

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Петровская Анна Викторовна
Должность: Директор
Дата подписания: 09.09.2024 14:34:00
Уникальный программный ключ:
798bda6555fbdebe827768f6f1710bd17a9070c31fdc1b6a6ac5a1f10c8c5199

Приложение 6
к основной профессиональной образовательной программе
по направлению подготовки 38.03.02
Менеджмент
направленность (профиль) программы
Менеджмент организации



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова»
КРАСНОДАРСКИЙ ФИЛИАЛ РЭУ им. Г.В.ПЛЕХАНОВА

Кафедра экономики и управления

УТВЕРЖДЕНО
Протоколом заседания кафедры
экономики и управления
от 28.03.2019 № 9

Зав. КЭУ, к.э.н., доц. Тамара И.В. Балашова

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

Б1.В.04 ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ

для студентов приема 2020 г.

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль)
«Менеджмент организации»

Уровень высшего образования Бакалавриат
Программа подготовки прикладной бакалавриат

Составитель:
к.э.н., доцент

Т.П. Хохлова

Т.П. Хохлова

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ РАЗРАБОТКИ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ	3
3. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСОВЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.....	4
4. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ «ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ».....	5
5. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ, ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ.....	6
6. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ И ИНЫЕ ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.....	11
7. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ.....	11

ПРИЛОЖЕНИЯ:

1. Комплект тестов (тестовых заданий) для входного контроля
2. Комплект тестовых заданий по разделу 1 «Содержание и факторы профессионального развития личности»
3. Комплект тестовых заданий по разделу 2 «Динамика и направления профессионального развития личности»
4. Кейс-задания
5. Тематика эссе
6. Тематика рефератов
7. Перечень вопросов и заданий к зачету

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Фонд оценочных средств по учебной дисциплине «Профессиональное развитие личности» является неотъемлемой частью нормативно-методического обеспечения системы оценки знаний и уровня сформированности компетенций студентов направления подготовки 38.03.02 Менеджмент направленности (профиля) «Менеджмент организации», «Менеджмент на предприятиях ресторанно-гостиничного бизнеса» и обеспечивает качество образовательного процесса.

Фонд оценочных средств входит в состав ОПОП ВО, он представляет собой совокупность контролирующих материалов, предназначенных для измерения уровня достижения студентов установленных результатов обучения, указанных в рабочей программе учебной дисциплины «Профессиональное развитие личности».

Фонд оценочных средств по дисциплине используется при входном контроле уровня подготовки обучающихся в начале изучения дисциплины, при проведении текущего контроля успеваемости (контроля самостоятельной работы) и промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине с учетом требований:

«Положения о текущем контроле, рубежном контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»,

«Положения о разработке основных профессиональных образовательных программ подготовки бакалавров, специалистов и магистров в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»,

«Положения о порядке организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»,

«Положения о порядке проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова».

Входной контроль уровня подготовки обучающихся в начале изучения дисциплины проводится с целью определения уровня подготовки обучающихся по предшествующим и смежным дисциплинам, таким как «Психология», «Организационное поведение», «Введение в профессию: основы профессиональной деятельности и организация научно-исследовательской работы» и др.

Виды оценочных средств по учебной дисциплине «Профессиональное развитие личности» соответствуют образовательным технологиям, представленным в рабочей программе учебной дисциплины, в Календарно-тематическом плане учебной дисциплины.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ РАЗРАБОТКИ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Целью разработки фонда оценочных средств по дисциплине «Профессиональное развитие личности» является установление соответствия знаний и уровня сформированности компетенций студента на данном этапе обучения требованиям рабочей программы учебной дисциплины.

Задачи, решаемые при помощи оценочных средств по дисциплине:

- управление процессом приобретения студентами необходимых знаний, умений, навыков и уровня сформированности компетенций в области профессионального развития, определенных в ФГОС ВО по соответствующему направлению подготовки;

- управление достижением целей реализации образовательных программ, определенных в виде набора общекультурных (ОК), общепрофессиональных (ОПК), профессиональных (ПК) компетенций выпускников, указанных в ФГОС ВО;
- оценка достижений студентов в процессе изучения дисциплины для обеспечения успешной профессиональной деятельности в сфере менеджмента;
- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс;
- закрепление теоретических знаний и совершенствование практических умений, навыков и компетенций по профессиональному развитию, их применение в профессиональной деятельности.

Главное назначение фонда оценочных средств состоит в том, чтобы сделать контроль знаний студентов постоянным и неотъемлемым элементом учебного процесса, оценить степень сформированности компетенций обучающихся, обеспечить осуществление предупреждающих/корректирующих мероприятий в процессе изучения дисциплины «Профессиональное развитие личности».

Основными требованиями, предъявляемыми к оценочным средствам, являются предметная направленность, структурное единство, соответствие содержания объекту оценивания.

Внедрение оценочных средств в образовательную деятельность призвано обеспечить реализацию процедур объективной оценки уровня знаний и умений обучающихся, компетенций выпускников в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент.

3. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Изучение учебной дисциплины «Профессиональное развитие личности» направлено на формирование следующих общепрофессиональных, профессиональных компетенций:

ОК-5 - способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.

ПК-1 - владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.

ПК-2 - владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.

Основными этапами формирования данных компетенций при изучении дисциплины являются последовательное изучение содержательно связанных между собой разделов (тем) учебной дисциплины. Изучение каждого раздела (темы) предполагает овладение обучающимися необходимыми компетенциями.

Результат аттестации обучающихся на различных этапах формирования компетенций показывает уровень освоения компетенций обучающимися.

Этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины (таблица 1):

Таблица 1

Разделы (темы) дисциплины (модулей)	Формируемые компетенции (коды компетенций)
-------------------------------------	--

	ОК-5	ПК-1	ПК-2
курс 2, семестр 4			
Раздел 1. Содержание и факторы профессионального развития личности	+	+	
Раздел 2. Динамика и направления профессионального развития личности	+	+	+

4. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ «ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ»

Фонд оценочных средств по учебной дисциплине «Профессиональное развитие личности» включают контрольные материалы для проведения входного контроля уровня подготовки обучающихся в начале изучения дисциплины, текущего контроля и промежуточной аттестации с указанием этапов формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (таблица 2):

Таблица 2

Контролируемые разделы, темы в соответствии с РПД	Код контролируемой компетенции	Оценочные средства			
		Тестовые задания кол-во	другие оценочные средства		
			вид	кол-во (комплект, перечень)	
Входной контроль					
Диагностическое тестирование уровня подготовки обучающихся	ОК-5, ПК-1, ПК-2	30	Комплект тестов (тестовых заданий)	1	
Текущий контроль					
Раздел 1. Содержание и факторы профессионального развития личности					
Тема 1. Профессионализм и основные направления профессионального развития личности.	ОК-5, ПК-1	10	Комплект тестов (тестовых заданий) Тематика рефератов Кейс-задачи Тематика эссе	4	
Тема 2. Социально-антропологические факторы профессионального развития.	ОК-5, ПК-1	10	Комплект тестов (тестовых заданий) Тематика рефератов Кейс-задачи Тематика эссе	4	
Тема 3. Организационно-трудовые факторы профессионального развития личности	ОК-5, ПК-1	12	Комплект тестов (тестовых заданий) Тематика рефератов Тематика эссе	3	
Раздел 2. Динамика и направления профессионального развития личности					
Тема 4. Динамика профессионального развития личности	ОК-5, ПК-1, ПК-2	10	Комплект тестов (тестовых заданий) Тематика рефератов Тематика эссе	3	
Тема 5. Мотивационные основы профессионального развития личности	ОК-5, ПК-1	16	Комплект тестов (тестовых заданий) Тематика рефератов Кейс-задачи Тематика эссе	4	

Тема 6. Профессиональная деструкция личности	ОК-5, ПК-1, ПК-2	21	Тематика рефератов Кейс-задачи Тематика эссе	3
Тема 7. Профессиональное самоопределение личности	ОК-5, ПК-1	16	Тематика рефератов Кейс-задачи Тематика эссе	3
Промежуточная аттестация	ОК-5, ПК-2	ПК-1, -	Вопросы к зачету Практические задания	2
Всего	ОК-5, ПК-2	ПК-1, 125	6	27

5. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ, ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ

Контроль формирования компетенции осуществляется с позиции оценивания составляющих ее частей по трёхкомпонентной структуре компетенции: знать, уметь, владеть и (или) иметь опыт деятельности.

Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяется содержанием разделов (тем) дисциплины.

Оценивание компетенций в рамках изучения данной дисциплины осуществляется в форме текущего и промежуточного контроля.

В рамках текущего контроля оценивается отдельно взятая компетенция на основе продемонстрированного обучаемым уровня самостоятельности в применении полученных в ходе изучения учебной дисциплины знаний, умений и навыков. В ходе изучения данной дисциплины осваивается определенный этап формирования компетенции.

В рамках промежуточного контроля осуществляется оценка уровня обученности по учебной дисциплине на основе комплексного подхода к уровню сформированности всех компетенций, обязательных к формированию в процессе изучения дисциплины. При оценке обучаемого в процессе определения уровня освоения учебной дисциплины в качестве основного критерия выступает наличие сформированных у него компетенций по результатам освоения учебной дисциплины.

Для обучающихся очной формы применяется 100-балльная оценка знаний, для обучающихся заочной формы обучения – традиционная четырехбалльная система оценки знаний.

Показатели и критерии оценивания планируемых результатов освоения компетенций и результатов обучения, шкала оценивания представлены в таблице 3:

Таблица 3

100-балльная система оценки	Традиционная двухбалльная система оценки	Формируемые компетенции (индикаторы компетенций)	Критерии оценивания
85-100 баллов	«зачтено»	ОК-5	Знает верно в полном объеме: этнические, национальные, расовые и конфессиональные особенности народов мира, основы толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий при работе в коллективе Уметь верно в полном объеме: толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различий при работе в коллективе

			<p>Владет верно в полном объеме: способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>
		ПК-1	<p>Знает верно в полном объеме: основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, знать основы организации групповой работы на базе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, знать методику проведения аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры</p> <p>Умеет верно в полном объеме: использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p> <p>Владет верно в полном объеме: современными мотивационными инструментами, эффективными методами власти и лидерства, технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации, современным инструментарием управления человеческими ресурсами, навыками диагностики организационной культуры</p>
		ПК-2	<p>Знает верно в полном объеме: основные способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций; современные технологии управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.</p> <p>Умеет верно в полном объеме: разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</p> <p>Владет верно в полном объеме: навыками разрешения различными способами конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</p>
70-84 баллов	«зачтено»	ОК-5	<p>Знает с незначительными замечаниями: этнические, национальные, расовые и конфессиональные особенности народов мира, основы толерантного восприятия социальных, этнических,</p>

			<p>конфессиональных и культурных различий при работе в коллективе</p> <p>Уметь с незначительными замечаниями: толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различий при работе в коллективе</p> <p>Владет с незначительными замечаниями: способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>
		ПК-1	<p>Знает с незначительными замечаниями: основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, знать основы организации групповой работы на базе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, знать методику проведения аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры</p> <p>Умеет с незначительными замечаниями: использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p> <p>Владет с незначительными замечаниями: современными мотивационными инструментами, эффективными методами власти и лидерства, технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации, современным инструментарием управления человеческими ресурсами, навыками диагностики организационной культуры</p>
		ПК-2	<p>Знает с незначительными замечаниями: основные способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций; современные технологии управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.</p> <p>Умеет с незначительными замечаниями: разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</p> <p>Владет с незначительными замечаниями: навыками разрешения различными способами конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и</p>

			организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде
50-69 баллов	«зачтено»	ОК-5	<p>Знает на базовом уровне, с ошибками: этнические, национальные, расовые и конфессиональные особенности народов мира, основы толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий при работе в коллективе</p> <p>Уметь на базовом уровне, с ошибками: толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различий при работе в коллективе</p> <p>Владеет на базовом уровне, с ошибками: способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>
		ПК-1	<p>Знает на базовом уровне, с ошибками: основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, знать основы организации групповой работы на базе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, знать методику проведения аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры</p> <p>Умеет на базовом уровне, с ошибками: использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p> <p>Владеет на базовом уровне, с ошибками: современными мотивационными инструментами, эффективными методами власти и лидерства, технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации, современным инструментарием управления человеческими ресурсами, навыками диагностики организационной культуры</p>
		ПК-2	<p>Знает на базовом уровне, с ошибками: основные способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций; современные технологии управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.</p> <p>Умеет на базовом уровне, с ошибками: разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных</p>

			<p>коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</p> <p>Владеет на базовом уровне, с ошибками: навыками разрешения различными способами конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</p>
менее 50 баллов	«не зачтено»	ОК-5	<p>Не знает на базовом уровне: этнические, национальные, расовые и конфессиональные особенности народов мира, основы толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий при работе в коллективе</p> <p>Не умеет на базовом уровне: толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различий при работе в коллективе</p> <p>Не владеет на базовом уровне: способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>
		ПК-1	<p>Не знает на базовом уровне: основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, знать основы организации групповой работы на базе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, знать методику проведения аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры</p> <p>Не умеет на базовом уровне: использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p> <p>Не владеет на базовом уровне: современными мотивационными инструментами, эффективными методами власти и лидерства, технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации, современным инструментарием управления человеческими ресурсами, навыками диагностики организационной культуры</p>
		ПК-2	<p>Не знает на базовом уровне: основные способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций; современные технологии управления персоналом, в том числе в межкультурной</p>

			<p>среде.</p> <p>Не умеет на базовом уровне: разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</p> <p>Не владеет на базовом уровне: навыками разрешения различными способами конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</p>
--	--	--	--

Оценка «не зачтено» ставится также в случаях, если студент не приступал к выполнению задания, списывал, фальсифицировал данные и результаты работы. Результирующая оценка по итогам текущего контроля рассчитывается как сумма взвешенных оценок, полученных по итогам выполнения всех заданий.

