

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
"Волжский государственный университет водного транспорта"**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б.1.О.Д30 Управление персоналом на производстве**

Профиль	Проектирование, постройка и ремонт судов внутреннего и смешанного (река-море) плавания
Институт	кораблестроения и инфраструктуры водного транспорта
Кафедра	Кафедра проектирования и технологии постройки судов
Специальность	26.05.01 Проектирование и постройка кораблей, судов и объектов океанотехники

1. Объем дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов/зачетных единиц	Семестры
		7
Лекции	17 Часы	17
Практические занятия	34 Часы	34
СРС	21 Часы	21
Зачет	0 Часы	

2. Место дисциплины в структуре ООП

Код дисциплины	Наименование блока	Трудоемкость дисциплины, з.е.
Б.1.О.Д30	Блок 1 Дисциплины (модули) (Обязательная часть)	2

3. Разделы дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекции	Практические занятия	СРС	Зачет	Всего
1	Раздел 1 Система, стратегии управления персоналом и способы приёма управленческих решений.					
1,1	Тема 1.1 Система и служба управления персоналом на судостроительных предприятиях (ЛК, ПЗ).	1 Часы	2 Часы	1 Часы		4 Часы
1,2	Тема 1.2 Система и служба управления персоналом на судостроительных предприятиях (ЛК, ПЗ).	1 Часы	2 Часы	1 Часы		4 Часы
2	Раздел 2 Технология управления персоналом и его развитие при работе в коллективе.					
2,1	Тема 2.1 Кадровая политика и планирование трудовых ресурсов (ЛК, ПЗ).	1 Часы	2 Часы	1 Часы		4 Часы
2,2	Тема 2.2 Набор, отбор и оценка персонала с учётом способностей принимать управленческие решения (ЛК, ПЗ).	1 Часы	2 Часы	1 Часы		4 Часы
2,3	Тема 2.3 Профориентация и адаптация персонала при организации работы в команде (ЛК, ПЗ).	1 Часы	2 Часы	1 Часы		4 Часы
2,4	Тема 2.4 Планирование деловой карьеры при работе в команде. Обучение персонала (ЛК, ПЗ).	1 Часы	2 Часы	1 Часы		4 Часы
3	Раздел 3 Мотивация и эффективность управления персоналом при решении инженерно-технических задач.					
3,1	Тема 3.1 Мотивация и эффективность управления персоналом при решении инженерно-технических задач.	1 Часы	2 Часы	1 Часы		4 Часы
3,2	Тема 3.2 Управление поведением персонала в целях решения инженерно-технических задач (ЛК, ПЗ).	1 Часы	2 Часы	1 Часы		4 Часы
3,3	Тема 3.3 Природа конфликта. Управление конфликтами и стрессами при организации работы команды (ЛК, ПЗ)	1 Часы	2 Часы	2 Часы		5 Часы

3,4	Тема 3.4 Социальная и экономическая эффективность управления персоналом на судостроительных предприятиях (ЛК, ПЗ).	1 Часы	2 Часы	2 Часы		5 Часы
4	Раздел 4 Работа руководителя с персоналом в коллективе.					
4,1	Тема 4.1 Функции руководителя и его методы работы в коллективе. Обязательные качества современного руководителя (ЛК, ПЗ).	1 Часы	2 Часы	1 Часы		4 Часы
4,2	Тема 4.2 Стили и методы руководства трудовым коллективом и организации работы исполнителей (ЛК, ПЗ).	1 Часы	2 Часы	2 Часы		5 Часы
4,3	Тема 4.3 Особенности управления работой команды для выработки производственной стратегии (ЛК, ПЗ).	1 Часы	2 Часы	2 Часы		5 Часы
4,4	Тема 4.4 Приемы и методы дисциплинарной работы для достижения поставленной цели (ЛК, ПЗ).	1 Часы	2 Часы	1 Часы		4 Часы
5	Раздел 5 Правовой аспект управления предприятием и персоналом. Трудовой коллектив как субъект трудового права.					
5,1	Тема 5.1 Государственная система управления трудовыми ресурсами на судостроительных предприятиях (ЛК, ПЗ).	1 Часы	2 Часы	1 Часы		4 Часы
5,2	Тема 5.2 Система поощрения и методы повышения дисциплинарной ответственности (ЛК).	1 Часы	2 Часы	1 Часы		4 Часы
5,3	Тема 5.3 Трудовые споры и методы их разрешения. Порядок оформления трудового договора (ЛК, ПЗ).	1 Часы	2 Часы	1 Часы		4 Часы

4. Перечень планируемых результатов обучения, соотнесенных с планируемыми результатами освоения

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие у обучающегося следующих компетенций:

№ п/п	компетенции	Индикатор достижения		
		Знать	Уметь	Владеть
1	Способен применять основы инженерных знаний в профессиональной деятельности, решать прикладные инженерно-технические и организационно-управленческие задачи	ОПК-2.3.1 Основы теории инженерных знаний в профессиональной деятельности, решать прикладные инженерно-технические и организационно-управленческие задачи	ОПК-2.У.1 Применять основы инженерных знаний в профессиональной деятельности, решать прикладные инженерно-технические и организационно-управленческие задачи	ОПК-2.В.1 Навыками выполнения и применения основ инженерных знаний в профессиональной деятельности, решать прикладные инженерно-технические и организационно-управленческие задачи
2	Способен применять основы инженерных знаний в профессиональной деятельности, решать прикладные инженерно-технические и организационно-управленческие задачи	ОПК-2.3.2 Теорию инженерных знаний в профессиональной деятельности, решать прикладные инженерно-технические и организационно-управленческие задачи	ОПК-2.У.2 Использовать основы инженерных знаний в профессиональной деятельности, решать прикладные инженерно-технические и организационно-управленческие задачи	ОПК-2.В.2 Приемами выполнения основ инженерных знаний в профессиональной деятельности, решать прикладные инженерно-технические и организационно-управленческие задачи
3	Способен применять основы инженерных знаний в профессиональной деятельности, решать прикладные инженерно-технические и организационно-управленческие задачи	ОПК-2.3.3 Обладать профессиональной деятельностью, решать прикладные инженерно-технические и организационно-управленческие задачи	ОПК-2.У.3 Решать прикладные инженерно-технические и организационно-управленческие задачи	ОПК-2.В.3 Методами применения основ инженерных знаний в профессиональной деятельности, решать прикладные инженерно-технические и организационно-управленческие задачи
4	Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.3.1 Правила и нормы управления проектами на всех этапах их жизненного цикла	УК-2.У.1 Использовать приемы и методы управления проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.В.1 Механизмами организации и управления проектами на всех этапах их жизненного цикла
5	Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.3.2 Нормы управления проектами на всех этапах их жизненного цикла	УК-2.У.2 Применять методы управления проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.В.2 Способами организации проектов на всех этапах их жизненного цикла
6	Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.3.3 Методы управления проектами на всех этапах их жизненного цикла	УК-2.У.3 Решать прикладные задачи при изготовлении изделия на всех этапах жизненного цикла	УК-2.В.3 Методами организации и управления проектами на всех этапах их жизненного цикла

