

Компонент ОПОП

09.03.03 Прикладная информатика,
направленность (профиль) «Цифровизация предприятий и
организаций»

наименование ОПОП

ФТД.02

шифр дисциплины

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Дисциплины (модуля)

Управление персоналом

Разработчик:

Мотина Т.Н.

ФИО

доцент

должность

К.Э.Н.

ученая степень, звание

Утверждено на заседании кафедры

Цифровых технологий, математики
и экономики

наименование кафедры

протокол № 8 от 23.05.2023

И.о. заведующего кафедрой ЦТМиЭ

подпись

Мотина Т.Н.

ФИО

1. Критерии и средства оценивания компетенций и индикаторов их достижения, формируемых дисциплиной (модулем)

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора(ов) достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине (модулю)			Оценочные средства текущего контроля	Оценочные средства промежуточной аттестации
		<i>Знать</i>	<i>Уметь</i>	<i>Владеть</i>		
УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	ИД-1 _{УК-2} Формулирует в рамках поставленной цели совокупность задач, обеспечивающих ее достижение ИД-2 _{УК-2} Выбирает оптимальный способ решения задач, учитывая действующие правовые нормы, имеющиеся условия, ресурсы и ограничения	основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами; роль и место управления персоналом и его связь со стратегическими задачами организации	организовывать командное взаимодействие для решения поставленных задач; анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности инновационной организации в человеческих ресурсах; ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций	методами формирования и поддержания этичного климата в коллективе; современными методами управления человеческими ресурсами; современными технологиями влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации	– комплект заданий для выполнения практических работ; – типовые задания по вариантам для выполнения контрольной работы; – тестовые задания	Результаты текущего контроля
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИД-1 _{УК-3} Определяет формы, средства и методы социального взаимодействия ИД-2 _{УК-3} Реализовывает свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества ИД-3 _{УК-3} Взаимодействует с другими членами команды для достижения поставленной цели					
УК-4. Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	ИД-1 _{УК-4} Использует различные формы, виды устной и письменной деловой коммуникации на государственном языке Российской Федерации					

ОПК-8. Способен принимать участие в управлении проектами создания информационных систем на стадиях жизненного цикла	ИД-2 _{ОПК-8} Уметь: осуществлять организационное обеспечение выполнения работ на всех стадиях и в процессах жизненного цикла информационной системы					
--	---	--	--	--	--	--

2. Оценка уровня сформированности компетенций (индикаторов их достижения)

Показатели оценивания компетенций (индикаторов их достижения)	Шкала и критерии оценки уровня сформированности компетенций (индикаторов их достижения)			
	Ниже порогового («неудовлетворительно»)	Пороговый («удовлетворительно»)	Продвинутый («хорошо»)	Высокий («отлично»)
Полнота знаний	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущены не грубые ошибки.	Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Допущены некоторые погрешности.	Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки.
Наличие умений	При выполнении стандартных заданий не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продemonстрированы основные умения. Выполнены типовые задания с не грубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме (отсутствуют пояснения, неполные выводы)	Продemonстрированы все основные умения. Выполнены все основные задания с некоторыми погрешностями. Выполнены все задания в полном объёме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Выполнены все основные и дополнительные задания без ошибок и погрешностей. Задания выполнены в полном объеме без недочетов.
Наличие навыков (владение опытом)	При выполнении стандартных заданий не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для выполнения стандартных заданий с некоторыми недочетами.	Продemonстрированы базовые навыки при выполнении стандартных заданий с некоторыми недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Выполнены все основные и дополнительные задания без ошибок и погрешностей. Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач.
Характеристика сформированности компетенции	Компетенции фактически не сформированы. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. ИЛИ Зачетное количество баллов не набрано согласно установленному диапазону	Сформированность компетенций соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. ИЛИ Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону	Сформированность компетенций в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков достаточно для решения стандартных профессиональных задач. ИЛИ Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону	Сформированность компетенций полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в полной мере достаточно для решения сложных, в том числе нестандартных, профессиональных задач. ИЛИ Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону

3. Критерии и шкала оценивания заданий текущего контроля

3.1 Критерии и шкала оценивания практических работ

Перечень практических работ, описание порядка выполнения и защиты работы, требования к результатам работы, структуре и содержанию отчета и т.п. представлены в методических материалах по освоению дисциплины (модуля) и в электронном курсе в ЭИОС МАУ.