Фонд оценочных средств сформирован на бумажном и электронном носителях и хранится на кафедре.

На сайте филиала в свободном доступе для студентов размещены оценочные средства: для подготовки к практическим, семинарским занятиям, выполнению самостоятельной работы, вопросы к зачету, варианты тестовых заданий и др.

В состав оценочных средств включены методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций.

6. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ И ИНЫЕ ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Текущий контроль

Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение периода теоретического обучения по всем видам аудиторных занятий и самостоятельной работы обучающегося в соответствии с утвержденным графиком учебного процесса, а также проведения научно-исследовательской работы, практик.

Типовые контрольные задания и иные оценочные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, представлены в Приложениях 1 – 6.

Промежуточная аттестация

Вопросы для проведения промежуточной аттестации соотносятся соответственно со знаниевыми компонентами, умениями, навыками, характеризующими этапы формирования компетенций в рамках изучаемой дисциплины.

Вопросы и задания для подготовки к зачету представлены в Приложении 7.

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Оценка знаний, умений, навыков, и (или) опыта деятельности, характеризующая этапы формирования компетенций в результате освоения дисциплины проводится в форме текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

Текущий контроль успеваемости обучающихся - текущая аттестация - проводится в течение семестра в ходе аудиторных и внеаудиторных занятий с целью определения уровня усвоения обучающимися знаний, формирования умений и навыков, своевременного выявления преподавателем недостатков в подготовке обучающихся и принятия необходимых мер по ее корректировке, совершенствованию методики обучения, организации учебной работы и оказания обучающимся индивидуальной помощи.

Контроль за выполнением обучающимися каждого вида работ проводится поэтапно и служит основанием для промежуточной аттестации по дисциплине. Все виды текущего контроля осуществляются в процессе контактной работы преподавателя с обучающимся.

Каждая форма контроля по дисциплине включает в себя теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень освоения обучающимися знаний и практические задания, выявляющие степень сформированности умений и навыков, характеризующие этапы формирования компетенций.

Процедура оценивания знаний, умений и (или) опыта деятельности, обучающихся основывается на следующих принципах:

1. Регулярность и периодичность проведения оценки (на каждом занятии).
2. Надежность, использование единообразных стандартов и критериев оценивания.
3. Справедливость – разные обучающиеся должны иметь равные возможности.
4. Единство используемой технологии для всех обучающихся, выполнение условий сопоставимости результатов оценивания.
5. Соблюдение последовательности проведения оценки: развитие компетенций идет по возрастанию - поэтапно, и оценочные средства на каждом этапе учитывают это развитие.
6. Многоступенчатость: оценка (как преподавателем, так и обучающимися) и самооценка обучающегося, обсуждение результатов и комплекса мер по устранению недостатков и дальнейшему развитию.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится с целью определения соответствия уровня теоретических знаний, практических умений и навыков по дисциплине требованиям ФГОС ВО. Промежуточная аттестация проводится после завершения изучения дисциплины в соответствии с рабочей программой. Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности (таблица 4).

Таблица 4

Наименование оценочного средства	Характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства	Методы оценки результатов
1. Тест	Средство контроля, позволяющее оценить уровень знаний обучающегося путем выбора им одного из нескольких вариантов ответов на поставленный вопрос. Возможно использование тестовых вопросов, предусматривающих ввод обучающимся короткого и однозначного ответа на поставленный вопрос.	Тестовые задания (Приложение 1 входной контроль), приложение 2 - 3 текущий контроль)	Экспертный, электронный
2. Кейс-задание	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.	Задания для решения ситуаций (Приложение 4)	Экспертный

3. Эссе	Средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.	Тематика эссе (Приложение 5)	Экспертный
4. Реферат	Средство контроля, отражающее самостоятельную работу обучающегося по изучению, проработке и изложению материала по заданной теме. Позволяет оценивать аналитические навыки, умение самостоятельно конструировать свои знания, ориентироваться в информационном пространстве, практическое и творческое мышление.	Тематика рефератов (Приложение 6)	Экспертный
5. Зачет	Средство, позволяющее оценить уровень знаний студента по усвоению учебного материала дисциплины в ходе практических, семинарских занятий, выполнения расчетно-аналитических заданий, самостоятельной работы в соответствии с утвержденной программой	Вопросы и задания к зачету (Приложение 7)	Экспертный

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»
Краснодарский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова

Кафедра экономики и управления

Комплект тестов (тестовых заданий) для входного контроля уровня подготовки обучающихся

Выберите правильный ответ:

1. Носитель устойчивой совокупности социально-значимых черт, характеризующих индивида как члена общества, – это:

- а) работник
- б) человек
- в) личность
- г) менеджер

2. Нормативность поведения работника в организации означает:

- а) соответствие поведения объекта нормам, правилам и предписаниям, принятым в данной организационной среде
- б) соответствие поведения объекта правилам, нормам, стандартам и ТУ
- в) следование культурным нормам и ценностям в профессиональной и личной сфере
- г) следование нормам и положениям, разработанным в концепции бихевиоризма

3. Причина, определяющая выбор действий и поступков личности – это:

- а) стимул
- б) мотив
- в) цель
- г) потребность

4. Коммуникации – это:

- а) обмен информацией между субъектами взаимодействия
- б) передача информации в процессе взаимодействия организации с внешней средой
- в) обмен информацией в процессе принятия управленческих решений
- г) передача информации между линейными и функциональными подразделениями

5. Структура организации – это:

- а) возможное и необходимое состояние системы, которое должно быть достигнуто
- б) способ преобразования ресурсов в продукты или услуги
- в) взаимоотношения уровней управления и функциональных подразделений, построенные в форме, позволяющей эффективно достигать целей организации
- г) соотношение между составными элементами организации

6. Внутренняя среда организации – это:

- а) потенциал и возможности, которыми располагает организация
- б) открытая система, которая для своего существования должна взаимодействовать с внешней средой
- в) процесс преобразования ресурсов, поступающих из внешней среды в искомые продукцию или услуги
- г) факторы, оказывающие определенное влияние на деятельность организации

7. Функцией управления, заключающейся в повышении заинтересованности персонала в результатах труда, является:

- а) регулирование
- б) организация

- в) администрирование
- г) мотивация

8. Признание ценности и значимости деятельности работника в организации и вне её относят к _____ способам мотивации

- а) специфическим
- б) моральным
- в) экономическим
- г) организационным

9. Роль, которую выполняет работник в организации, – это:

- а) модель поведения, которая предписывается человеку в соответствии с его положением в организации
- б) тип поведения, который определяет влияние работника на результаты деятельности организации
- в) образец поведения, которому следует работник с личными способностями и служебными полномочиями
- г) определенные стандарты взаимоотношений работника в сфере формального и неформального общения

10. Основным нормативным правовым актом, регулирующим трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, является:

- а) Трудовой кодекс РФ
- б) Уголовный кодекс РФ
- в) Административный кодекс РФ
- г) Гражданский кодекс РФ

11. Перечень мероприятий, направленных на получение сотрудником дополнительных знаний и навыков выполнения работы, называется:

- а) программой адаптации работника
- б) табелем
- в) программой развития работника
- г) личным листком по учёту кадров

12. Профессиональная компетентность – это:

- а) видение проблем и их преодоление, нахождение нестандартных решений задач
- б) обладание совокупностью профессиональных знаний и опыта (компетенций), а также положительного отношения к работе, требуемых для эффективной деятельности в определенной сфере
- в) умение выполнять работу, передавать и использовать знания и опыт в новых условиях
- г) качество действий руководителя, обеспечивающих своевременное и оптимальное решение управленческих проблем и типичных профессиональных задач

13. Ограниченность саморазвития работника связана с недостатками:

- а) неумение управлять собой
- б) размытые личные цели
- в) остановка саморазвития
- г) упорный постоянный личный рост

14. Установление соответствия работника занимаемой должности, отзыв о его достоинствах, достижениях, способностях, служебном поведении - это:

- а) профотбор
- б) аттестация работника
- в) профориентация
- г) профессиональное консультирование

Выберите несколько правильных ответов:

15. Свойства, характеризующие работника как личность:

- а) компетенции, работоспособность
- б) темперамент, характер

в) квалификация, дисциплина

г) воля, стрессоустойчивость

16. Критериями оценки профессиональной пригодности персонала **не** являются:

а) опыт работы

б) компетенции

в) семейное положение

г) национальная принадлежность

17. Для диагностики профессиональной пригодности персонала целесообразно использовать следующие приемы:

а) анкетирование

б) групповая дискуссия

в) повышение квалификации

г) ротация

18. К профессиональным характеристикам работника относятся:

а) опыт работы

б) тип темперамента

в) компетенции

г) заработная плата

19. К функции мотивации персонала организации относятся:

а) стимулирование потребителей с целью увеличения объема продаж

б) обеспечение аналитической информацией для принятия управленческих решений

в) повышение заинтересованности работников в результатах труда, построение гибких схем оплаты труда

г) развитие сферы неформальных отношений и создание комфортного морально-психологического климата в организации

20. Основой формирования неформальных групп в организации являются:

а) общность интересов

б) регламентация деятельности

в) совместные ценности

г) статус и полномочия

21. Приемами развития кадрового потенциала являются:

а) принятие к сведению предложений сотрудников и их последующее использование в планах руководителя

б) упрощение задач и строгий контроль их выполнения

в) расширение самостоятельности и самоконтроля сотрудников

г) создание условий работникам, когда они могут максимально проявить свои способности

22. Качествами, необходимыми для развития потенциала и перспективного роста, являются:

а) ориентация на сложившуюся нормативную дисциплину

б) высокая инновационная готовность

в) распределение полномочий и ответственности

г) стремление к саморазвитию и самосовершенствованию

Расположите в правильной последовательности:

23. Процесс мотивации осуществляется в следующей последовательности:

а) получение желаемого

б) деятельность по удовлетворению потребности

в) возникновение и осознание потребности

г) оценка степени удовлетворения потребности

24. Установите правильную последовательность этапов коммуникационного процесса:

а) зарождение идеи коммуникации

б) декодирование сообщения

в) кодирование информации и выбор канала коммуникации

г) передача сообщения

Установите соответствие:

25. Установите соответствие между названием и содержанием свойств личности:

- | | |
|-----------------|---|
| 1) характер | а) субъективные чувственные реакции личности на воздействие внутренних и внешних раздражителей, протекающие в форме переживания ситуации, осмысления ее значимости и смысла |
| 2) эмоции | б) совокупность свойств личности, определяющих рациональную реакцию на внешние воздействия и формирующих отношения и способы поведения |
| 3) экстраверсия | в) способность личности совершать целенаправленные действия и поступки, требующие преодоления трудностей |
| 4) воля | г) обращенность личности к внешнему миру и внешним объектам
д) обращенность личности к внутреннему миру и внутренним объектам |

26. Установите соответствие между названием и содержанием процессов в организации:

- | | |
|------------------------|--|
| 1) социализация | а) оценка деятельности работника в форме возмещения затрат труда |
| 2) адаптация | б) включение личности в социальную среду, приобщение к ценностям и нормам поведения |
| 3) социальное научение | в) усвоение правил и норм поведения на основе опыта и результатов подражания поведению других лиц |
| 4) компенсация | г) вхождение работника в организацию, ознакомление, приспособление к содержанию и условиям трудовой деятельности |

27. Установите соответствие средств коммуникации:

- | | |
|-----------------|--------------|
| 1) вербальные | а) жесты |
| 2) невербальные | б) мимика |
| | в) слова |
| | г) поза |
| | д) интонация |

Впишите ответ в свободном поле:

28. Совокупность движущих сил, побуждающих человека к деятельности для удовлетворения значимых потребностей – это _____

29. Процесс побуждения к деятельности посредством внешнего воздействия на поведение работника – это _____

30. Стиль руководства, характеризующийся привлечением персонала к участию в управлении, обсуждению проблем и совместному принятию решений, определяется как _____

Критерии оценки:

«отлично» - выставляется студенту, если правильные ответы составляют 85 – 100%;

«хорошо» - выставляется студенту, если правильные ответы составляют 70 – 84%;

«удовлетворительно» - выставляется студенту, если правильные ответы составляют 50 – 69%;

«неудовлетворительно» - выставляется студенту, если правильные ответы составляют менее 50%.

