

Департамент внутренней и кадровой политики Белгородской области
Областное государственное автономное профессиональное
образовательное учреждение
«Белгородский индустриальный колледж»

**КОМПЛЕКТ
КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

для проведения промежуточной аттестации

по учебной дисциплине

ОП.08 Управление персоналом

по специальности

**11.02.10 Радиосвязь, радиовещание и телевидение
(углубленной подготовки)**

Белгород, 2020

Комплект контрольно – оценочных средств учебной дисциплины ОП.08 «Управление персоналом», разработан на основе Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования (ФГОС СПО) по специальности 11.02.10 Радиосвязь, радиовещание и телевидение (углубленной подготовки), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации №812 от 28 июня 2014г.

Рассмотрено
цикловой комиссией
Протокол заседания № 1
от «31» августа 2020 г.
Председатель цикловой комиссии
_____/ Чобану Л.А. /

Согласовано
Зам.директора по УМР
_____/Бакалова
Е.Е.
«31» августа 2020 г.

Утверждаю
Зам.директора по УР
_____/Выручаева Н.В.
«31» августа 2020 г.

Рассмотрено
цикловой комиссией
Протокол заседания № 1
от « » августа 2021г.
Председатель цикловой комиссии
_____/ _____/

Рассмотрено
цикловой комиссией
Протокол заседания № 1
от « » августа 2022 г.
Председатель цикловой комиссии
_____/ _____/

Рассмотрено
цикловой комиссией
Протокол заседания № 1
от « » августа 2023 г.
Председатель цикловой комиссии
_____/ _____/

Рассмотрено
цикловой комиссией
Протокол заседания № 1
от « » августа 2024 г.
Председатель цикловой комиссии
_____/ _____/

Организация-разработчик ООП: ОГАПОУ «Белгородский индустриальный колледж»

Составитель:

преподаватель ОГАПОУ «Белгородский индустриальный колледж», Фалькова И.Н.

Рецензент (*внутренний*): преподаватель ОГАПОУ «Белгородский индустриальный колледж», Савченко В.А.

1. Общие положения

Контрольно-оценочные средства (КОС) предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины ОП.08 «Управление персоналом»

КОС включают контрольные материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации в форме дифференцированного зачета.

КОС разработаны на основании положений:

основной профессиональной образовательной программы по специальности 11.02.10 Радиосвязь, радиовещание и телевидение (углубленной подготовки);

программы учебной дисциплины ОП.08 «Управление персоналом».

2. Паспорт комплекта контрольно-оценочных средств

Специалист по телекоммуникациям должен обладать предусмотренными в ФГОС по специальности 11.02.10 Радиосвязь, радиовещание и телевидение (углубленной подготовки) следующими умениями, знаниями, которые формируют профессиональную компетенцию, и общими компетенциями:

Код ПК, ОК	Умения	Знания
ПК 4.1	принимать самостоятельные решения по вопросам совершенствования организации управленческой работы	систему управления трудовыми ресурсами в организации;
ПК 4.2	осуществлять контроль деятельности персонала	принципы организации кадровой работы;
ПК 4.3		методы планирования деловой карьеры, методы и формы обучения персонала;
		способы управления конфликтами и борьбы со стрессом; состав, функции и возможности использования информационных технологий для решения задач управления персоналом;

В соответствии с рабочим учебным планом по специальности 11.02.10 Радиосвязь, радиовещание и телевидение (углубленной подготовки) формой промежуточной аттестации по учебной дисциплине является дифференцированный зачет.

