Ансоффа предполагает формирование следующих секторов:
-А) «звезды», «проблемные дети», «дойные коровы», «собаки»
+Б) глубокое проникновение на рынок, разработка товара, развитие рынка, диверсификация
-В) победитель 1, победитель 2, знак вопроса, победитель 3, средний бизнес, проигравший 1, производитель прибыли, проигравший 2, проигравший 3
-Г) инвестиционный рост, инвестирование во внутренние возможности, управление потоком денежных средств, изъятие капиталовложений

6. Матрица Мак-Кинси предполагает формирование следующих секторов:
-А) «звезды», «проблемные дети», «дойные коровы», «собаки»
-Б) глубокое проникновение на рынок, разработка товара, развитие рынка, диверсификация
+В) победитель 1, победитель 2, знак вопроса, победитель 3, средний бизнес, проигравший 1, производитель прибыли, проигравший 2, проигравший 3
-Г) инвестиционный рост, инвестирование во внутренние возможности, управление потоком денежных средств, изъятие капиталовложений

7. Матрица общей направленности действий предполагает формирование следующих секторов:
-А) «звезды», «проблемные дети», «дойные коровы», «собаки»
-Б) глубокое проникновение на рынок, разработка товара, развитие рынка, диверсификация
-В) победитель 1, победитель 2, знак вопроса, победитель 3, средний бизнес, проигравший 1, производитель прибыли, проигравший 2, проигравший 3
+Г) инвестиционный рост, инвестирование во внутренние возможности, управление потоком денежных средств, изъятие капиталовложений

8. Матрица Бостонской консультативной группы предполагает формирование следующих секторов:
+А) «звезды», «проблемные дети», «дойные коровы», «собаки»
-Б) глубокое проникновение на рынок, разработка товара, развитие рынка, диверсификация
-В) победитель 1, победитель 2, знак вопроса, победитель 3, средний бизнес, проигравший 1, производитель прибыли, проигравший 2, проигравший 3
-Г) инвестиционный рост, инвестирование во внутренние возможности, управление потоком денежных средств, изъятие капиталовложений

9. Главное преимущество матрицы Мак-Кинси:
+А) вводятся средние значения параметров, формируется большее количество позиций матрицы
-Б) сложность расчетов
-В) минимальное количество факторов
-Г) простота исследования

10. Популярность матрицы Бостонской консультативной группы обусловлена:
+А) образной выразительностью названий ее секторов
-Б) простотой оценки
-В) минимальным количеством параметров
- Г) субъективность исследования

11. Основные функциональные стратегии развития организации:

-А) стратегия ограниченного развития, стратегия роста, стратегия сокращения, комбинированная стратегия

-Б) стратегия дифференциацию, стратегия интеграции, стратегия диверсификации, стратегия узкой товарной специализации

+В) финансовая стратегия, стратегия маркетинга, стратегия инноваций, стратегия производства, стратегия организационных изменений и др.

-Г) стратегия последнего средства, стратегия развития рынка, стратегия развития продукта

12. Основные корпоративные стратегии развития организации:

+А) стратегия ограниченного развития, стратегия роста, стратегия сокращения, комбинированная стратегия

-Б) стратегия дифференциацию, стратегия интеграции, стратегия диверсификации, стратегия узкой товарной специализации

-В) финансовая стратегия, стратегия маркетинга, стратегия инноваций, стратегия производства, стратегия организационных изменений и др.

-Г) стратегия последнего средства, стратегия развития рынка, стратегия развития продукта

13. Основные конкурентные стратегии развития организации:

-А) стратегия ограниченного развития, стратегия роста, стратегия сокращения, комбинированная стратегия

+Б) стратегия дифференциацию, стратегия интеграции, стратегия диверсификации, стратегия узкой товарной специализации

-В) финансовая стратегия, стратегия маркетинга, стратегия инноваций, стратегия производства, стратегия организационных изменений и др.

-Г) стратегия последнего средства, стратегия развития рынка, стратегия развития продукта

14. Основные виды стратегии сокращения:

-А) стратегия ограниченного развития, стратегия роста, стратегия сокращения, комбинированная стратегия

-Б) стратегия дифференциацию, стратегия интеграции, стратегия диверсификации, стратегия узкой товарной специализации

-В) финансовая стратегия, стратегия маркетинга, стратегия инноваций, стратегия производства, стратегия организационных изменений и др.

+Г) стратегия ликвидации, стратегия «сбора урожая», стратегия сокращения

15. Тип стратегических изменений, представляющих фундаментальные изменения, затрагивающие миссию и организационную культуру организации:

+А) перестройка организации (системные изменения)

-Б) радикальное преобразование организации

-В) локальные изменения

16. Тип стратегических изменений, когда организация не меняет отрасли, но при этом в ней происходят изменения, касающиеся организационной структуры:

-А) перестройка организации (системные изменения)

+Б) радикальное преобразование организации

-В) локальные изменения

17. Тип стратегических изменений, когда изменения не являются существенными, их проведение мало затрагивает деятельность организации в целом:

-А) перестройка организации (системные изменения)

-Б) радикальное преобразование организации

+В) локальные изменения

18. Стратегический менеджмент основывается на предположении:

-А) внешняя среда неизменна

-Б) во внешней среде не будет происходить качественных изменений

-В) во внешней среде не будет происходить количественных изменений

+Г) внешняя среда будет изменяться

19. Информация в стратегическом управлении организацией – это:

+А) определенный комплекс сведений о состоянии внешней среды, получаемых в ходе производственного процесса и способствующих его развитию в соответствии с документами

-Б) сведения о состоянии внешней среды

-В) сведения о состоянии внутренней среды функционирования организации

-Г) сведения о финансовых результатах организации

20. Стратегия ценообразования разрабатываются для решения задач …

-А) формирования финансовых ресурсов
-Б) продаж
+В) ценообразования
-Г) повышения конкурентного статуса

Шкала и критерии оценивания знаний, умений, навыков
по результатам выполнения тестовых заданий

Шкала оценивания	Критерии оценки
«Отлично»	81-100 % правильных ответов
«Хорошо»	51-80 % правильных ответов
«Удовлетворительно»	31-50 % правильных ответов
«Неудовлетворительно»	0-30 % правильных ответов

Методические рекомендации обучающимся по выполнению тестовых заданий

Тесты – это вопросы или задания, предусматривающие конкретный, краткий, четкий ответ на имеющиеся эталоны ответов. Подготовка к тестированию требует от обучающегося не только повторения пройденного материала на аудиторных занятиях, но поиска и анализа материала, выданного на самостоятельное изучение.

При подготовке к тестированию обучающемуся необходимо:

- готовясь к тестированию, проработайте учебный материал по дисциплине, проконсультируйтесь с преподавателем по вопросу выбора учебной литературы;

- четко выясните все условия тестирования заранее, а именно: сколько тестов будет предложено, сколько времени отводится на тестирование, какова система оценки результатов и т. п.;

- приступая к работе с тестами, внимательно и до конца прочтите вопрос и предлагаемые варианты ответов, выберите правильные (их может быть несколько), на отдельном листке ответов выпишите цифру вопроса и буквы, соответствующие правильным ответам;

- если встретили чрезвычайно трудный вопрос, не тратьте много времени на него, переходите к другим тестам, вернитесь к трудному вопросу в конце;

- обязательно оставьте время для проверки ответов, чтобы избежать механических ошибок.

3 ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОЦЕНКИ ВЫПОЛНЕННЫХ КУРСОВЫХ РАБОТ, КУРСОВЫХ ПРОЕКТОВ, РАСЧЕТНО-ГРАФИЧЕСКИХ РАБОТ, РЕФЕРАТОВ, КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

-

4 ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Типовые контрольные задания для оценки сформированности компетенций
в результате изучения дисциплины

Код и наименование компетенции	№ вопроса / задания для проверки уровня обученности		
	Знать	Уметь	Владеть
ООПК-2 Способен осуществлять стратегическое управление туристской деятельностью на различных уровнях управления	1-40	41-80	81-100

Вопросы / Задания для проверки уровня обученности ЗНАТЬ

51. Понятие и сущность стратегического управления
52. Функции стратегического управления
53. Принципы стратегического управления.
54. Составляющие элементы (этапы) стратегического управления

