

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Костина Лариса Николаевна  
Должность: заместитель директора  
Дата подписания: 23.12.2025 14:14:32  
Уникальный программный ключ:  
848621b05e7a2c59da67cc47a060a910fb948b62

*Приложение 4*  
к образовательной программе

## **ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ**

**для текущего контроля успеваемости и  
промежуточной аттестации обучающихся**

**ПО ДИСЦИПЛИНЕ**  
**Б1.В.01 Стратегическое управление персоналом**  
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.04.03 Управление персоналом  
(код, наименование направления подготовки/специальности)

Управление персоналом  
(наименование образовательной программы)

Магистр  
(квалификация)

Заочная форма обучения  
(форма обучения)

Год набора – 2024

Донецк

**Автор(ы)-составитель(и) ФОС:**

Стадник А.М., канд. наук по гос. управлению, доцент, заведующий кафедрой управления персоналом и экономики труда

**РАЗДЕЛ 1.**  
**ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**  
**по дисциплине (модулю) «Стратегическое управление персоналом»**

**1.1. Основные сведения о дисциплине (модулю)**

Таблица 1

**Характеристика дисциплины (модуля)**  
**(сведения соответствуют разделу РПД)**

Образовательная программа	магистратуры
Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Профиль	Управление персоналом организаций и государственной службы
Количество разделов учебной дисциплины	3
Дисциплина базовой / вариативной части образовательной программы	Вариативной части образовательной программы
Формы текущего контроля	устный опрос, тестовое задание, ситуационное задание, деловая игра, коллоквиум, доклад (сообщение), кейс-задача, контроль знаний по разделу
<i>Показатели</i>	Заочная форма обучения
Количество зачетных единиц (кредитов)	3
Семестр	2
<i>Общая трудоемкость (академ. часов)</i>	72
<i>Аудиторная контактная работа:</i>	10
Лекционные занятия	2
Семинарские занятия	4
<i>Самостоятельная работа</i>	58
<i>Контроль</i>	-
<i>Форма промежуточной аттестации</i>	Зачет

**1.2. Перечень компетенций с указанием этапов формирования в процессе освоения образовательной программы**

Таблица 2

Перечень компетенций и их элементов

Компетенция	Индикатор компетенции и его формулировка	Элементы индикатора компетенции	Индекс элемента
<i>ПКр-2. Способен разрабатывать системы стратегического и операционного управления персоналом организации</i>	<i>ПКр-2.1. Способен разрабатывать планы, проекты и программы по вопросам стратегического управления персоналом, контролирует их выполнение</i>	<b>Знать:</b>	
		<b>Уровень 1</b>	ПКр-2.1, 3-1
		основы проведения исследования по выявлению уровня социального благополучия населения	
		<b>Уровень 2</b>	ПКр-2.1, 3-2
		методы проведения исследования по выявлению уровня социального благополучия населения	
		<b>Уровень 3</b>	ПКр-2.1, 3-3
		подходы к проведению оценки результатов исследования по выявлению уровня социального благополучия населения	

Компетенция	Индикатор компетенции и его формулировка	Элементы индикатора компетенции	Индекс элемента
		<b>Уметь:</b>	
		<b>Уровень 1</b>	ПКр-2.1, У-1
		проводить исследования по выявлению уровня социального благополучия населения	
		<b>Уровень 2</b>	ПКр-2.1, У-2
		осуществлять сравнительный анализ различных методов исследования уровня социального благополучия населения	
		<b>Уровень 3</b>	ПКр-2.1, У-3
		выполнять оценку результатов исследования уровня социального благополучия населения	
		<b>Владеть:</b>	
		<b>Уровень 1</b>	ПКр-2.1, В-1
		навыками проведения исследования по выявлению уровня социального благополучия населения	
		<b>Уровень 2</b>	ПКр-2.1, В-2
		навыками сравнительного анализа различных методов исследования уровня социального благополучия населения	
		<b>Уровень 3</b>	ПКр-2.1, В-3
		навыками оценки результатов исследования уровня социального благополучия населения	
<i>ПКс-1. Способен разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации</i>	<i>ПКс-1.1. Понимает суть стратегического управления персоналом, формулирует перспективные цели, определяет способы их достижения</i>	<b>Знать:</b>	
		<b>Уровень 1</b>	ПКс-1.1, 3-1
		основы мотивации труда	
		<b>Уровень 2</b>	ПКс-1.1, 3-2
		механизмы социализации государственного управления	
		<b>Уровень 3</b>	ПКс-1.1, 3-3
		методики определения эффекта от внедрения механизмов социализации государственного управления на основе мониторинга комплексного показателя качества жизни населения	
		<b>Уметь:</b>	
		<b>Уровень 1</b>	ПКс-1.1, У-1
		разрабатывать системы мотивации труда	
		<b>Уровень 2</b>	ПКс-1.1, У-2
		внедрять механизмы социализации государственного управления	
		<b>Уровень 3</b>	ПКс-1.1, У-3
		определять эффективность внедрения механизмов социализации государственного управления на основе мониторинга комплексного показателя качества жизни населения	

Компетенция	Индикатор компетенции и его формулировка	Элементы индикатора компетенции	Индекс элемента
		<b>Владеть:</b>	
		<b>Уровень 1</b>	ПКс-1.1, В-1
		навыками разработки систем мотивации труда	
		<b>Уровень 2</b>	ПКс-1.1, В-2
		навыками внедрения механизмов социализации государственного управления	
		<b>Уровень 3</b>	ПКс-1.1, В-3
		методиками определения эффективности внедрения механизмов социализации государственного управления на основе мониторинга комплексного показателя качества жизни населения	
	<i>ПКс-1.2. Анализирует эффективность реализуемой кадровой политики и кадровой стратегии, разрабатывает корректирующие мероприятия, изучает прогрессивный отечественный и зарубежный опыт</i>	<b>Знать:</b>	
		<b>Уровень 1</b>	ПКс-1.2, 3-1
		основы менеджмента качества	
		<b>Уровень 2</b>	ПКс-1.2, 3-2
		требования стандартов качества к разработке и ведению процедур регулирования трудовых отношений	
		<b>Уровень 3</b>	ПКс-1.3, 3-3
		требования стандартов качества к разработке и ведению процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации	
		<b>Уметь:</b>	
		<b>Уровень 1</b>	ПКс-1.2, У- 1
		использовать стандарты менеджмента качества	
		<b>Уровень 2</b>	ПКс-1.2, У-2
		применять стандарты менеджмента качества при разработке и внедрении процедур регулирования трудовых отношений	
		<b>Уровень 3</b>	ПКс-1.2, У-3
		применять стандарты менеджмента качества при разработке и внедрении процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации	
		<b>Владеть:</b>	
		<b>Уровень 1</b>	ПКс-1.2, В- 1
		навыками использования стандартов менеджмента качества	
		<b>Уровень 2</b>	ПКс-1.2, В- 2
		применять стандарты менеджмента качества при разработке и внедрении процедур регулирования трудовых отношений	
		<b>Уровень 3</b>	ПКс-1.2, В- 3