Оценка/баллы	Критерии оценивания
30 баллов	Задания выполнены полностью и правильно. Полнота ответов на вопросы преподавателя при защите работы.
25 баллов	Задания выполнены полностью, но нет достаточного обоснования. Все требования, предъявляемые к работе, выполнены.
20 баллов	Задания выполнены частично с ошибками. Демонстрирует средний уровень выполнения заданий на практической работе. Большинство требований, предъявляемых к заданиям, выполнены.
0 баллов	Задание не выполнено ИЛИ Задания выполнены со значительным количеством ошибок на низком уровне. Многие требования, предъявляемые к заданиям, не выполнены.

3.2. Критерии и шкала оценивания тестирования

Перечень тестовых вопросов и заданий, описание процедуры тестирования представлены в методических материалах по освоению дисциплины (модуля) и в электронном курсе в ЭИОС МАУ.

В ФОС включен типовой вариант тестового задания:

1. С чем связано возникновение управления персоналом как особого вида деятельности (выбрать и указать только одну группу факторов):

- а) ростом масштабов экономических организаций, усилением недовольства условиями труда большинства работников;
- б) распространением "научной организации труда", развитием профсоюзного движения, активным вмешательством государства в отношения между наемными работниками и работодателями;
- в) ужесточением рыночной конкуренции, активизацией деятельности профсоюзов, государственным законодательным регулированием кадровой работы, усложнением масштабов экономических организаций, развитием организационной культуры.

2. Какой перечень задач точнее характеризует содержание управления персоналом. Выбрать и указать только одну группу задач управления персоналом:

- а) использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда;
- б) контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия;
- в) планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение;
- г) найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала.

3. При предпринимательской организационной стратегии акцент при найме и отборе делается:

- а) на поиск инициативных сотрудников с долговременной ориентацией, готовых рисковать и доводить дело до конца.
- б) на поиске сотрудников узкой ориентации, без большой приверженности организации на короткое время;
- в) на поиске разносторонне развитых сотрудников, ориентированные на достижение больших личных и организационных целей.

4. Возрастание роли стратегического подхода к управлению персоналом в настоящее время связано (выбрать и указать только одну группу факторов):

- а) с высокой монополизацией и концентрацией российского производства;
- б) с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости;
- в) с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени.

5. Планы по человеческим ресурсам определяют:

- а) политику по набору женщин и национальных меньшинств;
- б) политику по отношению к временным работающим;
- в) уровень оплаты;
- г) оценку будущих потребностей в кадрах.

6. Основными функциями подсистемы развития персонала являются (при необходимости указать несколько):

- а) разработка стратегии управления персоналом;
- б) работа с кадровым резервом;
- в) переподготовка и повышение квалификации работников;
- г) планирование и контроль деловой карьеры;
- д) планирование и прогнозирование персонала;
- е) организация трудовых отношений.

7. Принцип обусловленности функций управления персоналом целями производства подразумевает, что:

- а) функции управления персоналом, ориентированные на развитие производства, опережают функции, направленные на обеспечение функционирования производства;
- б) функции управления персоналом формируются и изменяются не произвольно, а в соответствии с целями производства;
- в) необходима многовариантная проработка предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства.

8. Принцип комплексности подразумевает:

- а) многовариантную проработку предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства;
- б) учет всех факторов, воздействующих на систему управления персоналом;
- в) ориентированность на развитие производства, опережение функций управления персоналом функций, направленных на обеспечение функционирования производства.

9. К методам формирования системы управления персоналом относятся (при необходимости указать несколько):

- а) метод аналогий;
- б) метод структуризации целей;
- в) морфологический анализ.

10. Какой метод в области совершенствования управления персоналом получил наибольшее распространение:

- а) метод аналогий;
- б) метод творческих совещаний.

11. Выделите основные группы методов управления персоналом в организации (при необходимости указать несколько):

- а) административные;
- б) экономические;
- в) статистические;
- г) социально-психологические;
- д) стимулирования.

12. Какой метод управления персоналом отличается прямым характером воздействия:

- а) административные;
- б) экономические;
- в) социально-психологические.

13. Какие методы имеют косвенный характер управленческого воздействия (при необходимости указать несколько):

- а) административные;
- б) экономические;
- в) социально-психологические.

