

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«КУЗБАССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Т.Ф. ГОРБАЧЕВА»

Филиал КузГТУ в г. Междуреченске

УТВЕРЖДАЮ  
Директор филиала КузГТУ  
в г. Междуреченске  
\_\_\_\_\_ Т.Н. Гвоздкова  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Фонд оценочных средств дисциплины**

**Менеджмент в профессиональной деятельности**

Направление подготовки 09.02.07 Информационные системы и программирование  
Направленность (профиль) Специалист по информационным системам (9 кл)

Присваиваемая квалификация  
"Специалист по информационным системам"

Формы обучения  
очная

## 1 Паспорт фонда оценочных средств

№	Наименование разделов дисциплины	Содержание (темы) раздела	Код компетенции	Знания, умения, практического опыта, необходимые для формирования соответствующей компетенции	Форма текущего контроля знаний, умений, практического опыта, необходимых для формирования соответствующей компетенции
1	Тема 1. Сущность и характерные черты современного менеджмента	Понятие менеджмента. Менеджмент как особый вид профессиональной деятельности. Цели и задачи управления организациями. История развития менеджмента. Особенности менеджмента в области профессиональной деятельности. История развития менеджмента.	ОК 1, ОК 2, ОК 4, ОК 5, ОК 9, ОК 10, ОК 11	Знать: - Функции, виды и психологию менеджмента - Методы и этапы принятия решений - Технологии и инструменты построения карьеры - Основы организации работы коллектива исполнителей; - Принципы делового общения в коллективе - особенности социального и культурного контекста; правила оформления документов и построения устных сообщений. - Особенности менеджмента в области профессиональной деятельности - правила построения простых и сложных предложений на профессиональные темы; основные общепотребительные глаголы (бытовая и профессиональная лексика); лексический минимум, - относящийся к описанию предметов, средств и процессов профессиональной деятельности; особенности произношения; правила чтения текстов профессиональной направленности - Основы предпринимательской деятельности; основы финансовой грамотности; правила разработки бизнес-планов; порядок выстраивания презентации; кредитные банковские продукты Уметь: - Управлять рисками и конфликтами - Принимать обоснованные решения - определять задачи для поиска информации - Строить систему мотивации труда - Управлять конфликтами; - Организовывать работу коллектива и команды; взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами в ходе профессиональной деятельности - Владеть этикой делового общения - Выстраивать траектории профессионального и личного развития - Применять информационные технологии в сфере управления производством - понимать общий смысл четко произнесенных высказываний на известные темы (профессиональные и бытовые), понимать тексты на базовые профессиональные темы; участвовать в диалогах на знакомые - общие и профессиональные темы; строить простые высказывания о себе и о своей профессиональной деятельности; кратко обосновывать и объяснять свои действия (текущие и планируемые); писать простые связные сообщения на знакомые или интересные профессиональные темы - Выявлять достоинства и недостатки коммерческой идеи; презентовать идеи открытия собственного дела в профессиональной деятельности; оформлять бизнес-план; рассчитывать размеры выплат по процентным ставкам кредитования; определять инвестиционную привлекательность коммерческих идей в рамках профессиональной деятельности; презентовать бизнес-идею; определять источники финансирования	опрос по вопросам, оценка решения ситуационных задач, оценка решения практических задач
	Тема 2. Основные функции менеджмента	Принципы планирования. Виды планирования. Основные этапы планирования. Виды контроля: предварительный, текущий, заключительный. Основные этапы контроля. Типы организационных конфликтов. Методы управления конфликтами. Природа и причины стресса			
	Тема 3. Основы управления персоналом	Сущность управления персоналом. Теоретические предпосылки процесса управления персоналом на основе передового отечественного и зарубежного опыта. Сущность отбора персонала. Современные формы и методы отбора персонала. Организация собеседования с персоналом. Подбор и оценка персонала. Порядок проведения инструктажа сотрудников			
	Тема 4. Особенности менеджмента в области профессиональной деятельности	Особенности деятельности в сфере информационных систем и программирования. Основные задачи организационно-управленческой деятельности (менеджмента) в сфере информационных систем и программирования.			

### 5.2.1 Оценочные средства при текущем контроле

### 5.2 Типовые контрольные задания или иные материалы

Текущий контроль по темам дисциплины заключается в опросе обучающихся по вопросам и оценка решения ситуационных и практических задач.

