

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Петровская Анна Викторовна

Должность: Директор

Дата подписания: 20.09.2024 13:49:40

Уникальный программный ключ:

798bda6555fbdebe827768f6f1710bd17a9070c31fdc1b6a6ac5a1f10c8c5199

Приложение 6

к основной профессиональной образовательной программе

по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент

направленность (профиль) программы Менеджмент на

предприятиях ресторанно-гостиничного бизнеса и туризма

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

Факультет экономики, менеджмента и торговли

Кафедра экономики и управления

## ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### **Б1.В.03 ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ**

**Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент**

**Направленность (профиль) программы Менеджмент на предприятиях ресторанно-гостиничного бизнеса и туризма**

**Уровень высшего образования *Бакалавриат***

**Год начала подготовки 2021**

Краснодар - 2021

**Составитель:**

к.э.н., доцент кафедры экономики и управления  
Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова      Т.П. Хохлова

Оценочные материалы одобрены на заседании кафедры экономики и управления  
протокол № 6 от « 28 » января 2021 г.

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ**  
по дисциплине «Профессиональное развитие личности»

**ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ И  
ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

| Формируемые компетенции<br>(код и наименование компетенции) | Индикаторы достижения компетенций<br>(код и наименование индикатора)                                     | Результаты обучения<br>(знания, умения)  | Наименование контролируемых разделов и тем   |
|---|--|--|--|
| ПК-4 Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала           | ПК-4.1 Выбор способов и методов привлечения персонала в соответствии с утвержденными планами             | ПК-4.1. 3-1. <b>Знает</b> системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала;<br>ПК-4.1. 3-2. <b>Знает</b> структуру организации и вакантные должности (профессии, специальности).<br>ПК-4.1. У-1. <b>Умеет</b> определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала;<br>ПК-4.1. У-2. <b>Умеет</b> пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами в области обеспечения персоналом | Тема 1. Профессионализм и основные направления профессионального развития личности<br>Тема 2. Социально- антропологические факторы профессионального развития личности<br>Тема 3. Организационно- трудовые факторы профессионального развития личности<br>Тема 4. Динамика профессионального развития личности<br>Тема 5. Мотивационные основы профессионального развития<br>Тема 6. Профессиональная деструкция личности<br>Тема 7. Профессиональное самоопределение личности |
| ПК-5 Организация труда персонала                            | ПК-5.2 Определение эффективности работы системы организации труда и нормирования труда на рабочих местах | ПК-5.2. 3-1. <b>Знает</b> основы документооборота и документационного обеспечения; кадровую политику и стратегию организации<br>ПК-5.2. 3-2. <b>Знает</b> кадровую политику и стратегию организации<br>ПК-5.2. У-1. <b>Умеет</b> анализировать эффективность работы системы организации труда персонала и нормирования труда на рабочих местах   | Тема 1. Профессионализм и основные направления профессионального развития личности<br>Тема 2. Социально- антропологические факторы профессионального развития личности<br>Тема 3. Организационно- трудовые факторы профессионального развития личности<br>Тема 4. Динамика профессионального развития личности<br>Тема 5. Мотивационные основы профессионального развития<br>Тема 6. Профессиональная деструкция личности<br>Тема 7. Профессиональное самоопределение личности |

## МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

**Перечень учебных заданий на аудиторных занятиях:** опрос

**Задания для текущего контроля:** тест, кейс

**Задания для творческого рейтинга:** доклад, эссе

### Вопросы для проведения опроса обучающихся

**Тема 1. Профессионализм и основные направления профессионального развития личности**

**Индикаторы достижения:** ПК – 4.1; ПК - 5.2

1. Почему знания о профессиональном развитии личности необходимы для успешной карьеры?
2. Какие проблемы изучает профессиология?
3. Как соотносятся понятия «профессионализм» и «компетентность»?
4. Каковы требования к компетенциям современного специалиста?
5. Что такое «профессиограмма»?

**Тема 5. Мотивационные основы профессионального развития**

**Индикаторы достижения:** ПК – 4.1; ПК - 5.2

1. Каковы мотивационные основы коммуникативного поведения современного специалиста?
2. Каковы мотивационные факторы повышения уровня профессиональной компетентности?
3. Как взаимосвязана мотивация с конфликтологической компетентностью специалиста?
4. Как связаны с мотивацией основные направления профессионального развития личности?
5. Как влияет структура личности на выбор профессии?