3. Результаты освоения дисциплины учебной дисциплины, подлежащие проверке

<i>Результаты обучения</i>	<i>Критерии оценки</i>	<i>Формы и методы оценки</i>
умение принимать самостоятельные решения по вопросам совершенствования организации управленческой работы	Правильность и своевременность принятия управленческих решений по вопросам совершенствования управленческой работы	Экспертная оценка результатов деятельности студентов при выполнении и защите практических работ
умение осуществлять контроль деятельности персонала	Правильность и четкость контроля деятельности персонала	Экспертная оценка результатов деятельности студентов при выполнении и защите практических работ
знание системы управления трудовыми ресурсами в организации	Выбор систем управления трудовыми ресурсами	Экспертная оценка результатов деятельности студентов при тестировании, внеаудиторной самостоятельной работы и других видов текущего контроля
знание принципов организации кадровой работы	Выбор технологии решения профессиональной задачи с учетом принципов организации кадровой работы	Экспертная оценка результатов деятельности студентов при тестировании, внеаудиторной самостоятельной работы и других видов текущего контроля
знание методов и форм обучения персонала	Выбор технологии решения профессиональной задачи с учетом методов и форм обучения персонала организации	Экспертная оценка результатов деятельности студентов при тестировании, внеаудиторной самостоятельной работы и других видов текущего контроля
знание методов планирования деловой карьеры	Соблюдение требований по применению методов планирования деловой карьеры	Экспертная оценка результатов деятельности студентов при тестировании, внеаудиторной самостоятельной работы и других видов текущего контроля
знание способов управления конфликтами и борьбы со стрессом	Применение основных способов управления конфликтами	Экспертная оценка результатов деятельности студентов при тестировании, внеаудиторной самостоятельной работы и других видов текущего контроля

знание состава, функций и возможности использования информационных технологий для решения задач управления персоналом	Соблюдение принципов, состава функций и возможности использования информационных технологий для решения задач управления персоналом	Экспертная оценка результатов деятельности студентов при тестировании, внеаудиторной самостоятельной работы и других видов текущего контроля
---	---	--

4. Распределение оценивания результатов обучения по видам контроля

Код элемента знаний	Виды аттестации		Код элемента умений	Виды аттестации	
	Текущий контроль	Промежуточная аттестация		Текущий контроль	Промежуточная аттестация
31	ПО,ТЗ,УО	ДЗ,	У1	ПР,СР	ДЗ
32	ПО, ПР, СР	ДЗ,	У2	ПР, СР	ДЗ
33	ПО,ТЗ,УО	ДЗ	У1	ПР	ДЗ
34	ПО,УО,ПР	ДЗ,	У2	ПР, СР	ДЗ
35	ПО,ТЗ,УО	ДЗ	У1	ПР, СР	ДЗ
36	ПО,ПР,УО	ДЗ	У2	ПР,СР	ДЗд

Условное обозначение типов контроля:

ТЗ – тестовое задание; ПО – письменный опрос; ПР – практическая работа; УО - устный опрос; СР – самостоятельная работа.

5. Распределение типов контрольных заданий по элементам знаний и умений при текущем контроле

Содержание учебного материала по программе УД	Тип контрольного задания							
	У1	У2	31	32	33	34	35	36
Раздел .1 Система управления персоналом организации								
Тема 1.1. Организационная структура службы управления персоналом	УО		УО				ПР	
Тема 1.2. Персонал предприятия как объект управления	ПР				УО			ПР
Тема 1.3. Принципы и методы управления персоналом		СР		УО			ПО	УО
Тема 1.4 Регламентация управления								
Раздел 2. Работа с кадрами								
Тема 2.Формирование и использование трудового потенциала	УО		ПР		ТЗ			
Тема 2.2. Кадровая служба предприятия	ТЗ			ПР			СР	
Раздел 3. Развитие трудового потенциала								
Тема 3.1 Профессиональная ориентация и социальная адаптация		УО	ПР		ТЗ			
Тема 3.2 Планирование трудовой карьеры			ПР		ТЗ			УО

Раздел 4. Оценка результатов деятельности персонала.								
Тема 4.1 Деловая оценка работников	УО			ПР				
Тема 4.2 Оценка эффективности управления	УО				ПО		ПР	

6. Распределение типов контрольных заданий по элементам знаний и умений на дифференциальном зачете