Примерные вопросы:

1. Расскажите об управлении совокупностью системы скоординированных мероприятий, направленных на достижение значимых целей организаций?
2. Признаки организации.
3. Управленческие решения: понятие, сущность.
4. Факторы, влияющие на процесс принятия управленческого решения

Критерии оценивания:

90...100 баллов – при правильном и полном ответе на два вопроса;

80...89 баллов – при правильном и полном ответе на один из вопросов и правильном, но не полном ответе на другой из вопросов;

- 60...79 баллов – при правильном и неполном ответе на два вопроса или правильном и полном ответе только на один из вопросов;  
 31...59 баллов – при правильном и неполном ответе только на один из вопросов;  
 0...30 баллов – при отсутствии правильных ответов на вопросы.

Количество баллов	0...59	60...79	80...89	89...100
Шкала оценивания	2	3	4	5

**Пример кейса:**

**Кейс №1**

**Описание ситуации**

Подчиненный (коллега) игнорирует ваши советы и указания, делает все по-своему, не обращая внимания на замечания, не исправляя того, на что вы ему указываете.

**Постановка задачи**

Как вы поступите с этим подчиненным (коллегой) в дальнейшем?

1. Разобравшись в мотивах упорства и видя их несостоятельность, примените обычные административные меры наказания.
2. В интересах дела постараетесь вызвать его на откровенный разговор, попытаетесь найти с ним общий язык, настроить на деловой контакт.
3. Обратитесь к коллективу, рассчитывая на то, что его неправильное поведение будет осуждено и к нему примут меры общественного воздействия.
4. Попытайтесь вначале разобраться в том, не совершаете ли вы сами ошибок во взаимоотношениях с подчиненным (коллегой), а потом уже решите, как поступить.

**Кейс №2**

**Описание ситуации**

В стране происходит промышленный спад, в связи с чем на рынке рабочей силы возрастает конкуренция, что влияет на политику организаций при приеме на работу.

**Постановка задачи**

1. Как влияет проблема промышленного спада на политику найма на работу?
2. Каковы в этом случае перспективы получения работы для выпускников учебных заведений?

**Пример практической задачи:**

1. В истекшем году технологическая трудоемкость продукции составила 3500 тыс. нормо-часов, фонд рабочего времени 220 дней по 8 ч, нормы в среднем выполнялись на 120%. Численность вспомогательных рабочих в основных цехах составляла 15% численности основных рабочих. Во вспомогательных цехах трудятся 50% от числа рабочих основных цехов. Рабочие составляют 70% численности всего промышленно-производственного персонала. В планируемом периоде предполагается в результате осуществления организационно-технических мероприятий снизить трудоемкость на 6%. Определите, какой должна быть численность рабочих на предприятии в планируемом периоде.
2. В планируемом периоде предполагается увеличить объем выпускаемой продукции на 10%, производительность труда - на 6%, среднюю заработную плату - на 4%. Рассчитайте плановый фонд заработной платы, если в базисном периоде объем продукции составлял 180 млн. руб., а фонд заработной платы - 40 млн. руб.

**Критерии оценивания выполнения кейса / решения практических задач:**

Оценка «отлично» выставляется, если обучающийся решил все рекомендованные задачи, правильно изложил все варианты их решения, аргументировав их, с обязательной ссылкой на нормы действующего законодательства.

Оценка «хорошо» выставляется, если обучающийся решил не менее 95% рекомендованных задач, правильно изложил все варианты решения, аргументировав их, с обязательной ссылкой на нормы действующего законодательства.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если обучающийся решил не менее 50% рекомендованных задач, правильно изложил все варианты их решения, аргументировав их, с обязательной ссылкой на нормы действующего законодательства.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если обучающийся выполнил менее 50% задания, и/или неверно указал варианты решения.

**2.2 Оценочные средства при промежуточной аттестации**

Промежуточная аттестация осуществляется в форме дифференцированного зачета.

Оценочными средствами промежуточной аттестации выступают ответы на 1 теоретический вопрос и решение 1 кейса.

#### Примерные теоретические вопросы :

1. Цели, задачи и сущность управленческой деятельности.
2. Основные понятия менеджмент, управление, организация.
3. Роль менеджмента, его задачи и эффективность.
4. Зарубежные школы бизнеса и менеджмента.
5. История менеджмента.