### **Критерии оценки:**

**1,0 балл** выставляется обучающемуся, если он свободно отвечает на теоретические вопросы и показывает глубокие знания изученного материала,

**0,8 балла** выставляется обучающемуся, если его ответы на теоретические вопросы не достаточно полные, имеются ошибки при ответах на дополнительные вопросы,

**0,5 балла** выставляется обучающемуся, если он отвечает на 50% задаваемых вопросов и частично раскрывает содержание дополнительных вопросов,

**0,2 балла** выставляется обучающемуся, если он теоретическое содержание курса освоил частично или отсутствует ориентация в излагаемом материале, нет ответов на задаваемые дополнительные вопросы.

### Задания для текущего контроля

#### Тестовые задания

**Тема 1. Профессионализм и основные направления профессионального развития личности**

**Индикаторы достижения:** ПК – 4.1; ПК - 5.2

#### *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 организации:

- 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 методов 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

### **Тема 5. Мотивационные основы профессионального развития**

**Индикаторы достижения: ПК – 4.1; ПК - 5.2**

#### 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

### **Критерии оценки:**

**2 балла** - выставляется студенту, если правильные ответы составляют 85 – 100%;

**1,5 балла** - выставляется студенту, если правильные ответы составляют 70 – 84%;

**1 балл** - выставляется студенту, если правильные ответы составляют 50 – 69%;

**0 баллов** - выставляется студенту, если правильные ответы составляют менее 50%.

## **Кейсы**

**Тема 1. Профессионализм и основные направления профессионального развития личности**

**Индикаторы достижения: ПК – 4.1; ПК - 5.2**

**Задание 1.** 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 досаждают. 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?

**Тема 5. Мотивационные основы профессионального развития**

**Индикаторы достижения: ПК – 4.1; ПК - 5.2**

**Задание 2.** 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 вове-

мя. 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?

### **Критерии оценки:**

**1 балл** - студент демонстрирует глубокие знания, навыки и компетенции, аналитические способности, творческий подход, аргументирует собственное мнение, проявляет зрелость суждений, самостоятельное мышление;

**0,8 балла** - студент проявляет достаточный уровень знаний, навыков и компетенций, демонстрирует самостоятельность и зрелость суждений, но допускает некоторые неточности;

**0,5 балла** - студент проявляет определенный уровень знаний, навыков и компетенций, но отвечает не достаточно самостоятельно, допускает неточности, либо отсутствует конкретность, ясность и четкость ответа;

**0,2 балла** - студент отвечает неуверенно, поверхностно и бессистемно, допускает неточности и ошибки, проявляет недостаточный уровень знаний и компетенций, отсутствует усвоение материала по заданной теме.

## **Задания для творческого рейтинга**

### **Темы докладов**

#### **Тема 1. Профессионализм и основные направления профессионального развития личности**

**Индикаторы достижения: ПК – 4.1; ПК - 5.2**

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. Представления о профессии в культуре общества
5. Компетентность и ее формирование в экономических специальностях

#### **Тема 5. Мотивационные основы профессионального развития**

**Индикаторы достижения: ПК – 4.1; ПК - 5.2**

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 профессионального развития персонала:



**Критерии оценки:**

**3 балла** – выставляется обучающемуся, если выполнены все требования к написанию реферата (презентации): обозначена проблема и обоснована ее актуальность, проведен анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объем, соблюдены требования к внешнему оформлению, выполнена качественная презентация,

**2 балла** – выставляется обучающемуся, если основные требования к реферату (презентации): выполнены, но присутствуют недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала, отсутствует логическая последовательность в суждениях, не выдержан объем реферата, имеются упущения в оформлении презентации,

**1 балл** – выставляется обучающемуся, если имеются существенные отклонения от требований к реферату (презентации). В частности, тема раскрыта частично, допущены ошибки и отсутствуют выводы.

**Эссе****Тема 1. Профессионализм и основные направления профессионального развития личности****Индикаторы достижения: ПК – 4.1; ПК - 5.2**

1. Понятие профессионализма в современном мире.
2. Профессиология и профессия менеджера
3. Представления о профессии в культуре общества
4. Профессионализм и его развитие в разных странах
5. Компетентность и ее формирование в экономических специальностях

**Тема 5. Мотивационные основы профессионального развития****Индикаторы достижения: ПК – 4.1; ПК - 5.2**

1. Мотивация и профессионализм в современном российском обществе.
2. Влияние мотивации на компетентность специалиста и ее формирование.
3. Мотивационные основы компетентности в управлении и ее обеспечение.
4. Проблема свободы и ответственности в профессиональной деятельности.
5. Риск и его оценка в системе профессиональной деятельности.