7	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.3.1 Особенности организации и руководства работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.У.1 Разрабатывать командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.В.1 Практическими навыками организации и руководства работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
8	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.3.2 Методы организации и руководства работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.У.2 Уметь организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.В.2 Теоретическими навыками организации и руководства работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
9	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.3.3 Способы руководства работой команды, вырабатывая командную стратегию	УК-3.У.3 Руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.В.3 Способами руководства работой команды, вырабатывая командную стратегию

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие у обучающегося следующих требуемых Международной конвенцией о подготовке и дипломировании моряков и несении вахты 1978 года стандартов компетентности:

№ п/п	Таблица	Функция	Сфера компетентности
1			

5. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение программы

5.1 Помещения и оборудование

№ п/п	Вид помещений	Оснащение помещений	№ помещений
1	Учебные аудитории для проведения учебных занятий	оборудование и технические средства обучения (Стол рабочий (22 ед.); стул (33 ед.); Мультимедийное оборудование (1 ед.) (761) Стул (2 ед.); Парты (41 ед.); Мультимедийное оборудование (1 ед.) (768) Стол аудиторный (35 ед.); стул (40 ед.); Мультимедийное оборудование (1 ед.) (771) Стол рабочий (25 ед.); стул (32 ед.); Мультимедийное оборудование (1 ед.) (773))	761,768,771,773
2	Помещения для самостоятельной работы обучающихся	компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечение доступа в электронную информационно-образовательную среду университета	763

5.2 Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства

№ п/п	Наименование
1	Microsoft Office Professional Plus 2016 (Договор №44/109-15 от 28.12.2015 (бессрочно))
2	Microsoft Office ProPlus 2013 (Договор №44/59-18 от 09.04.2018 (бессрочно))

5.3 Карта обеспеченности печатными и(или) электронными изданиями и электронными образовательными ресурсами

№ п/п	Наименование источника	Год издания	Ресурс	Количество экземпляров
1	Крайнова, В.В. Методические указания по организации и выполнению внеаудиторной (самостоятельной) работы [Электронный ресурс] : для преподавателей и студ. по направлениям подготовки (спец.) высш.и сред.проф.образования / В. В. Крайнова ; ВГУВТ. - Н.Новгород, 2018. - 1 текст/файл. - Авторский вариант. – Режим доступа: http://94.100.87.24:8080/MarcWeb/Tmp/f15520.pdf	2 018	Электронный ресурс	0
2	Жолудева, С.В.; Психология управления персоналом; учебник для вузов; Жолудева, С.В. Науменко, М.В. Панкратова, И.А. Рогов, Е.И. Скрынник, Н.Е. Шевелева, А.М.-Москва, Юрайт; URL: https://urait.ru/viewer/psihologiya-upravleniya-personalom-498843#page/1 (дата обращения: 19.09.2022) ;<null>	2 022	Электронный ресурс	0
3	Михайлина, Г.И.; Управление персоналом; учеб. пособие; Матраева, Л.В. Михайлина, Г.И.-М., Дашков и К; URL: https://e.lanbook.com/book/93320 ;<null>	2 016	Электронный ресурс	0

4	Дейнека, А.В.; Управление человеческими ресурсами; учебник; Беспалько, В.А. Дейнека, А.В.-М., Дашков и К; URL: https://e.lanbook.com/book/93387 ;<null>	2 017	Электронный ресурс	0
5	Данилина, Е.И.; Инновационный менеджмент в управлении персоналом; учебник; Горелов, Д.В. Данилина, Е.И. Маликова, Я.И.-М., Дашков и К; URL: https://e.lanbook.com/book/70525 ;<null>	2 016	Электронный ресурс	0
6	Басенко, В.П.; Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений; учеб. пособие; Басенко, В.П. Жуков, Б.М. Романов, А.А.-М., Дашков и К; URL: https://e.lanbook.com/book/93340 ;<null>	2 016	Электронный ресурс	0
7	Дейнека, А.В.; Управление персоналом организации; учебник; Дейнека, А.В.-М., Дашков и К; URL: https://e.lanbook.com/book/93448 ;<null>	2 017	Электронный ресурс	0
8	Крайнова, В.В. Методические указания по организации и выполнению внеаудиторной (самостоятельной) работы [Электронный ресурс] : для преподавателей и студ. по направлениям подготовки (спец.) высш. и сред. проф. образования / В. В. Крайнова ; ВГУВТ. - Н.Новгород, 2018. - 1 текст/файл. - Авторский вариант. – Режим доступа: http://94.100.87.24:8080/MarcWeb/Tmp/f15520.pdf	2 018	Электронный ресурс	0

Программа предусматривает возможность применения электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

Электронная информационно-образовательная среда университета с возможностью доступа к информационно- телекоммуникационной сети "Интернет" - Режим доступа: <http://www.eios.vsuwt.ru/>.

5.4 Современные профессиональные базы данных

№ п/п	Наименование
1	Статистический сборник: Транспорт в России- Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1136983505312
2	Центральная база статистических данных - Режим доступа: http://cbsd.gks.ru/

5.5 Информационные справочные системы

№ п/п	Наименование
1	Справочная правовая система «КонсультантПлюс» - Режим доступа: http://www.consultant.ru (договор от 02.02.2015 г.)
2	Справочная правовая система «Гарант» - Режим доступа: http://www.garant.ru (договор 62/16 от 01.09.2016 г. - бессрочный)
3	Справочная правовая система «КонсультантПлюс» - Режим доступа: http://www.consultant.ru (договор от 02.02.2015 г.)
4	Справочная правовая система «Гарант» - Режим доступа: http://www.garant.ru (договор 62/16 от 01.09.2016 г. - бессрочный)

6. Оценочные и методические материалы

Оценочные и методические материалы, определяющие процедуры оценивания индикаторов, характеризующих этапы формирования компетенций, являются приложением к программе.

