

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Костина Лариса Николаевна
Должность: заместитель директора
Дата подписания: 23.12.2025 14:03:11
Уникальный программный ключ:
848621b05e7a2c59da67cc47a060a910fb948b62

Приложение 4
к образовательной программе

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

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

ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Б1.В.13 Управление поведением персонала

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.03 Управление персоналом

(код, наименование направления подготовки/специальности)

Управление персоналом организации и государственной службы
(наименование образовательной программы)

Бакалавр

(квалификация)

Заочная форма обучения

(форма обучения)

Год набора - 2022

Донецк

Автор(ы)-составитель(и) ФОС:

Киселева А.А., канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда

РАЗДЕЛ 1.
ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по учебной дисциплине «Управление человеческими ресурсами»

1.1. Основные сведения об учебной дисциплине

Таблица 1
Характеристика учебной дисциплины (сведения соответствуют разделу РПУД)

Образовательная программа	бакалавриата
Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Профиль	«Управление персоналом организации и государственной службы»
Количество разделов учебной дисциплины	4
Часть образовательной программы	Вариативной части образовательной программы
Формы контроля	<ul style="list-style-type: none"> - Текущий контроль (устный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовое задание). - Промежуточная аттестация (экзамен)
Показатели	заочная форма обучения
Количество зачетных единиц (кредитов)	4
Семестр	5
<i>Общая трудоемкость (академ. часов)</i>	144
Аудиторная работа:	82
Лекционные занятия	40
Семинарские занятия	40
Консультация	2
Самостоятельная работа	35
Контроль	27
Недельное количество часов	7
в т.ч. аудиторных	4
<i>Форма промежуточной аттестации</i>	экзамен

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

Таблица 2

Перечень компетенций и их элементов

Код компетенции	Формулировка компетенции	Элементы компетенции	Индекс элемента
УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	<p>Знать:</p> <p>1 основы демонстрации уважительного отношения к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России (включая основные события, основных исторических</p>	УК-5 3-1

		<p>деятелей) в контексте мировой истории и ряда культурных традиций мира (в зависимости от среды и задач образования), включая мировые религии, философские и этические учения</p>	
		<p>Уметь:</p> <p>1 демонстрировать уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России (включая основные события, основных исторических деятелей) в контексте мировой истории и ряда культурных традиций мира (в зависимости от среды и задач образования), включая мировые религии, философские и этические учения</p>	УК-5У-1
		<p>Владеть:</p> <p>1 навыками демонстрации уважительного отношения к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России (включая основные события, основных исторических деятелей) в контексте мировой истории и ряда культурных традиций мира (в зависимости от среды и задач образования), включая мировые религии, философские и этические учения</p>	УК-5 В-1
УК-8	<p>Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и</p>	<p>Знать:</p> <p>1 основы обеспечения безопасных и/или комфортных условий труда на рабочем месте</p> <p>Уметь:</p> <p>1 обеспечивать безопасные и/или комфортные условия труда на рабочем месте</p> <p>Владеть:</p> <p>1 навыками обеспечения</p>	<p>УК-8 3-1</p> <p>УК-8 У-1</p> <p>УК-8 В-1</p>