Количество баллов	0...59	60...79	80...89	89...100
Шкала оценивания	2	3	4	5

#### Примерные кейсы

Необходимо определить среднюю трудоемкость по смене, при следующих исходных данных (по вариантам)

Показатели/вариант	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Выпуск изделий всего, шт	250	300	267	243	248	317	305	260	276	674
В том числе изделие А, шт	50	100	67	143	59	152	143	160	76	174
изделие Б, шт	200	200	200	100	189	165	162	100	200	500
Трудоемкость изделия А, чел-ч	1,5	1,6	1,9	1,17	1,8	1,6	1,2	0,9	1,8	1,9
Трудоемкость изделия Б, чел-ч	0,5	0,8	0,9	1,2	0,7	1,54	1,08	1,3	1,1	0,5

#### Критерии оценивания:

- 90...100 баллов - при правильном и полном ответе на вопрос и решенный кейс  
 80...89 баллов - при правильном и полном ответе на вопрос, но кейс решен не в полном объеме  
 60...79 баллов - при правильном, но не полном ответе на вопрос и частично решенном кейсе  
 31...59 баллов - при правильном, но не полном ответе на вопрос и не решенном кейсе  
 0...30 баллов - при отсутствии правильного ответа на вопрос и не решенном кейсе

#### 5.2.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, практического опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций

В процессе изучения дисциплины предусмотрены следующие формы контроля: текущий, промежуточный контроль (дифференцированный зачет), контроль самостоятельной работы обучающихся.

##### Текущий контроль

При проведении текущего контроля в виде опроса по дисциплине обучающиеся убирают все личные вещи с учебной мебели, достают листок чистой бумаги и ручку. На листке бумаги записываются Фамилия, Имя, Отчество, номер группы и дата проведения опроса. Далее преподаватель задает два вопроса, которые могут быть, как записаны на листке бумаги, так и нет. В течение пятнадцати минут обучающиеся должны дать ответы на заданные вопросы, при этом использовать любую печатную и рукописную продукцию, а также любые технические средства не допускается. По истечении указанного времени листы с ответами сдаются преподавателю на проверку. Если обучающийся воспользовался любой печатной или рукописной продукцией, а также любыми техническими средствами, то его ответы на вопросы не принимаются и ему выставляется 0 баллов.

При проведении текущего контроля в виде решения ситуационных задач обучающиеся представляют решенную задачу преподавателю. Преподаватель анализирует правильность и ход решения задачи, после чего оценивает достигнутый результат.

До промежуточной аттестации допускается студент, который выполнил все требования текущего контроля.

##### Промежуточная аттестация

Процедура проведения промежуточной аттестации аналогична проведению текущей. В течение сорока минут обучающиеся должны дать ответы на заданные вопросы, при этом использовать любую печатную и рукописную продукцию, а также любые технические средства не допускается. По истечении указанного времени листы с ответами сдаются преподавателю на проверку. Результаты оценивания ответов на вопросы доводятся до сведения обучающихся в день проведения дифференцированного зачета.

Порядок организации проведения текущего контроля и промежуточной аттестации представлен в Положении о проведении текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся, осваивающих образовательные программы среднего профессионального образования в филиале федерального государственного образовательного учреждения высшего образования « Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева» в г. Междуреченске

## Банк тестовых заданий по дисциплине

### Вариант 1

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

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

2. Наиболее желательными стратегиями разрешения конфликта являются:

- а) Компромисс
- б) Сотрудничество
- в) Соперничество
- г) Уступка
- д) Избегание

3. Стратегия избегания конфликта в приоритете, если:

- а) Вам нужно выиграть время или конфликт не стоит потраченных сил на него
- б) Вопрос конфликта для вас не принципиален и не важен.
- в) Конфликт нельзя разрешить конструктивно, вы уверены, что победите и принимаете риски испортить отношения с оппонентом

4. Сопоставьте понятие с его трактовкой

Разрешение конфликта	это совместная деятельность его участников, направленная на прекращение противодействия и решение проблемы, которая привела к столкновению.
Затухание конфликта	это временное прекращение противодействия при сохранении основных признаков конфликта и напряженных отношений между его участниками. Конфликт переходит из «явной» формы в скрытую.
Устранение конфликта	воздействие на конфликт, в результате которого ликвидируются основные структурные элементы конфликта. Несмотря на «неконструктивность» устранения, существуют ситуации, которые требуют быстрых и решительных воздействий на конфликт (угроза насилия, гибели людей, дефицит времени или материальных возможностей).

5. При ..... модели для участника конфликтного противостояния характерны следующие поведенческие характеристики: стремление уладить

конфликт конструктивным способом; нацеленность на поиск взаимоприемлемого решения; доброжелательность и открытость по отношению к оппоненту.

6. Противоречия между равными по положению субъектами – это .....конфликт.