14. К каким методам управления персоналом Вы отнесете разработку положений, должностных инструкций:

- а) административные;
- б) экономические;
- в) социально-психологические.

15. Мотивация – это:

- а) технология управления;
- б) принцип управления;
- в) функция управления;
- г) способ управления.

Оценка/баллы	Критерии оценки
<i>20 баллов</i>	90 – 100 % правильных ответов
<i>15 баллов</i>	70 – 89 % правильных ответов
<i>10 баллов</i>	50 – 69 % правильных ответов
<i>0 баллов</i>	49 % и меньше правильных ответов

3.3 Критерии и шкала оценивания посещаемости занятий

Посещение занятий обучающимися определяется в процентном соотношении

Баллы	Критерии оценки
25	посещаемость 75 – 100 %
15	посещаемость 50 – 74 %
0	посещаемость менее 50 %

3.4. Критерии и шкала оценивания контрольной работы

Перечень контрольных заданий, рекомендации по выполнению представлены в методических материалах по освоению дисциплины (модуля) и в электронном курсе в ЭИОС МАУ.

В ФОС включен типовой вариант контрольного задания.

Вариант 1

1. Управление персоналом включает комплекс взаимосвязанных видов деятельности: определение потребности в персонале, отбор и адаптация персонала ...

Продолжите перечисление основных видов деятельности.

2. В литературе часто встречаются понятия «управление кадрами», «управление человеческими ресурсами», «управление персоналом».

Считаете ли эти понятия тождественными?

3. Определите приоритетные направления деятельности службы управления персоналом (СУП) на стадии создания организации.

4. Опишите особенности построения системы управления персоналом на малом предприятии.

5. Каковы источники и пути покрытия потребности в персонале?

6. Вам, заместителю директора по управлению персоналом, необходимо составить рекламное объявление о вакансии должности секретаря, которое вы намерены поместить в газете.

Каким, по вашему мнению, оно должно быть? На какие качества претендентов вы обратили внимание в первую очередь? Сформулируйте текст.

7. Оценить и выбрать нужного работника среди многих претендентов достаточно сложно. Вам предстоит проверить наличие и оценить целый ряд способностей и качеств личности претендента на должность менеджера по рекламе, используя для этого различные методы оценки.

Какие методы оценки вы бы применили для проверки профессионального опыта и личностных качеств претендента? Изложите вашу точку зрения.

8. Вы приняли в один из подчиненных вам отделов нового сотрудника. Вам предстоит ввести его в новую должность.

Как это можно сделать с максимальной пользой для организации? Что вам необходимо сделать в процессе введения нового сотрудника в должность? Какие меры, по вашему мнению, нужно предпринять для успешной адаптации этого сотрудника в коллективе? Аргументируйте свою позицию.

9. Применение каких методов мотивации персонала, по вашему мнению, может быть эффективным на российских предприятиях в современных условиях? Аргументируйте свой ответ.

10. На каких российских предприятиях, по вашему мнению, эффективна разработка политики управления персоналом на основе экономической концепции управления персоналом? Аргументируйте свой ответ.

Оценка/баллы	Критерии оценивания
Отлично/25 баллов	Работа выполнена полностью, без ошибок (возможна одна неточность, описка, не являющаяся следствием непонимания материала).
Хорошо/20 баллов	Работа выполнена полностью, но обоснования шагов решения недостаточны, допущена одна негрубая ошибка или два-три недочета, не влияющих на правильную последовательность рассуждений.
Удовлетворительно/15 баллов	В работе допущено более одной грубой ошибки или более двух-трех недочетов, но обучающийся владеет обязательными умениями по проверяемой теме.
Неудовлетворительно/0 баллов	В работе есть грубые ошибки и недочеты ИЛИ Контрольная работа не выполнена.

4. Критерии и шкала оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) при проведении промежуточной аттестации

Критерии и шкала оценивания результатов освоения дисциплины (модуля) с зачетом

Если обучающийся набрал зачетное количество баллов согласно установленному диапазону по дисциплине (модулю), то он считается аттестованным.