	военных конфликтов	безопасных и/или комфортных условий труда на рабочем месте	
ПК-6	Способен применять на практике знания экономики труда, организации труда и рабочего места, разрабатывать и внедрять нормы труда, осуществлять планирование и анализ использования рабочего времени, организации рабочих мест, оптимизации норм труда, формировать бюджет на организацию труда персонала, организовывать групповую работу на основе знаний принципов формирования команды	<p>Знать:</p> <p>1 основы применения на практике знания экономики и организации труда и рабочего места, анализирует трудовые показатели</p> <p>Уметь:</p> <p>1 применять на практике знания экономики и организации труда и рабочего места, анализирует трудовые показатели</p> <p>Владеть:</p> <p>1 навыками применения на практике знаний экономики и организации труда и рабочего места, анализа трудовых показателей</p>	ПК-6 З-1 ПК-6 У-1 ПК-6 В-1
ПК-7	Способен формировать системы мотивации и стимулирования труда, разрабатывать программы повышения лояльности персонала, в том числе анализировать и планировать затраты на оплату труда, проектировать формы и системы оплаты труда, формировать и использовать фонд оплаты труда, применять дисциплинарные взыскания, оформлять результаты контроля трудовой и исполнительской дисциплины (документы о поощрениях и взысканиях), проводить исследования удовлетворенности персонала работой в организации, оценивать эффективность системы мотивации труда, материального и нематериального стимулирования в организации	<p>Знать:</p> <p>1 основы разработки и внедрения системы оплаты труда персонала, системы мотивации и стимулирования труда, программы повышения лояльности персонала</p> <p>2 основы анализа эффективности системы мотивации и стимулирования труда, готовит предложения по её совершенствованию, в том числе на основе прогрессивного отечественного и зарубежного опыта</p> <p>Уметь:</p> <p>1 разрабатывать и внедрять систему оплаты труда персонала, систему мотивации и стимулирования труда, программы повышения лояльности персонала</p> <p>2 анализировать эффективность системы мотивации и стимулирования труда, готовит предложения по её совершенствованию, в том числе на основе прогрессивного отечественного и зарубежного</p>	ПК-7 З-1 ПК-7 З-2 ПК-7 У-1 ПК-7 У-2

		опыта	
		Владеть:	
		1 навыками разработки и внедрения системы оплаты труда персонала, системы мотивации и стимулирования труда, программы повышения лояльности персонала	ПК-7 В-1
		2 навыками анализа эффективности системы мотивации и стимулирования труда, готовит предложения по её совершенствованию, в том числе на основе прогрессивного отечественного и зарубежного опыта	ПК-7 В-2

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
Раздел 1. Управление социальным развитием организации. Теория поведения личности и поведение личности в группах				
1	Тема 1.1. Управление социальным развитием организации	5	УК-5	Устный опрос, доклад (сообщение)
2	Тема 1.2. Теория поведения личности	5	УК-5	Устный опрос, доклад (сообщение)
3	Тема 1.3. Поведение личности в группах	5	УК-5	Устный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания)
Раздел 2. Мотивация трудовой деятельности персонала. Управление нововведениями в кадровых системах				
4	Тема 2.1. Мотивация трудовой деятельности персонала	5	ПК-7	Устный опрос, доклад (сообщение)
5	Тема 2.2. Управление нововведениями в кадровых системах	5	ПК-6	Устный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые

				задания)
Раздел 3. Этика деловых отношений. Управление конфликтами и стрессами				
6	Тема 3.1. Этика деловых отношений	5	УК-5	Устный опрос, доклад (сообщение)
7	Тема 3.2. Управление конфликтами и стрессами	5	ПК-6	Устный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания)
Раздел 4. Управление безопасностью и организация труда управленческого персонала				
8	Тема 4.1. Управление безопасностью	5	УК-8	Устный опрос, доклад (сообщение)
9	Тема 4.2. Организация труда управленческого персонала	5	УК-8 ПК-6	Устный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания)

1.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах формирования, описание шкалы оценивания.

Дескриптор компетенции	Показатель оценки	Шкалы оценивания		Критерии оценивания
		Государственная	Баллы	
1	2	3	4	5
Знает	УК-5 3-1 УК-8 3-1 ПК-6 3-1 ПК-7 3-1-3-2			теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному
Умеет	УК-5 У-1 УК-8 У-1 ПК-6 У-1 ПК-7 У-1-У-2	Отлично	90-100	
Владеет	УК-5 В-1 УК-8 В-1 ПК-6 В-1 ПК-7 В-1-В-2			
Знает	УК-5 3-1 УК-8 3-1 ПК-6 3-1 ПК-67 3-1-3-2	Хорошо	75-89	теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов; некоторые практические навыки работы с освоенным материалом
Умеет	УК-5 У-1			