7. На заседании Совета директоров туристической фирмы выяснилось, что члены Совета получают важные отчеты слишком поздно, не успевают должным образом с ними ознакомиться и подготовиться к работе.

Защищаясь, два административных работника утверждали, что почти невозможно писать отчеты в офисе, где их непрерывно отвлекают телефонные звонки или посетители. Трудно работать дома, поскольку компьютер с текстовым редактором нужен в офисе.

Укажите причину конфликта.

8. Для оценки показателей качества услуги используют ряд методов. Определите один из них.

С помощью данного метода можно оценить не только обслуживание, но и качество предоставляемой услуги. Его отличительной особенностью является то, что оценку персонала сервисного предприятия проводит сторонняя организация, незаинтересованные лица, которые могут дать объективную оценку качеству услуги обслуживания в целом. Для фиксации такого исследования обычно ведется скрытая аудио-и видеозапись.

## **Вариант 2**

1. Безапелляционное требование одной стороны конфликта к другой с угрозой применения радикальных мер разрешения спора при неисполнении этого требования - это:

- а) Ультиматум
- б) Переговоры
- в) Спор
- г) Компромисс

2. Переговоры как способ разрешения конфликта представляют собой:

- а) выдвижение своих требований каждой из сторон с одновременной готовностью к компромиссу; +
- б) обращение за помощью третьей стороны;
- в) обязательства, данные участниками конфликта, по восстановлению мирных отношений.

3. Согласно модели Кена Томаса и Ральфа Килмана к активным стратегиям поведения в конфликтных ситуациях относятся:

- а) Компромисс
- б) Сотрудничество
- в) Соперничество
- г) Уступка
- д) Избегание

4 Сопоставьте стратегию поведения в конфликте с ее содержанием:

- а) сотрудничество;
- б) компромисс;
- в) избегание;
- г) соперничество;
- д) приспособление.

1. Открытая борьба за свои интересы.
2. Поиск решения, удовлетворяющий интересы двух сторон.
3. Стремление выйти из конфликта, не решая его.
4. Урегулирование разногласий через взаимные уступки.
5. Тенденция сглаживать противоречия, поступаясь своими интересами.

5 ..... конфликт - возникающее у людей столкновение противоположных целей, мотивов, точек зрения интересов участников взаимодействия.

6. При ..... модели для участника конфликтного противостояния характерны следующие поведенческие характеристики: постоянное стремление к расширению и обострению конфликта; негативная оценка личности оппонента; формирование «образа врага» по отношению оппоненту; нарушение принципов этики деловых отношений.

7. Какая из характеристик по смыслу соответствует понятиям:

- а) конфликт;
- б) внутриличностный конфликт;
- в) межличностный конфликт;
- г) межгрупповой конфликт;
- д) конфликт между группой и личностью.

1. Конфликт, возникающий между людьми из-за несовместимости их взглядов, интересов, целей.
2. Столкновение противоположно направленных целей, позиций, мнений, взглядов партнеров по общению.
3. Состояние неудовлетворенности человека какими-либо обстоятельствами его жизни, связанное с наличием у него противоречащих друг другу интересов, стремлений, потребностей.
4. Столкновение противоположно направленных интересов различных групп.
5. Противоречия, возникающие между ожиданиями отдельной личности и сложившимися в группе нормами общения.

8. Определите, какая ситуация характеризует:

Конфликт, возникающий у руководителя организации в результате проявления родственных чувств к одному из подчиненных и служебного долга.

### **Вариант 3**

1. Подход к менеджменту, при котором любой объект (система) рассматривается как совокупность взаимосвязанных элементов (компонентов), имеющая выход (цель), вход (ресурсы), связь с внешней средой, обратную связь, определяется как:

- а) системный;
  - б) ситуационный;
  - в) комплексный;
  - г) маркетинговый;
2. Согласно теории менеджмента к основным элементам процесса принятия управленческих решений относят...
- а) оценку альтернатив;
  - б) определение цели;
  - в) возникновение проблемы;
  - г) корректировку проблемы;
3. Доведение деталей принятого решения до сведения исполнителей и заинтересованных лиц, выработка и осуществление необходимых практических мер, распределение заданий и ресурсов - это этап принятия управленческого решения:
- а) Реализация выбранного варианта
  - б) Обратная связь
  - в) Управление рисками
  - г) Координация
4. Сопоставьте термин с его характеристикой

Плановое решение	готовится заранее. Установленные для подготовки сроки позволяют привлечь компетентных специалистов, собрать всю необходимую информацию, основательно ее проанализировать. Как правило, такие решения бывают наиболее удачными.
Срочное решение	принимается в условиях недостатка времени – цейтноте. Это не позволяет провести достаточно глубокий предварительный анализ, поэтому вероятность ошибки весьма высока.
Промежуточные решения	позволяют вносить необходимые коррективы перед каждым новым этапом.
Запоздалое решение	Неконтролируемое событие чаще всего развивается по самому худшему из сценариев.