Компетенция	Индикатор компетенции и его формулировка	Элементы индикатора компетенции	Индекс элемента
		применять стандарты менеджмента качества при разработке и внедрении процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации	

Таблица 3

Этапы формирования компетенций в процессе освоения основной образовательной программы

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Номер семестра	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
<b>Раздел 1. Сущность и законы менеджмента. Процесс управления организацией</b>				
1.	Тема 1.1. Менеджмент: сущность, функции, этапы развития	1	УК-3.1, УК-2.3	Устный опрос, доклады, сообщения
2.	Тема 1.2. Внешние факторы, изменяющие менеджмент	1	УК-3.1, УК-2.3	Устный опрос, доклады, сообщения
3.	Тема 1.3. Коммуникации и обратная связь	1	УК-3.1, УК-2.3	Устный опрос, доклады, сообщения Тестовые задания по разделу 1
<b>Раздел 2. Процесс управления: функции управления, связующие процессы управления</b>				
4.	Тема 2.1 Планирование, мотивация и контроль	1	УК-3.1, УК-2.3	Устный опрос, доклады, сообщения
5.	Тема 2.2. Организационные структуры управления	1	УК-3.1, УК-2.3	Устный опрос, доклады, сообщения
№ п/п	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Номер семестра	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства

6.	Тема 2.3. Инструменты стратегического анализа	1	УК-3.1, УК-2.3	Устный опрос, доклады, сообщения Тестовые задания по разделу 2
----	---	---	----------------	---

### **Раздел 3. Эффективность менеджмента**

7.	Тема 3.1. Руководитель в системе управления. Лидерство	1	УК-3.1, УК-2.3	Устный опрос, доклады, сообщения
8.	Тема 3.2. Человеческий и организационный потенциал	1	УК-3.1, УК-2.3	Устный опрос, доклады, сообщения
9.	Тема 3.3. Управление организационной культурой. Организация осознанного развития	1	УК-3.1, УК-2.3	Устный опрос, доклады, сообщения
10.	Тема 3.4. Управление знаниями	1	УК-3.1, УК-2.3	Устный опрос, доклады, сообщения Тестовые задания по разделу 3

## **РАЗДЕЛ 2.**

### **ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

#### **«Стратегическое управление персоналом»**

Текущий контроль знаний используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной работой) обучающихся.

В условиях балльно-рейтинговой системы контроля результаты текущего оценивания обучающегося используются как показатель его текущего рейтинга. Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра, в ходе повседневной учебной работы по индивидуальной инициативе преподавателя. Данный вид контроля стимулирует у обучающегося стремление к систематической самостоятельной работе по изучению дисциплины (модуля).

Таблица 2.1.

Распределение баллов по видам учебной деятельности (балльно-рейтинговая система)

Наименование Раздела/Темы	Вид задания				
	С3			Всего за тему	КЗР
	ЛЗ	УО	Д		
P.1.T.1.1	1	3	3	7	7
P.1.T.1.2	1	3	3	7	
P.1.T.1.3	1	3	3	7	
P.2.T.2.1	1	3	3	7	
P.2.T.2.2	1	3	3	7	
P.2.T.2.3	1	3	3	7	
P.3.T.3.1	1	3	3	7	
P.1.T.3.2	1	3	3	7	
P.3.T.3.3	1	3	3	7	
P.3.T.3.4	1	3	3	7	
<b>Итого: 100б</b>	<b>10</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>70</b>	<b>21</b>
					<b>9</b>

ЛЗ – лекционное занятие;

УО – устный опрос;

УД-участие в дискуссии при осуждении дискуссионных вопросов

ТЗ – тестовое задание;

ПЗ – практическое занятие;

С3 – семинарское занятие;

КЗР – контроль знаний по Разделу;

Р – реферат.

СР – самостоятельная работа обучающегося

ИЗ – индивидуальное задание

КС\*,К\*, Д\*- круглый стол, коллоквиум, доклады

## 2.1. Рекомендации по оцениванию устных ответов обучающихся

С целью контроля усвоения пройденного материала и определения уровня подготовленности обучающихся к изучению новой темы в начале каждого семинарского/практического занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по выполненным заданиям предыдущей темы.

Критерии оценки.

**Оценка «отлично»** ставится, если обучающийся:

- 1) полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса;
- 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры;
- 3) излагает материал последовательно и правильно, с соблюдением исторической и хронологической последовательности;

**Оценка «хорошо»** – ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает одна-две ошибки, которые сам же исправляет.

**Оценка «удовлетворительно»** – ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но:

- 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;
- 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;
- 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

### ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

<i>Контролируемые разделы (темы) дисциплины (модуля)</i>	<i>Вопросы для подготовки к индивидуальному/ фронтальному устному/ письменному опросу по темам дисциплины (модуля)</i>
РАЗДЕЛ 1. СУЩНОСТЬ И ЗАКОНЫ МЕНЕДЖМЕНТА. ПРОЦЕСС УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ	
Тема 1.1. Менеджмент: сущность, функции, этапы развития	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 В чем заключается сущность и роль менеджмента в современных условиях?</li> <li>2 Охарактеризовать управляющую и управляемую подсистем?</li> <li>3 Что является субъектом и объектом управления?</li> <li>4 Как соотносятся понятия менеджмент и управление?</li> <li>5 В чем заключается специфика менеджмента как науки и практики управления?</li> <li>6 Менеджмент: наука или искусство, привести примеры дискуссионных компромиссов.</li> <li>7. В чем отличительные особенности управленческих революций?</li> </ol>
Тема 1.2. Внешние факторы, изменяющие менеджмент	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Расскажите о классификация секторов общественного производства по Фишеру – Кларку.</li> <li>2. Какие человеческие качества создают конкурентные преимущества в большей и меньшей степени? Объясните свой ответ.</li> <li>3. Как изменяется менеджмент?</li> <li>4. Каковы причины постиндустриальных тенденций развития?</li> <li>5. Где и кем создается стоимость?</li> <li>6. Что такое современное производство? Каковы современные факторы производства?</li> <li>7. Каковы отличия традиционного и нового менеджмента?</li> <li>8. Оцените плюсы и минусы глобализация (с точки зрения экономического аспекта)?</li> <li>9. Каковы современные факторы глобализации?</li> <li>10. Какова суть Agile?</li> </ol>
Тема 1.3. Коммуникации и обратная связь	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. В чем состоит значение коммуникации?</li> <li>2. Из каких элементов состоит процесс коммуникации? Охарактеризуйте их.</li> <li>3. Объясните особенность восприятия информации.</li> <li>4. Назовите виды коммуникации? Охарактеризуйте их.</li> </ol>