Составитель, к.э.н, доцент


(подпись и дата)

Т.П. Хохлова

19.06.2019

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»
Краснодарский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова

Кафедра экономики и управления

Комплект тестов (тестовых заданий) по дисциплине «Профессиональное развитие личности»

Раздел 1. СОДЕРЖАНИЕ И ФАКТОРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ

Тема 1. Профессионализм и основные направления профессионального развития личности

1. Задание

Инновационная гуманистическая парадигма управления человеческими ресурсами означает:

- а) необходимость постоянного совершенствования работы с кадрами
- б) рассмотрение человеческих ресурсов в качестве главного конкурентного преимущества и основы эффективного развития организации
- в) внедрение новой техники и передовых технологий управления
- г) прогнозирование поведения работников с учетом внутренних и внешних изменений

2. Задание

Доктрина «человеческих отношений» характеризуется следующими признаками (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) эффективная система взаимосвязей между работниками и руководством
- б) наличие в организации продуктивных неформальных связей и групп
- в) четкое функциональное разделение труда и соблюдение стандартных правил
- г) организация участия персонала в принятии решений и управлении организацией

3. Задание

Нормативность организационного поведения означает:

- а) соответствие поведения объекта нормам, правилам и предписаниям, принятым в данной организационной среде
- б) соответствие поведения объекта правилам, нормам, стандартам и ТУ
- в) следование культурным нормам и ценностям в профессиональной и личной сфере
- г) следование нормам и положениям, разработанным в концепции бихевиоризма

4. Задание

Установите последовательность эволюции ключевой категории организационного поведения:

- а) персонал
- б) рабочая сила
- в) кадры
- г) человеческие ресурсы
- д) человеческий капитал

5. Задание

Одной из задач по развитию персонала организации является адаптация сотрудников, определяемая как:

- а) подбор резерва, рассмотрение трудовых взаимоотношений и юридическое консультирование
- б) организация обучения персонала, аттестация кадров, согласование правил оплаты труда
- в) наставничество, создание специальных тренажеров, тренировка методам труда
- г) скорейшее введение работника в обстановку на рабочем месте, знакомство с принципами и традициями в деятельности предприятия, начальное обучение

6. Задание

Основными критериями оценки профессиональной пригодности персонала являются (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) опыт работы
- б) возраст
- в) компетенции
- г) заработная плата

7. Задание

Организационное поведение – это:

- а) наука, изучающая поведение людей в процессе трудовой деятельности в организации
- б) наука и область практической деятельности, изучающая закономерности и особенности трудового поведения людей, групп и организации в целом
- в) наука и область практической деятельности, которая изучает поведение работников в организационной среде и вне ее
- г) наука и область практической деятельности, изучающая закономерности и особенности поведения людей, связанные с вхождением их в организацию

8. Задание

Установите соответствие между названиями и содержанием теорий развития личности:

- | | |
|------------------------|---|
| 1) детерминизм | а) наука, представляющая поведение как реакцию на стимулы внешней среды |
| 2) бихевиоризм | б) наука, представляющая поведение человека как желание подражать поведению других лиц |
| 3) социальное научение | в) учение о закономерной обусловленности и предопределенности поведения |
| 4) фрейдизм | г) наука, изучающая личность работника в организации и ее влияние на развитие коллектива |
| | д) наука, изучающая глубинные пласты человеческой психики, бессознательные психические явления и процессы |

9. Задание

Девиантность означает:

- а) соответствие поведения объекта нормам и предписаниям, принятым в данной организационной среде
- б) поведение, которое отклоняется от норм, правил и предписаний, принятых в данной организационной среде
- в) игнорирование культурных норм и ценностей в профессиональной и личной сфере
- г) следование нормам и положениям, разработанным в концепции бихевиоризма

10. Задание

Повышение инновационной готовности персонала целесообразно осуществлять на основе следующих приемов (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) задания
- б) стимулы
- в) распоряжения
- г) интересы

1. Задание

Носитель устойчивой совокупности социально-значимых черт, характеризующих индивида как члена общества, – это:

- а) работник
- б) человек
- в) личность
- г) менеджер

2. Задание

Основу личности составляют следующие группы факторов (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) биологические
- б) моральные
- в) психологические
- г) социальные

3. Задание

Установите соответствие между свойствами личности и их определением:

- | | |
|-----------------|---|
| 1) характер | а) субъективные чувственные реакции личности на воздействие внутренних и внешних раздражителей, протекающие в форме переживания ситуации, осмысления ее значимости и смысла |
| 2) эмоции | б) совокупность свойств личности, определяющих рациональную реакцию на внешние воздействия и формирующих отношения и способы поведения |
| 3) экстраверсия | в) способность личности совершать целенаправленные действия и поступки, требующие преодоления трудностей |
| 4) воля | г) обращенность личности к внешнему миру и внешним объектам
д) обращенность личности к внутреннему миру и внутренним объектам |

4. Задание

Установите правильную последовательность уровней организационного поведения:

- а) поведение группы
- б) поведение личности в организации
- в) поведение организации во внешней среде
- г) поведение организации во внутренней среде

5. Задание

Основой современной концепции организационного поведения является:

- а) функционирование и развитие социально-экономической системы
- б) взаимодействие внешней и внутренней среды организации
- в) гуманистическая парадигма управления
- г) достижения информационных технологий управления

6. Задание

Бихевиоризм – это наука, которая представляет поведение человека как:

- а) реакцию на стимулы внешней среды
- б) реакцию на воздействия внутренних и внешних факторов
- в) результат воздействия факторов мотивации
- г) результат влияния групповых процессов и отдельных личностей

7. Задание

Совокупность индивидуально-психологических особенностей личности, определяющих эмоциональную реакцию индивидуума на окружающие события и обусловленных типом высшей нервной деятельности, – это _____

8. Кейс-задание

Проблемой функционирования компании «КлаСС», специализирующейся на продаже элитной фармацевтической продукции, является высокая текучесть кадров и низкая квалификация персонала. В прошедшем периоде уровень текучести составил 16%, что привело к снижению объемов продаж на 19%, прибыли от продаж на 14%. Руководство организации пришло к выводу о необходимости введения процедуры диагностики профессиональной пригодности персонала.

Руководству ООО «КлаСС» целесообразно использовать следующие приемы диагностики профессиональной пригодности (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) медицинское освидетельствование
- б) групповая дискуссия
- в) имитационные упражнения
- г) ротация

9. Задание

Целью программ управления сопротивлением изменениям являются (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) принуждение персонала к участию в изменениях
- б) повышение инновационного потенциала организации
- в) информирование персонала об изменениях
- г) снижение сопротивления изменениям

10. Кейс-задание

Мониторинг результатов деятельности ОАО «МАГ» выявил снижение темпов развития компании и ослабление ее рыночных позиций. Для приобретения дополнительных конкурентных преимуществ менеджмент компании принял решение о модернизации организационных процессов и внедрении инноваций. Значительная часть персонала настроенно отнеслась к переменам, увидев в этом источник угроз для своего положения в организации.

Укажите основные, на Ваш взгляд, задачи руководства ОАО «МАГ» для повышения инновационной активности персонала (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) жесткая система контроля и единоначалия
- б) стимулирование творчества и инициативы
- в) расширение самостоятельности и поощрение инициативы
- г) информирование и облегчение тягот перемен

Тема 3. Организационно-трудовые факторы профессионального развития личности

1. Задание

В организации одновременно существуют следующие виды групп (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) неформальная
- б) линейная
- в) функциональная
- г) формальная

2. Задание

Недостатками командных форм организации работы являются (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) иллюзия ведущего звена
- б) групповая компетентность
- в) подавление инакомыслия
- г) неформальные отношения

3. Задание

Установите соответствие между классификацией и видами групп в организации:

- | | |
|-----------------------|-----------------------------------|
| 1) по численности | а) постоянные и временные |
| 2) по статусу | б) большие, средние, малые |
| 3) по доступности | в) диффузные, ассоциации, команды |
| 4) по уровню развития | г) формальные и неформальные |
| | д) открытые и закрытые |

4. Задание

Преимуществами командных форм организации работы являются (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) групповое единомыслие
- б) групповая самоорганизация
- в) групповая компетенция
- г) внутренний конформизм

5. Кейс-задание

Отдел закупок в компании «Исток», после ухода на пенсию прежнего начальника, возглавил молодой сотрудник Николай С., переведенный на эту должность из иногороднего филиала компании и имеющий положительные рекомендации. При первом же знакомстве с сотрудниками отдела он пренебрежительно высказался о стиле и результатах работы своего предшественника и отдела в целом. Он стал вводить в практику работы жесткую регламентацию отношений, систему строгой отчетности и контроля. Приемы управления Николая С. вызвали отторжение сотрудников отдела, многие из которых имели достаточный опыт и необходимую квалификацию. Возник конфликт.

Укажите необходимые, на Ваш взгляд, действия в данной ситуации:

- а) уволить нового начальника
- б) уволить несогласных сотрудников отдела
- в) признать противоречия и обсудить ситуацию
- г) предоставить ситуации разрешиться самой собой

6. Задание

Основой формирования неформальных групп в организации являются (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) общность интересов
- б) регламентация деятельности
- в) совместные ценности
- г) статус и полномочия

7. Задание

Установите соответствие преимуществ и недостатков команд:

- | | |
|------------------------|---|
| 1) преимущества команд | а) эффект группового эгоизма |
| 2) недостатки команд | б) подавление инакомыслия |
| | в) групповая компетентность |
| | г) высокая сплоченность и ответственность |
| | д) самоконтроль и самодисциплина |

8. Задание

Материальные приемы стимулирования включают (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) участие в опционах
- б) единовременные поощрения
- в) профессиональное развитие
- г) компенсация расходов

9. Задание

Структура организации – это:

- а) возможное и необходимое состояние системы, которое должно быть достигнуто
- б) способ преобразования ресурсов в продукты или услуги
- в) взаимоотношения уровней управления и функциональных подразделений, построенные в форме, позволяющей эффективно достигать целей организации

г) соотношение между составными элементами организации

10. Кейс- задание

Руководство мебельного салона «Слон» объявило о проведении конкурса на звание «Лучший менеджер по продажам» с включением победителя в топ-лист компании и крупным бонусом. В результате производительность труда работников увеличилась в среднем на 13%, прибыль от продаж возросла на 7% по сравнению с предыдущим периодом.

Укажите, какие нематериальные приемы поощрения может использовать руководство предприятия (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) похвала, благодарность
- б) премии, надбавки
- в) предоставление дополнительных дней отдыха
- г) присвоение почетного звания

11. Задание

К формам социального партнерства относятся (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) установление жесткой вертикали власти в организации
- б) участие представителей работников в разрешении трудовых споров
- в) взаимные консультации по вопросам регулирования трудовых отношений
- г) формирование бригад для выполнения текущей работы

12. Кейс-задание

Руководитель компании «Максимус», занимающейся приготовлением и реализацией разнообразной кулинарной продукции, Владимир К., обладает уважением и авторитетом деловых партнеров и подчиненных. Он использует стиль управления, который характеризуется обсуждением проблем и совместным принятием решений, привлечением персонала к участию в управлении, делегированием полномочий, предоставлением самостоятельности и поощрением инициативы.

Стиль управления, используемый руководителем компании «Максимус», называется:

- а) адаптивный
- б) демократический
- в) авторитарный
- г) консультативный

Критерии оценки:

«отлично» - выставляется студенту, если правильные ответы составляют 85 – 100%;

«хорошо» - выставляется студенту, если правильные ответы составляют 70 – 84%;

«удовлетворительно» - выставляется студенту, если правильные ответы составляют 50 – 69%;

«неудовлетворительно» - выставляется студенту, если правильные ответы составляют менее 50%.

Составитель, к.э.н, доцент


(подпись и дата)

Т.П. Хохлова

19.06.2019

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»
Краснодарский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова

Кафедра экономики и управления

Комплект тестов (тестовых заданий) по дисциплине «Профессиональное развитие личности»

Раздел 2. ДИНАМИКА И НАПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ

Тема 4. Динамика профессионального развития личности

1. Задание

Конечной целью изменений и нововведений в организации является:

- а) внедрение новой техники и технологий
- б) повышение эффективности и конкурентоспособности организации
- в) адаптация организации к требованиям внешней и внутренней среды
- г) повышение квалификации персонала

2. Задание

Для преодоления сопротивления организационным изменениям рекомендуется использовать методы (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) информирование
- б) стимулирование
- в) игнорирование
- г) уклонение

3. Задание

Установите соответствие между преимуществами и издержками нововведений в организационном поведении:

- | | |
|---------------------------|--|
| 1) преимущества инноваций | а) внедрение новых технологий управления |
| 2) ограничения инноваций | б) дополнительные финансовые затраты |
| | в) развитие кадрового потенциала |
| | г) получение конкурентных преимуществ |
| | д) вероятность ухудшения показателей работы на начальном этапе |

4. Задание

Главными качествами, которыми должен обладать персонал развивающейся организации, являются (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) ориентация на сложившуюся нормативную дисциплину
- б) высокая инновационная готовность
- в) распределение полномочий и ответственности
- г) стремление к саморазвитию и самосовершенствованию

5. Кейс-задание

Результаты мониторинга деятельности торгово-производственной фирмы «Пионер» выявили снижение темпов развития предприятия и ослабление конкурентных позиций. Для приобретения дополнительных преимуществ менеджмент компании принял решение о модернизации организационных процессов и внедрении инноваций. Некоторая часть персонала в скрытой форме стала проявлять недовольство изменениями, увидев в этом источник угроз для своего положения в организации.