Дескриптор компетенции	Показатель оценки	Шкалы оценивания		Критерии оценивания
		Государственная	Баллы	
1	2	3	4	5
	УК-8 У-1 ПК-6 У-1 ПК-7 У-1-У-2			сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками
Владеет	УК-5 В-1 УК-8 В-1 ПК-6 В-1 ПК-7 В-1-В-2			
Знает	УК-5 З-1 УК-8 З-1 ПК-6 З-1 ПК-67 З-1-З-2	Удовлетворительно	60-74	теоретическое содержание дисциплины освоено частично, но пробелы не носят существенного характера; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство
Умеет	УК-5 У-1 УК-8 У-1 ПК-6 У-1 ПК-7 У-1-У-2			предусмотренных рабочей программой дисциплины учебных задания выполнено, некоторые из выполненных заданий содержат ошибки
Владеет	УК-5 В-1 УК-8 В-1 ПК-6 В-1 ПК-7 В-1-В-2			
Знает	УК-5 З-1 УК-8 З-1 ПК-6 З-1 ПК-67 З-1-З-2	Неудовлетворительно	0-59	теоретическое содержание дисциплины не освоено полностью; необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины задания выполнены с грубыми ошибками либо совсем не выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному
Умеет	УК-5 У-1 УК-8 У-1 ПК-6 У-1 ПК-7 У-1-У-2			
Владеет	УК-5 В-1 УК-8 В-1 ПК-6 В-1 ПК-7 В-1-В-2			

РАЗДЕЛ 2. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ

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 учебной дисциплины.

2.1. Описание оценочных средств по видам заданий текущего контроля

2.1.1. Рекомендации по оцениванию устных ответов обучающихся

С целью контроля усвоения прослушанного на лекции материала и определения уровня подготовленности обучающихся по теме в начале каждого семинарского занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по вопросам к семинарскому занятию.

Критерии оценки:

правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);

полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);

сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);

логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией);

рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели);

своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе (учитывается грамотно и с пользой применять наглядность и демонстрационный опыт при устном ответе);

использование дополнительного материала (обязательное условие);

рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется растянутость выполнения задания, устного ответа во времени, с учетом индивидуальных особенностей обучающихся).

1 балл (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;

0,75 балла (хорошо) - ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «хорошо», но допускает 1- 2 ошибки, которые сам же исправляет.

0,5 балла (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.

0 баллов (неудовлетворительно) * - ставится, если обучающийся обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, исказжающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

* 0 в журнал не ставится

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	<i>Вопросы для подготовки к индивидуальному / фронтальному устному опросу по темам дисциплины</i>
Раздел 1. Управление социальным развитием организации. Теория поведения личности и поведение личности в группах		
1	Тема 1.1. Управление социальным развитием организации	План семинара 1: 1. Социальное развитие организации как объект управления. 2. Основные факторы развития социальной среды организации. План семинара №2: 1. Социальная инфраструктура организации. 2. Социальная служба организации.
2	Тема 1.2. Теория поведения личности	План семинара №3: 1. Факторы, характеризующие личность и ее поведение. 2. Компоненты, определяющие поведение личности. План семинара №4: 1. Социализация личности. 2. Формальные и неформальные коллективы.
3	Тема 1.3. Поведение личности в группах	План семинара 5: 1. Роль группы в жизни личности. 2. Общие цели группы. План семинара №6: 1. Эффективность группы. 2. Факторы, влияющие на эффективность группы.
Раздел 2. Мотивация трудовой деятельности персонала. Управление нововведениями в кадровых системах		
4	Тема 2.1. Мотивация трудовой деятельности персонала	План семинара №7: 1. Роль мотивации в трудовой деятельности. 2. Функции государства в мотивации трудовой деятельности. План семинара №8: 1. Отечественный опыт мотивации трудовой деятельности на уровне государства и организаций. 2. Зарубежный опыт мотивации трудовой деятельности на уровне государства и организаций.