5. \_\_\_\_\_—это результат мыслительной деятельности человека, приводящий к какому-либо выводу или к необходимым действиям, например, полное бездействие, разработка какого-либо действия или выбор действия из набора альтернатив и его реализация.
- 6.....— любое допустимое решение проблемы, удовлетворяющее заданным ограничениям.
7. Для оценки показателей качества услуги используют ряд методов. Определите один из них.
- С помощью данного метода можно оценить не только обслуживание, но и



качество предоставляемой услуги. Его отличительной особенностью является то, что оценку персонала сервисного предприятия проводит сторонняя организация, незаинтересованные лица, которые могут дать объективную оценку качеству услуги обслуживания в целом. Для фиксации такого исследования обычно ведется скрытая аудио-и видеозапись.

8. При неизменности внутренней и внешней ситуации руководитель делает выбор одного из альтернативных решений. Выбор основан на ощущении, что он правилен (озарение или шестое чувство). Такие решения могут приниматься с учетом знаний и накопленного опыта.

#### Вариант 4

1. «Мозговая атака» относится к управленческим решениям:

- а) единоличным
- б) рутинным
- в) стандартным
- г) коллективным

2. Суть делегирования состоит в :

- а) установлении приоритетов
- б) передаче задач и полномочий лицу, которое принимает на себя
- в) ответственность за их выполнение.
- г) передаче ответственности на более низкий уровень управления
- д) доверии к своим подчиненным

3. Основными психологическими факторами влияния являются:

- а) личность руководителя
- б) обстоятельства принятия решения
- в) возможные последствия
- г) технология производства
- д) организационная структура управления

4. Три основных роли руководителя в процессе принятия управленческих решений.

Сопоставьте роль руководителя с ее характеристикой.

предприниматель	ищет пути, способы и ресурсы для достижения цели организации и получения прибыли. На это направлены принимаемые им решения.
распределитель	при принятии решений стремится правильно распределить работу между исполнителями, оптимально распорядиться имеющимися ресурсами. Руководитель в такой роли поиском дополнительных и скрытых ресурсов обычно не занимается, довольствуясь тем, что имеется.
исправитель	направляет управленческие решения на преодоление возникших проблем, направление допущенных ранее

5. \_\_\_\_\_ решение - это выбор наилучшей альтернативы из всех возможных; извлечение максимальной выгоды при минимальных затратах.

6.....— поиск в проблеме наиболее важных деталей, которые решаются в первую очередь. Этот метод применяется при ограниченных ресурсах.

7. Алгоритм принятия решения. Его можно представить в виде шести последовательных действий.

Перечислите эти действия

8. У руководителя торгово-производственного объединения в кабинете находится представитель завода, которому объединение поставляет ряд изделий и с которым сложились многолетние хорошие отношения. Он просит несколько изменить номенклатуру и сроки поставок, объясняет необходимость этого и передает соответствующее письмо. Не обладая достаточной информацией по существу вопроса, искренне желая помочь потребителю и в то же время, не желая его безосновательно обнадеживать, директор оставляет письмо у себя, обещая разобраться и помочь.

Какие действия предпримет руководитель в процессе работы по данному вопросу?

### **Вариант 5**

1. В основе теории мотивации, автором которой является А. Маслоу, отражены следующие потребности:

- а) потребности человека в самоутверждении (саморазвитии и самореализации);
- б) потребность человека в уважении (в самоуважении, признании, статусе, власти);
- в) социальные потребности человека (в духовной близости, любви, дружбе);
- г) потребность человека в принуждении и наказании

2. Неденежные методы воздействия на трудовую мотивацию подчиненных - это:

- а) рациональная организация работ, отвечающая задачам производства и профессиональным возможностям работников;
- б) моральное стимулирование работников;
- в) индивидуальный подход к работникам при выборе стимулов;
- г) применение методов принуждения и наказания, влияющих на производственное поведение работников.