Укажите основные, на Ваш взгляд, приемы снижения инновационных барьеров в поведении работников (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) стимулирование проявления творчества и инициативы
- б) информирование и облегчение тягот перемен
- в) жесткая система контроля и единоначалия
- г) привлечение к обсуждению проблем и совместному принятию решений

б. Кейс-задание

Аналитики ЗАО «Азимут-С» выявили снижение темпов развития компании и ослабление ее рыночных позиций. Для приобретения дополнительных конкурентных преимуществ менеджмент компании принял решение о модернизации организационных процессов и внедрении инноваций. Значительная часть персонала настороженно отнеслась к переменам, увидев в этом источник угроз для своего положения в организации.

Укажите основные, на Ваш взгляд, задачи руководства «Азимут-С» для повышения инновационной активности персонала (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) профессиональное развитие и обучение
- б) упрощение задач и строгий контроль их выполнения
- в) поощрение творчества и инициативы подчиненных
- г) информатизация управленческих процессов

7. Задание

Отрицательные последствия организационных изменений и нововведений включают (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) изменение организационной структуры управления
- б) финансовые затраты
- в) снижение эффективности работы на начальном этапе
- г) кадровые перестановки

8. Задание

Особенностями российской модели организационного поведения являются (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) склонность к чередованию периодов активности и длительного покоя
- б) строгое соблюдение законодательства
- в) склонность к масштабным проектам с привлечением значительных ресурсов
- г) экономное расходование средств

9. Задание

Расположите в правильной последовательности стадии жизненного цикла специалиста:

- а) спад
- б) обучение
- в) рост
- г) зрелость

10. Задание

Принятая в организации совокупность ценностей, принципов, традиций, норм и правил, определяющих характер взаимоотношений и поведения работников, - это

Тема 5. Мотивационные основы профессионального развития личности

1. Задание

Совокупность движущих сил, побуждающих человека к деятельности для удовлетворения значимых потребностей – это _____

2. Задание

Установите соответствие между классификацией и видами потребностей:

- | | |
|--------------------------|---------------------------|
| 1) первичные потребности | а) в общении, уважении |
| 2) вторичные потребности | б) еде, пище, сне, отдыхе |

- в) самоуважении и самореализации
- г) безопасности и защищенности

3. Задание

Содержательные теории мотивации включают (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) «иерархия потребностей» А. Маслоу
- б) «решетка» менеджмента Р. Блейка и Дж. Моутон
- в) теория «мотивационной гигиены» Ф. Герцберга
- г) теория ожиданий В. Врума

4. Задание

Согласно теории справедливости, мотивация работника зависит от:

- а) выбранного способа деятельности
- б) оценки текущей ситуации
- в) оценки условий труда
- г) оценки справедливости вознаграждения

5. Задание

Процесс побуждения к деятельности посредством внешнего воздействия на поведение работника – это _____

6. Задание

Причина, определяющая выбор действий и поступков личности – это:

- а) стимул
- б) мотив
- в) цель
- г) потребность

7. Задание

Содержательные теории мотивации основаны на идентификации:

- а) восприятия
- б) потребностей
- в) познания
- г) поведения

8. Задание

Согласно теории «мотивационной гигиены» Ф. Герцберга, мотивирующими факторами являются (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) заработная плата,
- б) признание и одобрение результатов работы
- в) возможности творческого и профессионального роста
- г) условия труда, межличностные отношения

9. Задание

Первоосновой содержательных теорий мотивации является:

- а) метод «кнута и пряника»
- б) теория ожиданий В. Врума
- в) иерархия потребностей А. Маслоу
- г) теория «мотивационной гигиены» Ф. Герцберга

10. Задание

К процессным теориям мотивации относятся (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) теория ожиданий В. Врума
- б) иерархия потребностей А. Маслоу
- в) теория справедливости Дж. Адамса
- г) модель мотивации Портера-Лоулера

11. Задание

Недостатками теории мотивации «Х» и «У» Д. МакГрегора являются (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) полярность подходов к управлению
- б) отсутствие промежуточного варианта

- в) повышенные требования к персоналу
- г) игнорирование психологических факторов

12. Задание

Стремление персонала избежать нежелательных санкций за ненадлежащие результаты трудовой деятельности выражают мотивы:

- а) удовлетворения
- б) энергосбережения
- в) безопасности
- г) подчинения

13. Задание

Стремление персонала к экономии затрат энергии, труда, психологического и умственного напряжения выражают мотивы:

- а) подчинения
- б) безопасности
- в) энергосбережения
- г) удовлетворения

14. Кейс-задание

Руководитель отдела торгово-промышленной компании «Статус» Олег В., ожидая повышения активности менеджеров по продажам, объявил о том, что наиболее результативные сотрудники будут премированы бесплатными путевками на базу отдыха фирмы вместе с женами. По истечении установленного срока обнаружилась парадоксальная ситуация: снижение показателей работы даже самыми продуктивными менеджерами, поскольку предлагаемое вознаграждение оказалось для них не ценным.

Укажите, какая теория мотивации объясняет причины случившегося:

- а) иерархии потребностей А. Маслоу
- б) теория ожиданий В. Врума
- в) теория справедливости Дж. Адамса
- г) «мотивационной гигиены» Ф. Герцберга

15. Задание

Стремление персонала к получению значимого вознаграждения за результаты трудовой деятельности выражают мотивы _____

16. Кейс-задание

Руководство фирмы «Перспектива», занимающейся реализацией строительных материалов, приняло решение о переводе менеджеров по продажам с поэтапной формы контроля результатов труда на контроль по конечным результатам. Было отменено обязательное еженедельное представление сведений о продажах, и введена отчетность о результатах работы за месяц.

Данное решение привело к ослаблению силы влияния на поведение работников мотивов:

- а) удовлетворения
- б) безопасности
- в) приобретения
- г) подчинения

Тема 6. Профессиональная деструкция личности

1. Задание

Установите соответствие между классификацией и видами конфликтов:

- | | |
|------------------------|---|
| 1) по числу участников | а) конструктивные и деструктивные |
| 2) по продуктивности | б) открытые и латентные |
| 3) по содержанию | в) внутриличностные, межличностные, личностно-групповые, межгрупповые |
| | г) деловые и личные |

2. Задание

Факторы внутренней и внешней среды, оказывающие экстремальные воздействия на личность, называются:

- а) стрессорами
- б) стрессами
- в) дистрессами
- г) экстрагенами

3. Задание

Позитивными последствиями стресса являются (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) информационные нагрузки
- б) адаптация к изменяющимся условиям
- в) мобилизация потенциала работника
- г) несение ответственности

4. Задание

Установите правильную последовательность стадий конфликта:

- а) столкновение
- б) выявление несогласия
- в) обострение противоречий
- г) разрешение конфликта

5. Задание

Наименее эффективными стратегиями поведения в конфликте являются (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) сглаживание
- б) сотрудничество
- в) уклонение
- г) принуждение

6. Задание

Последствиями индивидуального стресса являются следующие виды изменений (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) организационные
- б) физиологические
- в) психологические
- г) поведенческие

7. Кейс-задание

В фирме «Паритет», реализующей крупную бытовую технику, возникли конфликтные взаимоотношения между работниками отдела по работе с клиентами и службы доставки. Сотрудники первого отдела, следуя пожеланиям клиентов и демонстрируя готовность к их удовлетворению, принимают заказы на доставку купленных товаров на дом заказчику без учета комплектаций партий груза и рациональных схем товародвижения. Помимо дополнительных материальных затрат, в ряде случаев это приводило к необходимости работникам службы доставки задерживаться на работе сверх установленного времени, что вызвало недовольство и привело к конфликту.

Установите последовательность процедуры разрешения конфликтной ситуации на совещании в фирме «Паритет»:

- а) определение ограничений по условиям доставки (время доставки по часам и дням недели, периодичность доставки, интервал завоза, частота движения)
- б) установление критериев оценки работы (удовлетворенность покупателей, материальные затраты, удовлетворенность персонала и др.)
- в) установление цели – согласование пожеланий клиентов о времени доставки товаров с необходимостью рационализации движения транспорта фирмы
- г) выработка альтернативных вариантов решения проблемы, выбор оптимального из них

8. Задание

Установите правильную последовательность стадий конфликта:

- а) выявление несогласия

- б) разрешение конфликта
- в) столкновение
- г) обострение противоречий

9. Задание

Поведение в конфликте, характеризующееся высокой степенью учета собственных интересов и подавлением интересов другой стороны, называется:

- а) сотрудничество
- б) компромисс
- в) соперничество
- г) уклонение

10. Задание

Расположите в правильной последовательности фазы адаптационного синдрома:

- а) тревога
- б) истощение
- в) сопротивление

11. Кейс-задание

В фирме «Варяг», реализующей электротехническую продукцию, возникла проблема взаимодействия работников склада и отдела розничных продаж. Противоречия, вначале затрагивавшие служебные отношения, распространились на личные взаимоотношения работников.

Установите правильную последовательность действий руководителя:

- а) выяснение претензий сторон, обсуждение взаимоприемлемых вариантов решения
- б) руководитель собирает совещание с участием представителей конфликтующих сторон
- в) выработка договоренностей, формулировка взаимных обязательств и следование им
- г) формулируется цель – конструктивное решение проблемы с максимальным учетом интересов сторон

12. Задание

Эффективное лидерство строится на основе отношений:

- а) начальник - подчиненный
- б) менеджер - исполнитель
- в) лидер - последователь
- г) лидер - исполнитель

13. Задание

Стиль руководства, характеризующийся централизацией власти, единоличным принятием решений, формализацией и регламентацией организационных отношений, определяется как _____

14. Задание

Для отношений сотрудничества в организации характерны следующие признаки (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) формализация и регламентация отношений
- б) групповая интеграция
- в) взаимная ответственность и самодисциплина
- г) централизация управления

15. Кейс-задание

Руководитель небольшого торгового предприятия «Акцент», реализующего изделия из хрусталя и фарфора, Светлана А., помимо профессиональных компетенций обладает привлекательными личными качествами: внутреннее достоинство, спокойная, уверенная манера поведения, энергичность, особый настрой, «заряженность» на позитив, риторические способности, приятная внешность. Это вызывает симпатии и уважение со стороны персонала, желание подчиняться, а иногда – подражать руководителю.

Форма власти, используемая в предприятии «Акцент» Светланой А., называется:

- а) диктаторской
- б) принудительной

- в) харизматической
- г) экспертной

16. Задание

Источниками власти и влияния в организации являются (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) формальные и неформальные полномочия
- б) личные качества
- в) личные связи
- г) дефицитные знания

17. Задание

Лидерство в организационном поведении – это:

- а) процесс влияния руководителя на подчиненных для достижения целей организации
- б) процесс оказания влияния на других лиц для достижения поставленных целей
- в) способность менеджера воздействовать на персонал на основе формальных и неформальных полномочий
- г) умение эффективно использовать ресурсы организации для достижения целей

18. Задание

Стиль руководства, характеризующийся привлечением персонала к участию в управлении, обсуждению проблем и совместному принятию решений, определяется как

19. Кейс-задание

Руководитель ИП «Виразж», реализующего продовольственные товары повседневного спроса, Петр Н., использует стиль управления, характеризующийся централизацией власти, единоличным принятием решений, жесткой дисциплиной и контролем. В коллективе ограничивается самостоятельность, инициатива работников, вследствие чего растет текучесть, неудовлетворенность трудом, снижается квалификация персонала.

Стиль управления, используемый руководителем ИП «Виразж», называется:

- а) либеральный
- б) консультативный
- в) авторитарный
- г) адаптивный

20. Задание

Применение власти, основанной на принуждении, и влияния через страх может быть целесообразным при следующих обстоятельствах (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) отсутствие заинтересованности и сопротивление со стороны персонала
- б) высокий профессиональный уровень менеджера
- в) высокий уровень групповой сплоченности
- г) низкая квалификация персонала

21. Задание

Стиль руководства, характеризующийся невмешательством в работу подчиненных, низкой ответственностью, а зачастую и попустительством, определяется как _____

Тема 7. Профессиональное самоопределение личности

1. Задание

Одной из задач по профессиональному развитию является адаптация сотрудников, определяемая как:

- а) подбор резерва, рассмотрение трудовых взаимоотношений и юридическое консультирование
- б) организация обучения персонала, аттестация кадров, согласование правил оплаты труда
- в) наставничество, создание специальных тренажеров, тренировка методам труда

г) скорейшее введение работника в обстановку на рабочем месте, знакомство с принципами и традициями в деятельности предприятия, начальное обучение

2. Задание

Основными критериями оценки профессиональной пригодности работника являются (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) опыт работы
- б) возраст
- в) компетенции
- г) заработная плата

3. Задание

Развитие и самоопределение личности целесообразно осуществлять на основе следующих приемов (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) задания
- б) стимулы
- в) распоряжения
- г) интересы

4. Задание

Носитель устойчивой совокупности социально-значимых черт, характеризующих индивида как члена общества, – это:

- а) работник
- б) человек
- в) личность
- г) менеджер

5. Задание

Основу личности составляют следующие группы факторов (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) биологические
- б) моральные
- в) психологические
- г) социальные

6. Задание

Установите соответствие между свойствами личности и их определением:

- | | |
|-----------------|---|
| 1) характер | а) субъективные чувственные реакции личности на воздействие внутренних и внешних раздражителей, протекающие в форме переживания ситуации, осмысления ее значимости и смысла |
| 2) эмоции | б) совокупность свойств личности, определяющих рациональную реакцию на внешние воздействия и формирующих отношения и способы поведения |
| 3) экстраверсия | в) способность личности совершать целенаправленные действия и поступки, требующие преодоления трудностей |
| 4) воля | г) обращенность личности к внешнему миру и внешним объектам
д) обращенность личности к внутреннему миру и внутренним объектам |