5	Тема 2.2. Управление нововведениями в кадровых системах	<p>План семинара №9:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Основные понятия инноватики в кадровых системах. 2. Сущность и классификация кадровых нововведений. <p>План семинара №10:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие, цели, функции инновационно-кадрового менеджмента. 2. Организационные формы кадровых нововведений. 3. Мотивационное обеспечение нововведений в кадровой работе.
Раздел 3. Этика деловых отношений. Управление конфликтами и стрессами		
6	Тема 3.1. Этика деловых отношений	<p>План семинара №11:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Общие закономерности межличностных отношений. 2. Этика приветствий и представлений. <p>План семинара №12:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Внешний облик делового человека. 2. Ведение деловой беседы. <p>План семинара №13:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Этика телефонного разговора. 2. Правила критики и ее восприятия. 3. Основы риторики.
6	Тема 3.2. Управление конфликтами и стрессами	<p>План семинара №14:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Конфликты и управление ими. 2. Стили поведения в конфликтах <p>План семинара №15:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Управление стрессами. 2. Факторы, влияющие на развитие стрессов.
Раздел 4. Управление безопасностью и организация труда управленческого персонала		
7	Тема 4.1. Управление безопасностью	<p>План семинара №16:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Техника безопасности в организации 2. Управление системой охраны здоровья персонала <p>План семинара №17:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Экономическая безопасность организации. 2. Основные направления деятельности и задачи коммерческой организации по обеспечению своей безопасности.
8	Тема 4.2. Организация труда управленческого персонала	<p>План семинара №18:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Характеристика управленческого труда. Кадры управления 2. Сущность, цели и задачи организации труда управленческого персонала <p>План семинара №19:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Фактор времени. Анализ затрат рабочего времени руководителя 2. Индивидуальное планирование рабочего времени руководителя <p>План семинара №20:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Эффективность труда руководителя.

		2. Направления повышения эффективности труда руководителя.
--	--	--

2.1.2. Рекомендации по оцениванию результатов тестирования обучающихся

В завершении изучения каждого раздела учебной дисциплины проводится контроль знаний по разделу в форме ответов на тестовые задания.

Критерии оценивания. Уровень выполнения текущих тестовых заданий оценивается в баллах (максимум – 3 балла). Баллы выставляются следующим образом: правильное выполнение задания, где надо выбрать один верный ответ – 1 балл.

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

Тестовые задания для текущего контроля знаний обучающихся по разделу 1

Выберите один верный ответ на вопрос

1. На организационном уровне поведения принятие решений рассматривается как:

- а) основной механизм управления организационным поведением, определяющий и организационный климат и результативность работы организации;
- б) условие развития сотрудников;
- в) условие доверия руководителю;
- г) возможность учета индивидуальных возможностей сотрудников;
- д) возможность творческого подхода к решению проблем.

2. Регуляторами поведения личностей и групп являются:

- а) политические регуляторы (правовые нормы и декреты государства и т.п.);
- б) организационные регуляторы (уставы, инструкции, распорядки и т.п.);
- в) общественные регуляторы (традиции, обычаи, общественное мнение и т.п.);
- г) ситуация на рынке, на котором действует организация;
- д) мораль как система нравственных норм.

3. Теория поведения человека в организации:

- а) школа научного управления;
- б) административная школа;
- в) школа человеческих отношений;
- г) поведенческие науки;
- д) исследование операций.

Тестовые задания для текущего контроля знаний обучающихся по разделу 2

Выберите один верный ответ на вопрос

1. Факторы, определяющие групповое поведение:

- а) профессиональная сработанность группы;
- б) морально-психологическая сплоченность;
- в) продуктивность и удовлетворенность продуктами труда;

- г) межличностная совместимость;
- д) работоспособность трудового коллектива.

2. Условия эффективной организаторской деятельности руководителя:

- а) знание руководителем правовых норм;
- б) наличие у каждого работника должностных инструкций;
- в) интересы потребителей;
- г) система контроля исполнения решений;
- д) наличие организационно-функциональной структуры.