**Критерии оценки:**

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

**1,5 балла** - выставляется студенту, если эссе достаточно полно раскрывает суть проблемы, содержание логичное, структурированное, но позиция автора выражена не в полной мере глубоко и аргументировано;

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

**0,2 баллов** - 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.

**МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ  
ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ ВО ВРЕМЯ ПРОВЕДЕНИЯ  
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

**Структура экзаменационного билета**

| Наименование оценочного средства   | Максимальное количество баллов |
|--|--------------------------------|
| Вопрос 1. Приемы развития профессиональной компетентности                        | 10                             |
| Вопрос 2. Инициатива и ответственность в профессиональной деятельности менеджера | 10                             |
| Тест / Кейс  | 20                             |
| Итого  | 40                             |

**Задания, включаемые в экзаменационный билет**

**Типовой перечень вопросов к экзамену:**

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 профессионального 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. Психологические 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 в профессиональной сфере.
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 менеджера.
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 менеджера
63. Изучение мотивации профессиональной деятельности
64. Кризисы профессионального становления и их преодоление

### Тестовые задания к экзамену

1. Профессия – это:

- а) род трудовой деятельности, который требует владения определёнными знаниями, умениями и навыками, приобретаемыми в ходе специальной подготовки или образования
- б) род трудовой деятельности, который является источником существования
- в) теоретические знания и практические навыки, которыми обладает личность
- г) комплекс приобретённых путём специальной подготовки и опыта работы знаний, умений и навыков

2. 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

3. Получение профессии, формирование квалификации, начало самоутверждения характерны для этапа деловой карьеры:

- а) завершение
- б) становление
- в) продвижение
- г) сохранение

4. 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

5. 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

6. 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

7. 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

8. 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

9. Установите последовательность эволюции ключевой категории организации:

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

10. 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

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

- а) опыт работы

- б) возраст
  - в) компетенции
  - г) заработная плата
12. Совокупность движущих сил, побуждающих человека к деятельности для удовлетворения значимых потребностей – это \_\_\_\_\_
13. 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   |
14. 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
15. Согласно теории справедливости, мотивация работника зависит от:
- а) выбранного способа деятельности
  - б) оценки текущей ситуации
  - в) оценки условий труда
  - г) оценки справедливости вознаграждения
16. Процесс побуждения к деятельности посредством внешнего воздействия на поведение работника – это \_\_\_\_\_
17. Причина, определяющая выбор действий и поступков личности – это:
- а) стимул
  - б) мотив
  - в) цель
  - г) потребность
18. Содержательные теории мотивации основаны на идентификации:
- а) восприятия
  - б) потребностей
  - в) познания
  - г) поведения
19. 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
20. 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
21. 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
22. 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

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

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

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

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

### **Типовые кейсы:**

Исполнительный директор ПАО «Мотор» Александр Новицкий (35 лет) пришел в организацию с должности директора по операциям филиала многонациональной компании. Несколько минут назад он закончил трехчасовой семинар с руководителями отделов организации, посвященный особенностям системы управления посредством установки целей. Аудитория слушателей состояла из 17 руководителей, подчиняющихся непосредственно Александру. В течение всего семинара, к которому молодой руководитель тщательно готовился, слушатели не скрывали своей враждебности ни к тому, о чем рассказывал Александр, ни к самому организатору семинара.

ПАО «Мотор» вырос из конструкторского бюро, занимавшегося военными разработками. В начале занятия, когда речь зашла о необходимости формализованной оценки сотрудников для эффективного управления организацией, руководители отделов активно выступили против этого предложения, приводя в качестве основного аргумента следующий довод: «Мы в течение пяти лет жили без всяких оценок и прекрасно развивались. Проживем и еще». Ответные слова Александра о разнице между предпринимательской организацией и зрелой компанией вызвали лишь скептические ухмылки.

Слушатели отметили, что он не первый, кто пытается внедрить западные методы управления в компании, но пока никому это не удалось, а те, кто пытался - давно в организации не работают. Раздраженный Новицкий ответил коротко: «При мне не будут работать те, кто не желает пользоваться современными методами». В аудитории воцарилось молчание.