7. Задание

Главными качествами, которыми должен обладать персонал развивающейся организации, являются (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) ориентация на сложившуюся нормативную дисциплину
- б) высокая инновационная готовность
- в) распределение полномочий и ответственности
- г) стремление к саморазвитию и самосовершенствованию

8. Задание

Коммуникации – это:

- а) обмен информацией между субъектами взаимодействия
- б) передача информации в процессе взаимодействия организации с внешней средой
- в) обмен информацией в процессе принятия управленческих решений
- г) передача информации между линейными и функциональными подразделениями

9. Задание

Установите правильную последовательность этапов коммуникационного процесса:

- а) зарождение идеи коммуникации
- б) декодирование сообщения
- в) кодирование информации и выбор канала коммуникации
- г) передача сообщения

10. Задание

Установите соответствие между классификацией и видами коммуникаций:

- | | |
|----------------------|------------------------------|
| 1) по содержанию | а) открытые и закрытые |
| 2) по направленности | б) формальные и неформальные |
| 3) по доступности | в) нисходящие и восходящие |

11. Задание

Базовыми элементами коммуникационного процесса являются:

- а) руководитель, специалист, исполнитель
- б) отправитель, сообщение, исполнитель, обратная связь
- в) отправитель, сообщение, канал связи, получатель
- г) руководитель, сообщение, канал связи, получатель

12. Задание

Способами преодоления барьеров в межличностных коммуникациях являются (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) установление эффективной обратной связи
- б) совершенствование организационной структуры управления
- в) выбор непротиворечивых невербальных средств общения
- г) демонстрация эмпатии и открытости

13. Кейс-задание

В одном из салонов сети сотовой связи «Глобус» вследствие неэффективных коммуникаций между отделами логистики и продаж была несвоевременно произведена доставка новой партии товаров, в результате чего объем продаж сократился на 16%. Соответственно, снизилась производительность труда работников, что привело к уменьшению размера оплаты труда.

Для установления эффективных коммуникаций в компании «Глобус» целесообразно использовать следующие приемы (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) использование надежных каналов коммуникаций
- б) применение современных информационных технологий и средств связи
- в) регламентация организационных отношений
- г) сокращение уровней коммуникаций

14. Задание

Установите соответствие средств коммуникации:

- | | |
|-----------------|--------------|
| 1) вербальные | а) жесты |
| 2) невербальные | б) мимика |
| | в) слова |
| | г) поза |
| | д) интонация |

15. Кейс-задание

Руководитель торгово-закупочной фирмы «РУС» Андрей С. в контактах с деловыми партнерами и подчиненными часто использует способ делового общения, который характеризуется отношением к партнеру как к средству достижения цели. Андрей С.

нередко манипулирует фактами, уклоняется от прямых ответов, использует неоднозначные выражения.

Способ общения, используемый руководителем фирмы «РУС», называется:

- а) соперничество
- б) сотрудничество
- в) манипулирование
- г) согласие

Критерии оценки:

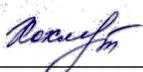
«отлично» - выставляется студенту, если правильные ответы составляют 85 – 100%;

«хорошо» - выставляется студенту, если правильные ответы составляют 70 – 84%;

«удовлетворительно» - выставляется студенту, если правильные ответы составляют 50 – 69%;

«неудовлетворительно» - выставляется студенту, если правильные ответы составляют менее 50%.

Составитель, к.э.н, доцент



(подпись и дата)

Т.П. Хохлова

19.06.2019

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»
Краснодарский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова

Кафедра экономики и управления

КЕЙС-ЗАДАНИЯ по дисциплине «Профессиональное развитие личности»

Раздел 1. СОДЕРЖАНИЕ И ФАКТОРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ

Задание. Ирина Сергеевна Колесникова работает под руководством одного и того же начальника уже 11 лет. Однажды ее давняя подруга спросила, насколько ей хорошо работать со своим начальником? Прозвучал приблизительно такой ответ: «Вообще-то ничего. Он мне не досажает. Я делаю свою работу». Тогда подруга поинтересовалась: «Но ты же работаешь на одном и том же месте 11 лет. Как ты работаешь? Тебя когда-нибудь повысят? Пожалуйста, не обижайся, но мне совершенно непонятно, какое отношение имеет то, что ты делаешь, к работе фирмы».

Ирина Сергеевна задумалась: «Я действительно не знаю, хорошо ли я работаю. Мой начальник никогда со мной об этом не говорит. Правда, я всегда считала, что отсутствие новостей – уже хорошая новость. Что касается содержания и важности моей работы, то при приеме на фирму мне что-то не очень внятно пояснили и больше об этом речи не было. Мы с руководителем не особенно общаемся».

Вопросы:

1. Какие цели и условия эффективности коммуникаций между руководителем и подчиненным отсутствуют?
2. Каким образом можно более эффективно построить обратную связь?

Задание. Антон Р. учится на первом курсе университета. Летом он подрабатывал на обувной фабрике в родном городе. Его определили в бригаду, которая занималась погрузкой готовой продукции и разгрузкой привозимых на фабрику материалов.

После нескольких недель работы Антон заметил, что бригада выполняет маленький объем работ. Однако много времени у рабочих уходит на разговоры и перекуры. Иногда оказывалось, что Сергей один разгружал грузовик, а другие члены бригады занимались своими делами, а иногда даже прятались.

Антон решил поговорить со своими сослуживцами, но они дали понять «новичку», что если ему что-то не нравится, то он может уйти, а если он пожалуется начальству, то пожалеет об этом. После этого разговора Антон неформально был исключен из жизни бригады: он не проводил перерывы с остальными работниками, его не приглашали в компанию. Антон подошел к старшему члену бригады и сказал: «Вы что, ребята? Я просто стараюсь делать свою работу, за которую хорошо платят. Поэтому я не слоняюсь без дела. И честно говоря, я рад тому, что не такой как вы». Рабочий ответил ему: «Сынок, если бы ты побыл здесь с моё, ты был бы таким же».

Вопросы:

1. Проанализируйте возможные причины формирования такой рабочей бригады.
2. Охарактеризуйте роль руководителя в деятельности группы.
3. Охарактеризуйте нормы поведения, сформировавшиеся в бригаде. Каков статус Антона в группе?

4. Согласны ли вы с высказыванием старшего рабочего? Как можно изменить сложившуюся ситуацию и отношение бригады к работе?

Задание. Рассмотрите четыре варианта действий руководителя, дающего поручение своему секретарю Кристине.

1. *Кристина, я продиктую Вам письмо, которое сегодня необходимо отправить: «Уважаемые господа, запятая... В продолжение нашей беседы...».*

Здесь подробно, в деталях разъясняется, в чем заключается задача и как ее следует выполнять. Кроме того, перед отправкой письма осуществляется контроль, все ли сделано согласно распоряжению.

2. *Кристина, необходимо сегодня же отправить письмо такому-то поставщику с дальнейшей информацией о.... Ты не могла бы составить конспект письма, чтобы в три часа мы смогли его вместе посмотреть.*

При такой манере руководства разъясняется, что следует сделать, предоставляется возможность сотрудникам самим выработать предложение и, при необходимости, вносятся коррективы. В этом случае перед отправкой письма осуществляется контроль.

3. *Кристина, необходимо сегодня же отправить письмо клиенту, которого я принимал утром, с дальнейшей информацией о.... Ты не позаботишься об этом? Если у тебя есть вопросы, я готов выслушать.*

В этом случае дается распоряжение (что требуется), и лишь потом следуют разъяснения, как его выполнить, в том случае, если сотрудник сам об этом попросит (например: «Вы сами подпишете письмо или это сделаю я?»). Осуществлять ли контроль до отправки письма, зависит от того, попросит ли об этом сотрудник.

4. *Кристина, необходимо сегодня же отправить письмо такому-то поставщику с дальнейшей информацией о.... Ты не позаботишься об этом?*

Данную манеру руководства называют «делегирование»: дается распоряжение о том, что требуется, а выполнение предоставляется самому сотруднику. Контроль, как правило, имеет место уже после того, как письмо отправлено.

Вопросы:

1. Определите свою позицию по отношению к различным стилям руководства.
2. Какой вариант Вы считаете предпочтительным и почему?

Раздел 2. ДИНАМИКА И НАПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ

Задание. Молодая девушка Марина С. устроилась секретарем первого руководителя крупной международной компании, работающей в сфере образования. На новом месте работы она стала зарабатывать заметно больше, чем на прежнем. Знакомым она рассказывала про дружелюбный коллектив, говорила, что у нее ответственная работа, востребовано ее знание иностранного языка. На просьбу родителей звонить иногда с работы домой она отвечала, что такой возможности нет. Отвлекаться на разговоры, не имеющие отношения к работе, она считала недопустимым. На работу приходила первой, а с работы уходила, как правило, через 1-2 часа после официального окончания рабочего дня. Через полгода отношение Марины к работе изменилось. Приходить на работу и уходить с работы стала вовремя. Теперь она уже позволяет себе звонить с работы домой и друзьям и подолгу разговаривать с ними. Работу она считает «чисто секретарской», не отвечающей ее квалификации, и исполнительской, потому что любое, даже самое мелкое, решение, вроде отправки почты, следует согласовывать с другими сотрудниками. Девушка считает, что у нее нет перспектив профессионального и карьерного роста. «Если появится хорошее место, уйти не раздумывая», - говорит она. «Да и зарплата невысокая», - считает она теперь.

Вопрос:

Какие принципы мотивации позволяют объяснить такие изменения в отношении Марины к работе?

Задание. На заседании Совета директоров туристической фирмы «Караван» выяснилось, что члены Совета получают важные отчеты слишком поздно, не успевают должным образом с ними ознакомиться и подготовиться к работе. Защищаясь, два административных работника утверждали, что почти невозможно писать отчеты в офисе, где их непрерывно отвлекают телефонные звонки или посетители. Трудно работать дома, поскольку компьютер с текстовым редактором нужен в офисе. Председатель Совета директоров должен найти решение проблемы.

Вопросы:

1. Охарактеризуйте проблему, опишите конфликтную ситуацию (предмет, причину, мотив, оппонентов), инцидент (повод) и тип конфликта.
2. Предложите решение конфликта.

Задание. Александр, преуспевающий бизнесмен, приехал на встречу со своим школьным другом Владимиром на 10 минут раньше времени. Друзья не виделись почти пять лет.

В приемной (Владимир возглавлял небольшой банк) Александра встретила секретарь. «Владимир Иванович ждет вас, - сказала она. – Но в настоящий момент он говорит по телефону. Пока линия на селекторе не погасла, я предложу вам чай или кофе. Вы можете расположиться в этом кресле и полистать газеты и журналы». Телефонный разговор затянулся. Когда через полчаса Владимир вышел из кабинета, чтобы приветствовать друга, Александр выглядел обиженным и не старался это скрывать. Обращаясь к хозяину, он сказал: «Вова! Уж если ты не мог закончить разговор, когда я пришел, то хотя бы пригласил меня в кабинет. Друзьям «крутость» не показывают. Я ведь могу и обидеться».

Вопросы:

1. Как вы считаете, имел ли Александр основания для обиды?
2. К какому типу деловой культуры (по отношению ко времени) принадлежат, по Вашему мнению, Владимир и Александр?

Задание. Вы утверждены в должности руководителя группы в момент, когда там сложилась критическая ситуация. Коллектив с вами незнаком. После работы должно пройти собрание отдела.

Если учесть, что члены коллектива будут по-разному прогнозировать ваши действия, ожидая подтверждений своим предположениям, ваше выступление должно быть кратким, четким, аргументированным, убедительным, эмоционально ярким.

Вопросы и задания:

Подготовьте тезисы своего выступления, придерживаясь следующего плана:

1. Что вы можете рассказать о себе как о человеке и специалисте (ваше прошлое, настоящее, планы на будущее)?
2. Какие мотивы побудили вас прийти именно в эту организацию и занять должность руководителя группы?
3. Ваше отношение к своим обязанностям, правам, полномочиям. Какие задачи вы хотели бы решать?
4. Что вы ожидаете от коллектива, в чем хотите найти поддержку и понимание?
5. Как вы представляете себе будущее коллектива, его деятельность и перспективы роста?

Задание. Дмитрий К. начал свою карьеру в отделе продаж большой компании. Он преуспевал на своей должности, поскольку быстро понял, что самое главное в его работе – трудолюбие. Чем больше покупателей ему удавалось посетить, тем больше товаров он продавал. Его успех напрямую определялся тем, насколько усердно он работал. Когда Дмитрий начал свое собственное дело, то столкнулся с проблемой нехватки времени. По мере расширения клиентуры его центра обслуживания компьютеров, нагрузка на Дмитрия

все более возрастала. Ему приходилось постоянно хвататься то за одно, то за другое. Не оставалось времени на то, чтобы планировать будущее. Рабочий день целиком уходил на возникающие проблемные ситуации. Его рабочий график был настолько перегружен, что не всегда находилось время на текущие дела. Он начинал сердиться на своих сотрудников, ему казалось, что они работают меньше его и их не интересует успех дела. Через два года Дмитрий окончательно «вымотался» и решил взять месячный отпуск. Когда он вернулся, то обнаружил, что все идет как надо. Его сотрудники смогли спланировать большее число проектов, лучше организовать работу. Стало очевидно, что Дмитрий использовал неэффективный стиль руководства. Теперь он стал больше доверять своим сотрудникам и отказался от решения задач, с которыми могли справиться подчиненные. Он научился отказывать клиентам, требующим его участия в решении всех их проблем. У него освободилось много личного времени для работы над важными проектами. Он стал задумываться над перспективами развития своей компании и методами достижения поставленной цели.