3. Внимательно прочитайте текст задания, выберите два верных ответа из списка. Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью :

- а) определения квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия;
- б) создания организационно-правовой основы трудовой деятельности работников;

- в) найма работников в организацию;
- г) отбора персонала в кадровый резерв;
- д) формирования корпоративной культуры;
- д) достижения стратегических целей предприятия.

4. Сопоставьте название теории мотивации с ее основной концепцией

Название теории, авторы	Основная концепция
Классическая теория научного менеджмента (Фредерик Тейлор, Фрэнк Гилбрет, Гарри Грант и др.)	Работники организации в значительной степени заинтересованы в труде, если материальное вознаграждение тесно связано с результатами их труда. Денежное стимулирование — единственная основа высоких производственных показателей
Теории X и Y (Дуглас МакГрегор)	Некоторые не любят работать «от рождения», поэтому они могут хорошо работать только под постоянным наблюдением и принуждением (теория X). Другие сами мотивируют для себя потребность трудиться и находят внутреннее удовлетворение в труде — правда, если для этого созданы необходимые условия (теория Y)
Теория иерархии потребностей (Абрахам Маслоу)	В иерархии потребностей выделяют пять уровней: 1) физиологические потребности; 2) потребность в безопасности (как физической, так и экономической); 3) потребность в любви, принадлежности (социальные потребности); 4) потребность в уважении, признании; 5) потребность в самовыражении. Если удовлетворены потребности низших уровней, то для мотивации работника к труду нужно активизировать следующий, более высокий уровень потребностей

5.....—заочное представление соискателя на вакантную должность, повод для личной встречи с работодателем и дальнейшего прохождения собеседования. Это своеобразная визитная карточка специалиста.

6. .... - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

7. Рабочий-сдельщик заготовил за месяц 2000 кг вторичного сырья (расценка за 100 кг — 1000 руб.). Кроме того, им начислена премия в размере 20 % от сдельного заработка . Рассчитайте полный заработок рабочего с учетом районного коэффициента 30%.

8. Бухгалтер имеет оклад 120000 руб. В марте он два рабочих дня провел в отпуске при общей длительности рабочего месяца 24 дня. Найдите оклад бухгалтера за проработанное время.

Офакт= О\*(Тфакт/Тплан), руб.

## Вариант 6

1. Социальные потребности человека можно удовлетворить на производстве следующими способами:

- а) давать сотрудникам такую работу, которая позволила бы им профессионально общаться;
- б) создавать на рабочих местах дух единой команды;
- в) стараться не разрушать возникшие неформальные группы, если они не причиняют организации какого-либо вреда;
- г) обеспечивать материальное поощрение в виде заработной платы, премий, ссуд и кредитов, путевок.

2. Моральное поощрение работника, т.е. удовлетворение его духовных и нравственных потребностей может быть выражено в формах:

- а) благодарность;
- б) почетная грамота;
- в) фотография работника на доске почета;
- г) надбавка к заработной плате;
- д) газетные публикации о конкретном руководителе, работнике;
- е) премия.

3. Заключение трудовых договоров позволяет удовлетворить потребность:

- а) в уважении;
- б) в самореализации;
- в) в безопасности;
- г) в самовыражении.

4. Сопоставьте название теории мотивации с ее основной концепцией

Название теории, авторы	Основная концепция
Классическая теория научного менеджмента (Фредерик Тейлор, Фрэнк Гилбрет, Гарри Грант и др.)	Работники организации в значительной степени заинтересованы в труде, если материальное вознаграждение тесно связано с результатами их труда. Денежное стимулирование — единственная основа высоких производственных показателей
Теории Х и Y (Дуглас МакГрегор)	Некоторые не любят работать «от рождения», поэтому они могут хорошо работать только под постоянным наблюдением и принуждением (теория Х). Другие сами мотивируют для себя потребность трудиться и находят внутреннее удовлетворение в труде — правда, если для этого созданы необходимые условия (теория Y)
Теория иерархии потребностей (Абрахам Маслоу)	В иерархии потребностей выделяют пять уровней: 1) физиологические потребности; 2) потребность в безопасности (как физической, так и экономической); 3) потребность в любви,

	принадлежности (социальные потребности); 4) потребность в уважении, признании; 5) потребность в самовыражении. Если удовлетворены потребности низших уровней, то для мотивации работника к труду нужно активизировать следующий, более высокий уровень потребностей
--	---

5 .....- время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.

6. ....- фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

7. Рабочий-сдельщик заготовил за месяц 2000 кг вторичного сырья (расценка за 100 кг — 1000 руб.). Кроме того, им начислена премия в размере 30 % от сдельного заработка . Рассчитайте полный заработок рабочего с учетом районного коэффициента 30%.