Содержание учебного материала по программе УД	Код элемента знаний, умений/ Форма текущего контроля							
	У1	У2	З1	З2	З3	З4	З5	З6
Раздел .1 Система управления персоналом организации								
Тема 1.1. Организационная структура службы управления персоналом	УО						ПР	
Тема 1.2. Персонал предприятия как объект управления	ПР				УО			
Тема 1.3. Принципы и методы управления персоналом		СР						УО
Тема 1.4 Регламентация управления			УО			ПР		
Раздел 2. Работа с кадрами								
Тема 2.1 Формирование и использование трудового потенциала	УО				ТЗ		ПР	
Тема 2.2. Кадровая служба предприятия		СР					ПР	
Раздел 3. Развитие трудового потенциала								
Тема 3.1 Профессиональная ориентация и социальная адаптация			ПР		ТЗ			
Тема 3.2 Планирование трудовой карьеры			ПР		ТЗ			
Раздел 4. Оценка результатов деятельности персонала.								
Тема 4.1 Деловая оценка работников		УО			СР			
Тема 4.2 Оценка эффективности управления	УО				СР			

7. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине ОП.08 «Управление персоналом»

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1	Тема 1.1. Организационная структура службы управления персоналом	<i>ПК 4.1 ПК 4.3</i>	ТЗ, ПР
2	Тема 1.2 . Персонал предприятия как объект управления	<i>ПК 4.1 ПК 4.2</i>	УО, ПР
3	Тема 1.3 Принципы и методы управления персоналом	<i>ПК 4.1 ПК 4.3</i>	ТЗ, ПР
4	Тема 1.4 Регламентация управления	<i>ПК 4.1 ПК 4.2</i>	ПО, УО,
5	Тема 2.1 Формирование и использование трудового потенциала	<i>ПК 4.1 ПК 4.3</i>	ПО, УО, ПР
6	Тема 2.2. Кадровая служба предприятия	<i>ПК4.1 ПК 4.2</i>	ПО, ПР
7	Тема 3.1 Профессиональная ориентация и социальная адаптация	<i>ПК4.1 ПК 4.2</i>	ПО, ТЗ
8	Тема 3.2 Планирование трудовой карьеры	<i>ПК 4.1 ПК 4.3</i>	ПО, УО, ПР
9	Тема 4.1. Деловая оценка работников	<i>ПК 4.1 ПК4.2</i>	ПО, УО,
10	Тема 4.2. Оценка эффективности управления	<i>ПК 4.1 ПК 4.3</i>	ПО,УО,

8. Примерный перечень оценочных средств

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1	Практическая работа	Средства проверки умений применять полученные знания по изученным разделам	Журнал отчетов по практическим работам
2	Тестовое задание	Система стандартизированных заданий позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося по отдельным разделам учебной дисциплины	Комплект тестовых заданий по вариантам
3	Контрольная работа	Средства проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу	Комплект контрольных заданий по вариантам
4	Реферат	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.	Темы рефератов
5	Доклад, сообщение	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы	Темы докладов, сообщений

9. Структура контрольных заданий для текущего контроля

9.1. Текущий контроль по темам раздела 1 «Система управления персоналом организации»

Задания для опроса

Вариант 1.

1. Поясните рынок труда.
2. Как действует закон спроса на рынке труда?
3. Что является равновесной ценой на рынке труда?
4. Поясните объект управления.
5. Особенности системы управления персоналом.
6. Что такое трудовой коллектив?

Вариант 2.

1. Как определяется соотношение спроса и предложения на рынке труда ?
2. Что называют структурой управления персоналом?
3. Что называют субъектом управления ?
4. Как определяется закон предложения на рынке труда?
5. Что такое формальная и неформальная структура трудового коллектива?

Вариант 3.

1. Что означает управление персоналом?
2. Какие функции выполняет трудовой коллектив?
3. Поясните виды рынков труда.
4. Характеристика этапов развития трудового коллектива.
5. Что означает структура управления персоналом ?

9.2. Текущий контроль по темам раздела 2. « Работа с кадрами»

Задания для опроса

Вариант 1.

1. Что означает трудовой потенциал предприятия?
2. Дайте определение кадровой службе предприятия.
3. Назначение и особенности трудового потенциала?
4. Что называют кадровым планированием?
5. Основные направления управления трудовым потенциалом?

Вариант 2.