3. Причины сопротивления организационным изменениям:

- а) угроза потребностям сотрудников в безопасности;
- б) ощущение работниками дискомфорта, вызываемого самой природой изменения;
- в) методы проведения организационных изменений;
- г) непонимание цели перемен;
- д) убеждение, что для организации изменения не являются необходимыми и желанными.

**Тестовые задания для текущего контроля
знаний обучающихся по разделу 3**

Выберите один верный ответ на вопрос

1. Внешний механизм управления поведением группы, индивидуальным уровнем поведения действует через:

- а) организационную культуру и систему формальных и неформальных отношений, осуществляемых в данной организации;
- б) профессиональное и личностное развитие сотрудников организации;
- в) ценности конкретных групп;
- г) решение проблемных ситуаций в организации;
- д) оценку деятельности сотрудников.

2. Выделите определение контркультуры:

- а) культура, разделяемая большинством сотрудников;
- б) культура какой-либо социальной или демографической группы;
- в) культура, противодействующая доминирующей организационной культуре;
- г) культура межличностных отношений в трудовом коллективе;
- д) культура управления, которую характеризуют методы управления, стиль руководства.

3. Способы устранения деструктивного лидерства:

- а) административное устранение негативного лидерства;
- б) изменение характера, направленности и авторитета с пользой для организации;
- в) перехват основополагающих функций формальным руководителем;
- г) подрыв репутации лидера, его компрометация в глазах коллектива;
- д) лишение премии, другие санкции.

**Тестовые задания для текущего контроля
знаний обучающихся по разделу 4**

Выберите один верный ответ на вопрос

1. Определите цель восходящей информации в организации:

- а) повышает оперативность принимаемых решений;
- б) уменьшает степень искажения информации;
- в) информирует о текущих проблемах, результатах работы с точки зрения самих работников;
- г) повышает самостоятельность и ответственность лиц, вовлеченных в совместную деятельность;
- д) позволяет решать эффективно творческие задачи.

2. Изучение закономерностей организационного поведения помогает руководителю в решении следующих задач:

- а) в мотивировании труда;
- б) в обеспечении стабильности деятельности;
- в) в эффективном управлении группами людей;
- г) в принятии и реализации управленческих решений;
- д) в развитии организации.

3. Функциональные задачи общения руководителя с подчиненными:

- а) выдача распорядительной информации (приказы, распоряжения, указания, рекомендации, советы);
- б) самопрезентация;
- в) установление и поддержание контакта;
- г) получение обратной информации об итогах реализации задач;
- д) представление оценочной информации об итогах реализации задач.

2.1.3. Рекомендации по оцениванию докладов, сообщений

Максимальное количество баллов	Критерии
1	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; графически работа оформлена правильно.
0,75	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.
0,5	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*	Выставляется обучающемуся если работа представляет собой 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.

* - 0 в журнал не ставится

ТЕМЫ ДОКЛАДОВ, СООБЩЕНИЙ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

1. История возникновения дисциплины «Управление поведением персонала».
2. Практическая значимость курса «Управление поведением персонала».
3. Основные тенденции развития дисциплины в настоящее время.
4. Основные подходы и школы дисциплины «Управление поведением персонала».
5. Основные свойства личности.
6. Основные черты личности.
7. Основные стадии развития личности.
8. Основные теории личности.
9. Суть процесса социализации личности.
10. Процесс адаптации личности в организации.
11. Факторы взаимодействия личности и организации.
12. Суть ценностей личности и личностных установок.
13. Возможность влияния на ценностные установки.
14. Формирование приверженности организации.
15. Причины объединения людей в группы.
16. Классификация групп.
17. Стадии развития группы.
18. Условия, влияющие на эффективность группы.
19. Функции коммуникации.
20. Классификация коммуникаций.
21. Способы преодоления коммуникационных барьеров.
22. Понятие «коммуникационные сети».
23. Элементы управления.
24. Управленческие функции.
25. Проблемы организационного поведения.
26. Организационные отношения в системе управления.
27. Поведенческие действия менеджера.
28. Стиль руководства.
29. Факторы формирования стилей.
30. Классификация стилей руководства.
31. Одномерные стили руководства.
32. Многомерные стили руководства.
33. Перечислите основные теории лидерства.
34. Формирование качеств лидера.
35. Основные источники конфликтов в организациях.
36. Основные стратегии поведения в конфликтных ситуациях.