Вопросы:

1. Почему трудолюбие и усердие в работе Дмитрия-руководителя не привело к ожидаемым результатам?
2. Как изменилось поведение Дмитрия при изменении характера его работы? Дайте оценку его действиям.
3. К каким последствиям привел избранный Дмитрием стиль руководства?
4. Какие уроки может извлечь менеджер из личного опыта Дмитрия?

Критерии оценки:

«отлично» - студент демонстрирует глубокие знания, навыки и компетенции, аналитические способности, творческий подход, аргументирует собственное мнение, проявляет зрелость суждений, самостоятельное мышление;

«хорошо» - студент проявляет достаточный уровень знаний, навыков и компетенций, демонстрирует самостоятельность и зрелость суждений, но допускает некоторые неточности;

«удовлетворительно» - студент проявляет определенный уровень знаний, навыков и компетенций, но отвечает не достаточно самостоятельно, допускает неточности, либо отсутствует конкретность, ясность и четкость ответа;

«неудовлетворительно» - студент отвечает неуверенно, поверхностно и бессистемно, допускает неточности и ошибки, проявляет недостаточный уровень знаний и компетенций, отсутствует усвоение материала по заданной теме.

Составитель, к.э.н, доцент



(подпись и дата)

Т.П. Хохлова

19.06.2019

СОГЛАСОВАНО

Начальник отдела организационной работы,
делопроизводства и материального обеспечения
финансового-экономического управления
Министерства природных ресурсов
Краснодарского края



М.А. Киндиренко

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
 Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
 «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»
 Краснодарский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова

Кафедра экономики и управления

ТЕМАТИКА ЭССЕ по дисциплине «Профессиональное развитие личности»

Эссе – письменная форма контроля и метод оценивания формируемых компетенций в виде небольшой по объему самостоятельной работы на заданную тему. Эссе представляет собой сочинение небольшого объема и свободной композиции, выражающее индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендующее на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета. Как правило, эссе отражает новое, субъективное видение поставленной проблемы.

Цель написания эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных умозаключений. Эссе должно содержать четкое изложение сути заданной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария изучаемой дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

Эссе должно отражать умение магистранта четко и грамотно формулировать мысли, структурировать информацию, использовать основные понятия, выделять причинно-следственные связи, иллюстрировать опыт соответствующими примерами, аргументировать выводы.

Рекомендуемый объем эссе – 5-6 страниц печатного текста.

Время выступления – 3 – 5 минут.

Тематика эссе:

Раздел 1. СОДЕРЖАНИЕ И ФАКТОРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ

1. Великие управленцы (Г. Форд, А. Слоун, Л. Якокка, А. Морита и др.) о роли и значении человеческих ресурсов в организации. Каково Ваше личное мнение?
2. Достижения выдающихся представителей школы человеческих отношений (Э. Мэйо, М. П. Фоллетт и др.). Актуальность их идей в современной практике управления.
3. Достижения гуру современной школы управления (П. Друкер, Т. Питерс и др.). Какие из их инновационных идей, по Вашему мнению, контрастируют с положениями классических теорий управления?
4. Реализация основных положений системного подхода в организационном поведении (на примере конкретной организации). Какой подход, на Ваш взгляд, является более эффективным?
5. Реализация основных положений ситуационного подхода в организационном поведении (на примере конкретной организации). Какие подходы к управлению восприняли бы Вы на месте современного руководителя?
6. Ближайшее окружение менеджера - управленческая команда. Какова, на Ваш взгляд, роль команды в современной организации?
7. Система управления персоналом в конкретной организации (структура, связи, отношения, стимулирование труда, стиль руководства и др.). Какие, по Вашему мнению, изменения следует внести в существующую систему?

8. Организация труда в конкретном предприятии (планирование, разделение труда, полномочия, ответственность, регламентация и др.). Каковы Ваши предложения по совершенствованию организации труда?

Раздел 2. ДИНАМИКА И НАПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ

1. Менеджер и/или лидер? Докажите на примерах, какая их этих ролей может привести организацию к успеху.

2. Опишите самые «сильные», на Ваш взгляд, и самые «слабые» качества современного менеджера (возможно использование разработки М. Вудкока и Д. Френсиса «Ограничения к эффективному руководству»). Обоснуйте собственное мнение.

3. Мотивация и демотивация трудовой деятельности. Какие факторы мотивации и демотивации, по Вашему мнению, являются наиболее значимыми?

4. Достижения представителей школы поведенческих наук (А. Маслоу, Ф. Герцберг и др.). Место и роль их мотивационных теорий в современной модели организационного поведения.

5. Стиль управления известного Вам руководителя. Какие Вы можете дать рекомендации по совершенствованию стиля управления?

6. Личности и достижения выдающихся российских управленцев (двух-трех по выбору). Каков их вклад и влияние на развитие теории и практики организационного поведения?

7. Личности и достижения выдающихся зарубежных менеджеров (двух-трех по выбору). Какие, по Вашему мнению, приемы целесообразно использовать в современной российской модели организационного поведения?

8. Организационная культура современной организации (на конкретных примерах). Какие, на Ваш взгляд, изменения необходимо осуществить в организации?

9. По материалам сайтов крупных торговых сетей проанализируйте клиентоориентированность, этичность, социальную ответственность компаний. Сформулируйте выводы и обоснуйте собственное мнение.

10. Прогрессивные направления развития организационного поведения (организационный гуманизм, софтизация менеджмента, 3D-менеджмент и др.). Каковы, по Вашему мнению, перспективы и пути их реализации в современных российских условиях?

Критерии оценки:

«отлично» - выставляется студенту, если эссе содержит самостоятельное видение проблемы, авторские суждения, демонстрирует творческое мышление, отражает аргументированное мнение автора, основанное на проработке материала по заданной теме;

«хорошо» - выставляется студенту, если эссе достаточно полно раскрывает суть проблемы, содержание логичное, структурированное, но позиция автора выражена не в полной мере глубоко и аргументировано;

«удовлетворительно» - выставляется студенту, если эссе в целом отражает суть проблемы, но содержание слабо структурированное, нарушена логика изложения, либо мнение автора недостаточно самостоятельное или аргументированное;

«неудовлетворительно» - выставляется студенту, если эссе не раскрывает суть проблемы, отсутствует конкретность, ясность и четкость изложения, не содержит авторских умозаключений и не отражает усвоение материала по поставленной проблеме.

Составитель, к.э.н, доцент


(подпись и дата)

Т.П. Хохлова

19.06.2019

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»
Краснодарский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова

Кафедра экономики и управления

ТЕМАТИКА РЕФЕРАТОВ по дисциплине «Профессиональное развитие личности»

Реферат – форма письменной работы и метод оценивания формируемых компетенций в виде изложения заданной темы на основе самостоятельного изучения и систематизации литературных источников (монографий, научных статей и др.).

Цель написания реферата – приобретение магистрантами компетенций и навыков самостоятельной работы в соответствии с требованиями, предъявляемыми к научным отчетам, обзорам и статьям.

В реферате обучающийся должен в четко проработанной форме раскрыть основные положения рассматриваемой темы. В тексте должны композиционно выделяться структурные части работы, отражающие суть исследования: введение, основная часть и заключение, а также заголовки и подзаголовки.

Общий объем реферата – 15-17 страниц печатного текста.

Время выступления – 7 – 8 минут.

Раздел 1. СОДЕРЖАНИЕ И ФАКТОРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ

1. Системное описание развития личности: социальный обмен, социальное сравнение, справедливость, удовлетворенность, целенаправленность, нормативность, девиантность и др.

2. Социально-психологическая структура личности: направленность, способности, темперамент, характер и др.

3. Взаимодействие личности и организации. Ценности, принципы, восприятие и установки личности. Социальное научение и адаптация.

4. Ролевое поведение в организации. Ролевые предписания, ролевая неопределенность, ролевой конфликт.

5. Рабочие группы. Сплоченность рабочих групп.

6. Трансформация поведения личности в неформальных структурах.

7. Команды и командообразование в организации.

Раздел 2. ДИНАМИКА И НАПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ

1. Категориальный аппарат теории мотивации: потребность, мотив, стимул, вознаграждение, закон результата.

2. Сравнительная характеристика содержательных теорий мотивации.

3. Сравнительная характеристика процессных теорий мотивации.

4. Современные теории мотивации: наделение властью, постановка целей, «витаминная» теория и др.

5. Прогрессивные подходы к мотивации и стимулированию персонала: система «буфет», «кафетерий», мотивирующая организационная среда и др.
6. Динамика, структура и причины конфликтов.
7. Типы конфликтов и их характеристика.
8. Способы управления конфликтами: структурные и межличностные.
9. Сущность и динамика стрессов. Состояния и последствия стрессов.
10. Управление персоналом в условиях стресса. Психогигиена стрессов.
11. Коммуникативные барьеры и их преодоление.
12. Деловое общение как основа коммуникативного поведения.
13. Особенности коммуникаций в мультикультурной среде.
14. Современный лидер и лидерство. Подходы к эффективному лидерству.
15. Сравнительная характеристика поведенческих теорий лидерства.
16. Сравнительная характеристика ситуационных теорий лидерства.
17. Управление процессом изменений и нововведений.
18. Корпоративная культура, ее формирование и пути повышения.
19. Клиентоориентированность: проявления и влияние на результативность организации.
20. Сопrotивление изменениям и нововведениям и их преодоление.

Критерии оценки:

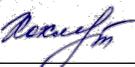
«отлично» - выставляется студенту, если реферат глубоко и полно раскрывает основные положения рассматриваемой темы, отражает изучение и систематизацию теоретических и практических материалов, демонстрирует самостоятельное мышление и усвоение заданной темы;

«хорошо» - выставляется студенту, если реферат раскрывает основные положения рассматриваемой темы, демонстрирует навыки самостоятельного изучения и систематизации источников, но имеет отдельные погрешности;

«удовлетворительно» - выставляется студенту, если реферат в целом отражает суть проблемы, но содержание недостаточно самостоятельное, нарушена логика изложения, либо отдельные вопросы изложены поверхностно;

«неудовлетворительно» - выставляется студенту, если реферат не раскрывает суть проблемы, отсутствует конкретность, ясность и четкость изложения, содержание не самостоятельное, не отражает усвоение материала по заданной теме.

Составитель, к.э.н, доцент


(подпись и дата)

Т.П. Хохлова

19.06.2019

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
 Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
 «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»
 Краснодарский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова

Кафедра экономики и управления

**Вопросы для подготовки к зачету
 по дисциплине «Профессиональное развитие личности»
 направление подготовки 38.03.02 «Менеджмент»
 направленность (профиль) «Менеджмент организации»,
 «Менеджмент на предприятиях ресторанно-гостиничного бизнеса»**

1. Сущность и значение дисциплины «Профессиональное развитие личности».
2. Базовые понятия профессионального развития личности
3. Модели профессионального развития личности.
4. Особенности профессионального развития в условиях рыночной экономики.
5. Междисциплинарный подход к профессиональному развитию личности.
6. Профессиология как отрасль знания.
7. Движущие силы развития личности
8. Конкурентоспособность как ключевая характеристика специалиста.
9. Отношения с коллегами, подчиненными, руководством как факторы профессионального развития личности.
10. Основные требования к профессии в современном обществе.
11. Основные требования к профессиям экономических специальностей
12. Понятие профессионализма
13. Стадии развития профессионализма
14. Критерии оценки уровня профессионализма
15. Профессиональная компетентность.
16. Коммуникативная компетентность.
17. Речевая компетентность.
18. Приемы развития профессиональной компетентности.
19. Роль руководителя в профессиональном развитии работника.
20. Педагогические подходы к профессиональному развитию личности
21. Основные требования к профессии менеджера.
22. Формирование профессионализма менеджера.
23. Карьера и карьеризм.
24. Планирование карьеры.
25. Профессиональное развитие и профессиональный рост
26. Социальная ответственность работника
27. Способности к профессиональной деятельности и их формирование
28. Психофизиологические особенности профессий.
29. Роль врожденных и приобретенных качеств личности в процессе профессионального развития.
30. Приемы развития профессионально значимых качеств личности
31. Динамика профессионального развития личности.
32. Основные стадии профессионального развития личности.
33. Профессиональные мотивы и установки.
34. Приемы педагогического воздействия на личность.
35. Формирование мотивов профессионального достижения у молодежи.
36. Роль трудового коллектива в профессиональном развитии личности.