№ п/п	Индикатор достижения компетенций	Сфера компетентности (МК ПДНВ)	Контролируемые разделы (темы)	Формы и методы контроля и оценки результатов обучения		Процедура оценивания	Критерии оценивания результата обучения и шкала оценивания			
							2	3	4	5
				Вид контроля	Форма контроля		не зачтено	зачтено		
1	УК-3.В.3,УК-3.У.3,УК-3.3.3,УК-3.В.2,УК-3.У.2,УК-3.3.2,УК-2.В.3,УК-2.У.3,УК-2.3.3,УК-2.В.2,УК-2.У.2,УК-2.3.2,ОПК-2.В.3,ОПК-2.У.3,ОПК-2.3.3,ОПК-2.В.2,ОПК-2.У.2,ОПК-2.3.2,ОПК-2.3.1,ОПК-2.У.1,ОПК-2.В.1		1,1.1,1.2,2.2.1,2.2.2,2.3,2.4	Текущий контроль	Тест	а) тестирование проводится в часы аудиторных занятий в течение 20 мин. с целью проверки степени усвоения обучающимися материала дисциплины; б) проводится по специально разработанной карте тестового контроля ; в) тест содержит 10 тестовых заданий и 3-и возможных вариантов ответа, лишь один из которых верный. Матрица с вариантами правильных ответов находится у преподавателя	0-49% правильных ответов	50-69% правильных ответов	70-89% правильных ответов	90-100% правильных ответов

2	УК-3.В.3,УК-3.У.3,УК-3.3.3,УК-3.В.2,УК-3.У.2,УК-3.3.2,УК-2.В.3,УК-2.У.3,УК-2.3.3,УК-2.В.2,УК-2.У.2,УК-2.3.2,ОПК-2.В.3,ОПК-2.У.3,ОПК-2.3.3,ОПК-2.В.2,ОПК-2.У.2,ОПК-2.3.2,ОПК-2.3.1,ОПК-2.У.1,ОПК-2.В.1		1.1.1.1.2.2.2.1.2.2.2.3.2.4	Текущий контроль	Тест	а) тестирование проводится в часы аудиторных занятий в течение 20 мин. с целью проверки степени усвоения обучающимися материала дисциплины; б) проводится по специально разработанной карте тестового контроля ; в) тест содержит 10 тестовых заданий и 3-и возможных вариантов ответа, лишь один из которых верный. Матрица с вариантами правильных ответов находится у преподавателя	0-49% правильных ответов	50-69% правильных ответов	70-89% правильных ответов	90-100% правильных ответов
3	УК-3.В.3,УК-3.У.3,УК-3.3.3,УК-3.В.2,УК-3.У.2,УК-3.3.2,УК-2.В.3,УК-2.У.3,УК-2.3.3,УК-2.В.2,УК-2.У.2,УК-2.3.2,ОПК-2.В.3,ОПК-2.У.3,ОПК-2.3.3,ОПК-2.В.2,ОПК-2.У.2,ОПК-2.3.2,ОПК-2.3.1,ОПК-2.У.1,ОПК-2.В.1		3.3.1.3.2.3.3.3.4	Текущий контроль	Круглый стол	Проводится в течении 90 мин по вопросам к круглому столу. Вопросы 10 шт. По каждому вопросу выступает один студент в течение 5 минут, затем вопрос обсуждается в течение 4 минут группой.	Дан неполный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов	Дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленный вопрос, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи	Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения	Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи
4	УК-3.В.3,УК-3.У.3,УК-3.3.3,УК-3.В.2,УК-3.У.2,УК-3.3.2,УК-2.В.3,УК-2.У.3,УК-2.3.3,УК-2.В.2,УК-2.У.2,УК-2.3.2,ОПК-2.В.3,ОПК-2.У.3,ОПК-2.3.3,ОПК-2.В.2,ОПК-2.У.2,ОПК-2.3.2,ОПК-2.3.1,ОПК-2.У.1,ОПК-2.В.1		4.1.4.2.4.3.4.4	Текущий контроль	Круглый стол	Проводится в течении 90 мин по вопросам к круглому столу. Вопросы 10 шт. По каждому вопросу выступает один студент в течение 5 минут, затем вопрос обсуждается в течение 4 минут группой.	Дан неполный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов	Дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленный вопрос, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи	Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения	Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи

5	УК-3.В.3,УК-3.У.3,УК-3.3.3,УК-3.В.2,УК-3.У.2,УК-3.3.2,УК-2.В.3,УК-2.У.3,УК-2.3.3,УК-2.В.2,УК-2.У.2,УК-2.3.2,ОПК-2.В.3,ОПК-2.У.3,ОПК-2.3.3,ОПК-2.В.2,ОПК-2.У.2,ОПК-2.3.2,ОПК-2.3.1,ОПК-2.У.1,ОПК-2.В.1		1,1.1,1.2,2.1,2.2.2,3.2,4.5,5.1,5.2,5.3	Текущий контроль	Реферат	Рефераты выполняются студентами по 30 темам. Каждому студенту заранее выдаётся одна тема реферата, по которой он подготавливается в течение недели, затем выступает на занятии. Выступление сопровождается презентацией. Реферат оценивается по пятибалльной системе.	Тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы	Имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод	Основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы	Выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы
6	УК-3.В.3,УК-3.У.3,УК-3.3.3,УК-3.В.2,УК-3.У.2,УК-3.3.2,УК-2.В.3,УК-2.У.3,УК-2.3.3,УК-2.В.2,УК-2.У.2,УК-2.3.2,ОПК-2.В.3,ОПК-2.У.3,ОПК-2.3.3,ОПК-2.В.2,ОПК-2.У.2,ОПК-2.3.2,ОПК-2.3.1,ОПК-2.У.1,ОПК-2.В.1		1,1.1,1.2,2.1,2.2.2,3.2,4.3,3.1,3.2,3.3,3.4,4.1,4.2,4.3,4.4,5.1,5.2,5.3	Промежуточная аттестация	Зачет	а) вопросы по материалам разделов 7-го семестра (30 вопросов); б) длительность подготовки - 30 мин.	Обучающийся демонстрирует фрагментарные знания основных разделов дисциплины, его базовых понятий и фундаментальных проблем. Слабо выражена способность к самостоятельному аналитическому мышлению, имеются затруднения в изложении материала, допущены грубые ошибки и незнание терминологии, отсутствуют ответы на дополнительные вопросы, необходимые умения и навыки			Обучающийся демонстрирует знание основных разделов дисциплины, его базовых понятий и фундаментальных проблем; приобретены необходимые умения и навыки, освоил вопросы практического применения полученных знаний, не допустил фактических ошибок при ответе, достаточно последовательно и логично изложен теоретический материал, допущены лишь незначительные нарушения последовательности изложения и некоторые неточности