	<p>5. В чем разница между управленческой информацией и коммуникацией?</p> <p>6. Сформулируйте основные требования, предъявляемые к управленческим решениям</p> <p>7. Назовите основные этапы процесса принятия управленческого решения.</p> <p>8. Какие решения принимаются менеджерами разных уровней в организации?</p>
<b>РАЗДЕЛ 2. ПРОЦЕСС УПРАВЛЕНИЯ: ФУНКЦИИ УПРАВЛЕНИЯ, СВЯЗУЮЩИЕ ПРОЦЕССЫ УПРАВЛЕНИЯ</b>	
Тема 2.1 Планирование, мотивация и контроль	<p>1. В чем сущность процессного подхода к менеджменту?</p> <p>2. Объясните взаимосвязь функций управления.</p> <p>3. Какова роль планирования в управлении?</p> <p>4. Какова роль прогнозирования в управлении?</p> <p>5. Какова суть мотивации как функции управления?</p> <p>6. Какова роль функции контроля управления?</p> <p>7. Почему реализацию функций управления необходимо рассматривать как циклический процесс?</p> <p>8. Какое значение в процессе управления имеет такая функция как координация?</p> <p>9. В чем различия между системным и ситуационным подходами к реализации функций менеджмента?</p> <p>10. Каково содержание мотивации работников к труду?</p> <p>11. Какова структура мотива (назовите элементы и охарактеризуйте их)?</p> <p>12. На каких понятиях строятся теории мотивации?</p> <p>13. В чем сущность теории мотивации Абрахама Маслоу?</p> <p>14. Какие потребности присущи людям в соответствии с теорией мотивации Дэвида Мак-Клелланда?</p> <p>15. Какие группы факторов оказывают влияние на работу в соответствии с теорией мотивации Фредерика Герцберга?</p> <p>16. Какую роль в мотивации играет вознаграждение?</p> <p>17. Что собой представляет управленческий контроль?</p> <p>18. В каких формах можно осуществлять контроль в организациях? Какие задачи контроль помогает решить?</p> <p>19. Каких принципов необходимо придерживаться для создания эффективной системы контроля?</p>

<p>Тема Организационные управления</p>	<p>2.2. структуры</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Как понимать словосочетание «организационная структура»?</li> <li>2. Что представляет собой скалярный принцип построения структуры?</li> <li>3. По каким признакам различаются структуры?</li> <li>4. Какие примеры Вы можете привести для иллюстрации целесообразности выбора той или иной структуры?</li> <li>5. В чем Вы видите ограничение действенности отдельных структур?</li> <li>6. Каковы тенденции современного менеджмента в отношении выбора оптимальных организационных структур?</li> <li>7. Приведите пример сетевой организационной структуры?</li> <li>8. Каковы недостатки линейных (дивизиональных) структур?</li> </ol>
<p>Тема 2.3. Инструменты стратегического анализа</p>		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Что такое стратегический анализ?</li> <li>2. Что такое SWOT-анализ?</li> <li>3. Каковы объекты стратегического анализа?</li> <li>4. Что такое PEST-анализ и какова технология его проведения? Каковы результаты STEP-анализа?</li> <li>5. Что относится к факторам внешней макросреды в STEP-анализе организации?</li> <li>6. Как определить факторы, влияющие на результаты деятельности компании в перспективе 3-5 лет?</li> <li>7. Каковы задачи SWOT-анализа? Каковы результаты SWOT-анализа?</li> </ol>

### Раздел 3. Эффективность менеджмента

<p>Тема 3.1. Руководитель в системе управления. Лидерство</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. В чем различие между управлением и лидерством?</li> <li>2. Как соотносятся между собой власть, влияние и лидерство?</li> <li>3. В чем особенность одномерных стилей руководства?</li> <li>4. Объясните сущность теории «Х» и теории «У» Дугласа Макгрегора.</li> <li>5. Какие стили руководства выделил Фред Фидлер?</li> <li>6. Какую модель предложили Р. Хаус и Т. Митчелл?</li> <li>7. В чем суть ситуационной теории Херсли и Бланшарда?</li> <li>8. Существует ли на Ваш взгляд универсальный стиль руководства, подходящий для любых ситуаций, возникающих в организации?</li> <li>9. Выявите сходства и различия в стилях и методах управления</li> <li>10. Сравните различные стили управления в рамках управленческой решетки ГРИД</li> </ol>
---	---

<p>Тема 3.2. Человеческий и организационный потенциал</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Каковы факторы формирования успешной команды?</li> <li>2. Какими ключевыми компетенциями должен обладать современный работник?</li> <li>3. Какими путями можно развить собственный человеческий потенциал?</li> <li>4. Каким образом можно оценивать индивидуальный и коллективный человеческий потенциал?</li> <li>5. Каким образом можно анализировать человеческий потенциал организации?</li> <li>6. Каким образом можно определять ключевые факторы успеха?</li> </ol>
<p>Тема 3.3. Управление организационной культурой. Организация осознанного развития</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Назовите составляющие организационной культуры.</li> <li>2. Как, по-вашему, культура оказывает влияние на поведение людей в организации?</li> <li>3. Какие существуют способы повышения культуры в организации?</li> <li>4. В какой степени отношение к клиентам характеризует культуру организации?</li> <li>5. Какие параметры организационной культуры являются залогом эффективности изменений?</li> <li>6. В чем заключается концепция концепция Lifelong Learning?</li> <li>7. Как формируется корпоративная социальная ответственность в эффективной организации?</li> <li>8. Как оценивать организацию по модели Хофтеде?</li> <li>9. Как лучше развить навыки совместных обсуждений в компании?</li> <li>10. Приведите пример организаций осознанного развития.</li> </ol>
<p>Тема 3.4. Управление знаниями</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Что такое знания?</li> <li>2. В какой мере знания присутствуют в объектах и продуктах?</li> <li>3. Приведите пример неявных индивидуальных знаний.</li> <li>4. Приведите пример коллективного знания.</li> <li>5. Как осуществляется управление знаниями в компаниях Джека Ма?</li> <li>6. Какие существуют технологии управления знаниями?</li> <li>7. Что такое интеллектуальный капитал?</li> <li>8. Как проводится оценка интеллектуального капитала?</li> <li>9. Как развивать и тренировать ментальные навыки?</li> <li>10. Как используются социальные сети в менеджменте?</li> </ol>

## **2.2 Рекомендации по оцениванию результатов тестовых заданий обучающихся**

В завершении изучения каждого раздела дисциплины (модуля) может проводиться тестирование (контроль знаний по разделу, рубежный контроль).

*Критерии оценивания.* Уровень выполнения текущих тестовых заданий оценивается в баллах. Максимальное количество баллов по тестовым заданиям определяется преподавателям и представлено в таблице 2.1.