8 . Бухгалтер имеет оклад 120000 руб. В марте он шесть рабочих дней провел в отпуске при общей длительности рабочего месяца 24 дня. Найдите оклад бухгалтера за проработанное время.

### **Вариант 7**

1. Если Вам придется объяснять, что представляет собой функция планирования, то Вы скажете что это: Варианты ответов:

- а) Установление целей организации
- б) Определение путей и средств выполнения заданий;
- в)Определение способов выполнения работы;
- г)Моделирование действий организации.

2. Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?

- а) планирование;
- б) прогнозирование;
- в) мотивация;
- г) составление отчетов;
- д) организация.

3. Внимательно прочитайте текст задания, выберите два верных ответа из списка. Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью :

- а) определения квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия;
- б) создания организационно-правовой основы трудовой деятельности работников;
- в) найма работников в организацию;
- г) отбора персонала в кадровый резерв;
- д) формирования корпоративной культуры;

д) достижения стратегических целей предприятия.

4. Основная цель первичного отбора состоит в:

- а) изменении статуса человека в организации;
- б) отсеивании кандидатов, не обладающих минимальным набором характеристик, необходимых для занятия вакантной должности;
- в) установлении требований к кандидатам на вакантную должность;
- г) рациональном распределении работников организации по структурным подразделениям, участкам, рабочим местам; д) доведении до сотрудников сообщения о приеме

5.....—заочное представление соискателя на вакантную должность, повод для личной встречи с работодателем и дальнейшего прохождения собеседования. Это своеобразная визитная карточка специалиста.

6. Соглашение, заключенное в письменной форме двумя сторонами, регулирующее содержание, начало и завершение трудовых отношений, а также права и обязанности сторон – это .....соглашение.

7. Госпожа Петрова открывает свое дело и ей необходимо получить кредит в банке. На решающую встречу она пришла вовремя с необходимым пакетом документов, одетая в джинсы, свитер и кроссовки. Объясните одну из возможных причин отказа банка в кредите.

8. Назовите принцип. Суть принципа заключается в том, что внутри данной какой-либо группы или множества групп отдельные малые ее части обнаруживают намного большую значимость, чем это соответствует их удельному весу в группе. Например:

- ✓ 20% клиентов (товаров) дают 80% оборота или прибыли;
- ✓ 80% клиентов (товаров) приносят 20% оборота или прибыли;
- ✓ 20% ошибок обуславливают 80% потерь;
- ✓ 80% ошибок обуславливают 20% потерь;
- ✓ 20% исходных продуктов определяют 80% стоимости готового изделия;
- ✓ 80% исходных продуктов определяют 20% стоимости готового изделия.

### Вариант 8

1. Выделите принцип, на котором не может быть основано деловое общение:

- а) уважительность
- б) эгоизм
- в) доброжелательность

2. Невербальными средствами общения являются:

- а) рукопожатие,
- б) телефон
- в) электронная почта
- г) походка
- д) взгляд

3. Оптимальными взаимоотношениями между руководителем и неформальным лидером в коллективе считаются отношения:

- а) сотрудничества;
  - б) приятельства;
  - в) соперничества
  - г) разделения сфер влияния.
4. В миссии компании должно быть отражено:

Варианты ответов

- 1) история создания компании
  - 2) целесообразность существования компании с точки зрения общества
  - 3) деловые партнеры компании
  - 4) методы продвижения товаров компании
  - 5) все вышеперечисленное
5. .... – кадровый документ, представляющий собой набор возможных для работника направлений служебного роста, включая график замещения предполагаемых должностей и соответствующего целевого обучения. Это формализованное представление о том, какой путь должен пройти специалист до высшей точки его карьеры в данной организации и какое образование ему при этом необходимо получить.
6. При реализации метода оценки ..... сотрудник оценивается своим руководителем, своими коллегами, своими подчиненными. Цель данного метода — получить всестороннюю оценку сотрудника.
7. Работодатель пригласил на собеседование пришедшего по объявлению: «Требуется на работу ....». Молодой человек зашёл и сел, развалившись, на предложенный ему стул. Услышав звонок мобильного телефона, предложил перезвонить ему попозже, объясняя, что он занят. Почему ему отказали в приёме на работу?
8. Проанализируйте постановку цели по SMART критериям.  
Глобальная цель предприятия по продаже чая: "По истечении 5 лет занимать 40% доли рынка г. Новосибирск по продаже тортов."