55. Объекты стратегического управления
56. Виды стратегического управления
57. Информационное обеспечение в стратегическом управлении организацией
58. Формирование видения и миссии организации
59. Установление стратегических целей организации
60. Стратегическое планирование: сущность и основные элементы
61. Стратегический план: содержание и процесс формирования
62. Анализ в системе стратегического управления
63. Стратегический PEST-анализ
64. Стратегический отраслевой анализ
65. Стратегический анализ внутренней среды
66. Стратегический SPACE-анализ
67. Стратегический SWOT-анализ
68. Конкурентные преимущества и стратегическое позиционирование в туристской деятельности
69. Модель пяти сил конкуренции М.Е. Портера
70. Матрица Бостонской консультативной группы
71. Матрица Мак-Кинси
72. Матрица Ансоффа
73. Основные корпоративные стратегии в туристской деятельности
74. Основные конкурентные стратегии в туристской деятельности
75. Управление в условиях стратегических изменений
76. Понятие и особенности формирования стратегических альтернатив
77. Этапы реализация стратегии
78. Контроль реализации стратегии
79. Функциональные стратегии организации: краткая характеристика
80. Взаимосвязи между функциональными стратегиями компании с целью подготовки сбалансированных управленческих решений
81. Особенности формирования и реализации производственной стратегии
82. Особенности формирования и реализации стратегии маркетинга
83. Особенности формирования и реализации инновационной стратегии
84. Особенности формирования и реализации кадровой стратегии
85. Особенности формирования и реализации финансовой стратегии
86. Особенности формирования и реализации стратегии ценообразования
87. Особенности формирования и реализации стратегии организационных изменений
88. Особенности формирования и реализации стратегии внешнеэкономической деятельности
89. Особенности формирования и реализации стратегии вывода организации из кризиса
90. Особенности стратегического управления организаций туристской индустрии

Вопросы / Задания для проверки уровня обученности УМЕТЬ

41. Стратегическое управление – это:
    -А) процесс принятия управленческих решений
    -Б) наука об управлении
    +В) наука и технология стратегического управления
    -Г) наука о планировании
42. К основным понятиям стратегического управления относятся:
    +А) видение, миссия, цель, долгосрочный план
    -Б) дисконт, леверидж, риск, доходность
    -В) корреляция, дисперсия, группировка данных
    -Г) учетная политика, счет, баланс
43. Объектами стратегического управления являются:
    -А) производство
    -Б) реализация
    +В) различные виды стратегий организации
    -Г) инновации
44. Не относится к видам стратегического управления с учетом эволюции развития:

-А) управление на основе решения стратегических задач
-Б) управление по слабым сигналам
+В) управление по сильным сигналам
-Г) управление в условиях стратегических неожиданностей

45. Отличительная особенность стратегических решений управления:
+А) направленность на перспективные цели и возможности
-Б) низкая степень риска
-В) объективный характер
-Г) простота формирования

46. К функциям стратегического управления не относится:
+А) текущее планирование деятельности организации
-Б) организация выполнения стратегических планов
-В) координация действий по реализации стратегических задач
-Г) контроль за процессом выполнения стратегии

47. В каком соотношении находятся стратегическое управление и стратегическое планирование:
-А) стратегическое управление – составная часть стратегического планирования деятельности организации
+Б) стратегическое планирование – элемент стратегического управления организации
-В) стратегическое управления – это разработка стратегического плана деятельности организации
-Г) эти понятия идентичны

48. Ключевыми компонентами стратегического планирования являются:
-А) структура управления
-Б) функции организации
+В) разработка этапов планирования
-Г) определение специализации

49. Результатом системы стратегического планирования являются:
-А) определение финансового плана
-Б) формирование плана маркетинга
-В) разработка бизнес-плана
+Г) выбор стратегий, распределение ресурсов для будущих программ

50. В процессе стратегического планирования вырабатывается:
-А) стратегия работы отдельного исполнителя
-Б) стратегия работы отдельного подразделения
+В) стратегия организации по всем ее направлениям
-Г) стратегия организационных изменений

51. Верным является утверждение:
+А) стратегическое планирование – это функция руководства организации
-Б) стратегическое планирование – это дело внешних консультантов по стратегическому менеджменту
-В) стратегическое планирование – это функция финансового отдела
-Г) стратегическое планирование – это процесс, в котором обязательно участвуют аудиторы

52. Определяющим фактором эффективности стратегического управления является:
-А) технология стратегического управления
-Б) принципы стратегического управления
-В) функции стратегического управления
+Г) система мотивации персонала в стратегическом управлении

53. Стратегическому управлению на основе контроля соответствуют методы:
+А) финансовый контроль, справочники и инструкции
-Б) выбор стратегических позиций, стратегическое планирование по периодам
-В) долгосрочное планирование, целевое управление, состояние бюджетов капиталовложений, составление текущих бюджетов
-Г) управление в условиях неожиданных событий,
управление по слабым сигналам, управление на основе ранжирования стратегических задач

54. Метод стратегического анализа факторов макросреды (политико-правовых, экономических, социально-культурных, технологических):
+А) PEST-анализ
-Б) SWOT-анализ
-В) SPACE-анализ
-Г) отраслевой анализ

55. Метод стратегического анализа, основным объектом исследования которого является хозяйственная отрасль – совокупность организаций, конкурирующих на одном потребительском рынке с аналогичными видами продукции, товаров, работ или услуг:
-А) анализ сценариев
-Б) SWOT-анализ
-В) SPACE-анализ
+Г) отраслевой анализ
56. Метод стратегического анализа сильных и слабых сторонам деятельности организации:
-А) SWOT-анализ
-Б) PEST-анализ
+В) анализ внутренней среды организации
-Г) анализ ключевых вопросов
57. Метод стратегического анализа, основанный на постановке вопросов и оценке ответов по всем параметрам внешней и внутренней среды организации:
-А) SPACE-анализа
-Б) PEST-анализ
+В) анализ ключевых вопросов
-Г) анализ цепочки ценностей
58. Метод стратегического анализа, технология которого предусматривает определение взаимосвязи факторов внутренней среды организации (сильные и слабые стороны) и внешней среды (возможности и угрозы):
-А) PEST-анализ
+Б) SWOT-анализ
-В) SPACE-анализ
-Г) анализ цепочки ценностей
59. Видение организации – это:
+А) образное представление смысла деятельности и перспектив организации
-Б) конечный желаемый результат деятельности организации
-В) стратегическое намерение организации занять определенное место в бизнесе
-Г) основа текущего планирования
60. Миссия организации – это:
+А) деловое понятие, отражающее предназначение бизнеса, его основную цель
-Б) основа долгосрочного планирования
-В) основа краткосрочного планирования
-Г) конечный финансовый результат деятельности организации
61. Критерии оценки стратегического позиционирования организации с использованием матрицы Бостонской консультативной группы:
+А) рыночный рост, относительная рыночная доля
-Б) товар, рынок
-В) привлекательность отрасли, конкурентная позиция
-Г) факторы привлекательности, относительно сильные стороны организации на рынке
62. Критерии оценки стратегического позиционирования с использованием матрицы Ансоффа:
-А) рыночный рост, относительная рыночная доля
+Б) товар, рынок
-В) привлекательность отрасли, конкурентная позиция
-Г) факторы привлекательности, относительно сильные стороны организации на рынке
63. Критерии оценки стратегического позиционирования с использованием матрицы Мак-Кинси:
-А) рыночный рост, относительная рыночная доля
-Б) товар, рынок
+В) привлекательность отрасли, конкурентная позиция
-Г) факторы привлекательности, относительно сильные стороны организации на рынке
64. Критерии оценки стратегического позиционирования организации с использованием матрицы общей направленности действий:
-А) рыночный рост, относительная рыночная доля
-Б) товар, рынок
-В) привлекательность отрасли, конкурентная позиция
+Г) факторы привлекательности, относительно сильные стороны организации на рынке
65. Матрица Ансоффа предполагает формирование следующих секторов:
-А) «звезды», «проблемные дети», «дойные коровы», «собаки»
+Б) глубокое проникновение на рынок, разработка товара, развитие рынка, диверсификация

-В) победитель 1, победитель 2, знак вопроса, победитель 3, средний бизнес, проигравший 1, производитель прибыли, проигравший 2, проигравший 3

-Г) инвестиционный рост, инвестирование во внутренние возможности, управление потоком денежных средств, изъятие капиталовложений

66. Матрица Мак-Кинси предполагает формирование следующих секторов:

-А) «звезды», «проблемные дети», «дойные коровы», «собаки»

-Б) глубокое проникновение на рынок, разработка товара, развитие рынка, диверсификация

+В) победитель 1, победитель 2, знак вопроса, победитель 3, средний бизнес, проигравший 1, производитель прибыли, проигравший 2, проигравший 3

-Г) инвестиционный рост, инвестирование во внутренние возможности, управление потоком денежных средств, изъятие капиталовложений

67. Матрица общей направленности действий предполагает формирование следующих секторов:

-А) «звезды», «проблемные дети», «дойные коровы», «собаки»

-Б) глубокое проникновение на рынок, разработка товара, развитие рынка, диверсификация

-В) победитель 1, победитель 2, знак вопроса, победитель 3, средний бизнес, проигравший 1, производитель прибыли, проигравший 2, проигравший 3

+Г) инвестиционный рост, инвестирование во внутренние возможности, управление потоком денежных средств, изъятие капиталовложений

68. Матрица Бостонской консультативной группы предполагает формирование следующих секторов:

+А) «звезды», «проблемные дети», «дойные коровы», «собаки»

-Б) глубокое проникновение на рынок, разработка товара, развитие рынка, диверсификация

-В) победитель 1, победитель 2, знак вопроса, победитель 3, средний бизнес, проигравший 1, производитель прибыли, проигравший 2, проигравший 3

-Г) инвестиционный рост, инвестирование во внутренние возможности, управление потоком денежных средств, изъятие капиталовложений

69. Главное преимущество матрицы Мак-Кинси:

+А) вводятся средние значения параметров, формируется большее количество позиций матрицы

-Б) сложность расчетов

-В) минимальное количество факторов

-Г) простота исследования

70. Популярность матрицы Бостонской консультативной группы обусловлена:

+А) образной выразительностью названий ее секторов

-Б) простотой оценки

-В) минимальным количеством параметров

- Г) субъективность исследования

71. Основные функциональные стратегии развития организации:

-А) стратегия ограниченного развития, стратегия роста, стратегия сокращения, комбинированная стратегия

-Б) стратегия дифференциацию, стратегия интеграции, стратегия диверсификации, стратегия узкой товарной специализации

+В) финансовая стратегия, стратегия маркетинга, стратегия инноваций, стратегия производства, стратегия организационных изменений и др.