37. Основные стратегии управления стрессом.
38. Определение и суть карьеры.
39. Направления планирования карьеры.
40. Взаимосвязь жизненного цикла работника и карьеры.
41. Основные стратегии управления карьерой.
42. Основные личностные ориентации Дж. Голланда.
43. Якоря карьеры.
44. Характеристики концепции организационного развития.
45. Факторы, оказывающие влияние на организационное поведение и организационную культуру международных компаний.
46. Понятие инноваций.
47. Типология изменений организаций.
48. Сопротивление изменениям.
49. Предотвращение сопротивления изменениям.
50. Управленческие шаги, обеспечивающие процесс реформ.

2.1.4. Рекомендации по оцениванию НИРС (тезисов)

Максимальное количество баллов	Критерии
7-8	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; графически работа оформлена правильно.
5-6	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.
3-4	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.
1-2	Выставляется обучающемуся, если работа представляет

	собой 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 ТЕЗИСОВ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

1. Социальное развитие организации как объект управления.
2. Основные факторы развития социальной среды организации.
3. Социальная служба организации
4. Общие цели группы.
5. Эффективность группы.
6. Влияние мотивации на поведение персонала.
7. Основные понятия инноватики в кадровых системах.
8. Сущность и классификация кадровых нововведений.
9. Понятие, цели, функции инновационно-кадрового менеджмента.
10. Организационные формы кадровых нововведений.
11. Мотивационное обеспечение нововведений в кадровой работе.
12. Общие закономерности межличностных отношений.
13. Этика приветствий и представлений.
14. Внешний облик делового человека.
15. Ведение деловой беседы.
16. Этика телефонного разговора.
17. Правила критики.
18. Правила восприятия критики.
19. Основы риторики.
20. Конфликты и управление ими.
21. Управление стрессами.
22. Техника безопасности в организации.
23. Управление системой охраны здоровья персонала.
24. Экономическая безопасность организаций.
25. Характеристика управленческого труда. Кадры управления.
26. Сущность, цели и задачи организации труда управленческого персонала.
27. Фактор времени. Анализ затрат рабочего времени руководителя.
28. Индивидуальное планирование рабочего времени руководителя.

КОМПЛЕКТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ (ЭКЗАМЕН)

№ п/п	Содержание оценочного средства (вопрос к экзамену, практические задания, ситуационные задачи и т.д.)	Индекс оцениваемой компетенции или ее элементов
Вопросы к экзамену		
Раздел 1. Управление социальным развитием организаций. Теория поведения личности и поведение личности в группах		
Тема 1.1. Управление социальным развитием организаций		

1	Укажите на современные тенденции и цели социального развития организации.	УК-5 З-1
2	Раскройте сущность социального развития организации как объекта управления.	УК-5 З-1
3	Каковы основные факторы развития социальной среды организации.	УК-5 З-1 УК-5 У-1
4	В чем состоят особенности функционирования социальной службы организации.	УК-5 З-1 УК-5 У-1 УК-5 В-1

Тема 1.2. Теория поведения личности

5.	Какие основные факторы характеризуют поведение личности.	УК-5 З-1
6	Какой практический смысл имеет понятие «темперамент».	УК-5 З-1 УК-5 У-1