## **Вариант 9**

1. Что поступает в организацию из внешней среды?
- а) нормативы
  - б) отчетные данные
  - в) цели
  - г) ресурсы
2. Что не является внутренней переменной организации?
- а) структура
  - б) цель
  - в) люди
  - г) законодательство
3. SWOT - анализ представляет собой:
- а) метод стратегического планирования, заключающийся в выявлении факторов внутренней и внешней среды организации и разделении их на четыре категории;
  - б) план работы в должности;

- в) метод выявления конкурентных преимуществ фирмы
- г) определение слабых сторон фирмы и разработка стратегических направлений их преодоления.

4. STEP- и SWOT-анализы по цели выполнения различаются следующим образом:

- а) предметом SWOT-анализа выступает как внешняя, так и внутренняя среда организации, а предметом STEP-анализа — только ее внешняя макросреда
- б) SWOT-анализ представляет собой анализ сил и слабостей организации, а STEP-анализ — ее возможностей и внешних угроз
- в) SWOT-анализ позволяет синтезировать результаты STEP-анализа как внешней, так и внутренней среды организации

5.....— определение перечня текущих и перспективных направлений деятельности предприятия, выделение приоритетов в стратегии, т.е. тех основополагающих принципов и норм ведения деятельности, которые будут определять образ организации в перспективе.

6. Расставьте в логической последовательности представленные процедуры отбора персонала.

- 1.Профессиональные тестирования
- 2.Анализ анкет, резюме и др.
3. Оформления трудоустройства
- 4.Выбор и утверждение критериев отбора кандидатов
- 5.Собеседование по найму
- 6.Оповещение кандидатов о решении
7. Для оценки показателей качества услуги используют ряд методов. Определите один из них.

С помощью данного метода можно оценить не только обслуживание, но и качество предоставляемой услуги. Его отличительной особенностью является то, что оценку персонала сервисного предприятия проводит сторонняя организация, незаинтересованные лица, которые могут дать объективную оценку качеству услуги обслуживания в целом. Для фиксации такого исследования обычно ведется скрытая аудио-и видеозапись.

8. Проанализируйте постановку цели по SMART критериям

Цель: "Купить квартиру не дороже 3 млн.руб. в районе своего вуза к концу 4 курса, чтобы переехать от родителей."

### **Вариант 10**

1. Сильные и слабые стороны являются факторами:

- а) внешней среды
- б) внутренней среды
- в) оба варианта возможны

2. На какие два основных вида разделяют деловую карьеру в зависимости от места ее развития?

- а) бизнес-карьера, домашняя карьера;
- б) социальная, политическая;
- в) внутриорганизационная, межорганизационная;



г) вертикальная, горизонтальная;

д) сплошная, выборочная.

3. В аббревиатуре SWOT «S» обозначает следующий показатель:

а) сильные стороны

б) угрозы

в) возможности

г) достижения

4. Подберите каждому термину его определение

Термины	Определения
Внутренняя среда	Совокупность основных элементов и функций предприятия
Культура предприятия	Комплекс социальных процессов и явлений, в рамках которых работает предприятие
Анализ среды	Процесс выявления и оценки важнейших факторов внешней и внутренней среды, оказывающих влияние на деятельность предприятия
Социально-демографическая среда	Совокупность этических принципов, ценностей, правил поведения, идеология предприятия

5. .... – кадровый документ, представляющий собой набор возможных для работника направлений служебного роста, включая график замещения предполагаемых должностей и соответствующего целевого обучения. Это формализованное представление о том, какой путь должен пройти специалист до высшей точки его карьеры в данной организации и какое образование ему при этом необходимо получить.

6. Оплаченная неперсонализированная коммуникация, осуществляемая идентифицированным спонсором и использующая средства массовой информации с целью склонить к чему-то аудиторию или повлиять на нее, называется ...

7. На основании имеющихся данных, выполните SWOT – анализ

1. недостаточность собственных оборотных активов;

2. четкое разграничение обязанностей персонала;

3. изменение политической ситуации(санкции);

4. отсутствие собственной базы данных о клиентах;

5. выход на рынок новых конкурентов;

6. наличие высококвалифицированного персонала;

7. увеличение туристического потока из стран юго-восточной Азии.

8. Проанализируйте постановку цели по SMART критериям.

Глобальная цель предприятия по продаже чая: "По истечении 5 лет занимать 40% доли рынка г. Новосибирск по продаже тортов."