1. Что называют кадровой службой предприятия?
2. Какие функции выполняет кадровая служба предприятия?
3. Основные задачи кадрового планирования .
4. Назовите варианты соотношения между трудовым потенциалом предприятия и работника.
5. Охарактеризовать структуру кадровой службы.

9.3. Текущий контроль по темам раздела 3. «Развитие трудового потенциала»

Задания для опроса

Вариант 1.

1. Что называют адаптацией?
2. Поясните профессиональную адаптацию.
3. Как определяется центростремительная трудовая карьера.
4. Социальная адаптация, основные характеристики.

Вариант 2.

1. Перечислите и дайте определения первичной и вторичной адаптации.
2. Что называют трудовой карьерой?
3. Дайте определение психофизиологической адаптации.
4. Охарактеризуйте этапы трудовой карьеры.

9.4. Текущий контроль по темам раздела 4. «Оценка результатов деятельности персонала»

Задания для опроса

Вариант 1.

1. Что называют деловой оценкой персонала?
2. Перечислите достоинства деловой оценки персонала .
3. Как определить эффект управления?
4. Объясните принципы эффективности управления.
5. Что называют оптимальной эффективностью ?
6. Как обозначается экономический эффект?

Вариант 2.

1. Назовите показатели деловой оценки.
2. Что называют эффектом от управления?
3. Как обозначается эффективность управления?
3. Поясните основные признаки эффективного управления.
4. Чем характеризуется коэффициент управляемости?
- 5 . Дайте определение деловой оценке персонала.
6. Какие показатели характеризуют деловую оценку ?

Тестовые задания

Инструкция студенту: Выберите один правильный ответ.

1. Форма объединения работников, осуществляющих трудовую деятельность на предприятии
а) общественная организация
б) трудовой коллектив
в) трудовая карьера
2. Трудовой коллектив выполняет функции:
а) политическая, психологическая
б) формальная, неформальная
в) экономическая, социальная
3. Психологическое состояние коллектива, возникающие в результате несоответствия между интересами коллектива предприятия или группы работников, отдельных работников ;
а) предмет конфликта
б) конфликтная ситуация
в) конфликт
4. Конфликт предполагает наличие:
а) оппонента, причину конфликта
б) оппонента, предмет конфликта и определенных действий с его стороны
в) предметы конфликта и определенных действий с его стороны
5. Различают следующие стадии конфликтной ситуации;
а) психологическая, сложноразрешаемая,
б) предконфликтная, разрешение конфликта
в) предконфликтная, собственно конфликт, разрешение конфликта
6. Персонал подразделяется;
а) производственный и трудовой
б) трудовой и управленческий
в) производственный и управленческий
7. Какой из показателей не относится к количественной характеристике персонала;
а) списочная численность
б) способность и склонность к труду
в) средний разряд рабочих предприятия

8. Методы управления представляют собой;
- элементы воздействия на персонал
 - способы осуществления управленческих воздействий на персонал для достижения цели
 - способы осуществления воздействий на персонал
9. Рынок труда – это ;
- способы, общественные механизмы и организации, которые позволяют людям найти работу по своим способностям и навыкам, а работодателям нанять работников, которые им необходимы
 - продажа рабочей силы
 - важная категория
10. Чем выше плата, которую работники требуют за свой труд, тем меньше их число могут нанять работодатели – это
- закон предприятия
 - закон спроса
 - закон равновесия
11. Чем ниже заработная плата, которую работодатели готовы платить за выполнение определенного вида работы, тем меньше число людей готовы заниматься такой работой – это...
- закон спроса
 - закон равновесия
 - закон предложения
12. Управление персоналом – это...
- комплекс взаимосвязанных экономических, организационных методов, обеспечивающих эффективность трудовой деятельности и конкурентоспособности предприятия:
 - привлечение лучших работников
 - подбор критериев для согласования интересов работников и работодателей
13. Группа специалистов, выполняющих соответствующие функции в качестве работников кадровой службы и руководители всех уровней - ...
- объект управления
 - субъект управления
 - система управления
14. К административной ответственности не относится;
- замечание
 - выговор
 - штраф
15. Различают виды рынка труда;
- местный
 - федеральный
 - межобластной
16. В системе управления персоналом выделяют;
- объект управления
 - субъект воздействия
 - рынок ресурсов
17. Способы осуществления управленческих воздействий на персонал для достижения целей управления производством-это;
- Методы воздействия
 - Методы принуждения
 - Методы управления
18. Конфликтная ситуация предполагает наличие структурных составляющих;
- участники конфликта, область конфликта
 - участники конфликта, предмет конфликта
 - предмет конфликта, источник конфликта
19. Существуют четыре основных типа конфликта;
- внутриличностный, межличностный, конфликт между личностью и группой, межгрупповой конфликт