Тема 1.3. Поведение личности в группах

7	В чем заключается особенность теории «я-образ».	УК-5 З-1
8	Приведите примеры действия защитных механизмов личности в подразделениях организаций.	УК-5 З-1 УК-5 У-1 УК-5 В-1
9	Расскажите о стадиях развития коллектива вашего подразделения.	УК-5 З-1 УК-5 У-1 УК-5 В-1
10	Чем помогают и чем мешают неформальные группы официальному руководителю коллектива.	УК-5 З-1
11	Перечислите общие характеристики, касающиеся групп.	УК-5 З-1
12	Что понимается под понятием «общие цели группы».	УК-5 З-1
13	Назовите и дайте краткую характеристику основных факторов эффективности группы.	УК-5 З-1 УК-5 У-1 УК-5 В-1
14	В чем заключаются роль и задачи коллектива при формировании поведения человека.	УК-5 З-1 УК-5 У-1 УК-5 В-1

Раздел 2. Мотивация трудовой деятельности персонала. Управление нововведениями в кадровых системах

Тема 2.1. Мотивация трудовой деятельности персонала

15	Как взаимосвязаны на практике понятия «интерес», «мотив», «поведение»?	ПК-7 З-1 ПК-7 У-1 ПК-7 В-1
16	Охарактеризуйте направления кризиса труда, стратегию и тактику решения этой проблемы.	ПК-7 З-1 ПК-7 У-1 ПК-7 В-1
17	Сформулируйте политику в области организации оплаты труда и раскройте методы государственного регулирования в этой области.	ПК-7 З-1 ПК-7 У-1 ПК-7 В-1
18	Что такое минимальная заработная плата, каковы направления и основы ее	ПК-7 З-1

	регулирования.	
19	Что такое единая тарифная сетка. Каковы основные принципы ее построения.	ПК-7 З-1 ПК-7 У-1
20	Назовите основные характеристики тарифных сеток.	ПК-7 З-1
21	Перечислите основные тенденции в организации оплаты труда на современном этапе.	ПК-7 З-1
Тема 2.2. Управление нововведениями в кадровых системах		
22	Сформулируйте основные понятия кадровой инноватики и причины ее особой актуальности в период реформ.	ПК-6 З-1
23	Дайте определение кадровых нововведений и их характеристику по фазам профессионального образовательно-трудового процесса (цикла).	ПК-6 З-1
24	В чем суть кадровой реформы и каково ее место в системе кадровых нововведений.	ПК-6 З-1
25	Что такое псевдонововведение в кадрах. Приведите примеры.	ПК-6 З-1 ПК-6 У-1
26	Раскройте понятие и цели инновационно-кадрового менеджмента.	ПК-6 З-1 ПК-6 У-1 ПК-6 В-1
27	В чем состоят функции и какова структура инновационно-кадрового менеджмента.	ПК-6 З-1 ПК-6 У-1
28	Назовите основные организационные формы обеспечения кадровых нововведений.	ПК-6 З-1 ПК-6 У-1 ПК-6 В-1
29	Дайте характеристику основных этапов и методов реализации и мотивации нововведений.	ПК-6 З-1 ПК-6 У-1 ПК-6 В-1
Раздел 3. Этика деловых отношений. Управление конфликтами и стрессами		
Тема 3.1. Этика деловых отношений		
30	Раскройте содержание основных закономерностей межличностного общения.	УК-5 З-1
31	Каковы правила подготовки и проведения деловых бесед	УК-5 З-1 УК-5 У-1 УК-5 В-1
32	Что включают в себя правила конструктивной критики.	УК-5 З-1 УК-5 У-1 УК-5 В-1
33	В чем состоит этика телефонного разговора.	УК-5 З-1 УК-5 У-1 УК-5 В-1
34	Каких правил следует придерживаться при подготовке к публичному выступлению.	УК-5 З-1 УК-5 У-1 УК-5 В-1
Тема 3.2. Управление конфликтами и стрессами		
35	Что является основной характеристикой конфликта	ПК-6 З-1
36	Что представляет собой процесс управления	ПК-6 З-1