Тестовые задания представлены в виде оценочных средств и в полном объеме представлены в банке тестовых заданий в электронном виде. В фонде оценочных средств представлены типовые тестовые задания, разработанные для изучения дисциплины «Современный менеджмент».

Оценка соответствует следующей шкале:

<b>Баллы</b>	<b>% правильных ответов</b>	<b>Оценка (государственная)</b>
5	75-100	Отлично
4	51-75	Хорошо
3	25-50	Удовлетворительно
2	менее 25	Неудовлетворительно

## **ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ**

### **РАЗДЕЛ 1. СУЩНОСТЬ И ЗАКОНЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕСОНАЛОМ**

#### **1. Менеджмент — это:**

- А. деятельность, направленная на координаирование действий персонала организации;
- Б. это процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для того, чтобы сформулировать и достичь целей организации;
- В. деятельность, направленная на рациональное использование ресурсов организации; Г. высший уровень управления.

#### **2. Количество принципов в системе принципов Анри Файоля:**

- А. 8.
- Б. 10.
- В. 14.
- Г. 18.

#### **3. Как наиболее полно и глубоко определяется понятие управления?**

- А. Передача информации на нижестоящий уровень.
- Б. Организационная деятельность руководителя по отношению к аппарату его помощников.
- В. Разработка управленческих решений и их реализация в практической деятельности. Г. Полномочия на принятие решений и выдачу распоряжений.

#### **4. Agile — это:**

- А. Набор методов и практик для гибкого управления проектами, с целью ускорения создания готовых продуктов и минимизации рисков за счет итерационного выполнения, интерактивного взаимодействия членов команды и быстрой реакцией на изменения
- Б. Деятельность, направленная на координаирование действий персонала организации В.
- Возможность влиять на поведение других, оказывая на них влияние
- Г. Процесс управления

### **РАЗДЕЛ 2. ПРОЦЕСС УПРАВЛЕНИЯ: ФУНКЦИИ УПРАВЛЕНИЯ, СВЯЗЫВАЮЩИЕ ПРОЦЕССЫ УПРАВЛЕНИЯ.**

**1. ... взаимосвязь функций планирования, организации, мотивации и контроля, которые объединены связующими процессами коммуникации и принятия решений.**

- А. Процесс управления.
- Б. Информационный процесс. В.
- Создание инфраструктуры. Г.
- Кооперирование.

**2. При исполнении функции организации руководитель должен (выберите правильные утверждения):**

- А. проверить соответствие существующей организационной структуры управления новым целям;
- Б. установить показатели контроля деятельности подчиненных; В.
- выбрать средства стимулирования подчиненных;
- Г. все варианты верны.

**3. Что нельзя делегировать в процессе управления:**

- А. функции.
- Б. полномочия;
- В. обязанности;
- Г. ответственность;

**4. Что не является функцией менеджмента?**

- А. Планирование
- Б. Организация В.
- Контроль
- Г. Коммуникация

### **РАЗДЕЛ 3. ЭФФЕКТИВНОСТЬ МЕНЕДЖМЕНТА**

**1. Руководство – это...**

- А. Способность на формальной основе оказывать влияние на отдельных лиц и на группы, побуждая их работать для достижения целей организации.
- Б. Такое поведение индивида, которое вносит изменения в поведение, отношения и ощущения другого индивида.
- В. Процесс, с помощью которого одно лицо оказывает влияние на членов всей группы. Г.
- Возможность влиять на поведение других.

**2. Конфликтная ситуация – это...**

- А. Противоречивые позиции сторон по какому-либо поводу, стремление к противоположным целям, использование различных средств по их достижению, несовпадение интересов и желаний.
- Б. Активизация деятельности одной из сторон, которая ущемляет (пусть даже неумышленно) интересы другой стороны.
- В. Чрезмерное психологическое или физиологическое напряжение индивида.
- Г. То, на что претендует каждая из конфликтующих сторон, что вызывает их противодействие, предмет их спора, получение чего одним из участников, полностью или частично, лишает другую сторону возможности добиться своих целей.

**3. Содержание демократического стиля руководства:**

- А. Сосредоточение всей власти и ответственности у руководителя, его приоритет в установлении целей и выборе средств.

- Б. Коммуникация осуществляется активно и одновременно в двух встречных направлениях по вертикали.
- В. Снятие руководителем с себя ответственности и отречение от власти в пользу группы или организации, предоставление возможности полного самоуправления в желаемом для группы режиме.
- Г. Коммуникационные потоки идут преимущественно сверху вниз.

#### 4. Управление конфликтами – это...

- А. Ежедневное ужесточение правил поведения.
- Б. Исключение конфликтов из сферы деятельности менеджера.
- В. Оставление любых конфликтных ситуаций без реагирования.
- Г. Целенаправленное воздействие по устранению (минимизации) причин, породивших конфликт, коррекция поведения участников конфликта.

#### 2.3. Рекомендации по оцениванию результатов ситуационных заданий

Максимальное количество баллов	Правильность (ошибочность) решения
2	Полные верные ответы. В логичном рассуждении при ответах нет ошибок, задание полностью выполнено. Получены правильные ответы, ясно прописанные во всех строках заданий и таблиц
1,5	Верные ответы, но имеются небольшие неточности, в целом не влияющие на последовательность событий, такие как небольшие пропуски, не связанные с основным содержанием изложения. Задание оформлено не вполне аккуратно, но это не мешает пониманию вопроса
1	Ответы в целом верные. В работе присутствуют несущественная хронологическая или историческая ошибки, механическая ошибка или описка, несколько искажившие логическую последовательность ответа
0,5	Допущены более трех ошибок в логическом рассуждении, последовательности событий и установлении дат. При объяснении исторических событий и явлений указаны не все существенные факты
0*	Ответы неверные или отсутствуют

\* 0 в журнал не ставится

### СИТУАЦИОННЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

#### *Задание № 1. «Социальные стратегии в системе управления персоналом».*

**Описание ситуации.** Руководство крупной добывающей компании принимает решение о создании кодекса корпоративной этики. Цели создания кодекса корпоративной этики:

- повышение репутации компании. Компания находится на этапе интеграции в бизнес-сообщество. Необходимо предоставить инвестору документы корпоративного гражданства. Принятие кодекса способствует увеличению инвестиционной привлекательности компании. При этом документ должен быть реально работающим инструментом, т.к. формальное принятие кодекса подчеркнёт его несоответствие реальности и снизит доверие к другим документам.

- повышение эффективности управления. В компании существует возможность нарушений, имеющих этическую составляющую (например, дискриминация, «откаты», хищения) и

приносящих значительные убытки. Многие из этих нарушений трудно выявить, поэтому административные меры по их предотвращению не являются достаточно эффективными. Необходимо повышение дисциплины с помощью этических инструментов.