7	УК-3.В.3,УК-3.У.3,УК-3.3.3,УК-3.В.2,УК-3.У.2,УК-3.3.2,УК-2.В.3,УК-2.У.3,УК-2.3.3,УК-2.В.2,УК-2.У.2,УК-2.3.2,ОПК-2.В.3,ОПК-2.У.3,ОПК-2.3.3,ОПК-2.В.2,ОПК-2.У.2,ОПК-2.3.2,ОПК-2.3.1,ОПК-2.У.1,ОПК-2.В.1	1,1.1,1.2,2.1,2.2,2.3,2.4,3.1,3.2,3.3,3.4,4.1,4.2,4.3,4.4,5.1,5.2,5.3	Промежуточная аттестация	Итоговый тест	Тестовые задание для итогового тестирования. Используются в ходе внутреннего контроля и внешней процедуры государственной аккредитации для диагностической работы при формировании аккредитационного показателя «Доля обучающихся, выполнивших 70% и более заданий диагностической работы, сформированной из фонда оценочных средств организации, осуществляющей образовательную деятельность, по соответствующей образовательной программе высшего образования	0-49% правильных ответов	50-69% правильных ответов	70-89% правильных ответов	90-100% правильных ответов
---	---	---	--------------------------	---------------	---	--------------------------	---------------------------	---------------------------	----------------------------

7. Разработчики:

_____	_____	_____	_____
(ученая степень)	Доцент (занимаемая должность)	Кафедра проектирования и технологии постройки судов (место работы)	Михеева Т. А. (ФИО)

Тест 1

Контролируемая компетенция:

ОПК- 2 (Способен применять основы инженерных знаний в профессиональной деятельности, решать прикладные инженерно-технические и организационно-управленческие задачи);

1. Управление персоналом — это:

- А) Руководство персоналом с целью достижения общей цели.
- Б) Процесс планирования, подбора, подготовки, оценки и непрерывного образования кадров, направленный на их рациональное использование и повышение эффективности производства.
- В) Процесс управления трудовым коллективом предприятия.

2. Функциональный подход к управлению персоналом — это:

- А) Совокупность основных функций и направлений кадровой работы.
- Б) Совокупность функциональных служб, выполняющих функции по управлению персоналом
- В) доведение до работников функций, предусмотренных должностными инструкциями.

3. Организационный подход к управлению персоналом — это:

- А) Совокупность основных функций и направлений кадровой работы.
- Б) Совокупность функциональных служб, выполняющих функции по управлению персоналом
- В) Организация работы персонала предприятия.

4. Сущность управления человеческими ресурсами заключается в том, что:

- А) наблюдается перенос технократического подхода на практике организации производственных и трудовых процессов.
- Б) Люди рассматриваются как достояние компании в конкурентной борьбе.
- В) наблюдается повышение предпринимательской активности персонала.

5. Задачей управления человеческими ресурсами являются:

- А) Подбор, наем и размещение персонала.
- Б) Оптимизация трудовых отношений, тренинг и развитие человеческих ресурсов.
- В) Все ответы верны.

6. Различия между закрытой и открытой кадровой политикой существуют при:

- А) Наборе, адаптации, обучении, продвижении, мотивации и стимулирования персонала.

- Б) Выборе системы оплаты труда и вознаграждения персонала.
- В) взыскания за нарушение трудовой дисциплины и жалобах на отдельных рабочих.

7. Штабная структура службы управления персоналом в организации — это:

- А) Совокупность линейных менеджеров, которые на практике реализуют стратегические направления кадровой работы с персоналом.
- Б) Формирование единого центра управления.
- В) Формирование соответствующих функциональных подразделений, специализирующихся на тех или иных задачах по управлению персоналом.

8. Кадровая политика предприятия — это:

- А) Сложный комплекс предложений, догм, бездоказательно принят всеми членами компании, который определяет общие рамки организационного поведения.
- Б) Система, которая определяется во взаимном контроле, взаимопомощи, непрерывном развитии индивидуального и группового потенциала предприятия.
- В) Система правил и норм, которые осознаны и соответствующим образом оформлены и приводят человеческий ресурс в соответствие со стратегией предприятия.

9. Действия, направленные на достижение соответствия персонала задачам организации называются:

- А) Функциональными рекомендациями.
- Б) Кадровыми мероприятиями.
- В) Мониторингом персонала.

10. В системе мотивации и стимулирования при закрытой кадровой политике для персонала более значимыми являются:

- А) Материальные стимулы.
- Б) гарантии (удовлетворение потребности в стабильности, безопасности с учетом социального статуса работника).
- В) Отсутствие жесткой системы наказаний.

Тест 2

Контролируемая компетенция:

ОПК- 2 (Способен применять основы инженерных знаний в профессиональной деятельности, решать прикладные инженерно-технические и организационно-управленческие задачи);

1. Учет кадров должен обеспечивать сведения о:
 - А) деятельности организации в целом;
 - Б) распределения объема нагрузки на каждого работника;
 - В) количество, изменение и состав персонала организации.

2. Управление на верхнем уровне предусматривает:
 - А) управления исполнителями;
 - Б) планирование производства;
 - В) формирование политики управления персоналом.

- 3 Организация учета персонала непосредственно возлагается на:
 - А) службу безопасности;
 - Б) отдел кадров;
 - В) отдел маркетинга.

4. Методы управления, с помощью которых создаются необходимые условия работы персонала, разрабатывается структура управления:
 - А) экономические;
 - Б) психологические;
 - В) организационные.

5. Совокупность документов организационно-методического, нормативно-технического и технико-экономического характера, которые определяют нормы, правила, требования, характеристики и другие данные, используемые для решения задач организации труда и управления персоналом — это:
 - А) нормативно-правовое обеспечение менеджмента персонала;
 - Б) информационное обеспечение менеджмента персонала;
 - В) научно-методическое обеспечение управления персоналом.

6. Свойство человека беспристрастно оценивать других людей, события, явления, характеризующиеся противоречивыми чертами; способность с уважением относиться к мнению и убеждениям других людей, — это:
 - А) либеральность;

Б) толерантность;

В) тактичность.

7. Уровень профессиональной готовности работника к определенному виду работы — это:

А) квалификация;

Б) компетентность работника;

В) профессиональная пригодность.

8. Процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей и целей организации — это:

А) мотивация;

Б) стимулирование;

В) поощрение.

9. Отдел организации труда и заработной платы:

А) устанавливает нормы труда, определяет плановую численность персонала по категориям, разрабатывает условия оплаты труда, планирует фонд заработной платы, ведет учет трудоемкости продукции;

Б) контролирует условия труда, соблюдение работниками правил техники безопасности, ведет учет травматизма, профзаболеваний и связанных с этим расходов, разрабатывает планы производства, от которых зависит численность и профессионально-квалификационная структура персонала;

В) организует аренду, перемещения и увольнения работников.

10. Соответствующая подготовка, знания, опыт и навыки работника для выполнения конкретных работ — это:

А) профессиональная пригодность;

Б) квалификация;

В) компетентность работника.