	конфликтами и в чем его сложность	
37	Каковы негативные функции конфликтов в коллективе	ПК-6 3-1
38	Каковы позитивные функции конфликтов в коллективе	ПК-6 3-1
39	В чем состоят преимущества и недостатки различных форм поведения личности в конфликте	ПК-6 3-1
40	Каковы наиболее часто встречающиеся причины конфликтов в вашем коллективе	ПК-6 3-1
41	Что позитивного может привнести организационный конфликт в ваш коллектив	ПК-6 3-1
42	Как можно сформулировать рекомендации относительно поведения личности в конфликте	ПК-6 3-1 ПК-6 У-1 ПК-6 В-1
43	В чем состоят особенности различных групп методов по решению конфликтов	ПК-6 3-1 ПК-6 У-1 ПК-6 В-1
44	В чем может состоять роль руководителя при решении конфликта в вашей организации.	ПК-6 3-1
45	Какие существуют методы управления стрессом	ПК-6 3-1 ПК-6 У-1 ПК-6 В-1
46	Чем может быть вреден и полезен стресс, методы борьбы со стрессом	ПК-6 3-1
47	Назовите основные источники стресса на работе.	ПК-6 3-1 ПК-6 У-1 ПК-6 В-1

Раздел 4. Управление безопасностью и организация труда управленческого персонала
Тема 4.1. Управление безопасностью

48	Назовите основные факторы, порождающие несчастные случаи на работе.	УК-8 3-1
49	Какие имеются возможности для предотвращения несчастных случаев в организации.	УК-8 3-1 УК-8 У-1 УК-8 В-1
50	Что, по вашему мнению, влияет на предрасположенность к заболеваниям в ходе трудовой деятельности.	УК-8 3-1
51	Объясните, почему безопасность в сфере бизнеса — это товар.	УК-8 3-1
52	Раскройте основные направления обеспечения безопасности предпринимательской деятельности.	УК-8 3-1 УК-8 У-1 УК-8 В-1

Тема 4.2. Организация труда управленческого персонала

53	Что входит в понятие «интеллектуальная собственность».	УК-8 3-1 ПК-6 3-1
54	Дайте определение управленческого труда. Что является предметом и продуктом управленческого труда.	УК-8 3-1 ПК-6 3-1
55	Назовите факторы, существенным образом	УК-8 3-1

	влияющие на организацию личного труда руководителя.	ПК-6 З-1
56	Какие методы могут быть использованы для изучения содержания труда и структуры затрат рабочего времени руководителя (специалиста).	УК-8 З-1 УК-8 У-1 УК-8 В-1 ПК-6 З-1 ПК-6 У-1 ПК-6 В-1
57	Какие этапы включают в себя методы исследования затрат рабочего времени.	УК-8 З-1 УК-8 У-1 УК-8 В-1 ПК-6 З-1 ПК-6 У-1 ПК-6 В-1
58	Опишите содержание четырехкритериального анализа видов деятельности и расхода рабочего времени руководителя (специалиста).	УК-8 З-1 УК-8 У-1 УК-8 В-1 ПК-6 З-1 ПК-6 У-1 ПК-6 В-1
59	С помощью каких коэффициентов может быть дана общая оценка использования рабочего времени.	УК-8 З-1 УК-8 У-1 УК-8 В-1 ПК-6 З-1 ПК-6 У-1 ПК-6 В-1
60	Дайте определение управлеченческого труда. Что является предметом и продуктом управлеченческого труда.	УК-8 З-1 ПК-6 З-1

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Профиль: «Управление персоналом организаций и государственной службы»

Кафедра управления персоналом и экономики труда

Учебная дисциплина «Управление поведением персонала»

Курс 3 Семестр 5 Форма обучения очная

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №5

Теоретические вопросы.

1. Назовите и дайте краткую характеристику основных факторов эффективности группы.
 2. Каковы позитивные функции конфликтов в коллективе
 3. Какие методы могут быть использованы для изучения содержания труда и структуры затрат рабочего времени руководителя (специалиста).

Экзаменатор: _____ А.А. Киселева

Утверждено на заседании кафедры «26» августа 2022 г. (Протокол № 1)

Зав.кафедрой: _____ А.М. Стадник