Необходимо разработать кодекс корпоративной этики, отвечающий всем предъявляемым к документам такого уровня требованиям, и, кроме того, сделать его действительно работающим. Для этого кодекс должен быть принят всеми сотрудниками компаний, стать интегрирующим документом, поводом для корпоративной гордости.

### **Контрольные вопросы.**

1. Как инструмент управления кодекс должен регулировать поведение сотрудников на рабочем месте?
2. Как инструмент развития корпоративной культуры должен четко обозначать основные цели и ценности и усиливать корпоративную идентичность всех предприятий компаний?
3. Как инструмент повышения инвестиционной привлекательности должен среди прочих предъявляться инвесторам?

### **2.4. Рекомендации по оцениванию результатов деловой (ролевой) игры**

Максимальное количество баллов	Критерии
2	выставляется обучающемуся (индивидуально или как участнику группы), если содержание его деятельности полностью соответствует теме, концепции, содержанию игры и принятой роли; четко организована работа по сюжету игры, присутствует вариативность в разрешении игровой ситуации, комментарии по ходу игры основываются на понятийном аппарате предметной области и иллюстрируют основные закономерности изучаемой дисциплины и ее прикладной аспект
1,5	выставляется обучающемуся (индивидуально или как сотруднику группы), если содержание его деятельности в основном соответствует теме, концепции, содержанию игры и принятой роли; игровой сюжет находит развитие, комментарии по ходу игры включают понятийный аппарат предметной области и отражают в основном понимание прикладного аспекта изучаемой дисциплины
1	выставляется обучающемуся (индивидуально или как сотруднику группы), если содержание его деятельности в целом соответствует теме, концепции, содержанию игры и принятой роли; игровой сюжет не детализируется, комментарии по ходу игры в небольшой степени опираются на понятийный аппарат предметной области, прикладной аспект изучаемой дисциплины представлен фрагментарно
0,5	выставляется обучающемуся (индивидуально или как сотруднику группы), если содержание его деятельности лишь частично соответствует теме, концепции, содержанию игры и принятой роли; игровой сюжет не развивается, комментарии по ходу игры отсутствуют, обучающийся не демонстрирует понимания прикладного аспекта изучаемой дисциплины

## ДЕЛОВАЯ (РОЛЕВАЯ) ИГРА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

### *Деловая игра № 1 «Социально-экономическая среда персонала организации».*

#### **«Внедрение системы социального развития персонала на предприятии»**

1. Тема (проблема) – необходимость внедрения современной эффективной системы социального развития персонала.

2. Концепция игры – обоснование и обсуждение требований к современной системе социального развития персонала.

3. Роли: директор предприятия, руководитель профсоюзной организации, представитель трудового коллектива, руководитель кадровой службы предприятия, линейный руководитель.

4. Ожидаемый результат – рекомендации и пожелания к внедрению системы социального развития персонала.

#### ***Методика проведения***

1. Участникам представляется для обсуждения базовый проект системы социального развития персонала.

2. Распределяются роли между участниками: директор предприятия, руководитель профсоюзной организации, представитель трудового коллектива, руководитель кадровой службы предприятия, линейный руководитель.

5. Устанавливаются требования, которым, по мнению участников, должна удовлетворять система социального развития персонала.

6. Преподаватель подводит итоги игры и ставит оценки участникам за работу.

### **2.5. Рекомендации по оцениванию результатов кейс-задачи**

Максимальное количество баллов	Критерии
1	Кейс решен правильно, дано развернутое пояснение и обоснование сделанного заключения. Обучающийся демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией. При разборе предложенной ситуации проявляет творческие способности, знание дополнительной литературы. Демонстрирует хорошие аналитические способности, способен при обосновании своего мнения свободно проводить аналогии между темами изучаемой дисциплины и смежных дисциплин.
0,75	Кейс решен правильно, дано пояснение и обоснование сделанного заключения. Обучающийся демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией. Демонстрирует хорошие аналитические способности, однако допускает некоторые неточности при оперировании научной терминологией.
0,5	Кейс решен правильно, пояснение и обоснование сделанного заключения было дано при активной помощи преподавателя. Имеет ограниченные теоретические знания, допускает существенные ошибки при установлении логических взаимосвязей, допускает ошибки при использовании научной терминологии.
0,25	Кейс не решен или решен неправильно, обсуждение и помощь преподавателя не привели к правильному заключению. Обнаруживает неспособность к построению самостоятельных заключений. Имеет слабые теоретические знания, не использует научную терминологию.

## КЕЙС-ЗАДАЧА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

### *Кейс-задача № 1 «Управление социальным развитием персонала».*

**Описание задания.** Предлагается сделать выбор оптимальной технологии и последовательности этапов оздоровления социально-психологического климата в коллективе.

#### **Контрольные вопросы:**

1. Целесообразно ли привлечение специалиста по управлению конфликтами?

2. Помогут ли в оздоровлении социально-психологического климата такие мероприятия, как коллективные выезды на природу?

**Кейс:** на преуспевающем в производстве и реализации продукции предприятии за относительно непродолжительное время (несколько месяцев) произошли существенные изменения в составе работников из-за двукратного увеличения численности персонала, перехода на пенсию многих ветеранов труда и прихода на предприятие молодых людей – выпускников вузов и технических лицеев. Это вызвало сбои в социальных связях и функциональном взаимодействии, напряжённость в отношениях между старыми и новыми кадрами, отступления от сложившихся прежде традиций и ритуалов, стали возникать межличностные и межгрупповые конфликты, ослабляющие деловой настрой и сплочённость работников.

## 2.6. Рекомендации по оцениванию вопросов для коллоквиума, собеседования

Максимальное количество баллов	Критерии
1	Выставляется обучающемуся, если он определяет рассматриваемые понятия раздела или темы учебной дисциплины четко и полно, приводя соответствующие примеры.
0,75	Выставляется обучающемуся, если он допускает отдельные погрешности в ответе, но в целом демонстрирует знание и владение содержанием раздела (темы) учебной дисциплины
0,5	Выставляется обучающемуся, если он обнаруживает пробелы в знаниях материала раздела или темы учебной дисциплины
0*	Выставляется обучающемуся, если он обнаруживает существенные пробелы в знаниях основных положений раздела или темы учебной дисциплины, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи*

\* 0 в журнал не ставится

## ВОПРОСЫ ДЛЯ КОЛЛОКВИУМА, СОБЕСЕДОВАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

**Вопросы к коллоквиуму по теме 2.2 «Влияние на организацию и личность работника социальной политики государства»:**

1. Социально-экономические механизмы управления спросом рабочей силы.
2. Содействие трудоустройству различных категорий временно незанятого населения.
3. Удовлетворение потребностей экономически активного населения в оплачиваемой работе.
4. Расширение масштабов эффективной занятости.
5. Повышение качества рабочей силы.
6. Минимизация уровня безработицы, предупреждение длительной безработицы.
7. Обеспечение материальной поддержки безработных граждан.
8. Приоритетность активных мер содействия занятости.
9. Политика занятости с учетом интересов конкретных региональных отраслевых и социально-демографических групп работников.
10. Реализация сбалансированных мер социальной поддержки безработных.