- б) Общеличный, межличностный, конфликт с группой, межперсональный конфликт
 - в) Личностный, межличностный, групповой конфликт, общественный
20. Отдельный работник или группа работников – это;
- а) объект управления
 - б) субъект управления
 - в) персонал
21. Что не относится к дисциплинарной ответственности ;
- а) Строгий выговор
 - б) Понижение в должности
 - в) Перевод на другое место работы
22. Методы, которые базируются на власти, дисциплине, взысканиях – это:
- а) Экономические методы
 - б) Административные методы
 - в) Социально психологические методы
23. Внешняя структура личности предполагает;
- а) Физиологические свойства
 - б) Принадлежность к различным социальным группам
 - в) личность и её своеобразие
24. Трудовой потенциал предприятия - это;
- а) Это возможная трудовая дееспособность
 - б) Функциональная, временная структура
 - в) Совокупная трудовая дееспособность предприятия
25. Кадровое планирование осуществляется;
- а) в 3х направлениях
 - б) в 2х направлениях
 - в) в 4х направлениях
26. Внутренние локальные нормативные акты – это;
- а) приказы правительства РФ
 - б) мини законы данной организации
 - в) указы президента РФ
27. Изменения в штатное расписание вносятся в соответствии с ;
- а) приказом руководителя или уполномоченным на то лицом
 - б) приказом министра
 - в) приказом руководителя
28. Должностная инструкция – это;
- а) нормативный документ, издаваемый организацией
 - б) нормативный документ, издаваемый организацией, в целях регламентации прав и обязанностей работающих
 - в) общее положение о работе
29. Штатное расписание – это;
- а) перечень структурных подразделений
 - б) правовой акт, устанавливающий штатный состав и численность организации в соответствии с её уставом
 - в) коллективный договор
30. Возможная трудовая дееспособность работника, его ресурсные возможности в области труда – это;
- а) трудовой потенциал предприятия
 - б) трудовой потенциал работника
 - в) кадровое планирование
31. Этап который представляет собой процесс формирования коллектива, когда люди присматриваются друг к другу и к руководству:
- а) первый этап формирования коллектива
 - б) второй этап формирования коллектива
 - в) третий этап формирования коллектива