-Г) стратегия последнего средства, стратегия развития рынка, стратегия развития продукта

72. Основные корпоративные стратегии развития организации:

+А) стратегия ограниченного развития, стратегия роста, стратегия сокращения, комбинированная стратегия

-Б) стратегия дифференциацию, стратегия интеграции, стратегия диверсификации, стратегия узкой товарной специализации

-В) финансовая стратегия, стратегия маркетинга, стратегия инноваций, стратегия производства, стратегия организационных изменений и др.

-Г) стратегия последнего средства, стратегия развития рынка, стратегия развития продукта

73. Основные конкурентные стратегии развития организации:

-А) стратегия ограниченного развития, стратегия роста, стратегия сокращения, комбинированная стратегия

+Б) стратегия дифференциацию, стратегия интеграции, стратегия диверсификации, стратегия узкой товарной специализации

-В) финансовая стратегия, стратегия маркетинга, стратегия инноваций, стратегия производства, стратегия организационных изменений и др.

-Г) стратегия последнего средства, стратегия развития рынка, стратегия развития продукта

74. Основные виды стратегии сокращения:

-А) стратегия ограниченного развития, стратегия роста, стратегия сокращения, комбинированная стратегия

-Б) стратегия дифференциацию, стратегия интеграции, стратегия диверсификации, стратегия узкой товарной специализации

-В) финансовая стратегия, стратегия маркетинга, стратегия инноваций, стратегия производства, стратегия организационных изменений и др.

+Г) стратегия ликвидации, стратегия «сбора урожая», стратегия сокращения

75. Тип стратегических изменений, представляющих фундаментальные изменения, затрагивающие миссию и организационную культуру организации:

+А) перестройка организации (системные изменения)

-Б) радикальное преобразование организации

-В) локальные изменения

76. Тип стратегических изменений, когда организация не меняет отрасли, но при этом в ней происходят изменения, касающиеся организационной структуры:

-А) перестройка организации (системные изменения)

+Б) радикальное преобразование организации

-В) локальные изменения

77. Тип стратегических изменений, когда изменения не являются существенными, их проведение мало затрагивает деятельность организации в целом:

-А) перестройка организации (системные изменения)

-Б) радикальное преобразование организации

+В) локальные изменения

78. Стратегический менеджмент основывается на предположении:

-А) внешняя среда неизменна

-Б) во внешней среде не будет происходить качественных изменений

-В) во внешней среде не будет происходить количественных изменений

+Г) внешняя среда будет изменяться

79. Информация в стратегическом управлении организацией – это:

+А) определенный комплекс сведений о состоянии внешней среды, получаемых в ходе производственного процесса и способствующих его развитию в соответствии с документами

-Б) сведения о состоянии внешней среды

-В) сведения о состоянии внутренней среды функционирования организации

-Г) сведения о финансовых результатах организации

80. Стратегия ценообразования разрабатываются для решения задач …

-А) формирования финансовых ресурсов

-Б) продаж

+В) ценообразования

-Г) повышения конкурентного статуса

Вопросы / Задания для проверки уровня обученности ВЛАДЕТЬ

81. Соотнести виды и методы стратегического менеджмента в рамках эволюции управленческих систем:

Вид стратегического управления	Методы стратегического управления
1. Управление на основе контроля	А. Финансовый контроль, справочники и инструкции
2. Управление на основе экстраполяции	Б. Выбор стратегических позиций, стратегическое планирование по периодам
3. Управление на основе предвидения изменений	В. Долгосрочное планирование, целевое управление, состояние бюджетов капиталовложений, составление текущих бюджетов
4. Управление на основе экстренных решений	Г. Управление в условиях неожиданных событий, управление по слабым сигналам, управление на основе ранжирования стратегических задач

Ответ: 1-А; 2-В; 3-Б; 4-Г

82. Установить соответствие между понятиями и содержанием направлений стратегического развития организации:

Понятие	Содержание
1. Видение организации	А. Деловое понятие, отражающее предназначение бизнеса
2. Миссия организации	Б. Образное представление смысла деятельности организации
3. Стратегическая цель организации	В. Конечный желаемый результат деятельности организации

Ответ: 1-А; 2-Б; 3-В

83. Соотнести названия методов стратегического анализа с их основными целями:

Название метода	Цель метода
1. PEST-анализ	А. Определение параметров внешней и внутренней среды организации с использованием ключевых вопросов
2. Отраслевой анализ	Б. Исследование факторов макросреды организации
3. Анализ ключевых вопросов	В. Определение привлекательности отрасли и ее отдельных товарных рынков

Ответ: 1-Б; 2-В; 3-А

84. Соотнести названия методов стратегического анализа с направлениями исследования:

Название метода	Направление исследования
1. SWOT-анализ	А. Исследование внутренней среды функционирования организации
2.Анализ внутренней среды организации	Б. Оценка факторов внутренней и внешней среды организации
3. PEST-анализ	В. Исследование внешней среды функционирования организации

Ответ: 1-Б; 2-А; 3-В

85. Определить соответствие между следующими видами стратегий:

Основные стратегии развития организации	Виды стратегий
1. Корпоративные стратегии	А. Финансовая стратегия, стратегия маркетинга, стратегия инноваций, стратегия производства, стратегия организационных изменений
2. Конкурентные стратегии	Б. Стратегия ограниченного развития, стратегия роста, стратегия сокращения, комбинированная стратегия
3. Функциональные стратегии	В. Стратегия дифференциацию, стратегия интеграции, стратегия диверсификации, стратегия узкой товарной специализации

Ответ: 1-Б; 2-В; 3-А

86. Соотнести сравнительные характеристики систем управления:

Параметры	Допущения
1. Управление на основе контроля	А. Тенденции сохраняются
2.Управление на основе экстраполяции	Б. Прошлое повторяется
3. Управление на основе предвидения изменений	В. Новые явления предсказуемы
4. Стратегическое управление	Г. Частичная предсказуемость по слабым сигналам

Ответ: 1-Б; 2-А; 3-В; 4-Г

87. Соотнести модели стратегического позиционирования организации с критериями их оценки:

Модели	Критерии оценки
1. Матрица Бостонской кон-	А. Факторы привлекательности, относительно сильные стороны

сультативной группы	организации на рынке
2. Матрица Ансоффа	Б. Товар, рынок
3. Матрица Мак-Кинси	В. Привлекательность отрасли, конкурентная позиция
4. Матрица общей направленности действий	Г. Рыночный рост, относительная рыночная доля

Ответ: 1-Г; 2-Б; 3-В; 4-А

88. Соотнести названия методов стратегического анализа с их основными целями:

Название метода	Цель метода
1. Анализ внутренней среды организации	А. Исследовать сильные и слабые параметры работы организации
2. SWOT-анализ	Б. Позволяет определить положение вектора стратегической позиции организации в системе координат заданных параметров
3. SPACE-анализ	В. Выявление взаимосвязей факторов сильных и слабых сторон организации с возможностями и угрозами внешней среды

Ответ: 1-А; 2-В; 3-Б

89. Соотнести названия методов стратегического анализа с направлениями исследования:

Название метода	Направление исследования
1. Отраслевой анализ	А. Исследование внутренней среды функционирования организации
2. Анализ ключевых вопросов	Б. Оценка факторов внутренней и внешней среды организации
3. Анализ внутренней среды организации	В. Исследование внешней среды функционирования организации

Ответ: 1-В; 2-Б; 3-А

90. Соотнести названия методов стратегического анализа с их основными целями:

Название метода	Цель метода
1. Анализ внутренней среды организации	А. Оценка факторов внутренней и внешней среды организации
2. Анализ сценариев	Б. Исследование внешней среды функционирования организации
3. PEST-анализ	В. Исследование внутренней среды функционирования организации

Ответ: 1-В; 2-А; 3-Б

91. Соотнести названия методов стратегического анализа с направлениями исследования:

Название метода	Направление исследования
1. Анализ цепочки ценностей	А. Исследование факторов макросреды организации
2. Анализ сценариев	Б. Разработка альтернативных вариантов функционирования организации в будущем
3. PEST-анализ	В. Позволяет определить основные виды деятельности, создающие стоимость для потребителя, и вспомогательные виды деятельности

Ответ: 1-В; 2-Б; 3-А

92. Соотнести подвиды и содержание стратегий сокращения, как базовых корпоративных стратегий развития организации:

Подвиды стратегии сокращения	Содержание
1. Стратегия ликвидации	А. Осуществляется, если предприятие не может вести дальней-

	ший бизнес
2. Стратегия «сбора урожая»	Б. Предприятие закрывает или продает одно из своих подразделений или бизнесов с тем, чтобы осуществить долгосрочное изменение границ ведения бизнеса
3. Стратегия сокращения	В. Ориентирует на получение максимального дохода в краткосрочной перспективе

Ответ: 1-А; 2-В; 3-Б

93. Установить соответствие между видами корпоративных стратегий и объектами их применения:

Виды корпоративных стратегий	Объекты применения
1. Стратегия ограниченного развития	А. Крупные предприятия, функционирующие в нескольких отраслях
2. Стратегия роста	Б. Предприятия в динамичных отраслях с часто меняющейся технологией
3. Стратегия сокращения	В. Предприятия с тенденцией к ухудшению и отсутствием эффективных средств изменения такой ситуации в бесперспективном бизнесе
4. Комбинированная стратегия	Г. Предприятия в сложившихся отраслях со стабильной технологией

Ответ: 1-Г; 2-Б; 3-В; 4-А

94. Соотнести виды и характеристики основных конкурентных стратегий развития организаций:

Виды конкурентных стратегий	Характеристика
1. Дифференциация	А. Разработка различных вариантов каждого производимого товара преследует цель наиболее полного удовлетворения запросов потребителей и глубокого внедрения на рынок
2. Интеграция	Б. Улучшение репутации компании, возможность освоения перспективной отрасли
3. Диверсификация	В. Усиление конкурентных позиций производимой продукции за счет: создания взаимовыгодных прочных связей с поставщиками сырья и посредниками; поглощения конкурентов; организации вертикальных маркетинговых структур

Ответ: 1-А; 2-В; 3-Б

95. Соотнести виды и содержание основных функциональных стратегий развития организации:

Виды функциональных стратегий	Содержание
1. Производственная стратегия	А. Взаимосвязанный комплекс действий, направленных на обеспечение конкурентоспособности новых направлений деятельности предприятия и устойчивое его развитие
2. Финансовая стратегия	Б. Общее направление и способ использования финансовых средств для достижения поставленных целей управления
3. Инновационная стратегия	В. Комплекс взаимосвязанных мер по выбору продукции (услуг), технологии и организации производства, позволяющих обеспечить устойчивое эффективное развитие предприятия

Ответ: 1-В; 2-Б; 3-А

96. Соотнести основные типы и характеристики стратегических изменений:

Типы стратегических изменений	Характеристики
1. Перестройка организации (системные изменения)	А. Фундаментальные изменения, затрагивающие миссию и организационную культуру организации
2. Радикальное преобразование организации	Б. Изменения не являются существенными, их проведение мало затрагивает деятельность организации в целом

3. Локальные изменения	В. Организация не меняет отрасли, но при этом в ней происходят изменения, касающиеся организационной структуры

Ответ: 1-А; 2-В; 3-Б

97. Соотнести названия и содержание основных функций стратегического менеджмента:

Название функции	Содержание функции
1. Планирование стратегии	А. Предполагает выполнение таких подфункций, как прогнозирование, разработка стратегии и бюджетирование
2. Организация выполнения стратегических планов	Б. Предполагает согласование структуры и системы управления с выбранной стратегией развития
3. Мотивация на достижение стратегических результатов	В. Состоит в непрерывном наблюдении за процессом реализации стратегических планов
4. Контроль за процессом выполнения стратегии	Г. Связана с разработкой системы стимулов, побуждающих к достижению поставленных стратегических результатов

Ответ: 1-А; 2-Б; 3-Г; 4-В

98. Соотнести названия и содержание основных принципов стратегического менеджмента:

Название принципа	Содержание принципа
1. Единство	А. Ориентация на выполнение глобальной цели организации
2. Целенаправленность	Б. Возможность внесения коррективов в ранее принятые решения или их пересмотра в любой момент времени в соответствии с изменяющимися обстоятельствами
3. Гибкость	В. Согласованность и тесная увязка между собой стратегических решений разных уровней

Ответ: 1-В; 2-А; 3-Б

99. Определить соответствие характеристик в рамках технологии стратегического SWOT-анализа:

Составляющие технологии SWOT-анализа	Содержание
1. Возможности	А. Недостатки и ограничения в деятельности организации, препятствующие успеху
2. Угрозы	Б. Опыт и ресурсы, которыми владеет организация, а также стратегически важные сферы деятельности, позволяющие побеждать в конкурентной борьбе
3. Сильные стороны	В. Отрицательные тенденции и явления внешней среды, которые способны при отсутствии соответствующей реакции предприятия ослабить его конкурентный статус
4. Слабые стороны	Г. Положительные тенденции и явления внешней среды, которые могут привести к увеличению объема продаж и прибыли

Ответ: 1-Г; 2-В; 3-Б; 4-А

100. Соотнести модели стратегического позиционирования организации с названиями их секторов:

Модели	Названия секторов в модели
1. Матрица Бостонской консультативной группы	А. «Звезды», «проблемные дети», «дойные коровы», «собаки»
2. Матрица Ансоффа	Б. Глубокое проникновение на рынок, разработка товара, развитие рынка, диверсификация
3. Матрица Мак-Кинси	В. Победитель 1, победитель 2, знак вопроса, победитель 3, средний бизнес, проигравший 1, производитель прибыли, проигравший 2, проигравший 3
4. Матрица общей направленности действий	Г. Инвестиционный рост, инвестирование во внутренние возможности, управление потоком денежных средств, изъятие капиталовложений

Ответ: 1-А; 2-Б; 3-Г; 4-В

Шкала и критерии оценивания знаний, умений, навыков,
приобретенных в результате изучения дисциплины

Шкала оценивания	Критерии оценки
На экзамене	
«Отлично» (91-100 балов)	Студент обнаруживает всестороннее, систематическое знание учебного материала, формирующего толерантное восприятие социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий, обуславливающих систему менеджмента как науку и сферу профессиональной деятельности. Оценка «отлично» ставится при полных, исчерпывающих, аргументированных ответах на все экзаменационные вопросы. Ответы должны отличаться логической последовательностью, четкостью в выражении мыслей и обоснованностью выводов, демонстрирующих знание нормативно-правовых актов, литературы, профессионального категориального аппарата и умения пользоваться ими при ответе. В результате обучающийся обнаруживает сформированные и систематические знания, успешное и систематическое умение использовать полученные знания, успешное и систематическое применение навыков. Это подтверждает высокий (продвинутый) уровень достижения планируемых результатов обучения по дисциплине.
«Хорошо» (78-90 баллов)	Студент знает основные термины системы менеджмента, но в усвоении материала допущены незначительные пробелы, изложение материала недостаточно систематизированное и последовательное. Оценка «хорошо» ставится при полных, исчерпывающих, аргументированных ответах на все основные и дополнительные экзаменационные вопросы. Ответы должны отличаться логичностью, последовательностью, четкостью, знанием понятийного аппарата и литературы по теме при незначительных упущениях при ответах. Материал излагается уверенно. В результате обучающийся обнаруживает сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания, в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение использовать полученные знания, в целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками применение навыков. Это подтверждает средний (повышенный) уровень достижения планируемых результатов обучения по дисциплине.
«Удовлетворительно» (61-77 баллов)	В усвоении материала имеются существенные пробелы, изложение недостаточно самостоятельное (пересказ учебника), несистематизированное, содержит существенные ошибки, в том числе в выводах, аргументация слабая, умения не проявлены, допускаются нарушения в последовательности изложения. Демонстрируются поверхностные знания вопроса. Оценка «удовлетворительно» ставится при неполных и слабо аргументированных ответах, демонстрирующих общее представление и элементарное понимание существа поставленных вопросов, понятийного аппарата теории менеджмента и обязательной литературы. В результате обучающийся обнаруживает неполные знания, в целом успешное, но не систематическое умение использовать полученные знания, в целом успешное, но не систематическое применение навыков. Это подтверждает низкий (пороговый) уровень достижения планируемых результатов обучения по дисциплине.

«Неудовлетворительно» (менее 61 балла)	Студент обнаруживает существенные пробелы в знаниях основного учебного материала, допускает принципиальные ошибки в изложении теоретического и практического материала. Оценка «неудовлетворительно» ставится при незнании и непонимании студентом содержания экзаменационных вопросов. В результате обучающийся обнаруживает фрагментарные знания (отсутствие знаний), фрагментарное умение использовать полученные знания (отсутствие умений), фрагментарное применение навыков (отсутствие навыков). Это подтверждает отсутствие планируемых результатов обучения по дисциплине.

Методические рекомендации обучающимся по подготовке к промежуточной аттестации:

Промежуточная аттестация обучающихся позволяет определить степень достижения запланированных результатов обучения по дисциплине и проводится в форме экзамена. Данная форма промежуточной аттестации включает в себя вопросы и задания, позволяющие оценить уровень освоения обучающимися знаний и степень сформированности умений и навыков. Форма проведения экзамена (устная или письменная) определяется преподавателем. Экзамен проводится по билетам, охватывающим весь пройденный материал дисциплины, включая вопросы, отведенные для самостоятельного изучения. По результатам экзамена выставляется оценка («отлично» / «хорошо» / «удовлетворительно» / «неудовлетворительно»).