**Вопросы к коллоквиуму по теме 2.3. «Социальные стратегии в системе управления персоналом»:**

1. Управление социальными процессами организации.
2. Общественные, политические, экономические условия региона, влияющие на социальное развитие организаций.
3. Стратегический план социального развития организации.

4. Социальный паспорт организации.
5. Жилищная программа организации.
6. Программа «Здоровье» организации.
7. Социальная корпоративная деятельность организации.
8. Уровень социального развития организации.
9. Служба социального развития организаций: функции, цели и задачи
10. Эффективность мероприятий стратегического плана социального развития организаций.

***Вопросы к коллоквиуму по теме 2.4. «Влияние социальных факторов на поведение работника на рынке труда и в организации»:***

1. Согласование интересов работодателей и работников.
2. Участие государства в решении проблем рынка труда.
3. Частный сектор как крупный потребитель рабочей силы.
4. Современный рынок труда и его требования к профессионализму со стороны работодателей.
5. Основные потребители рабочей силы.
6. Условия, влияющие на выбор профессии.
7. Типичные ошибки при выборе будущей профессии.
8. Управление выбором профессии.
9. Непригодность человека к определённому труду.
10. Самомаркетинг - это комплекс действий, связанных с собственным продвижением на рынке труда.

**2.7. Рекомендации по оцениванию дискуссионных вопросов**

Максимальное количество баллов □	Критерии□
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- полное раскрытие темы;</li> <li>- указание точных названий обсуждаемых явлений, знание современного состояния проблемы;</li> <li>- правильная формулировка понятий и категорий;</li> <li>- самостоятельность ответа, умение вводить и использовать классификации и квалификации, анализировать и делать собственные выводы по рассматриваемой теме;</li> <li>- использование материалов современной отечественной и зарубежной литературы и иных материалов и др.</li> </ul>
0,7	<ul style="list-style-type: none"> <li>- недостаточно полное раскрытие темы;</li> <li>- несущественные ошибки в определении понятий, категорий и т.п., кардинально не меняющих суть изложения;</li> <li>- репродуктивность ответа: отсутствие самостоятельного анализа и оценочных суждений;</li> <li>- недостаточное использование материалов современной отечественной и зарубежной литературы и иных материалов и др.</li> </ul>
0,5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- отражение лишь общего направления темы;</li> <li>- наличие достаточного количества несущественных или одной-двух существенных ошибок в определении понятий и категорий и т.п.;</li> <li>- неспособность осветить современное состояние проблемы</li> </ul>
0*	<ul style="list-style-type: none"> <li>- содержание темы не раскрыто;</li> <li>- большое количество существенных ошибок;</li> <li>- отсутствие умений и навыков, обозначенных выше в качестве критерии выставления положительных оценок др.</li> </ul>

\* 0 в журнал не ставится

## **ТЕМЫ ДЛЯ ДИСКУССИЙ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ**

1. Высокая рентабельность и устойчивость работы организации – главные факторы положительных изменений ее социальной подсистемы.
  2. Социальное прогнозирование как элемент управления и основа социального планирования.
  3. Методы социального прогнозирования.
  4. Концепция, стратегия и тактика управления социальными процессами в организации.
  5. Планирование социального развития как основной инструмент управления социальными изменениями в организации.
  6. Основные разделы плана социального развития. Подходы и методы составления плана социального развития.
  7. Анализ и диагностика состояния социальной подсистемы организации.
  8. Социальное страхование работников: отечественная практика и зарубежный опыт.
  9. Свободное время и возможности развития потенциала работников организации.
  10. Социальные гарантии занятости и методы ее обеспечения.
  11. Трудовой коллектив как форма социальной организации.
  12. Социальные процессы в трудовых коллективах и проблемы их развития.
  13. Производственная демократия: проблемы и перспективы.
  14. Оплата труда как фактор сплочённости трудового коллектива в организации.
- Роль профсоюзов в социальном развитии организаций

### **2.8. Рекомендации по оцениванию докладов (сообщений)**

Максимальное количество баллов	Критерии
2	Выставляется обучающемуся если он выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив проблему содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно правового характера. Обучающийся знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графическая работа оформлена правильно.
1	Выставляется обучающемуся если работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены отдельные ошибки в оформлении работы.
0,7	Выставляется обучающемуся если в работе студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в содержании проблемы, оформлении работы.
0,5	Выставляется обучающемуся если работа представляет собой

Максимальное количество баллов	Критерии <input type="checkbox"/>
	пересказанный или полностью заимствованный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

## **ТЕМЫ ДОКЛАДОВ (СООБЩЕНИЙ) ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ**

### **РАЗДЕЛ 1. СУЩНОСТЬ И ЗАКОНЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

#### **Тема 1.1. Менеджмент: сущность, функции, этапы развития**

1. Теоретики и практики менеджмента.
2. Задачи, функции и методы работы менеджера.
3. Принципы и методы управления.
4. Идеальный менеджер.
5. Великие менеджеры 20-го столетия (на конкретном примере).
6. Проблемы развития менеджмента в России.
7. Российский менеджмент и национальная культура.

#### **Тема 1.2. Внешние факторы, изменяющие менеджмент**

1. Первичный, вторичный и третичный секторы производства.
2. Модель Фишера-Кларка. Постиндустриальные тенденции развития производства и их проявления на макро и микроуровне.
3. Глобализация, цифровая экономика и их влияние на менеджмент.
4. Среда VUCA и современные тенденции развития менеджмента.
5. Гибкость как императив современного менеджмента.
6. Необходимость Agile революции.

### **РАЗДЕЛ 2. ПРОЦЕСС УПРАВЛЕНИЯ: ФУНКЦИИ УПРАВЛЕНИЯ, СВЯЗЫВАЮЩИЕ ПРОЦЕССЫ УПРАВЛЕНИЯ.**

#### **Тема 2.1. Планирование, мотивация и контроль**

1. Функции процесса управления.
2. Планирование как функция управления.
3. Мотивация как функция управления.
4. Контроль как функция управления.
5. Взаимосвязь функций планирования и контроля в организации.
6. Сравнительный анализ зарубежных и отечественных теорий мотивации.
7. Содержательные теории мотивации (достиоинства и недостатки)
8. Процессуальные теории мотивации (достиоинства и недостатки)
9. Материальное стимулирование как один из методов мотивации трудовой деятельности.
10. Формирование эффективной системы мотивации персонала современной организации.