32. Неформальная структура характеризуется:
- а) официальными отношениями коллектива
 - б) требования к достижением и отношение коллектива к функциям к этим должностям
 - в) эмоциональными взаимосвязями между членами коолектива
33. По размерам коллектива квалифицируются:
- а) малые и большие
 - б) официальные и не официальные
 - в) формальные и неформальные
34. Какая функция определяется активностью, степенью отношений и своих обязанностей.
- а) политическая
 - б) поведенческая
 - в) экономическая
35. Какой этап формирования трудового коллектива характеризуется тем, что внутри группы формируются микрогруппы на основе личных интересов и особенностей
- а) первый этап
 - б) второй этап
 - в) третий этап
36. Психологическое состояние коллектива, возникающие в результате не соответствия между интересами коллектива предприятия или группы работников, отдельных работников – это:
- а) предмет конфликта
 - б) конфликтная ситуация
 - в) конфликт
37. Какое из этих структурных состоящих не предполагает конфликтная ситуация
- а) участники конфликта
 - б) источники конфликта
 - в) предмет конфликта
38. Недостаточный уровень компетенции и профессионализма относится
- а) к числу наиболее редких причин возникновения конфликта
 - б) к среднему числу причин возникновение конфликта
 - в) к числу наиболее частых причин возникновения конфликта
39. Персонал организации – это
- а) трудовой коллектив предприятия
 - б) полный состав работников, выполняющих различные производственно – хозяйственные функции
 - в) Количество работников, работающих в организации
40. Персонал предприятия условно можно разделить на:
- а) производственный и управленческий персонал
 - б) основные и вспомогательные работы
 - в) специалисты и руководители
41. Какими показателями определяется количественная характеристика
- а) списочная численность, явочная численность, удельный вес работников в отдельной категории в общей численности
 - б) фондовооруженность работников, средний стаж работы по специальности
 - в) все ответы верны
42. Какими показателями определяются качественная характеристика персонала?
- а) способность и склонность к труду, объем общих и специальных знаний, качество работы
 - б) средний разряд рабочих по специальности, количество рабочего времени
 - в) все ответы верны
43. Методы управления представляют собой:
- а) элементы воздействия на персонал
 - б) способы осуществления управленческих воздействий на персонал для достижения цели
 - в) способы осуществления воздействий на персонал
44. В организационные воздействия входят:

- а) устав предприятия
 - б) приказы
 - в) указания
45. В распорядительное воздействие входят:
- а) устав предприятия
 - б) приказы
 - в) коллективный договор
46. Группа специалистов, выполняющих соответствующие функции в качестве работников кадровой службы и руководители всех уровней - ...
- а) объект управления
 - б) субъект управления
 - в) система управления
47. На организационную структуру управления оказывают влияние следующие факторы:
- а) качество работы, текучесть кадров, тип производства
 - б) объем производства, тип производства, уровень автоматизации производства
 - в) уровень специализации и кооперирования, образовательный и квалификационный уровень, объем общих и специальных знаний
48. Самостоятельный орган аппарата управления – это:
- а) ступень управления
 - б) организационная структура управления
 - в) звено управления
49. Линейная структура управления характеризуется тем, что:
- а) руководитель действует на управляющее звено по всем функциям управления
 - б) линейный руководитель осуществляет общее руководство через руководителей функциональных отделов
 - в) линейный руководитель осуществляет свою деятельность на принципах единоначалия
50. В управлении персоналом как процесс выделяют следующие процессы:
- а) планирование, контроль, учет; стимулирование
 - б) планирование, организация, регулирование, контроль, учет
 - в) планирование, оценка, самоокупаемость
51. Рынок труда влияет на работодателя следующим образом:
- а) привлечение лучших работников
 - б) побуждение к конкурентности
 - в) применение новых технологий в производстве
52. Трудовой коллектив выполняет функцию:
- а) трудовую
 - б) экономическую
 - в) производственную
53. Попытка заставить любой ценой принять свою точку зрения – это:
- а) компромисс
 - б) уклонение
 - в) принуждение
54. Психологическое состояние коллектива, возникающие в результате несоответствия между интересами коллектива предприятия, или группой рабочих это
- а) конфликтная ситуация
 - б) предмет конфликта
 - в) источник конфликта
55. Кадровое планирование осуществляется
- а) в 3х направлениях
 - б) в 2х направлениях
 - в) в 4х направлениях
56. Активная адаптация – это
- а) когда индивид не стремится воздействовать на среду с тем, чтобы изменить её