Подготовка обучающегося к экзамену включает в себя три этапа: 1. Самостоятельная работа в течение семестра. 2. Непосредственная подготовка в дни, предшествующие экзамену, по темам дисциплины. 3. Подготовка к ответу на вопросы и задания, содержащиеся в билетах экзамена. При подготовке к экзамену необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рабочую программу дисциплины, рекомендуемую литературу. Основное в подготовке к сдаче экзамена – повторение материала дисциплины, по которому необходимо сдавать экзамен.

При подготовке к сдаче экзамена весь объем работы должен распределяться равномерно по дням, отведенным для подготовки к экзамену. В период подготовки к экзамену обучающийся вновь обращается к уже изученному (пройденному) учебному материалу. Для обеспечения полноты ответа на вопросы к экзамену и лучшего запоминания теоретического материала рекомендуется составлять план ответа на вопросы. Это позволит сэкономить время для подготовки непосредственно перед экзаменом за счет обращения не к литературе, а к своим записям.

5 ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ ОСТАТОЧНЫХ ЗНАНИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Код компетенции
1	Наука и технология стратегического управления.	Дайте краткое определение стратегического менеджмента	ОПК-2
2	Видение, миссия, цель, долгосрочный план.	Что относят к основным понятиям стратегического менеджмента?	ОПК-2
3	Управление по слабым сигналам; управление по сильным сигналам; управление в условиях стратегических неожиданностей.	Назовите виды стратегического менеджмента с учетом эволюции развития	ОПК-2
4	Комплекс сведений о состоянии внешней среды, получаемых в ходе производственного процесса и способствующих его развитию в соответствии с требованиями до-	Информация в стратегическом управлении организацией?	ОПК-2

	кументов.		
5	Направленность на перспективные цели и возможности	Какова отличительная особенность стратегических решений управления?	ОПК-2
6	Метод стратегического анализа факторов макросреды (политико-правовых, экономических, социально-культурных, технологических).		ОПК-2
7	Метод стратегического анализа, основным объектом исследования которого является хозяйственная отрасль – совокупность организаций, конкурирующих на одном потребительском рынке с аналогичными видами продукции, товаров, работ или услуг.	Что собой представляет метод отраслевого анализа?	ОПК-2
8	Метод стратегического анализа сильных и слабых сторонам деятельности организации.	Что собой представляет метод анализа внутренней среды?	ОПК-2
9	Метод стратегического анализа, основанный на постановке вопросов и оценке ответов по всем параметрам внешней и внутренней среды организации.	Что собой представляет метод ключевых вопросов?	ОПК-2
10	Метод стратегического анализа, технология которого предусматривает определение взаимосвязи факторов внутренней среды организации (сильные и слабые стороны) и внешней среды (возможности и угрозы).	Что собой представляет метод SWOT -анализа?	ОПК-2
11	Процесс разработки стратегии, при котором план развития конкретизируется на длительный период с подробным описанием решений и действий, необходимых для достижения целей планов	Стратегическое планирование – это	ОПК-2
12	Набор правил, которыми руководствуется организация при принятии управленческих решений долгосрочного характера.	Что представляет собой стратегия организации?	ОПК-2
13	Потребители, поставщики материальных, трудовых и финансовых ресурсов, конкуренты, законы и государственные органы, средства	Что относится к факторам внешней среды прямого воздействия	ОПК-2

	массовой информации.		
14	Цель, задачи, структура, технология, персонал, организационная культуры	Что относится к факторам внутренней среды организации?	ОПК-2
15	Образное представление смысла деятельности и перспектив организации.	Видение организации – это	ОПК-2
16	Деловое понятие, отражающее предназначение бизнеса, его основную цель.	Миссия организации – это	ОПК-2
17	Конечный желаемый результат деятельности организации.	Стратегическая цель организации -	ОПК-2
18	Определение видения - определение миссии - определение целей - выбор стратегии.	Последовательность действий в рамках стратегического управления:	ОПК-2
19	Положительные тенденции и явления внешней среды, которые могут привести к увеличению объема продаж и прибыли	Что включает составляющая технологии SWOT-анализа – возможности?	ОПК-2
20	Отрицательные тенденции и явления внешней среды, которые способны при отсутствии соответствующей реакции предприятия ослабить его конкурентный статус	Что включает составляющая технологии SWOT-анализа – угрозы?	ОПК-2
21	Опыт и ресурсы, которыми владеет организация, а также стратегически важные сферы деятельности, позволяющие побеждать в конкурентной борьбе	Что включает составляющая технологии SWOT-анализа – сильные стороны?	ОПК-2
22	Недостатки и ограничения в деятельности организации, препятствующие успеху	Что включает составляющая технологии SWOT-анализа – слабые стороны?	ОПК-2
23	Рыночный рост, относительная рыночная доля	Критерии оценки в Матрице Бостонской консультативной группы:	ОПК-2
24	Товар, рынок	Критерии оценки в Матрице Ансоффа:	ОПК-2
25	Привлекательность отрасли, конкурентная позиция	Критерии оценки в Матрице Мак-Кинси:	ОПК-2
26	Популярность обусловлена образной выразительностью названий ее секторов.	Чем обусловлена популярность матрицы Бостонской консультативной группы?	ОПК-2
27	Комплекс взаимосвязанных мер по выбору продукции (услуг), технологии и организации производства, позволяющих обеспечить устойчивое эффективное развитие предприятия	Производственная стратегия - это	ОПК-2
28	Общее направление и способ использования финансовых	Финансовая стратегия - это	ОПК-2

	средств для достижения поставленных целей управления		
29	Взаимосвязанный комплекс действий, направленных на обеспечение конкурентоспособности новых направлений деятельности предприятия и устойчивое его развитие	Инновационная стратегия - это	ОПК-2
30	Разработка различных вариантов каждого производимого товара преследует цель наиболее полного удовлетворения запросов потребителей и глубокого внедрения на рынок	Характеристика конкурентной стратегии дифференциации:	ОПК-2
31	Усиление конкурентных позиций производимой продукции за счет: создания взаимовыгодных прочных связей с поставщиками сырья и посредниками; поглощения конкурентов; организации вертикальных маркетинговых структур	Характеристика конкурентной стратегии интеграции:	ОПК-2
32	Улучшение репутации компании, возможность освоения перспективной отрасли	Характеристика конкурентной стратегии диверсификации:	ОПК-2
33	Фундаментальные изменения, затрагивающие миссию и организационную культуру организации	Характеристика стратегического изменения - перестройка организации (системные изменения)	ОПК-2
34	Организация не меняет отрасли, но при этом в ней происходят изменения, касающиеся организационной структуры	Характеристика стратегического изменения - радикальное преобразование организации	ОПК-2
35	Изменения не являются существенными, их проведение мало затрагивает деятельность организации в целом	Характеристика стратегического изменения – локальные изменения	ОПК-2
36	Осуществляется, если предприятие не может вести дальнейший бизнес	Содержание стратегии ликвидации	ОПК-2
37	Ориентирует на получение максимального дохода в краткосрочной перспективе	Содержание стратегии «сбора урожая»	ОПК-2
38	Предприятие закрывает или продает одно из своих подразделений или бизнесов с тем, чтобы осуществить долгосрочное изменение границ ведения бизнеса	Содержание стратегии сокращения	ОПК-2
39	Предприятия в сложившихся	Каковы объекты применения стратегии ограни-	ОПК-2

	отраслях со стабильной технологией.	ченного развития?	
40	Предприятия в динамичных отраслях с часто меняющейся технологией	Каковы объекты применения стратегии роста?	ОПК-2
41	Предприятия с тенденцией к ухудшению и отсутствием эффективных средств изменения такой ситуации в бесперспективном бизнесе	Каковы объекты применения стратегии сокращения?	ОПК-2
42	Крупные предприятия, функционирующие в нескольких отраслях	Комбинированная стратегия?	ОПК-2
43	Согласованность и тесная увязка между собой стратегических решений разных уровней	Что означает принцип стратегического менеджмента – единство?	ОПК-2
44	Ориентация на выполнение глобальной цели организации	Что означает принцип стратегического менеджмента – целенаправленность?	ОПК-2
45	Возможность внесения коррективов в ранее принятые решения или их пересмотра в любой момент времени в соответствии с изменяющимися обстоятельствами	Что означает принцип стратегического менеджмента – гибкость?	ОПК-2
46	Предполагает выполнение таких подфункций, как прогнозирование, разработка стратегии и бюджетирование	Каково содержание основной функции стратегического менеджмента – планирование стратегии?	ОПК-2
47	Предполагает согласование структуры и системы управления с выбранной стратегией развития	Каково содержание основной функции стратегического менеджмента – организация выполнения стратегических планов?	ОПК-2
48	Связана с разработкой системы стимулов, побуждающих к достижению поставленных стратегических результатов	Каково содержание основной функции стратегического менеджмента – мотивация на достижение стратегических результатов?	ОПК-2
49	Состоит в непрерывном наблюдении за процессом реализации стратегических планов	Каково содержание основной функции стратегического менеджмента – контроль за процессом выполнения стратегии?	ОПК-2
50	«Внешняя среда будет изменяться»	Стратегический менеджмент основывается на предположении:	ОПК-2
51	В	Стратегическое управление – это: -А) процесс принятия управленческих решений -Б) наука об управлении +В) наука и технология стратегического управления -Г) наука о планировании	ОПК-2
52	А	К основным понятиям стратегического управления относятся: А) видение, миссия, цель, долгосрочный план Б) дисконт, леверидж, риск, доходность	ОПК-2