Во время упражнения по постановке целей большая часть участников семинара откровенно бездействовала, переложив выполнение группового задания на плечи более молодых.

В завершение семинара Александр объявил, что через две недели ожидает от своих подчиненных проекты целей на следующий год. На просьбу ознакомить слушателей с его индивидуальными целями Новицкий довольно резко ответил, что сделает это, когда сочтет нужным. Покинув аудиторию, Александр направился в кабинет директора по персоналу, чтобы обсудить ситуацию.

#### *Вопросы и задания:*

1. В чем причина враждебности руководителей?
2. Правильно ли построил свой семинар Александр?
3. Какие альтернативные методы обучения он мог бы использовать в данной ситуации?
4. Какова роль директора по персоналу в процессе внедрения системы оценки?

**Показатели и критерии оценивания планируемых результатов освоения компетенций  
и результатов обучения, шкала оценивания**

| Шкала оценивания |                     | Формируемые компетенции | Индикатор достижения компетенции | Критерии оценивания  | Уровень освоения компетенций |
|------------------|---------------------|-------------------------|----------------------------------|--|------------------------------|
| 85 – 100 баллов  | «отлично»           | ПК-4                    | ПК-4.1                           | <b>Знает верно и в полном объеме:</b><br>системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала;<br>структуру организации и вакантные должности (профессии, специальности).<br><b>Умеет верно и в полном объеме:</b><br>определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала;<br>пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами в области обеспечения персоналом             | Продвинутый                  |
|                  |                     | ПК-5                    | ПК-5.2                           | <b>Знает верно и в полном объеме:</b><br>основы документооборота и документационного обеспечения; кадровую политику и стратегию организации<br><b>Умеет верно и в полном объеме:</b><br>анализировать эффективность работы системы организации труда персонала и нормирования труда на рабочих местах  |                              |
| 70 – 84 баллов   | «хорошо»            | ПК-4                    | ПК-4.1                           | <b>Знает с незначительными замечаниями:</b><br>системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала;<br>структуру организации и вакантные должности (профессии, специальности).<br><b>Умеет с незначительными замечаниями:</b><br>определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала;<br>пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами в области обеспечения персоналом | Повышенный                   |
|                  |                     | ПК-5                    | ПК-5.2                           | <b>Знает с незначительными замечаниями:</b><br>основы документооборота и документационного обеспечения; кадровую политику и стратегию организации<br><b>Умеет с незначительными замечаниями:</b><br>анализировать эффективность работы системы организации труда персонала и нормирования труда на рабочих местах  |                              |
| 50 – 69 баллов   | «удовлетворительно» | ПК-4                    | ПК-4.1                           | <b>Знает на базовом уровне, с ошибками:</b><br>системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала;<br>структуру организации и вакантные должности (профессии, специальности).<br><b>Умеет на базовом уровне, с ошибками:</b><br>определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала;<br>пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами в области обеспечения персоналом | Базовый                      |
|                  |                     | ПК-5                    | ПК-5.2                           | <b>Знает на базовом уровне, с ошибками:</b><br>основы документооборота и документационного обеспечения; кадровую политику и стратегию организации<br><b>Умеет на базовом уровне, с ошибками:</b><br>анализировать эффективность работы системы организации труда персонала и нормирования труда на   |                              |

|                    |                       |      |        |   |                             |
|--------------------|-----------------------|------|--------|---|-----------------------------|
|                    |                       |      |        | рабочих местах  |                             |
| менее<br>50 баллов | «неудовлетворительно» | ПК-4 | ПК-4.1 | <p><b>Не знает на базовом уровне:</b><br/>системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала;<br/>структуру организации и вакантные должности (профессии, специальности).</p> <p><b>Не умеет на базовом уровне:</b><br/>определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала;<br/>пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами в области обеспечения персоналом</p> | Компетенции не сформированы |
|                    |                       | ПК-5 | ПК-5.2 | <p><b>Не знает на базовом уровне:</b><br/>основы документооборота и документационного обеспечения; кадровую политику и стратегию организации</p> <p><b>Не умеет на базовом уровне:</b><br/>анализировать эффективность работы системы организации труда персонала и нормирования труда на рабочих местах</p>  |                             |