Оценка	Баллы	Критерии оценивания
Зачтено	60 – 100	Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону
Не зачтено	менее 60	Зачетное количество согласно установленному диапазону баллов не набрано

5. Задания диагностической работы для оценки результатов обучения по дисциплине (модулю) в рамках внутренней и внешней независимой оценки качества образования

ФОС содержит задания для оценивания знаний, умений и навыков, демонстрирующих уровень сформированности компетенций и индикаторов их достижения в процессе освоения дисциплины (модуля).

Комплект заданий разработан таким образом, чтобы осуществить процедуру оценки каждой компетенции, формируемых дисциплиной (модулем), у обучающегося в письменной форме.

Содержание комплекта заданий включает: *тестовые задания, расчетные задачи, практико-ориентированные задания.*

Комплект заданий диагностической работы

<i>УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</i>	
1	К задачам анализа использования трудовых ресурсов не относится: а) изучение и оценка обеспеченности предприятия и его структурных подразделений персоналом в целом, а также по категориям и профессиям; б) оценка движения трудовых ресурсов и выявление причин текучести кадров; в) оценка рационального использования рабочего времени, выявление причин потерь от брака; г) оценка использования средств на оплату труда; д) разработка мероприятий, направленных на рациональное использование трудовых ресурсов и рабочего времени; е) разработка мероприятий, направленных на уменьшение текучести кадров предприятия; ж) оценка уровня эффективности использования всех видов ресурсов предприятия.
2	Источниками информации для анализа использования трудовых ресурсов служат: а) план экономического и социального развития предприятия; б) бизнес – план предприятия; в) статистическая отчетность по труду форма № 1-т «Отчет по труду»; г) данные табельного учета и отдела кадров.
3	Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами определяется: а) сравнением фактического количества работников с плановой потребностью; б) сравнением фактической структуры за отчетный период со структурой за предыдущий период; в) верны оба варианта.
4	Рассчитать среднесписочную численность за апрель, если известно, что на 1 апреля списочная численность составляла 300 человек, 5 апреля зачислено в штат 6 человек, 20 апреля уволено 10 человек.
5	Для оценки соответствия квалификации рабочего сложности работ: а) сравнивают средние тарифные разряды работ и рабочих; б) проверяют соответствие фактического уровня образования каждого работника занимаемой должности; в) сопоставляют квалификацию работника и уровень сложности выполняемых работ.
6	Квалификационный уровень работников зависит от: а) возраста; б) стажа; в) категории; г) образования; д) верны все варианты.
7	К промышленно-производственному персоналу относятся:

	а) рабочие; б) служащие; в) специалисты; г) собственно служащие; д) верны все варианты.
8	Определите темпы изменения численности персонала, если численность персонала организации в 2020 г. составляла 144 чел. В 2021 г. численность увеличилась до 190 чел. В 2022 г. она составила 196 чел., а в 2023 г. – 192 чел.
9	Коэффициент оборота по приему персонала, рассчитывается как: а) отношение количества принятого на работу персонала к среднесписочной численности персонала; б) отношение среднесписочной численности персонала к количеству принятого на работу персонала; в) отношение количества работников, проработавших весь год к среднесписочной численности персонала.
10	Коэффициент восполнения работников – это отношение: а) среднесписочной численности персонала к количеству принятого на работу персонала; б) количества принятого на работу персонала к среднесписочной численности персонала; в) числа работников принятых на работу к числу выбывших.
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	
1	Что включает в себя система управления персоналом (при необходимости указать несколько): а) функциональные подразделения; б) функциональные подразделения и их руководителей; в) функциональные подразделения, их руководителей и линейных руководителей; г) общее руководство организацией.
2	Чем определяется эффективность систем управления персоналом организации (при необходимости указать несколько): а) затратами на функционирование и развитие систем управления персоналом в организации; б) потерями, связанными с формированием, распределением и использованием трудового потенциала организации; в) сопоставлением результатов работы службы управления персоналом с затратами на функционирование системы управления персоналом.
3	С чем связано возникновение управления персоналом как особого вида деятельности (выбрать и указать только одну группу факторов): а) ростом масштабов экономических организаций, усилением недовольства условиями труда большинства работников; б) распространением "научной организации труда", развитием профсоюзного движения, активным вмешательством государства в отношения между наемными работниками и работодателями; в) ужесточением рыночной конкуренции, активизацией деятельности профсоюзов, государственным законодательным регулированием кадровой работы, усложнением масштабов экономических организаций, развитием организационной культуры.
4	В каком случае работник, занимающий в организации должность водителя, может относиться к персоналу: основному производственному, вспомогательному производственному, обслуживающему? Зависит ли это от вида деятельности, которым занимается организация? Влияют ли на категорию работника особенности его деятельности и перечень его типичных должностных обязанностей в организации: например, кого или что этот водитель будет перевозить?
5	Какой перечень задач точнее характеризует содержание управления персоналом. Выбрать и указать только одну группу задач управления персоналом: а) использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда; б) контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия; в) планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда,