		В) корреляция, дисперсия, группировка данных Г) учетная политика, счет, баланс	
53	В	Объектами стратегического управления являются: А) производство Б) реализация В) различные виды стратегий организации Г) инновации	ОПК-2
54	А	Информация в стратегическом управлении организацией – это: А) определенный комплекс сведений о состоянии внешней среды, получаемых в ходе производственного процесса и способствующих его развитию в соответствии с документами Б) сведения о состоянии внешней среды В) сведения о состоянии внутренней среды функционирования организации Г) сведения о финансовых результатах организации	ОПК-2
55	А	Отличительная особенность стратегических решений управления: А) направленность на перспективные цели и возможности Б) низкая степень риска В) объективный характер Г) простота формирования	ОПК-2
56	А	К функциям стратегического управления не относится: А) текущее планирование деятельности организации Б) организация выполнения стратегических планов В) координация действий по реализации стратегических задач Г) контроль за процессом выполнения стратегии	ОПК-2
57	Б	В каком соотношении находятся стратегическое управление и стратегическое планирование: -А) стратегическое управление – составная часть стратегического планирования деятельности организации +Б) стратегическое планирование – элемент стратегического управления организации -В) стратегическое управления – это разработка стратегического плана деятельности организации -Г) эти понятия идентичны	ОПК-2
58	В	Ключевыми компонентами стратегического планирования являются: А) структура управления Б) функции организации В) разработка этапов планирования Г) определение специализации	ОПК-2
59	Г	Результатом системы стратегического планирования являются: А) определение финансового плана Б) формирование плана маркетинга В) разработка бизнес-плана Г) выбор стратегий, распределение ресурсов для будущих программ	ОПК-2
60	В	В процессе стратегического планирования вырабатывается: А) стратегия работы отдельного исполнителя Б) стратегия работы отдельного подразделения В) стратегия организации по всем ее направлениям	ОПК-2

		Г) стратегия организационных изменений	
61	А	Верным является утверждение: А) стратегическое планирование – это функция руководства организации Б) стратегическое планирование – это дело внешних консультантов по стратегическому менеджменту В) стратегическое планирование – это функция финансового отдела Г) стратегическое планирование – это процесс, в котором обязательно участвуют аудиторы	ОПК-2
62	Г	Определяющим фактором эффективности стратегического управления является: -А) технология стратегического управления -Б) принципы стратегического управления -В) функции стратегического управления +Г) система мотивации персонала в стратегическом управлении	ОПК-2
63	А	Стратегическому управлению на основе контроля соответствуют методы: А) финансовый контроль, справочники и инструкции Б) выбор стратегических позиций, стратегическое планирование по периодам В) долгосрочное планирование, целевое управление, состояние бюджетов капиталовложений, составление текущих бюджетов Г) управление в условиях неожиданных событий, управление по слабым сигналам, управление на основе ранжирования стратегических задач	ОПК-2
64	А	Метод стратегического анализа факторов макросреды (политико-правовых, экономических, социально-культурных, технологических): А) PEST-анализ Б) SWOT-анализ В) SPACE-анализ Г) отраслевой анализ	ОПК-2
65	Г	Метод стратегического анализа, основным объектом исследования которого является хозяйственная отрасль – совокупность организаций, конкурирующих на одном потребительском рынке с аналогичными видами продукции, товаров, работ или услуг: А) анализ сценариев Б) SWOT-анализ В) SPACE-анализ Г) отраслевой анализ	ОПК-2
66	В	Метод стратегического анализа сильных и слабых сторонам деятельности организации: А) SWOT-анализ Б) PEST-анализ В) анализ внутренней среды организации Г) анализ ключевых вопросов	ОПК-2
67	В	Метод стратегического анализа, основанный на постановке вопросов и оценке ответов по всем параметрам внешней и внутренней среды организации: А) SPACE-анализа Б) PEST-анализ В) анализ ключевых вопросов Г) анализ цепочки ценностей	ОПК-2
68	Б	Метод стратегического анализа, технология которого предусматривает определение взаимосвязи фак-	ОПК-2

		торов внутренней среды организации (сильные и слабые стороны) и внешней среды (возможности и угрозы): А) PEST-анализ Б) SWOT-анализ В) SPACE-анализ Г) анализ цепочки ценностей	
69	А	Видение организации – это: А) образное представление смысла деятельности и перспектив организации Б) конечный желаемый результат деятельности организации В) стратегическое намерение организации занять определенное место в бизнесе Г) основа текущего планирования	ОПК-2
70	А	Миссия организации – это: А) деловое понятие, отражающее предназначение бизнеса, его основную цель Б) основа долгосрочного планирования В) основа краткосрочного планирования Г) конечный финансовый результат деятельности организации	ОПК-2
71	А	Критерии оценки стратегического позиционирования организации с использованием матрицы Бостонской консультативной группы: А) рыночный рост, относительная рыночная доля Б) товар, рынок В) привлекательность отрасли, конкурентная позиция Г) факторы привлекательности, относительно сильные стороны организации на рынке	ОПК-2
72	Б	Критерии оценки стратегического позиционирования с использованием матрицы Ансоффа: А) рыночный рост, относительная рыночная доля Б) товар, рынок В) привлекательность отрасли, конкурентная позиция Г) факторы привлекательности, относительно сильные стороны организации на рынке	ОПК-2
73	В	Критерии оценки стратегического позиционирования с использованием матрицы Мак-Кинси: А) рыночный рост, относительная рыночная доля Б) товар, рынок В) привлекательность отрасли, конкурентная позиция Г) факторы привлекательности, относительно сильные стороны организации на рынке	ОПК-2
74	А	Основные корпоративные стратегии развития организации: А) стратегия ограниченного развития, стратегия роста, стратегия сокращения, комбинированная стратегия Б) стратегия дифференциацию, стратегия интеграции, стратегия диверсификации, стратегия узкой товарной специализации В) финансовая стратегия, стратегия маркетинга, стратегия инноваций, стратегия производства, стратегия организационных изменений и др. Г) стратегия последнего средства, стратегия разви-	ОПК-2

		тия рынка, стратегия развития продукта	
75	Б	Матрица Ансоффа предполагает формирование следующих секторов: А) «звезды», «проблемные дети», «дойные коровы», «собаки» Б) глубокое проникновение на рынок, разработка товара, развитие рынка, диверсификация В) победитель 1, победитель 2, знак вопроса, победитель 3, средний бизнес, проигравший 1, производитель прибыли, проигравший 2, проигравший 3 Г) инвестиционный рост, инвестирование во внутренние возможности, управление потоком денежных средств, изъятие капиталовложений	ОПК-2
76	В	Матрица Мак-Кинси предполагает формирование следующих секторов: А) «звезды», «проблемные дети», «дойные коровы», «собаки» Б) глубокое проникновение на рынок, разработка товара, развитие рынка, диверсификация В) победитель 1, победитель 2, знак вопроса, победитель 3, средний бизнес, проигравший 1, производитель прибыли, проигравший 2, проигравший 3 Г) инвестиционный рост, инвестирование во внутренние возможности, управление потоком денежных средств, изъятие капиталовложений	ОПК-2
77	В	Основные функциональные стратегии развития организации: А) стратегия ограниченного развития, стратегия роста, стратегия сокращения, комбинированная стратегия Б) стратегия дифференциацию, стратегия интеграции, стратегия диверсификации, стратегия узкой товарной специализации В) финансовая стратегия, стратегия маркетинга, стратегия инноваций, стратегия производства, стратегия организационных изменений и др. Г) стратегия последнего средства, стратегия развития рынка, стратегия развития продукта	ОПК-2
78	А	Матрица Бостонской консультативной группы предполагает формирование следующих секторов: А) «звезды», «проблемные дети», «дойные коровы», «собаки» Б) глубокое проникновение на рынок, разработка товара, развитие рынка, диверсификация В) победитель 1, победитель 2, знак вопроса, победитель 3, средний бизнес, проигравший 1, производитель прибыли, проигравший 2, проигравший 3 Г) инвестиционный рост, инвестирование во внутренние возможности, управление потоком денежных средств, изъятие капиталовложений	ОПК-2
79	А	Главное преимущество матрицы Мак-Кинси: А) вводятся средние значения параметров, формируется большее количество позиций матрицы Б) сложность расчетов В) минимальное количество факторов Г) простота исследования	ОПК-2
80	А	Популярность матрицы Бостонской консультативной группы обусловлена: А) образной выразительностью названий ее секторов	ОПК-2