37. Коммуникативная компетентность и тактика ведения переговоров.
38. Психологические типы как факторы профессионального развития личности.
39. Конфликтологическая компетентность и профилактика возникновения конфликтов.
40. Роль ценностей и эмоций в профессиональном развитии личности.
41. Социокультурные факторы профессионального развития личности.
42. Методы выявления профессиональной пригодности личности.
43. Социальные стереотипы и престиж профессий.
44. Профессия как основа развития личности.
45. Факторы, способствующие успешному профессиональному развитию
46. Факторы, препятствующие профессиональному развитию
47. Социальная ответственность профессионала
48. Этика профессиональной деятельности.
49. Риск в профессиональной деятельности.
50. Ценности профессиональной деятельности.
51. Профессиональная деструкция.
52. Инициатива и ответственность в профессиональной деятельности.
53. Профессиональный этикет.
54. Профессиональное самоопределение и идентификация личности.
55. Механизмы и движущие силы развития личности
56. Проблемы развития личности
57. Основные подходы к проблеме развития личности в отечественных теориях
58. Основные подходы к проблеме развития личности в зарубежных теориях
59. Особенности профессионального развития личности
60. Базовые понятия профессионального развития личности
61. Методики профотбора и профориентации
62. Схема анализа профессии
63. Изучение мотивации профессиональной деятельности
64. Кризисы профессионального становления и их преодоление

ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ (ТЕСТЫ)
по дисциплине «Профессиональное развитие личности»
направление подготовки 38.03.02 Менеджмент
направленность (профиль) «Менеджмент организации»,
«Менеджмент на предприятиях ресторанно-гостиничного бизнеса»

(В каждое задание входит мини-кейс и три теста)

Мини-кейсы:

1. Кейс-задание

Проблемой функционирования компании «КлаСС», специализирующейся на продаже элитной фармацевтической продукции, является высокая текучесть кадров и низкая квалификация персонала. В прошедшем периоде уровень текучести составил 16%, что привело к снижению объемов продаж на 19%, прибыли от продаж на 14%. Руководство организации пришло к выводу о необходимости введения процедуры диагностики профессиональной пригодности персонала.

Руководству ООО «КлаСС» целесообразно использовать следующие приемы диагностики профессиональной пригодности (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) медицинское освидетельствование
- б) групповая дискуссия
- в) имитационные упражнения
- г) ротация

2. Кейс-задание

Мониторинг результатов деятельности ОАО «МАГ» выявил снижение темпов развития компании и ослабление ее рыночных позиций. Для приобретения дополнительных конкурентных преимуществ менеджмент компании принял решение о модернизации организационных процессов и внедрении инноваций. Значительная часть персонала настроенно отнеслась к переменам, увидев в этом источник угроз для своего положения в организации.

Укажите основные, на Ваш взгляд, задачи руководства ОАО «МАГ» для повышения инновационной активности персонала (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) жесткая система контроля и единоначалия
- б) стимулирование творчества и инициативы
- в) расширение самостоятельности и поощрение инициативы
- г) информирование и облегчение тягот перемен

3. Кейс-задание

Отдел закупок в компании «Исток», после ухода на пенсию прежнего начальника, возглавил молодой сотрудник Николай С., переведенный на эту должность из иногороднего филиала компании и имеющий положительные рекомендации. При первом же знакомстве с сотрудниками отдела он пренебрежительно высказался о стиле и результатах работы своего предшественника и отдела в целом. Он стал вводить в практику работы жесткую регламентацию отношений, систему строгой отчетности и контроля. Приемы управления Николая С. вызвали отторжение сотрудников отдела, многие из которых имели достаточный опыт и необходимую квалификацию. Возник конфликт.

Укажите необходимые, на Ваш взгляд, действия в данной ситуации:

- а) уволить нового начальника
- б) уволить несогласных сотрудников отдела
- в) признать противоречия и обсудить ситуацию
- г) предоставить ситуации разрешиться самой собой

4. Кейс-задание

Руководство мебельного салона «Слон» объявило о проведении конкурса на звание «Лучший менеджер по продажам» с включением победителя в топ-лист компании и крупным бонусом. В результате производительность труда работников увеличилась в среднем на 13%, прибыль от продаж возросла на 7% по сравнению с предыдущим периодом.

Укажите, какие нематериальные приемы поощрения может использовать руководство предприятия (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) похвала, благодарность
- б) премии, надбавки
- в) предоставление дополнительных дней отдыха
- г) присвоение почетного звания

5. Кейс-задание

Руководитель компании «Максимус», занимающейся приготовлением и реализацией разнообразной кулинарной продукции, Владимир К., обладает уважением и авторитетом деловых партнеров и подчиненных. Он использует стиль управления, который характеризуется обсуждением проблем и совместным принятием решений, привлечением персонала к участию в управлении, делегированием полномочий, предоставлением самостоятельности и поощрением инициативы.

Стиль управления, используемый руководителем компании «Максимус», называется:

- а) адаптивный
- б) демократический
- в) авторитарный
- г) консультативный

6. Кейс-задание

Результаты мониторинга деятельности торгово-производственной фирмы «Пионер» выявили снижение темпов развития предприятия и ослабление конкурентных позиций. Для приобретения дополнительных преимуществ менеджмент компании принял решение о модернизации организационных процессов и внедрении инноваций. Некоторая часть персонала в скрытой форме стала проявлять недовольство изменениями, увидев в этом источник угроз для своего положения в организации.

Укажите основные, на Ваш взгляд, приемы снижения инновационных барьеров в поведении работников (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) стимулирование проявления творчества и инициативы
- б) информирование и облегчение тягот перемен
- в) жесткая система контроля и единоначалия
- г) привлечение к обсуждению проблем и совместному принятию решений

7. Кейс-задание

Аналитики ЗАО «Азимут-С» выявили снижение темпов развития компании и ослабление ее рыночных позиций. Для приобретения дополнительных конкурентных преимуществ менеджмент компании принял решение о модернизации организационных процессов и внедрении инноваций. Значительная часть персонала настороженно отнеслась к переменам, увидев в этом источник угроз для своего положения в организации.

Укажите основные, на Ваш взгляд, задачи руководства «Азимут-С» для повышения инновационной активности персонала (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) профессиональное развитие и обучение
- б) упрощение задач и строгий контроль их выполнения
- в) поощрение творчества и инициативы подчиненных
- г) информатизация управленческих процессов

8. Кейс-задание

Руководитель отдела торгово-промышленной компании «Статус» Олег В., ожидая повышения активности менеджеров по продажам, объявил о том, что наиболее результативные сотрудники будут премированы бесплатными путевками на базу отдыха фирмы вместе с женами. По истечении установленного срока обнаружилась парадоксальная ситуация: снижение показателей работы даже самыми продуктивными менеджерами, поскольку предлагаемое вознаграждение оказалось для них не ценным.

Укажите, какая теория мотивации объясняет причины случившегося:

- а) иерархии потребностей А. Маслоу
- б) теория ожиданий В. Врума
- в) теория справедливости Дж. Адамса
- г) «мотивационной гигиены» Ф. Герцберга

9. Кейс-задание

Руководство фирмы «Перспектива», занимающейся реализацией строительных материалов, приняло решение о переводе менеджеров по продажам с поэтапной формы контроля результатов труда на контроль по конечным результатам. Было отменено обязательное еженедельное представление сведений о продажах, и введена отчетность о результатах работы за месяц.

Данное решение привело к ослаблению силы влияния на поведение работников мотивов:

- а) удовлетворения
- б) безопасности
- в) приобретения
- г) подчинения

10. Кейс-задание

В фирме «Паритет», реализующей крупную бытовую технику, возникли конфликтные взаимоотношения между работниками отдела по работе с клиентами и службы доставки. Сотрудники первого отдела, следуя пожеланиям клиентов и демонстрируя готовность к их удовлетворению, принимают заказы на доставку купленных товаров на дом заказчику без учета комплектаций партий груза и рациональных схем товародвижения. Помимо

дополнительных материальных затрат, в ряде случаев это приводило к необходимости работникам службы доставки задерживаться на работе сверх установленного времени, что вызвало недовольство и привело к конфликту.

Установите последовательность процедуры разрешения конфликтной ситуации на совещании в фирме «Паритет»:

- а) определение ограничений по условиям доставки (время доставки по часам и дням недели, периодичность доставки, интервал завоза, частота движения)
- б) установление критериев оценки работы (удовлетворенность покупателей, материальные затраты, удовлетворенность персонала и др.)
- в) установление цели – согласование пожеланий клиентов о времени доставки товаров с необходимостью рационализации движения транспорта фирмы
- г) выработка альтернативных вариантов решения проблемы, выбор оптимального из них

11. Кейс-задание

В фирме «Варяг», реализующей электротехническую продукцию, возникла проблема взаимодействия работников склада и отдела розничных продаж. Противоречия, вначале затрагивавшие служебные отношения, распространились на личные взаимоотношения работников.

Установите правильную последовательность действий руководителя:

- а) выяснение претензий сторон, обсуждение взаимоприемлемых вариантов решения
- б) руководитель собирает совещание с участием представителей конфликтующих сторон
- в) выработка договоренностей, формулировка взаимных обязательств и следование им
- г) формулируется цель – конструктивное решение проблемы с максимальным учетом интересов сторон

12. Кейс-задание

Руководитель небольшого торгового предприятия «Акцент», реализующего изделия из хрусталя и фарфора, Светлана А., помимо профессиональных компетенций обладает привлекательными личными качествами: внутреннее достоинство, спокойная, уверенная манера поведения, энергичность, особый настрой, «заряженность» на позитив, риторические способности, приятная внешность. Это вызывает симпатии и уважение со стороны персонала, желание подчиняться, а иногда – подражать руководителю.

Форма власти, используемая в предприятии «Акцент» Светланой А., называется:

- а) диктаторской
- б) принудительной
- в) харизматической
- г) экспертной

13. Кейс-задание

Руководитель ИП «Вираз», реализующего продовольственные товары повседневного спроса, Петр Н., использует стиль управления, характеризующийся централизацией власти, единоличным принятием решений, жесткой дисциплиной и контролем. В коллективе ограничивается самостоятельность, инициатива работников, вследствие чего растет текучесть, неудовлетворенность трудом, снижается квалификация персонала.

Стиль управления, используемый руководителем ИП «Вираз», называется:

- а) либеральный
- б) консультативный
- в) авторитарный
- г) адаптивный

14. Кейс-задание

В одном из салонов сети сотовой связи «Глобус» вследствие неэффективных коммуникаций между отделами логистики и продаж была несвоевременно произведена доставка новой партии товаров, в результате чего объем продаж сократился на 16%. Соответственно, снизилась производительность труда работников, что привело к уменьшению размера оплаты труда.

Для установления эффективных коммуникаций в компании «Глобус» целесообразно использовать следующие приемы (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) использование надежных каналов коммуникаций
- б) применение современных информационных технологий и средств связи
- в) регламентация организационных отношений
- г) сокращение уровней коммуникаций

15. Кейс-задание

Руководитель торгово-закупочной фирмы «РУС» Андрей С. в контактах с деловыми партнерами и подчиненными часто использует способ делового общения, который характеризуется отношением к партнеру как к средству достижения цели. Андрей С. нередко манипулирует фактами, уклоняется от прямых ответов, использует неоднозначные выражения.

Способ общения, используемый руководителем фирмы «РУС», называется:

- а) соперничество
- б) сотрудничество
- в) манипулирование
- г) согласие

Тесты:

1. Задание

Инновационная гуманистическая парадигма управления означает:

- а) необходимость постоянного совершенствования работы с кадрами
- б) рассмотрение человеческих ресурсов в качестве главного конкурентного преимущества и основы эффективного развития организации
- в) внедрение новой техники и передовых технологий управления
- г) прогнозирование поведения работников с учетом внутренних и внешних изменений

2. Задание

Доктрина «человеческих отношений» характеризуется следующими признаками (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) эффективная система взаимосвязей между работниками и руководством
- б) наличие в организации продуктивных неформальных связей и групп
- в) четкое функциональное разделение труда и соблюдение стандартных правил
- г) организация участия персонала в принятии решений и управлении организацией

3. Задание

Нормативность поведения личности означает:

- а) соответствие поведения объекта нормам, правилам и предписаниям, принятым в данной организационной среде
- б) соответствие поведения объекта правилам, нормам, стандартам и ТУ
- в) следование культурным нормам и ценностям в профессиональной и личной сфере
- г) следование нормам и положениям, разработанным в концепции бихевиоризма

4. Задание

Одной из задач по развитию персонала организации является адаптация сотрудников, определяемая как:

- а) подбор резерва, рассмотрение трудовых взаимоотношений и юридическое консультирование
- б) организация обучения персонала, аттестация кадров, согласование правил оплаты труда
- в) наставничество, создание специальных тренажеров, тренировка методам труда
- г) скорейшее введение работника в обстановку на рабочем месте, знакомство с принципами и традициями в деятельности предприятия, начальное обучение

5. Задание

Основными критериями оценки профессиональной пригодности персонала являются (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) опыт работы

- б) возраст
- в) компетенции
- г) заработная плата

6. Задание

Установите соответствие между названиями и содержанием теорий развития личности:

- | | |
|------------------------|---|
| 1) детерминизм | а) наука, представляющая поведение как реакцию на стимулы внешней среды |
| 2) бихевиоризм | б) наука, представляющая поведение человека как желание подражать поведению других лиц |
| 3) социальное научение | в) учение о закономерной обусловленности и предопределенности поведения |
| 4) фрейдизм | г) наука, изучающая личность работника в организации и ее влияние на развитие коллектива |
| | д) наука, изучающая глубинные пласты человеческой психики, бессознательные психические явления и процессы |

7. Задание

Девиянтность означает:

- а) соответствие поведения объекта нормам и предписаниям, принятым в данной организационной среде
- б) поведение, которое отклоняется от норм, правил и предписаний, принятых в данной организационной среде
- в) игнорирование культурных норм и ценностей в профессиональной и личной сфере
- г) следование нормам и положениям, разработанным в концепции бихевиоризма