#### **Тема 2.2. Организационные структуры управления**

1. Организационные структуры управления: сущность и значение.
2. Виды организационных структур управления.
3. Организационные формы бизнеса: эволюция и тенденции развития.
4. Современные организационные структуры управления.

5. Полномочия и ответственность.
6. Иерархия и горизонтальные связи.

### **Тема 2.3. Инструменты стратегического анализа**

1. Стратегический анализ в управленческой деятельности и его значение.
2. Область применения стратегического анализа.
3. PEST- и SWOT-анализ как инструменты стратегического анализа внутренней и внешней среды организации.
4. Факторы внешней среды в PEST-анализе. Технология проведения PEST-анализа.
5. Результаты стратегического анализа внешней среды организации. Факторы среды, рассматриваемые в SWOT-анализе.
6. Технология и результаты проведения SWOT- анализа.

## **РАЗДЕЛ 3. ЭФФЕКТИВНОСТЬ МЕНЕДЖМЕНТА**

### **Тема 3.1. Руководитель в системе управления. Лидерство**

1. Проблемы лидерства и власти в организациях.
2. Формы власти и стили руководства.
3. Обзор теорий лидерства.
4. Лидерство в менеджменте: стиль, ситуация и эффективность.
5. Личность в системе управления, на примере конкретного руководителя.

### **Тема 3.2. Человеческий и организационный потенциал**

Индивидуальный и коллективный человеческий потенциал.

1. Пути развития человеческого потенциала.
2. Модели мотивации.
3. Требования и подходы к материальному и моральному стимулированию.
4. Сущность команды. Факторы формирования успешной команды.
5. Ключевые компетенции современного работника: коммуникативные навыки, эмоциональный интеллект, навыки командной работы, обучаемость, приверженность и лояльность.
6. Развитие когнитивных, функциональных, психологических, этических компетенций.

### **Тема 3.3. Управление организационной культурой. Организация осознанного развития**

1. Этические аспекты менеджмента.
2. Этика и современное управление.
3. Уровни социальной ответственности организации.
4. Этика бизнеса на международном уровне.
5. История становления понятия организационной культуры.
6. Функции организационной культуры.
7. Модели и методы диагностики организационной культуры.
8. Организационный потенциал фирмы и культура.
9. Управление организационной культурой.
10. Организационная культура и организационные изменения.

### **Тема 3.4. Управление знаниями**

1. Явные и неявные, индивидуальные и коллективные знания.
2. Направления развития управления знаниями.
3. Информационные системы управления: ERP, CRM, BI.
4. Системы внутрифирменной коммуникации.
5. Использование социальных сетей в менеджменте.

## ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ

### РАЗДЕЛ 1. СУЩНОСТЬ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

1. Теоретики и практики менеджмента.
2. Задачи, функции и методы работы менеджера.
3. Принципы и методы управления.
4. Идеальный менеджер.
5. Великие менеджеры 20-го столетия (на конкретном примере).
6. Проблемы развития менеджмента в России.
7. Российский менеджмент и национальная культура.
8. Влияние внешней среды на организацию.
9. Системный подход при изучении организаций.
10. Виды организационных структур.
11. Особенности менеджмента в крупных организациях.
12. История развития организаций (на конкретном примере).
13. Особенности подготовки современного менеджера.
14. Женщина-руководитель: проблемы и достижения.
15. Рабочее время руководителя и проблемы его использования.
16. Стиль работы современного руководителя на конкретном примере.
17. Пути повышения эффективности и качества управления организацией на конкретном примере.

### РАЗДЕЛ 2. ПРОЦЕСС УПРАВЛЕНИЯ: ФУНКЦИИ УПРАВЛЕНИЯ, СВЯЗУЮЩИЕ ПРОЦЕССЫ УПРАВЛЕНИЯ.

1. Функции процесса управления.
2. Связующие процессы в менеджменте.
3. Планирование как функция управления.
4. Организация как функция управления.
5. Мотивация как функция управления.
6. Контроль как функция управления.
7. Взаимосвязь функций планирования и контроля в организации.
8. Стратегическое планирование на микроуровне (стратегия фирмы)
9. Методология и логика стратегического планирования.
10. Сравнительный анализ зарубежных и отечественных теорий мотивации.
11. Содержательные теории мотивации (достиоинства и недостатки)
12. Процессуальные теории мотивации (достиоинства и недостатки)
13. Материальное стимулирование как один из методов мотивации трудовой деятельности.
14. Формирование эффективной системы мотивации персонала современной организации.
15. Модели и методы принятия управленческих решений.
16. Методология принятия программируемых решений.
17. Методология принятия непрограммируемых решений.
18. Моделирование в процессе принятия решений.
19. Роль мотивации руководителя в эффективности принимаемых решений.

### РАЗДЕЛ 3. ЭФФЕКТИВНОСТЬ МЕНЕДЖМЕНТА

1. История становления понятия организационной культуры.
2. Функции организационной культуры.
3. Модели и методы диагностики организационной культуры.
4. Организационный потенциал фирмы и культура.
5. Управление организационной культурой.
6. Проблемы лидерства и власти в организациях.
7. Формы власти и стили руководства.
8. Обзор теорий лидерства.
9. Лидерство в менеджменте: стиль, ситуация и эффективность.
10. Личность в системе управления, на примере конкретного руководителя.

11. Групповая динамика в контексте социально значимых ценностей.  
 12. Активность человека в социальном пространстве: стереотипы, институты и т.д.  
 13. Развитие неформальных организаций и их характеристики.  
 14. Управление неформальной организацией.  
 15. Факторы, влияющие на эффективность работы группы.  
 16. Природа конфликта в организации.  
 17. Типы организационных конфликтов.  
 18. Функциональные и дисфункциональные последствия конфликтов в организации.  
 19. Управление конфликтами и стрессами.  
 20. Последствия конфликтов в организациях (на конкретном примере)  
 21. Теоретико-методологические аспекты управления изменениями.  
 22. Причины сопротивления изменениям и методы их преодоления.  
 23. Организационная культура и организационные изменения.  
 24. Роль руководителя в процессе проведения изменений (на конкретном примере)  
 25. Этические аспекты менеджмента.  
 26. Этика и современное управление.  
 27. Уровни социальной ответственности организации.  
 28. Этика бизнеса на международном уровне.  
 29. Деловой этикет.