<table>
<tr><td></td><td></td><td>Б) простотой оценки
В) минимальным количеством параметров
Г) субъективность исследования</td><td></td></tr>
<tr><td>81</td><td>1-А; 2-В; 3-Б; 4-Г</td><td>Соотнести виды и методы стратегического менеджмента в рамках эволюции управленческих систем:

<table><tr><th>Вид стратегического управления</th><th>Методы стратегического управления</th></tr><tr><td>1. Управление на основе контроля</td><td>А. Финансовый контроль, справочники и инструкции</td></tr><tr><td>2. Управление на основе экстраполяции</td><td>Б. Выбор стратегических позиций, стратегическое планирование по периодам</td></tr><tr><td>3. Управление на основе предвидения изменений</td><td>В. Долгосрочное планирование, целевое управление, состояние бюджетов капиталовложений, составление текущих бюджетов</td></tr><tr><td>4. Управление на основе экстренных решений</td><td>Г. Управление в условиях неожиданных событий, управление по слабым сигналам, управление на основе ранжирования стратегических задач</td></tr></table></td><td>ОПК-2</td></tr>
<tr><td>82</td><td>1-А; 2-Б; 3-В</td><td>Установить соответствие между понятиями и содержанием направлений стратегического развития организации:
<table><tr><th>Понятие</th><th>Содержание</th></tr><tr><td>1. Видение организации</td><td>А. Деловое понятие, отражающее предназначение бизнеса</td></tr><tr><td>2. Миссия организации</td><td>Б. Образное представление смысла деятельности организации</td></tr><tr><td>3. Стратегическая цель организации</td><td>В. Конечный желаемый результат деятельности организации</td></tr></table></td><td>ОПК-2</td></tr>
<tr><td>83</td><td>1-Б; 2-В; 3-А</td><td>Соотнести названия методов стратегического анализа с их основными целями:
<table><tr><th>Название метода</th><th>Цель метода</th></tr><tr><td>1. PEST-анализ</td><td>А. Определение параметров внешней и внутренней среды организации с использованием ключевых вопросов</td></tr></table></td><td>ОПК-2</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td><table>
<tr><td>2. Отраслевой анализ</td><td>Б. Исследование факторов макросреды организации</td></tr>
<tr><td>3. Анализ ключевых вопросов</td><td>В. Определение привлекательности отрасли и ее отдельных товарных рынков</td></tr>
</table></td><td></td></tr>
<tr><td>84</td><td>1-Б; 2-А; 3-В</td><td>Соотнести названия методов стратегического анализа с направлениями исследования:<table>
<tr><td>Название метода</td><td>Направление исследования</td></tr>
<tr><td>1. SWOT-анализ</td><td>А. Исследование внутренней среды функционирования организации</td></tr>
<tr><td>2.Анализ внутренней среды организации</td><td>Б. Оценка факторов внутренней и внешней среды организации</td></tr>
<tr><td>3. PEST-анализ</td><td>В. Исследование внешней среды функционирования организации</td></tr>
</table></td><td>ОПК-2</td></tr>
<tr><td>85</td><td>1-Б; 2-В; 3-А</td><td>Определить соответствие между следующими видами стратегий:<table>
<tr><td>Основные стратегии развития организации</td><td>Виды стратегий</td></tr>
<tr><td>1. Корпоративные стратегии</td><td>А. Финансовая стратегия, стратегия маркетинга, стратегия инноваций, стратегия производства, стратегия организационных изменений</td></tr>
<tr><td>2. Конкурентные стратегии</td><td>Б. Стратегия ограниченного развития, стратегия роста, стратегия сокращения, комбинированная стратегия</td></tr>
<tr><td>3. Функциональные стратегии</td><td>В. Стратегия дифференциацию, стратегия интеграции, стратегия диверсификации, стратегия узкой товарной специализации</td></tr>
</table></td><td>ОПК-2</td></tr>
<tr><td>86</td><td>1-Б; 2-А; 3-В; 4-Г</td><td>Соотнести сравнительные характеристики систем управления:<table>
<tr><td>Параметры</td><td>Допущения</td></tr>
<tr><td>1. Управление на основе контроля</td><td>А. Тенденции сохраняются</td></tr>
<tr><td>2.Управление на основе экстраполяции</td><td>Б. Прошлое повторяется</td></tr>
<tr><td>3. Управление на основе предвидения</td><td>В. Новые явления предсказуемы</td></tr>
</table></td><td>ОПК-2</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td>изменений