	профессиональное обучение; г) найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала.
6	Возрастание роли стратегического подхода к управлению персоналом в настоящее время связано (выбрать и указать только одну группу факторов): а) с высокой монополизацией и концентрацией российского производства; б) с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости; в) с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени.
7	Основными функциями подсистемы развития персонала являются (при необходимости указать несколько): а) разработка стратегии управления персоналом; б) работа с кадровым резервом; в) переподготовка и повышение квалификации работников; г) планирование и контроль деловой карьеры; д) планирование и прогнозирование персонала; е) организация трудовых отношений.
8	Определите, есть ли взаимосвязь между стратегией развития организации и стратегией управления персоналом. Каков характер данной взаимосвязи?
9	Функции управления персоналом представляют собой: а) комплекс направлений и подходов работы в с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия; б) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия; в) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации; г) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия; д) комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции.
10	К методам формирования системы управления персоналом относятся (при необходимости указать несколько): а) метод аналогий; б) метод структуризации целей; в) морфологический анализ.
УК-4. Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	
1	Неправильное отношение в процессе общения друг к другу относится к барьерам общения: а) неправильной установки сознания; б) социально-психологическим; в) физическим.
2	К перцептивной стороне общения относят: а) процессы взаимодействия партнеров по общению – кооперацию, конкуренцию и т.д.; б) основные элементы коммуникации, а именно: отправитель/кодировщик, сообщение, канал, получатель сообщения, восприятие, обратная связь; в) восприятие, понимание и оценка людьми социальных объектов.
3	Экстернальный тип человека – это: а) общительный, коммуникабельный тип человека; б) человек, который склонен приписывать ответственность за происходящее, прежде всего личности, а не обстоятельствам; в) приписывание человеком ответственности за происходящее с ним ситуации, окружению, обстоятельствам.
4	Установите соответствие между названиями подходов к изучению лидерства и их характеристикой: 1. Личностный 2. Поведенческий 3. Процессный 4. Ситуационный (вероятностный) А – подход к изучению лидерства – изучает личность и характеристики лидера. Теории лидерства, базирующиеся на данном подходе, основаны на мнении, согласно которому личности эффективных лидеров и тех, кто лидерами не являются, существенно

	различаются. Концентрируется на том, кем лидер является. Б – подход к изучению лидерства – связан с теориями, описывающими поведение лидера. Данные теории пытаются связать то, что лидер делает, с его эффективностью. В – подход к изучению лидерства – определяет процедуру общения лидера и подчиненного. Теории, базирующие на данном подходе, пытаются объяснить процессы, в ходе которых развиваются отношения между лидерами и подчиненными. Г – подход к изучению лидерства – базируется на вероятностных теориях лидерства, учитывает не только внутренние факторы, но и влияние внешней среды. Является наиболее современным и чаще всего используемым на практике, в основе его лежит положение о том, что выбор адекватного стиля руководства определяется в ходе анализа природы управленческой ситуации и определения ключевых факторов.
5	Императивное общение – это: а) это воздействие на партнера с целью достижения своих скрытых намерений; б) общение с сотрудниками в ходе выполнения какой-либо работы; в) это авторитарная форма воздействия на партнера с целью достижения контроля над его поведением и внутренними установками.
6	Монологическое общение – это: а) общение со своим внутренним «Я»; б) общение, при котором человек рассматривает другого как объект воздействия; в) общение, при котором другой человек рассматривается как равноправный собеседник.
7	Наиболее склонны к общению, активности люди: а) флегматического темперамента; б) сангвинического темперамента; в) меланхолического темперамента.
8	Установите соответствие между названиями каналов власти и их характеристикой. 1. Власть авторитета 2. Власть влияний 3. Власть должностного положения 4. Власть информации 5. Власть компетенции 6. Власть награждать 7. Власть принуждения. А. ... – один из каналов власти. При его использовании руководитель, пользующийся у подчиненных авторитетом, осуществляет властное влияние на них без демонстрации своей властной уполномоченности. Б. ... – один из каналов власти, основанный на взаимодействии лидера с влиятельными лицами, что даст ему косвенную силу власти. В ...- один из каналов власти. Чем выше должностная позиция лидера, тем выше степень его властного влияния на людей. Г. ... – один из каналов власти, основанный на том, что исполнители постоянно испытывают потребность в информации, лидер обычно регулирует ее доступ к конкретным людям. Д ... – один из каналов власти, базирующийся на том, что профессионально подготовленный лидер оказывается наделенным правом выступать в качестве эксперта и «судьи» по многим производственным проблемам. Е. ... – один из каналов власти, основанный на том, что люди легко повинуются тому, кто имеет право и возможности награждать и миловать. Ж. ... – традиционный канал власти, базирующийся на побуждении людей к деятельности вопреки их желанию. Данный вид побуждения основан на страхе перед наказанием.
9	Коммуникативная, интерактивная и перцептивная стороны общения рассматриваются в подходе по общению: а) нейролингвистическому; б) психопсихологическому; в) социально-психологическому.
10	Интернальный тип человека – это: а) общительный, коммуникабельный тип человека; б) человек, который склонен приписывать ответственность за происходящее прежде всего личности, а не обстоятельствам; в) приписывание человеком ответственности за происходящее с ним ситуации, окружению, обстоятельствам.