8. Задание

Повышение инновационной готовности персонала целесообразно осуществлять на основе следующих приемов (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) задания
- б) стимулы
- в) распоряжения
- г) интересы

9. Задание

Носитель устойчивой совокупности социально-значимых черт, характеризующих индивида как члена общества, – это:

- а) работник
- б) человек
- в) личность
- г) менеджер

10. Задание

Основу личности составляют следующие группы факторов (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) биологические
- б) моральные
- в) психологические
- г) социальные

11. Задание

Установите соответствие между свойствами личности и их определением:

- | | |
|-------------|---|
| 1) характер | а) субъективные чувственные реакции личности на воздействие внутренних и внешних раздражителей, протекающие в форме переживания ситуации, осмысления ее значимости и смысла |
|-------------|---|

- | | |
|-----------------|--|
| 2) эмоции | б) совокупность свойств личности, определяющих рациональную реакцию на внешние воздействия и формирующих отношения и способы поведения |
| 3) экстраверсия | в) способность личности совершать целенаправленные действия и поступки, требующие преодоления трудностей |
| 4) воля | г) обращенность личности к внешнему миру и внешним объектам
д) обращенность личности к внутреннему миру и внутренним объектам |

12. Задание

Основой современной концепции развития личности является:

- а) функционирование и развитие социально-экономической системы
- б) взаимодействие внешней и внутренней среды организации
- в) гуманистическая парадигма управления
- г) достижения информационных технологий управления

13. Задание

Бихевиоризм – это наука, которая представляет поведение человека как:

- а) реакцию на стимулы внешней среды
- б) реакцию на воздействия внутренних и внешних факторов
- в) результат воздействия факторов мотивации
- г) результат влияния групповых процессов и отдельных личностей

14. Задание

Совокупность индивидуально-психологических особенностей личности, определяющих эмоциональную реакцию индивидуума на окружающие события и обусловленных типом высшей нервной деятельности, – это _____

15. Задание

Целью программ управления сопротивлением изменениям являются (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) принуждение персонала к участию в изменениях
- б) повышение инновационного потенциала организации
- в) информирование персонала об изменениях
- г) снижение сопротивления изменениям

16. Задание

Недостатками командных форм организации работы являются (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) иллюзия ведущего звена
- б) групповая компетентность
- в) подавление инакомыслия
- г) неформальные отношения

17. Задание

Преимуществами командных форм организации работы являются (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) групповое единомыслие
- б) групповая самоорганизация
- в) групповая компетенция
- г) внутренний конформизм

18. Задание

Основой формирования неформальных групп в организации являются (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) общность интересов
- б) регламентация деятельности
- в) совместные ценности

г) статус и полномочия

19. Задание

Установите соответствие преимуществ и недостатков команд:

- | | |
|------------------------|---|
| 1) преимущества команд | а) эффект группового эгоизма |
| 2) недостатки команд | б) подавление инакомыслия |
| | в) групповая компетентность |
| | г) высокая сплоченность и ответственность |
| | д) самоконтроль и самодисциплина |

20. Задание

Материальные приемы стимулирования включают (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) участие в опционах
- б) единовременные поощрения
- в) профессиональное развитие
- г) компенсация расходов

21. Задание

К формам социального партнерства относятся (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) установление жесткой вертикали власти в организации
- б) участие представителей работников в разрешении трудовых споров
- в) взаимные консультации по вопросам регулирования трудовых отношений
- г) формирование бригад для выполнения текущей работы

22. Задание

Конечной целью изменений и нововведений в организации является:

- а) внедрение новой техники и технологий
- б) повышение эффективности и конкурентоспособности организации
- в) адаптация организации к требованиям внешней и внутренней среды
- г) повышение квалификации персонала

23. Задание

Для преодоления сопротивления организационным изменениям рекомендуется использовать методы (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) информирование
- б) стимулирование
- в) игнорирование
- г) уклонение

24. Задание

Установите соответствие между преимуществами и издержками нововведений:

- | | |
|---------------------------|--|
| 1) преимущества инноваций | а) внедрение новых технологий управления |
| 2) ограничения инноваций | б) дополнительные финансовые затраты |
| | в) развитие кадрового потенциала |
| | г) получение конкурентных преимуществ |
| | д) вероятность ухудшения показателей работы на начальном этапе |

25. Задание

Главными качествами, которыми должен обладать персонал развивающейся организации, являются (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) ориентация на сложившуюся нормативную дисциплину
- б) высокая инновационная готовность
- в) распределение полномочий и ответственности
- г) стремление к саморазвитию и самосовершенствованию

26. Задание

Отрицательные последствия организационных изменений и нововведений включают (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) изменение организационной структуры управления

- б) финансовые затраты
- в) снижение эффективности работы на начальном этапе
- г) кадровые перестановки

27. Задание

Особенностями российской модели управления являются (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) склонность к чередованию периодов активности и длительного покоя
- б) строгое соблюдение законодательства
- в) склонность к масштабным проектам с привлечением значительных ресурсов
- г) экономное расходование средств

28. Задание

Расположите в правильной последовательности стадии жизненного цикла специалиста:

- а) спад
- б) обучение
- в) рост
- г) зрелость

29. Задание

Совокупность движущих сил, побуждающих человека к деятельности для удовлетворения значимых потребностей – это _____

30. Задание

Установите соответствие между классификацией и видами потребностей:

- | | |
|--------------------------|----------------------------------|
| 1) первичные потребности | а) в общении, уважении |
| 2) вторичные потребности | б) еде, пище, сне, отдыхе |
| | в) самоуважении и самореализации |
| | г) безопасности и защищенности |

31. Задание

Процесс побуждения к деятельности посредством внешнего воздействия на поведение работника – это _____

32. Задание

Причина, определяющая выбор действий и поступков личности – это:

- а) стимул
- б) мотив
- в) цель
- г) потребность

33. Задание

Содержательные теории мотивации основаны на идентификации:

- а) восприятия
- б) потребностей
- в) познания
- г) поведения

34. Задание

Согласно теории «мотивационной гигиены» Ф. Герцберга, мотивирующими факторами являются (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) заработная плата,
- б) признание и одобрение результатов работы
- в) возможности творческого и профессионального роста
- г) условия труда, межличностные отношения

35. Задание

Первоосновой содержательных теорий мотивации является:

- а) метод «кнута и пряника»
- б) теория ожиданий В. Врума
- в) иерархия потребностей А. Маслоу
- г) теория «мотивационной гигиены» Ф. Герцберга

36. Задание

К процессным теориям мотивации относятся (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) теория ожиданий В. Врума
- б) иерархия потребностей А. Маслоу
- в) теория справедливости Дж. Адамса
- г) модель мотивации Портера-Лоулера

37. Задание

Недостатками теории мотивации «Х» и «У» Д. МакГрегора являются (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) полярность подходов к управлению
- б) отсутствие промежуточного варианта
- в) повышенные требования к персоналу
- г) игнорирование психологических факторов

38. Задание

Стремление персонала избежать нежелательных санкций за ненадлежащие результаты трудовой деятельности выражают мотивы:

- а) удовлетворения
- б) энергосбережения
- в) безопасности
- г) подчинения

39. Задание

Стремление персонала к экономии затрат энергии, труда, психологического и умственного напряжения выражают мотивы:

- а) подчинения
- б) безопасности
- в) энергосбережения
- г) удовлетворения

40. Задание

Стремление персонала к получению значимого вознаграждения за результаты трудовой деятельности выражают мотивы _____

41. Задание

Установите соответствие между классификацией и видами конфликтов:

- | | |
|------------------------|---|
| 1) по числу участников | а) конструктивные и деструктивные |
| 2) по продуктивности | б) открытые и латентные |
| 3) по содержанию | в) внутриличностные, межличностные, личностно-групповые, межгрупповые |
| | г) деловые и личные |

42. Задание

Факторы внутренней и внешней среды, оказывающие экстремальные воздействия на личность, называются:

- а) стрессорами
- б) стрессами
- в) дистрессами
- г) экстрагенами

43. Задание

Позитивными последствиями стресса являются (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) информационные нагрузки
- б) адаптация к изменяющимся условиям
- в) мобилизация потенциала работника
- г) несение ответственности

44. Задание

Установите правильную последовательность стадий конфликта:

- а) столкновение

- б) выявление несогласия
- в) обострение противоречий
- г) разрешение конфликта

45. Задание

Наименее эффективными стратегиями поведения в конфликте являются (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) сглаживание
- б) сотрудничество
- в) уклонение
- г) принуждение

46. Задание

Последствиями индивидуального стресса являются следующие виды изменений (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) организационные
- б) физиологические
- в) психологические
- г) поведенческие

47. Задание

Установите правильную последовательность стадий конфликта:

- а) выявление несогласия
- б) разрешение конфликта
- в) столкновение
- г) обострение противоречий

48. Задание

Поведение в конфликте, характеризующееся высокой степенью учета собственных интересов и подавлением интересов другой стороны, называется:

- а) сотрудничество
- б) компромисс
- в) соперничество
- г) уклонение

49. Задание

Расположите в правильной последовательности фазы адаптационного синдрома:

- а) тревога
- б) истощение
- в) сопротивление

50. Задание

Эффективное лидерство строится на основе отношений:

- а) начальник - подчиненный
- б) менеджер - исполнитель
- в) лидер - последователь
- г) лидер - исполнитель

51. Задание

Лидерство в организационном поведении – это:

- а) процесс влияния руководителя на подчиненных для достижения целей организации
- б) процесс оказания влияния на других лиц для достижения поставленных целей
- в) способность менеджера воздействовать на персонал на основе формальных и неформальных полномочий
- г) умение эффективно использовать ресурсы организации для достижения целей

52. Задание

Стиль руководства, характеризующийся привлечением персонала к участию в управлении, обсуждению проблем и совместному принятию решений, определяется как

53. Задание

Стиль руководства, характеризующийся невмешательством в работу подчиненных, низкой ответственностью, а зачастую и попустительством, определяется как _____

54. Задание

Одной из задач по профессиональному развитию является адаптация сотрудников, определяемая как:

- а) подбор резерва, рассмотрение трудовых взаимоотношений и юридическое консультирование
- б) организация обучения персонала, аттестация кадров, согласование правил оплаты труда
- в) наставничество, создание специальных тренажеров, тренировка методам труда
- г) скорейшее введение работника в обстановку на рабочем месте, знакомство с принципами и традициями в деятельности предприятия, начальное обучение

55. Задание

Основными критериями оценки профессиональной пригодности работника являются (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) опыт работы
- б) возраст
- в) компетенции
- г) заработная плата

56. Задание

Развитие и самоопределение личности целесообразно осуществлять на основе следующих приемов (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) задания
- б) стимулы
- в) распоряжения
- г) интересы

57. Задание

Носитель устойчивой совокупности социально-значимых черт, характеризующих индивида как члена общества, – это:

- а) работник
- б) человек
- в) личность
- г) менеджер

58. Задание

Основу личности составляют следующие группы факторов (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) биологические
- б) моральные
- в) психологические
- г) социальные

59. Задание

Установите соответствие между свойствами личности и их определением:

- | | |
|-----------------|---|
| 1) характер | а) субъективные чувственные реакции личности на воздействие внутренних и внешних раздражителей, протекающие в форме переживания ситуации, осмысления ее значимости и смысла |
| 2) эмоции | б) совокупность свойств личности, определяющих рациональную реакцию на внешние воздействия и формирующих отношения и способы поведения |
| 3) экстраверсия | в) способность личности совершать целенаправленные действия и поступки, требующие преодоления трудностей |
| 4) воля | г) обращенность личности к внешнему миру и внешним объектам |

д) обращенность личности к внутреннему миру и внутренним объектам

60. Задание

Главными качествами, которыми должен обладать персонал развивающейся организации, являются (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) ориентация на сложившуюся нормативную дисциплину
- б) высокая инновационная готовность
- в) распределение полномочий и ответственности
- г) стремление к саморазвитию и самосовершенствованию

61. Задание

Способами преодоления барьеров в межличностных коммуникациях являются (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) установление эффективной обратной связи
- б) совершенствование организационной структуры управления
- в) выбор непротиворечивых невербальных средств общения
- г) демонстрация эмпатии и открытости

62. Задание

Установите соответствие средств коммуникации:

- | | |
|-----------------|--------------|
| 1) вербальные | а) жесты |
| 2) невербальные | б) мимика |
| | в) слова |
| | г) поза |
| | д) интонация |

63. Задание

Расположите в правильной последовательности стадии карьерного роста специалиста:

- а) спад
- б) обучение
- в) рост
- г) зрелость

64. Задание

Основой современной концепции профессионального развития личности является:

- а) функционирование и развитие социально-экономической системы
- б) взаимодействие внешней и внутренней среды организации
- в) гуманистическая парадигма управления
- г) достижения информационных технологий управления

Составитель, к.э.н, доцент



(подпись и дата)

Т.П. Хохлова

19.06.2019

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ (АКТУАЛИЗАЦИИ)

Фонд оценочных средств по дисциплине «Профессиональное развитие личности» с внесенными дополнениями и изменениями рекомендован к утверждению на заседании кафедры экономики и управления

Протокол № 7 от 27.02.2020 г.

Заведующий кафедрой

Балашова И.В. И.В. Балашова