Круглый стол 1

по разделу 3

«Мотивация и эффективность управления персоналом в области организации и нормирования труда»

на тему «Совершенствование системы мотивации при организации работы исполнителей»

2 часа

Контролируемые компетенции:

УК - 2 (Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла);

УК -3 – (Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели);

Вопросы для круглого стола:

1. Понятие мотивации персонала как важнейшего фактора повышения производительности работы исполнителей.
2. Основные функции мотивации при организации работы исполнителей в коллективе на современном предприятии.
3. Существующие теории мотивации поведения человека в науке менеджмента и оценка способностей организовывать работу исполнителей.
4. Основные причины снижения внутренней мотивации человека к эффективной трудовой деятельности.
5. Основные стили руководства, существующие на предприятии и их влияние на принятие управленческих решений в области организации и нормирования труда.
6. Роль руководителя и его стиля руководства в совершенствовании системы мотивации персонала
7. Положительная и отрицательная мотивация трудовой деятельности человека.
8. Пути совершенствования системы мотивации персонала и организации работы исполнителей на предприятии в современных экономических условиях.
9. Методы повышения творческой активности персонала
10. Сравнительный анализ теорий мотивации А. Маслоу и Ш. Ричи- П. Мартина.

Круглый стол проводится в форме докладов с презентациями по приведённым темам

Круглый стол 2

по разделу 4

«Работа руководителя с персоналом в коллективе»

Тема «Роль руководителя в управлении и организации работы коллектива на современном предприятии»

2 часа

Контролируемые компетенции:

УК - 2 (Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла);

УК -3 – (Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели);

Вопросы для круглого стола:

1. Управление персоналом предприятия в современных экономических условиях.
2. Основные функции процесса управления коллективом
3. Роль и функции руководителя по управлению коллективом в условиях рынка
4. Основные полномочия руководителя по принятию управленческих решений по организации работы малых коллективов исполнителей.
5. Виды управленческого воздействия на подчиненных и принятия управленческих решений по организации работы малых коллективов исполнителей.
6. Роль и значимость службы по управлению коллективом и организации работы исполнителей.
7. Основные этапы работы руководителя по кооперации с коллегами и работе в коллективе при разработке и принятия им решения.
8. Основные этапы работы руководителя при управлении повседневной деятельностью коллег и коллектива.
9. Авторитет руководителя – как элемент управления.
10. Пути и средства построения отношений руководителя с персоналом.

Круглый стол проводится в форме докладов с презентациями по приведенным темам.

Темы рефератов

Контролируемые компетенции:

ОПК- 2 (Способен применять основы инженерных знаний в профессиональной деятельности, решать прикладные инженерно-технические и организационно-управленческие задачи);

УК - 2 (Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла);

УК -3 (Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели);

1. Место и роль управления персоналом на предприятии. Принятие управленческих решений.
2. Система и служба управления персоналом для организации работы исполнителей.
3. Стратегическое управление персоналом. Маркетинг персонала на предприятии.
4. Кадровая политика и планирование трудовых ресурсов.
5. Набор персонала и организация работы малых коллективов исполнителей.
6. Отбор и оценка персонала с учётом способностей принимать управленческие решения.
7. Профориентация и адаптация персонала при организации работы малых коллективов исполнителей.
8. Планирование деловой карьеры при работе в коллективе.
9. . Обучение персонала с целью кооперации с коллегами и работы в коллективе.
10. Мотивация в процессе управления персоналом в области организации и нормирования труда.
11. Управление поведением персонала с целью кооперации с коллегами и работы в коллективе.
12. Природа конфликта. Управление конфликтами и стрессами при организации работы малых коллективов исполнителей.
13. Социальная и экономическая эффективность управления персоналом в малых коллективах исполнителей.
14. Функции руководителя и его методы работы в коллективе. Обязательные качества современного руководителя.
15. Обязательные качества современного руководителя.
16. Стил ь и методы руководства трудовым коллективом и организации работы исполнителей.
17. Особенности управления творческим коллективом исполнителей.
18. Понятия карьеры и её этапы.
19. Карьеризм, положительные и отрицательные его стороны.
20. Методы мотивации творческой личности.

21. Государственная система управления трудовыми ресурсами.
22. Трудовой коллектив как субъект трудового права (по трудовому законодательству).
23. Коллективный и трудовой договоры.
24. Система компенсаций, меры наказания, трудовые споры (по трудовому законодательству).
25. Приемы и методы дисциплинарной работы в малых коллективах исполнителей.
26. Государственная система управления трудовыми ресурсами в малых коллективах исполнителей.
27. Система поощрения и методы повышения дисциплинарной ответственности в малых коллективах исполнителей.
28. Трудовые споры и методы их разрешения. Трудовой договор в малых коллективах исполнителей
29. Современная проблема профессионального трудоустройства молодёжи.
30. Трудоустройство выпускников технических вузов.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПОДГОТОВКИ К ЗАЧЁТУ

7-й семестр (очное обучение); 4-й курс (заочное обучение)

Контролируемые компетенции:

ОПК- 2 (Способен применять основы инженерных знаний в профессиональной деятельности, решать прикладные инженерно-технические и организационно-управленческие задачи);

УК - 2 (Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла);

УК -3 – (Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели);

1. Возрастание роли управления персоналом со способностью приёма управленческих решений.
2. Структура наук о труде и персонале, организации и нормировании труда.
3. Социология труда и организации работы малых коллективов исполнителей.
4. Рынок труда, организация работы предприятия и малых коллективов исполнителей.
5. Управление персоналом как научная дисциплина.
6. Принципы завоевания сторонников и оказания на них управленческого влияния при работе в коллективе.
7. Основные правила поведения при общении с коллегами для сохранения взаимопонимания в малых коллективах исполнителей.
8. Правила достижения понимания и кооперации с коллегами вашей точки зрения при приёме управленческих решений.
9. Правила работы с ошибками и выдача критических замечаний при работе в коллективе.
10. Как выработать уверенность в себе и влиять на людей, выступая публично.
11. Как лучше строить свою речь при работе и общении с исполнителями при организации работы.
12. Характеристика производств и их организационная структура.
13. Сущность управления производством, его функции и методы.
14. Распорядительная деятельность и нормы ее управляемости.
15. Психологические особенности коллектива.
16. Организационные функции руководителя и его методы работы в организации при приёме управленческих решений.
17. Стиль руководства трудовым коллективом.
18. Сбои в руководстве управлением коллектива.
19. Примеры и методы дисциплинарной работы.
20. Подбор, отбор и прием персонала в организацию.
21. Привлечение кандидатов персонала.
22. Деловая оценка персонала.
23. Лидерство в системе управления персоналом.
24. Понятия и этапы карьеры.
25. Мотивация и стимулирование персонала.

26. Управление конфликтами и стрессами при организации работы малых коллективов исполнителей.
27. Государственная система управления трудовыми ресурсами.
28. Трудовой коллектив как субъект трудового права в области организации и нормирования труда.
29. Коллективный и трудовой договоры.
30. Система компенсаций, меры наказания, трудовые споры с коллегами при работе в коллективе, организации работы малых коллективов исполнителей.