ОПК-8. Способен принимать участие в управлении проектами создания информационных систем на стадиях жизненного цикла	
1	Коллегиальность в управлении – это ситуация, когда: а) персонал определенного подразделения — это коллеги по отношению друг к другу; б) только руководитель организации может управлять персоналом, но некоторые полномочия он может делегировать своим подчиненным; в) существует децентрализация управления организацией; г) работодатели работают в тесном контакте друг с другом и связаны узами сотрудничества и взаимозависимости, составляют управленческий штат. д) существует централизация управления организацией.
2	Какая подсистема кадрового менеджмента направлена на разработку перспективной кадровой политики: а) функциональная; б) тактическая; в) управляющая; г) обеспечивающая; д) стратегическая.
3	Целью какой школы было создание универсальных принципов управления: а) школа научного управления; б) классическая школа или школа административного управления; в) школа человеческих отношений; г) школа науки о поведении; д) школа науки управления или количественных методов.
4	Норма выработки основана: а) на установлении норм расходов времени; б) на определении количества продукции, которая должна быть изготовлена одним работником; в) на установлении норм расходов работы; г) на времени обслуживания рабочего места; д) на необходимом количестве рабочих мест, размере производственных площадей и других производственных объектов, закрепленных для обслуживания за одним работником или бригадой.
5	Метод оценки персонала, предусматривающий беседу с работником в режиме «вопрос–ответ» по заранее составленной схеме или без таковой для получения дополнительных сведений о человеке – это метод: а) интервьюирования; б) анкетирования; в) социологического опроса; г) тестирования; д) наблюдения.
6	Осознанное побуждение личности к определенному действию – это: а) мотив; б) потребности; в) притязания; г) ожидания; д) стимулы.
7	Среди качественных показателей эффективности системы управления выделите количественный показатель: а) уровень квалификации работников аппарата управления; б) обоснованность и своевременность принятия решений управленческим персоналом; в) уровень использования научных методов, организационной и вычислительной техники; г) уровень организационной культуры; д) величина затрат на содержание управленческого аппарата в общем фонде заработной платы персонала.
8	Отношение прироста производительности труда к приросту средней заработной платы – это:

	а) уровень текучести кадров; б) рентабельность производства; в) фонд оплаты труда; г) уровень трудовой дисциплины; д) отношение темпов увеличения производительности труда к заработной плате.
9	Отношением числа уволенных работников к общей численности персонала рассчитывается: а) уровень трудовой дисциплины; б) надежность работы персонала; в) текучесть кадров; г) социально-психологический климат в коллективе; д) коэффициент трудового вклада.
10	Коммуникационные сети показывают: а) степень разделения труда на предприятии; б) уровень централизации полномочий; в) схему структуры деятельности предприятия; г) всю совокупность связей между элементами предприятия; д) горизонтальные коммуникации.