4. Стратегическое управление
Г. Частичная предсказуемость по слабым сигналам</td><td></td></tr>
<tr><td>87</td><td>1-Г; 2-Б; 3-В; 4-А</td><td>Соотнести модели стратегического позиционирования организации с критериями их оценки:
Модели — Критерии оценки
1. Матрица Бостонской консультативной группы — А. Факторы привлекательности, относительно сильные стороны организации на рынке
2. Матрица Ансоффа — Б. Товар, рынок
3. Матрица Мак-Кинси — В. Привлекательность отрасли, конкурентная позиция
4. Матрица общей направленности действий — Г. Рыночный рост, относительная рыночная доля</td><td>ОПК-2</td></tr>
<tr><td>88</td><td>: 1-А; 2-В; 3-Б</td><td>Соотнести названия методов стратегического анализа с их основными целями:
Название метода — Цель метода
1. Анализ внутренней среды организации — А. Исследовать сильные и слабые параметры работы организации
2. SWOT-анализ — Б. Позволяет определить положение вектора стратегической позиции организации в системе координат заданных параметров
3. SPACE-анализ — В. Выявление взаимосвязей факторов сильных и слабых сторон организации с возможностями и угрозами внешней среды</td><td>ОПК-2</td></tr>
<tr><td>89</td><td>1-В; 2-Б; 3-А</td><td>Соотнести названия методов стратегического анализа с направлениями исследования:
Название метода — Направление исследования
1. Отраслевой анализ — А. Исследование внутренней среды функционирования организации
2. Анализ ключевых вопросов — Б. Оценка факторов внутренней и внешней среды организации</td><td>ОПК-2</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td><table><tr><td>3. Анализ внутренней среды организации</td><td>В. Исследование внешней среды функционирования организации</td></tr></table></td><td></td></tr>
<tr><td>90</td><td>1-В; 2-А; 3-Б</td><td>Соотнести названия методов стратегического анализа с их основными целями:<table><tr><th>Название метода</th><th>Цель метода</th></tr><tr><td>1. Анализ внутренней среды организации</td><td>А. Оценка факторов внутренней и внешней среды организации</td></tr><tr><td>2. Анализ сценариев</td><td>Б. Исследование внешней среды функционирования организации</td></tr><tr><td>3. PEST-анализ</td><td>В. Исследование внутренней среды функционирования организации</td></tr></table></td><td>ОПК-2</td></tr>
<tr><td>91</td><td>1-В; 2-Б; 3-А</td><td>. Соотнести названия методов стратегического анализа с направлениями исследования:<table><tr><th>Название метода</th><th>Направление исследования</th></tr><tr><td>1. Анализ цепочки ценностей</td><td>А. Исследование факторов макросреды организации</td></tr><tr><td>2. Анализ сценариев</td><td>Б. Разработка альтернативных вариантов функционирования организации в будущем</td></tr><tr><td>3. PEST-анализ</td><td>В. Позволяет определить основные виды деятельности, создающие стоимость для потребителя, и вспомогательные виды деятельности</td></tr></table></td><td>ОПК-2</td></tr>
<tr><td>92</td><td>1-А; 2-В; 3-Б</td><td>Соотнести подвиды и содержание стратегий сокращения, как базовых корпоративных стратегий развития организации:<table><tr><th>Подвиды стратегии сокращения</th><th>Содержание</th></tr><tr><td>1. Стратегия ликвидации</td><td>А. Осуществляется, если предприятие не может вести дальнейший бизнес</td></tr><tr><td>2. Стратегия «сбора урожая»</td><td>Б. Предприятие закрывает или продает одно из своих подразделений или бизнесов с тем, чтобы осуществить долгосрочное изменение границ ведения бизнеса</td></tr><tr><td>3. Стратегия сокращения</td><td>В. Ориентирует на получение максимального дохода в краткосрочной перспективе</td></tr></table></td><td>ОПК-2</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td>93</td><td>1-Г; 2-Б; 3-В; 4-А</td><td>Установить соответствие между видами корпоративных стратегий и объектами их применения:<table><tr><th>Виды корпоративных стратегий</th><th>Объекты применения</th></tr><tr><td>1. Стратегия ограниченного развития</td><td>А. Крупные предприятия, функционирующие в нескольких отраслях</td></tr><tr><td>2. Стратегия роста</td><td>Б. Предприятия в динамичных отраслях с часто меняющейся технологией</td></tr><tr><td>3. Стратегия сокращения</td><td>В. Предприятия с тенденцией к ухудшению и отсутствием эффективных средств изменения такой ситуации в бесперспективном бизнесе</td></tr><tr><td>4. Комбинированная стратегия</td><td>Г. Предприятия в сложившихся отраслях со стабильной технологией</td></tr></table></td><td>ОПК-2</td></tr>
<tr><td>94</td><td>1-А; 2-В; 3-Б</td><td>Соотнести виды и характеристики основных конкурентных стратегий развития организаций:<table><tr><th>Виды конкурентных стратегий</th><th>Характеристика</th></tr><tr><td>1. Дифференциация</td><td>А. Разработка различных вариантов каждого производимого товара преследует цель наиболее полного удовлетворения запросов потребителей и глубокого внедрения на рынок</td></tr><tr><td>2. Интеграция</td><td>Б. Улучшение репутации компании, возможность освоения перспективной отрасли</td></tr><tr><td>3. Диверсификация</td><td>В. Усиление конкурентных позиций производимой продукции за счет: создания взаимовыгодных прочных связей с поставщиками сырья и посредниками; поглощения конкурентов; организации вертикальных маркетинговых структур</td></tr></table></td><td>ОПК-2</td></tr>
<tr><td>95</td><td>1-В; 2-Б; 3-А</td><td>Соотнести виды и содержание основных функциональных стратегий развития организации:<table><tr><th>Виды функциональных стратегий</th><th>Содержание</th></tr><tr><td>1. Производственная стратегия</td><td>А. Взаимосвязанный комплекс действий, направленных на обеспечение конкурентоспособности новых</td></tr></table></td><td>ОПК-2</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td><table>
<tr><td></td><td>направлений деятельности предприятия и устойчивое его развитие</td></tr>
<tr><td>2. Финансовая стратегия</td><td>Б. Общее направление и способ использования финансовых средств для достижения поставленных целей управления</td></tr>
<tr><td>3. Инновационная стратегия</td><td>В. Комплекс взаимосвязанных мер по выбору продукции (услуг), технологии и организации производства, позволяющих обеспечить устойчивое эффективное развитие предприятия</td></tr>
</table></td><td></td></tr>
<tr><td>96</td><td>1-А; 2-В; 3-Б</td><td>Соотнести основные типы и характеристики стратегических изменений:<table>
<tr><th>Типы стратегических изменений</th><th>Характеристики</th></tr>
<tr><td>1. Перестройка организации (системные изменения)</td><td>А. Фундаментальные изменения, затрагивающие миссию и организационную культуру организации</td></tr>
<tr><td>2. Радикальное преобразование организации</td><td>Б. Изменения не являются существенными, их проведение мало затрагивает деятельность организации в целом</td></tr>
<tr><td>3. Локальные изменения</td><td>В. Организация не меняет отрасли, но при этом в ней происходят изменения, касающиеся организационной структуры</td></tr>
</table></td><td>ОПК-2</td></tr>
<tr><td>97</td><td>1-А; 2-Б; 3-Г; 4-В</td><td>Соотнести названия и содержание основных функций стратегического менеджмента:<table>
<tr><th>Название функции</th><th>Содержание функции</th></tr>
<tr><td>1. Планирование стратегии</td><td>А. Предполагает выполнение таких подфункций, как прогнозирование, разработка стратегии и бюджетирование</td></tr>
<tr><td>2. Организация выполнения стратегических планов</td><td>Б. Предполагает согласование структуры и системы управления с выбранной стратегией развития</td></tr>
<tr><td>3. Мотивация на достижение стратегических результатов</td><td>В. Состоит в непрерывном наблюдении за процессом реализации стратегических планов</td></tr>
</table></td><td>ОПК-2</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td><table><tr><td>4. Контроль за процессом выполнения стратегии</td><td>Г. Связана с разработкой системы стимулов, побуждающих к достижению поставленных стратегических результатов</td></tr></table></td><td></td></tr>
<tr><td>98</td><td>1-В; 2-А; 3-Б</td><td>Соотнести названия и содержание основных принципов стратегического менеджмента:<table><tr><th>Название принципа</th><th>Содержание принципа</th></tr><tr><td>1. Единство</td><td>А. Ориентация на выполнение глобальной цели организации</td></tr><tr><td>2. Целенаправленность</td><td>Б. Возможность внесения коррективов в ранее принятые решения или их пересмотра в любой момент времени в соответствии с изменяющимися обстоятельствами</td></tr><tr><td>3. Гибкость</td><td>В. Согласованность и тесная увязка между собой стратегических решений разных уровней</td></tr></table></td><td>ОПК-2</td></tr>
<tr><td>99</td><td>1-Г; 2-В; 3-Б; 4-А</td><td>Определить соответствие характеристик в рамках технологии стратегического SWOT-анализа:<table><tr><th>Составляющие технологии SWOT-анализа</th><th>Содержание</th></tr><tr><td>1. Возможности</td><td>А. Недостатки и ограничения в деятельности организации, препятствующие успеху</td></tr><tr><td>2. Угрозы</td><td>Б. Опыт и ресурсы, которыми владеет организация, а также стратегически важные сферы деятельности, позволяющие побеждать в конкурентной борьбе</td></tr><tr><td>3. Сильные стороны</td><td>В. Отрицательные тенденции и явления внешней среды, которые способны при отсутствии соответствующей реакции предприятия ослабить его конкурентный статус</td></tr><tr><td>4. Слабые стороны</td><td>Г. Положительные тенденции и явления внешней среды, которые могут привести к увеличению объема продаж и прибыли</td></tr></table></td><td>ОПК-2</td></tr>
<tr><td>100</td><td>1-А; 2-Б; 3-Г; 4-В</td><td>Соотнести модели стратегического позиционирования организации с названиями их секторов:</td><td>ОПК-2</td></tr>
</table>

			Модели	Названия секторов в модели	
			1. Матрица Бостонской консультативной группы	А. «Звезды», «проблемные дети», «дойные коровы», «собаки»	
			2. Матрица Ансоффа	Б. Глубокое проникновение на рынок, разработка товара, развитие рынка, диверсификация	
			3. Матрица Мак-Кинси	В. Победитель 1, победитель 2, знак вопроса, победитель 3, средний бизнес, проигравший 1, производитель прибыли, проигравший 2, проигравший 3	
			4. Матрица общей направленности действий	Г. Инвестиционный рост, инвестирование во внутренние возможности, управление потоком денежных средств, изъятие капиталовложений	

Шкала и критерии оценивания знаний, умений, навыков
по результатам проверки остаточных знаний по дисциплине

Шкала оценивания	Критерии оценки
«Отлично»	Обучающийся дал от 91 до 100 % правильных ответов
«Хорошо»	Обучающийся дал от 78 до 90 % правильных ответов
«Удовлетворительно»	Обучающийся дал от 61 до 77 % правильных ответов
«Неудовлетворительно»	Обучающийся дал менее 61 % правильных ответов на

Методические рекомендации обучающимся по подготовке к проверке остаточных знаний по дисциплине

Одной из объективных форм контроля знаний обучающихся является проверка их остаточных знаний. Остаточные знания – это та часть изученного материала, которая достаточно долго остается в памяти. Обеспечение высокого уровня остаточных знаний следует рассматривать как главную цель учебного процесса, а сам этот уровень – как показатель конечных результатов совместной работы преподавателя и обучающегося. Остаточные (как и вообще любые) знания имеют в своей основе три компонента: запоминание материала, его понимание и умение применять в практической деятельности.

Выделяют четыре вида получаемых в процессе обучения сведений:

- подлежащие запоминанию и усвоению надолго (остаточные знания) – это активный запас знаний в последующей профессиональной деятельности и в жизни вообще;

- неизбежно забываемые, но оставляющие следы в запасниках сознания и легко восстанавливаемые в случае необходимости – это пассивный запас знаний, являющийся в определенной степени резервом активного запаса;

- запоминаемые на короткое время и необходимые для обеспечения усвоения других материалов курса (вспомогательные знания);

- знания, выполняющие те же функции, что и предыдущие, но по отношению к материалам других дисциплин.

Подготовка к проверке остаточных знаний заключается в установлении сроков ее проведения, в выборе объектов и форм проверки, в составлении вопросов для студентов.

Наиболее удобная форма проверки – проведение письменной контрольной работы либо письменные (интерактивные) ответы на вопросы тестов, соответствующих специфике дисциплины. Оптимальным является применение тестов в сочетании с другими формами контроля. Это обеспечивает максимально объективные оценки, как усвоению содержания обучения, так и мыслительной деятельности обучающегося.

Вопросы для проверки остаточных знаний составляются заблаговременно ведущим преподавателем по дисциплине. Количество и характер вопросов должны быть такими, чтобы на них можно было ответить в оптимальные сроки. Вопросы для проверки остаточных знаний должны существенно отличаться от вопросов к билетам для промежуточной аттестации. Во-первых, в отличие от экзаменов и зачетов проверка остаточных знаний предусматривает выявление данных в укрупненном виде, без деталей и точных количественных характеристик. Во-вторых, для того чтобы создать условия для более полного проявления обучающимися своих знаний, следует, по возможности, избавлять их от необходимости вспоминать то, что помнить не обязательно, а основные усилия направлять на раскрытие понимания соответствующих вопросов.

Подготовка обучающихся к проверке остаточных знаний по дисциплине включает в себя повторение лекционного материала по дисциплине, изучение нормативно-правовых актов и рекомендованной литературы по дисциплине.