МИНТРАНС РОССИИ
РОСМОРРЕЧФЛОТ
Федеральное государственное
бюджетное образовательное
учреждение
высшего образования
ВОЛЖСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ
ВОДНОГО ТРАНСПОРТА
(ФГБОУ ВО «ВГУВТ»)

Адрес: 603951, г. Н. Новгород,
ул. Нестерова, 5

Кафедра Проектирования и технологии
постройки судов
7 семестр 4 курса 20 /20 учебного года

БИЛЕТ ДЛЯ ЗАЧЕТА № 1

по дисциплине "Управление персоналом на производстве"

*специальность 26.05.01 Проектирование и постройка кораблей, судов и объектов океанотехники
специализация: Проектирование, постройка и ремонт судов внутреннего и смешанного (река-море) плавания*

1. Место и роль управления персоналом на предприятии.
2. Трудовые споры и методы их разрешения.

Зав. каф.,
д.т.н., проф.

Роннов Е.П.



МИНТРАНС РОССИИ
РОСМОРРЕЧФЛОТ
Федеральное государственное
бюджетное образовательное
учреждение
высшего образования
ВОЛЖСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ
ВОДНОГО ТРАНСПОРТА
(ФГБОУ ВО «ВГУВТ»)

Адрес: 603951, г. Н. Новгород,
ул. Нестерова, 5

Кафедра Проектирования и технологии
постройки судов
7 семестр 4 курса 20 /20 учебного года

БИЛЕТ ДЛЯ ЗАЧЕТА № 2

по дисциплине "Управление персоналом на производстве"

*специальность 26.05.01 Проектирование и постройка кораблей, судов и объектов океанотехники
специализация: Проектирование, постройка и ремонт судов внутреннего и смешанного (река-море) плавания*

1. Приемы и методы дисциплинарной работы
2. Принятие управленческих решений

Зав. каф.,
д.т.н., проф.

Роннов Е.П.



МИНТРАНС РОССИИ
РОСМОРРЕЧФЛОТ
Федеральное государственное
бюджетное образовательное
учреждение
высшего образования
ВОЛЖСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ
ВОДНОГО ТРАНСПОРТА
(ФГБОУ ВО «ВГУВТ»)

Адрес: 603951, г. Н. Новгород,
ул. Нестерова, 5

Кафедра Проектирования и технологии
постройки судов
7 семестр 4 курса 20 /20 учебного года

БИЛЕТ ДЛЯ ЗАЧЕТА № 3

по дисциплине "Управление персоналом на производстве"

*специальность 26.05.01 Проектирование и постройка кораблей, судов и объектов океанотехники
специализация: Проектирование, постройка и ремонт судов внутреннего и смешанного (река-море) плавания*

1. Система и служба управления персоналом на судостроительных предприятиях
2. Порядок оформления трудового договора

Зав. каф.,
д.т.н., проф.

Роннов Е.П.



МИНТРАНС РОССИИ
РОСМОРРЕЧФЛОТ
Федеральное государственное
бюджетное образовательное
учреждение
высшего образования
ВОЛЖСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ
ВОДНОГО ТРАНСПОРТА
(ФГБОУ ВО «ВГУВТ»)

Адрес: 603951, г. Н. Новгород,
ул. Нестерова, 5

Кафедра Проектирования и технологии
постройки судов
7 семестр 4 курса 20 /20 учебного года

БИЛЕТ ДЛЯ ЗАЧЕТА № 4

по дисциплине "Управление персоналом на производстве"

*специальность 26.05.01 Проектирование и постройка кораблей, судов и объектов океанотехники
специализация: Проектирование, постройка и ремонт судов внутреннего и смешанного (река-море) плавания*

1. Кадровая политика и планирование трудовых ресурсов
2. Система поощрения и методы повышения дисциплинарной ответственности

Зав. каф.,
д.т.н., проф.

Роннов Е.П.



МИНТРАНС РОССИИ
РОСМОРРЕЧФЛОТ
Федеральное государственное
бюджетное образовательное
учреждение
высшего образования
ВОЛЖСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ
ВОДНОГО ТРАНСПОРТА
(ФГБОУ ВО «ВГУВТ»)

Адрес: 603951, г. Н. Новгород,
ул. Нестерова, 5

Кафедра Проектирования и технологии
постройки судов
7 семестр 4 курса 20 /20 учебного года

БИЛЕТ ДЛЯ ЗАЧЕТА № 5

по дисциплине "Управление персоналом на производстве"

*специальность 26.05.01 Проектирование и постройка кораблей, судов и объектов океанотехники
специализация: Проектирование, постройка и ремонт судов внутреннего и смешанного (река-море) плавания*

1. Набор, отбор и оценка персонала с учётом способностей принимать управленческие решения.
2. Государственная система управления трудовыми ресурсами на судостроительных предприятиях

Зав. каф.,
д.т.н., проф.

Роннов Е.П.



МИНТРАНС РОССИИ
РОСМОРРЕЧФЛОТ
Федеральное государственное
бюджетное образовательное
учреждение
высшего образования
ВОЛЖСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ
ВОДНОГО ТРАНСПОРТА
(ФГБОУ ВО «ВГУВТ»)

Адрес: 603951, г. Н. Новгород,
ул. Нестерова, 5

Кафедра Проектирования и технологии
постройки судов
7 семестр 4 курса 20 /20 учебного года

БИЛЕТ ДЛЯ ЗАЧЕТА № 6

по дисциплине "Управление персоналом на производстве"

*специальность 26.05.01 Проектирование и постройка кораблей, судов и объектов океанотехники
специализация: Проектирование, постройка и ремонт судов внутреннего и смешанного (река-море) плавания*

1. Профориентация и адаптация персонала при организации работы на предприятии.
2. Особенности управления работой команды для выработки производственной стратегии

Зав. каф.,
д.т.н., проф.

Роннов Е.П.



МИНТРАНС РОССИИ
РОСМОРРЕЧФЛОТ
Федеральное государственное
бюджетное образовательное
учреждение
высшего образования
ВОЛЖСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ
ВОДНОГО ТРАНСПОРТА
(ФГБОУ ВО «ВГУВТ»)

Адрес: 603951, г. Н. Новгород,
ул. Нестерова, 5

Кафедра Проектирования и технологии
постройки судов
7 семестр 4 курса 20 /20 учебного года

БИЛЕТ ДЛЯ ЗАЧЕТА № 7

по дисциплине "Управление персоналом на производстве"

*специальность 26.05.01 Проектирование и постройка кораблей, судов и объектов океанотехники
специализация: Проектирование, постройка и ремонт судов внутреннего и смешанного (река-море) плавания*

1. Планирование деловой карьеры при работе в команде.
2. Социальная и экономическая эффективность управления персоналом на судостроительных предприятиях

Зав. каф.,
д.т.н., проф.

Роннов Е.П.