**Рекомендации по оцениванию иных форм текущего контроля (расчетных задач по дисциплине).**

Максимальное количество баллов (государственная оценка)□	Критерии□
2	Выставляется обучающемуся, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса, а также основного содержания и новаций лекционного курса по сравнению с учебной литературой. Обучающийся демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Знание основной литературы и знакомство с дополнительно рекомендованной литературой. Логически корректное и убедительное изложение ответа.
1,5	Выставляется обучающемуся, если его ответ демонстрирует знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы; знание важнейших работ из списка рекомендованной литературы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа □
1	Выставляется обучающемуся, если его ответ демонстрирует фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; неполное знакомство с рекомендованной литературой; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий; стремление логически определенно и последовательно изложить ответ □
0,5	Выставляется обучающемуся, если его ответ демонстрирует незнание, либо отрывочное представление о данной проблеме в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе

## ЗАДАЧИ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

### Тема 2.4. «. Влияние социальных факторов на поведение работника на рынке труда и в организации»

#### Задача

**Решите задачу.** Семья состоит из 5 человек: муж – подсобный рабочий на строительстве жилых домов, жена – библиотекарь городской библиотеки, двое детей младшего школьного возраста, мать – пенсионерка по старости. Совокупный доход семьи слагается из заработка мужа (после вычета налогов и взносов) в сумме 14 000 рублей в месяц и жены – 8 000 рублей, материальной помощи и пособий на детей – по 1 500 рублей на каждого в месяц, пенсии матери – 4 000 рублей, а также 7,2 % годовых от 50 000 тыс. рублей, вложенных в Сберегательный банк, и выручки от продажи продуктов (ягод, фруктов, овощей и картофеля), получаемых с садово-огородного участка на сумму 6 000 рублей в год.

Определите размер среднедушевого дохода и уровень благосостояния семьи.

#### ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ ПО РАЗДЕЛАМ (ТЕМАМ) ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Содержание оценочного средства (вопрос к экзамену, практические задания, ситуационные задачи и т.д.) <input type="checkbox"/>	Индекс оцениваемой компетенции или ее элементов
Вопрос к зачёту		
Раздел 1. Методологические основы управления социальным развитием персонала		
Тема 1.1. Основные понятия, научные подходы, предмет и задачи дисциплины		
1.	Специфика социального развития сельских территорий	ПКр-2.1, З-2 ПКс-1.2, У-1
2.	Специфика социального развития моногородов	ПКр-2.1, З-2 ПКс-1.2, У-1
3.	Участие государства в социальном развитии сельских территорий	ПКр-2.1, З-2 ПКс-1.2, У-1
4.	Управление дисциплиной в трудовом коллективе	ПКр-2.1, З-2 ПКс-1.2, У-1
5.	Необходимость соблюдения работниками трудовой дисциплины	ПКр-2.1, З-2 ПКс-1.2, У-1
Раздел 1. Методологические основы управления социальным развитием персонала Тема 1.2.		
Управление социальным развитием персонала		
6.	Социальные программы и проекты корпораций для своих сотрудников.	ПКр-2.1, З-2 ПКс-1.1., У-1
7.	Социально-трудовые отношения.	ПКр-2.1, З-2 ПКс-1.1., У-1
8.	Зарубежные социальные модели.	ПКр-2.1, З-2 ПКс-1.1., У-1
9.	Государственное регулирование социально-трудовых отношений.	ПКр-2.1, З-2 ПКс-1.1., У-1
10.	Коллективный договор между администрацией и трудовым коллективом.	ПКр-2.1, З-2 ПКс-1.1., У-1
11.	Качество трудовой жизни.	
Раздел 1. Методологические основы управления социальным развитием персонала		
Тема 1.3. Исторические предпосылки и необходимость социального развития персонала		
1.	Собственники и топ-менеджеры как субъекты внутрикорпоративной социальной политики.	ПКр-2.1, З-2 ПКс-1.1., У-1
2.	Отношения собственников и топ-менеджеров в процессе реализации социальных программ.	ПКр-2.1, З-2 ПКс-1.1., У-1
3.	Внешние факторы социального развития персонала.	ПКр-2.1, З-2 ПКс-1.1., У-1
4.	Внутренние факторы социального развития персонала.	ПКр-2.1, З-2 ПКс-1.1., У-1
5.	Социально-психологические аспекты развития	ПКр-2.1, З-2

	коллектива.	ПКс-1.1., У-1
Раздел 2. Формирование личности работника в социально-экономической среде организации Тема 2.1. Социально-экономическая среда персонала организации		
6.	Ориентация сотрудников на нормы отношений с руководством.	ПКр-2.1, 3-2 ПКс-1.2, У-1
7.	Показатели социального развития организации.	ПКр-2.1, 3-2 ПКс-1.2, У-1
8.	Социальные условия труда.	ПКр-2.1, 3-2 ПКс-1.2, У-1
9.	Социальная инфраструктура.	ПКр-2.1, 3-2 ПКс-1.2, У-1
10.	Планирование социального развития на предприятиях.	ПКр-2.1, 3-2 ПКс-1.2, У-1
Раздел 2. Формирование личности работника в социально-экономической среде организации Тема 2.2. Влияние на организацию и личность работника социальной политики государства		
11.	Распределение социальной ответственности между государством, предпринимателем и наёмными работниками.	ПКр-2.1, 3-2 ПКс-1.2, У-1
12.	Социальное партнёрство.	ПКр-2.1, 3-2 ПКс-1.2, У-1
13.	Корпоративная солидарность.	ПКр-2.1, 3-2 ПКс-1.2, У-1
14.	Конфликтное противостояние в отношениях работников и предпринимателей.	ПКр-2.1, 3-2 ПКс-1.2, У-1
15.	Коллективная ответственность сотрудников.	ПКр-2.1, 3-2 ПКс-1.2, У-1
16.	Распределение социальной ответственности между государством, предпринимателем и наёмными работниками.	ПКр-2.1, 3-2 ПКс-1.2, У-1
Раздел 2. Формирование личности работника в социально-экономической среде организации Тема 2.3. Социальные стратегии в системе управления персоналом		
17.	Корпоративная социальная ответственность.	ПКр-2.1, 3-2 ПКс-1.1., У-1
18.	Корпоративные этические кодексы.	ПКр-2.1, 3-2 ПКс-1.1., У-1
19.	Социальное прогнозирование.	ПКр-2.1, 3-2 ПКс-1.1., У-1
20.	Социальное проектирование.	ПКр-2.1, 3-2 ПКс-1.1., У-1
21.	Социальные технологии в управлении социальным развитием персонала.	ПКр-2.1, 3-2 ПКс-1.1., У-1
22.	Гуманизация труда.	ПКр-2.1, 3-2 ПКс-1.1., У-1
Раздел 2. Формирование личности работника в социально-экономической среде организации Тема 2.4. Влияние социальных факторов на поведение работника на		
23.	Влияние социальных факторов на поведение работника в организации.	ПКр-2.1, 3-2 ПКс-1.1., У-1
24.	Удовлетворение социальных потребностей работников и членов их семей.	ПКр-2.1, 3-2 ПКс-1.1., У-1
25.	Роль профсоюзов в социальном развитии коллектива.	ПКр-2.1, 3-2 ПКс-1.1., У-1