- б) когда индивид стремится воздействовать на среду с тем, чтобы изменить её
 - в) адаптация благоприятно воздействует на работника
57. Этапы адаптации
- а) контрольная
 - б) оценочная
 - в) профессиональная
58. Психологическая адаптация:
- а) успешное овладение новой профессией
 - б) к трудовой деятельности на уровне организации работы
 - в) человека к производственной деятельности
59. Система показателей адаптации
- а) ресурсный
 - б) объективный
 - в) физиологический
60. Показатели адаптации характеризуются
- а) стабильностью
 - б) срочностью
 - в) продолжительностью
61. Процесс приспособления работника к условиям внешней и внутренней среды - это:
- а) адаптация
 - б) мотив
 - в) стимулы
62. Главными рычагами мотивации являются:
- а) мотивы и потребности
 - б) стимулы и мотивы
 - в) стимулы и потребности
63. Нужда в чем – то , объективно необходимая для поддержания жизнедеятельности и развития организма человека – это
- а) стимул
 - б) мотив
 - в) потребность
64. К разновидностям мотивов к труду не относится:
- а) мотив самостоятельности
 - б) потребность быть в коллективе
 - в) трудовая деятельность работника
65. Стимулы бывают
- а) экономические и неэкономические
 - б) прямые и косвенные
 - в) функциональные и политические
66. Стимул – это
- а) потребность быть в коллективе
 - б) торговая сделка, по привлечению работников
 - в) возможность получения удовлетворения своих потребностей в обмен на выполнение определенных функций

Критерии оценки:

- 90% правильных ответов – отлично;
- 75% правильных ответов – хорошо;
- 60% правильных ответов – удовлетворительно;
- менее 60% правильных ответов – неудовлетворительно.

№ вопроса	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ответ	в	а	в	в	а	а	б	а	б	б
№ вопроса	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Ответ	б	б	а	а	в	в	а	а	а	б
№ вопроса	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Ответ	в	а	в	в	б	б	а	б	а	а
№ вопроса	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
Ответ	а	в	а	б	б	б	а	в	б	а
№ вопроса	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
Ответ	в	а	б	а	б	б	б	в	а	б
№ вопроса	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
Ответ	а	б	в	а	б	б	б	б	б	в
№ вопроса	61	62	63	64	65	66				
Ответ	а	б	в	в	а	в				

10. Структура контрольных заданий для промежуточной аттестации (дифференцированного зачета).

Промежуточная аттестация в форме дифференцированного зачета предполагает письменный ответ на два теоретических вопроса, проверяющих усвоение материала по разделам программы учебной дисциплины. При выставлении оценки за дифференцированный зачет результат текущего контроля не учитывается.

10.1. Перечень вопросов для дифференцированного зачета

1. Рынок труда, его участники.
2. Виды рынков труда.
3. Управление персоналом его сущность
4. Цели и задачи управления персоналом.
5. Внешняя среда, среда прямого воздействия
6. Среда косвенного воздействия
7. Внутренняя среда организации
8. Трудовой коллектив ,его сущность, функции
9. Этапы формирования трудового коллектива.
10. Формальная и неформальная структура трудового коллектива
11. Понятие и структура личности.
12. Типы темперамента личности.
13. Персонал предприятия.
14. Качественная характеристика персонала.
15. Количественная характеристика персонала
16. Стили поведения в конфликте
17. Конфликты, их сущность, источники
18. Персонал организации, его сущность
19. Методы разрешения конфликтов
20. Типы конфликтов
21. Управление процессом формирования и использования трудового потенциала
22. Адаптация , её сущность
23. Виды адаптации и их содержание
24. Оценка результатов адаптации
25. Административные методы управления

26. Сущность управленческих решений
27. Классификация управленческих решений
28. Личность ,её структура
29. Характеристика основных качеств личности
30. Классификация информации в менеджменте
31. Работа с информацией на предприятии
32. Стили руководства, их содержание
33. Уровни зрелости подчиненных
34. Сущность и значение делового общения
35. Элементы общения
36. Стадии конфликта их содержание
37. Понятие и задачи кадровой службы предприятий
38. Сущность организации труда
39. Формирование системы управления персоналом
40. Виды предпринимательской деятельности.
41. Трудовой потенциал ,его сущность.
42. Социально–психологические методы управления.
43. Содержание кадрового планирования.
44. Сущность предпринимательской деятельности.
45. Формы и функции предпринимательства.
46. Экономические методы управления.
47. Кадровая служба предприятия.
48. Кадровое планирование, его сущность.
49. Трудовая карьера, её сущность.
50. Виды трудовой карьеры.
- 51.Классификация конфликтов.
- 52.Внутренняя и внешняя структура личности.
- 53.Мотивация труда.
- 54.Виды мотивации.