МИНТРАНС РОССИИ
РОСМОРРЕЧФЛОТ
Федеральное государственное
бюджетное образовательное
учреждение
высшего образования
ВОЛЖСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ
ВОДНОГО ТРАНСПОРТА
(ФГБОУ ВО «ВГУВТ»)

Адрес: 603951, г. Н. Новгород,
ул. Нестерова, 5

Кафедра Проектирования и технологии
постройки судов
7 семестр 4 курса 20 /20 учебного года

БИЛЕТ ДЛЯ ЗАЧЕТА № 8

по дисциплине "Управление персоналом на производстве"

*специальность 26.05.01 Проектирование и постройка кораблей, судов и объектов океанотехники
специализация: Проектирование, постройка и ремонт судов внутреннего и смешанного (река-море) плавания*

1. Обучение персонала.
2. Мотивация в процессе управления персоналом при решении организационно-управленческих задач

Зав. каф.,
д.т.н., проф.

Роннов Е.П.



МИНТРАНС РОССИИ
РОСМОРРЕЧФЛОТ
Федеральное государственное
бюджетное образовательное
учреждение
высшего образования
ВОЛЖСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ
ВОДНОГО ТРАНСПОРТА
(ФГБОУ ВО «ВГУВТ»)

Адрес: 603951, г. Н. Новгород,
ул. Нестерова, 5

Кафедра Проектирования и технологии
постройки судов
7 семестр 4 курса 20 /20 учебного года

БИЛЕТ ДЛЯ ЗАЧЕТА № 9

по дисциплине "Управление персоналом на производстве"

*специальность 26.05.01 Проектирование и постройка кораблей, судов и объектов океанотехники
специализация: Проектирование, постройка и ремонт судов внутреннего и смешанного (река-море) плавания*

1. Управление поведением персонала в целях решения инженерно-технических задач (ЛК, ПЗ).
2. Природа конфликта.

Зав. каф.,
д.т.н., проф.

Роннов Е.П.



МИНТРАНС РОССИИ
РОСМОРРЕЧФЛОТ
Федеральное государственное
бюджетное образовательное
учреждение
высшего образования
ВОЛЖСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ
ВОДНОГО ТРАНСПОРТА
(ФГБОУ ВО «ВГУВТ»)

Адрес: 603951, г. Н. Новгород,
ул. Нестерова, 5

Кафедра Проектирования и технологии
постройки судов
7 семестр 4 курса 20 /20 учебного года

БИЛЕТ ДЛЯ ЗАЧЕТА № 10

по дисциплине "Управление персоналом на производстве"

*специальность 26.05.01 Проектирование и постройка кораблей, судов и объектов океанотехники
специализация: Проектирование, постройка и ремонт судов внутреннего и смешанного (река-море) плавания*

1. Управление конфликтами и стрессами при организации работы на предприятии
2. Функции руководителя и его методы работы в коллективе.

Зав. каф.,
д.т.н., проф.

Роннов Е.П.



МИНТРАНС РОССИИ
РОСМОРРЕЧФЛОТ
Федеральное государственное
бюджетное образовательное
учреждение
высшего образования
ВОЛЖСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ
ВОДНОГО ТРАНСПОРТА
(ФГБОУ ВО «ВГУВТ»)

Адрес: 603951, г. Н. Новгород,
ул. Нестерова, 5

Кафедра Проектирования и технологии
постройки судов
7 семестр 4 курса 20 /20 учебного года

БИЛЕТ ДЛЯ ЗАЧЕТА № 11

по дисциплине "Управление персоналом на производстве"

*специальность 26.05.01 Проектирование и постройка кораблей, судов и объектов океанотехники
специализация: Проектирование, постройка и ремонт судов внутреннего и смешанного (река-море) плавания*

1. Обязательные качества современного руководителя.
2. Стилъ и методы руководства творческим коллективом и организация работы исполнителей.

Зав. каф.,
д.т.н., проф.

Роннов Е.П.

Итоговое тестирование

Дисциплина «Управление персоналом на производстве»

для направления подготовки 26.05.01 - *Проектирование и постройка кораблей, судов и объектов океанотехники*

ОПК- 2 (Способен применять основы инженерных знаний в профессиональной деятельности, решать прикладные инженерно-технические и организационно-управленческие задачи);

I) Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала? (запишите цифру правильного ответа)

1. планирование;
2. прогнозирование;
3. мотивация;
4. составление отчетов;
5. организация

II) 2. Управленческий персонал включает: (запишите цифру правильного ответа)

1. вспомогательных рабочих;
2. сезонных рабочих;
3. младший обслуживающий персонал;
4. руководителей, специалистов;
5. основных рабочих.

III) Совокупность знаний, умений и навыков, личностных свойств и качеств, которыми необходимо обладать человеку для успешного выполнения профессиональных обязанностей, – это профессиональная(ые): (запишите цифру правильного ответа)

1. способности;
2. пригодность;
3. компетентность.

IV) Результат ухода одних работников и прихода других на работу в организацию — это ... кадров: (запишите цифру правильного ответа)

1. текучесть;

2. издержки;

3. переход.

V) Побуждение, основанное на потребностях личности, ее ценностных ориентациях, интересах: *(запишите цифру правильного ответа)*

1. склонность;

2. мотивация;

3. мышление.

VI) Расположите в правильной последовательности, как происходит рекрутинг? *(запишите цифрами последовательность рекрутинга: ?/?/?/?/)*

№№	Этапы рекрутинга
1.	Начать поиск;
2.	Предоставить предложение о работе;
3.	Понять, кого именно ищет компания;
4	Составить описание вакансии;
5	Отбор кандидатов;
6	Создать план набора персонала;
7	Составить график и провести собеседование;

VII) Какие подходы к поиску и привлечению новых сотрудников, входящих в 10 основных категорий, используются на предприятии? *(несколько вариантов ответов).* *(запишите выбранные цифры в виде: ?/?/?)*

№№	Характеристики подходов
1.	Прямая реклама компании;
2	Внутренняя базы данных;
3	Ярмарки вакансий;
4.	Реферальная программа;
5	Повторный найм;

№№	Характеристики подходов
6	Поиск через знакомых;
7	Биржи труда;
8	Рекрутинговые агентства;
9	Поиск в профессиональных сообществах;
10	Рекрутинговые мероприятия.

VIII) Соотнесите метод оптимизации с его описанием. (запишите выбранные буквы соответствующие цифрам 1-?,2-?,3-?.)

Термин	Описание
1. Управление персоналом	А. совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;.
2. Потенциал специалиста	Б. трудоспособное население в рамках отдельной организации, на микроуровне;
3. Кадры организации	В. Процесс планирования, подбора, подготовки, оценки и непрерывного образования кадров, направленный на их рациональное использование и повышение эффективности производства;

IX) Вставьте пропущенное слово в определение.

_____ – процедура систематической организованной оценки сотрудников предприятия (учреждения/органа власти) согласно заданным критериям соответствия деятельности конкретного работника четким стандартам выполнения работы на данном рабочем месте в данной должности за определенный период времени;

X) Вставьте пропущенное слово в определение.

_____ – основная первопричина, определяющая потребности и поведение человека, которая определяет характер усвоения основного набора ценностей, предпочтений, манер, норм поведения в семье и иных социальных институтах (в образовании, на производстве, в учреждениях социальной защиты, службе занятости и т.д.);

УК - 2 (Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла);

I. Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью: (запишите цифру правильного ответа)

1. определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия;
2. найма рабочих на предприятие;
3. отбора персонала для занимания определенной должности;
4. согласно действующему законодательству;
5. достижения стратегических целей предприятия.

II. Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направленно: (запишите цифру правильного ответа)

1. на разработку новых видов продукции;
2. на определение стратегического курса развития предприятия;
3. на создание дополнительных рабочих мест;
4. на перепрофилирование деятельности предприятия;
5. на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия.

III. Человеческий капитал - это: (запишите цифру правильного ответа)

1. форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность;
2. вкладывание средств в средства производства;
3. нематериальные активы предприятия;
4. материальные активы предприятия;
5. это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат.

IV. Функции управления персоналом представляют собой: (запишите цифру правильного ответа)

1. комплекс направлений и подходов работы с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;

2. комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;
3. комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;
4. комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия;
5. комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции.

V. Потенциал специалиста – это: *(запишите цифру правильного ответа)*

1. здоровье человека;
2. совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;
3. способность адаптироваться к новым условиям;
4. способность повышать квалификацию без отрыва от производства;
5. способность человека производить продукцию.

VI. Выстройте порядок действий при формировании кадровой политики: *Тип ответа: Сортировка*

- 1 Осознание присутствующих в конкретном коллективе стереотипов в отношении наиважнейших параметров профессиональной культуры (миссия и цель организации в целом и по отдельным направлениям, стратегия развития, используемые технологии и т.д.).
- 2 Формирование общих принципов и целей работы с персоналом в соответствии с целями, ценностями и стратегией развития организации.
- 3 Построение системы процедур и мероприятий - кадровых технологий.
- 4 Отработка конкретных мер по развитию и использованию знаний, умений и навыков персонала, а также оценка эффективности этих мер.

VII Установите последовательность действий при планировании набора персонала: *Тип ответа: Сортировка*

- 1 Планирование найма персонала
- 2 Планирование выбора из претендентов
- 3 Планирование принятия на службу
- 4 Планирование адаптации сотрудников

VIII Соотнесите этап планирования карьеры гражданских служащих и его содержание: *(запишите выбранные цифры соответствующие буквам А-?, Б-?, В-?.)*

А. подготовительный этап	1. Анализ карьерного потенциала гражданского служащего
В. этап разработки	2. Формирование траектории карьерного роста государственного служащего

С. этап исполнения	3. Участие гражданского служащего в конкурсе на включение в кадровый резерв государственного органа
--------------------	---

IX. Вставьте пропущенное слово в определение

_____ — это целенаправленная деятельность руководящего состава организации, руководителей и специалистов подразделений системы управления персоналом, направленная на развитие и эффективное использование трудовых ресурсов. Он включает разработку концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов управления персоналом.

X. Вставьте пропущенное слово в определение

_____ - форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность.

УК -3 – *(Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели);*

I. Какой раздел НЕ содержит должностная инструкция? (запишите цифру правильного ответа)

1. "Общие положения";
2. "Основные задачи";
3. "Должностные обязанности";
4. "Управленческие полномочия";
5. "Выводы".

II. Под категорией “кадры организации” следует понимать: (запишите цифру правильного ответа)

1. часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике;
2. трудоспособное население в рамках отдельной организации, на микроуровне;
3. все лица, работающие на предприятии на определенную дату, состоящие в банке данных предприятия и желающие работать на предприятии;
4. все лица, работающие на предприятии и неработающие, получающие пенсию от данного предприятия;
5. все потенциальные работники предприятия.

III. Конфликтная ситуация - это: (запишите цифру правильного ответа)

1. столкновение интересов разных людей с агрессивными действиями;
2. люди, явления, события, отношения, которые необходимо привести к определенному равновесию для обеспечения комфортного состояния индивидов, которые находятся в поле этой ситуации;
3. состояние переговоров в ходе конфликта;
4. определение стадий конфликта;
5. противоречивые позиции сторон по поводу решения каких-либо вопросов.

IV. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет возможность заставлять и полное право наказывать: (запишите цифру правильного ответа)

1. власть, основанная на принуждении;
2. власть, основанная на вознаграждении;
3. экспертная власть;
4. эталонная власть;
5. законная власть.

V. Какой из ниже перечисленных пунктов не относится к основным факторам мотивации труда? (запишите цифру правильного ответа)

1. интересная работа;
2. продвижение по службе;
3. уровень заработной платы;
4. стаж работы;
5. условия труда.

VI. Распределите функции конфликтов по характеру: конструктивные либо деструктивные: Тип ответа: Сопоставление (1-??, 2-??)

1. Конструктивные функции конфликта	А. Активизации поисков врага
	В. Острые дистрессовые ситуации
2. Деструктивные функции конфликта	С. Диагностическая функция
	Д. Активизация поиска новых решений имеющихся проблем

VII. Соотнесите тип конфликта с конкретным примером конфликтной ситуации: Тип ответа: Сопоставление (1-???, 2-???)

1. Конфликт ценностей	А. Выбор разных способов оценки результатов деятельности
	В. Естественное столкновение интересов людей
	С. Несогласие служащего покрывать коллегу, берущего взятки
2. Функционально-организационный конфликт	Д. Конфликт между двумя заместителями по поводу исполнения обязанностей временно отсутствующего руководителя
	Е. Жалоба служащего, получившего слишком маленькую (по сравнению с другими) премию при одинаковом объеме выполненных работ
	Н. Сотрудники отдела поссорились из-за несогласия с очередностью предоставления летнего отпуска

VIII. Установите наиболее эффективную последовательность предоставления слова на совещании отдела: *Тип ответа: Сортировка*

- 1 Практикант-стажер
- 2 Специалист-эксперт
- 3 Главный специалист-эксперт
- 4 Ведущий консультант
- 5 Заместитель начальника отдела
- 6 Начальник отдела

IX. Вставьте пропущенное слово в определение

_____ совокупность работников, совместно реализующих поставленную перед ними цель по производству товаров или оказанию услуг, действующих в соответствии с определенными правилами и процедурами в рамках определенной формы собственности.

X. Вставьте пропущенное слово в определение

_____ способы воздействия на коллектив и отдельных работников для координации их деятельности в процессе функционирования организации. Традиционно выделяют три группы методов: административные, экономические и социально-психологические.