

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тверской государственный технический университет»

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой ЭУП
_____ И.В. Вякина
« 28 » _____ 12 _____ 2021 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА
промежуточной аттестации в форме зачета
по дисциплине
«Управление человеческими ресурсами»

Направление подготовки – **27.04.02 Управление качеством**

Направленность (профиль) подготовки – Управление качеством в организации

Типы задач профессиональной деятельности - научно-исследовательский; организационно-управленческий

Разработаны в соответствии с

Рабочими программами «Управление человеческими ресурсами»,

Утвержденные проректором по УР.

Разработчик: Розова С.В.

Тверь 2021

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тверской государственный технический университет»

Специальность **27.04.02 Управление качеством**
Профиль подготовки **Управление качеством в организации**
Кафедра **Экономики и управления производством**
Дисциплина **«Управление человеческими ресурсами»**
Семестр 2

**ЗАДАНИЕ ДЛЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ИТОГОВОГО
КОНТРОЛЬНОГО ИСПЫТАНИЯ № 1**

1. Задание для проверки уровня «знать» – или 0, или 1 балл:
Сущность стратегического управления персоналом организации.
2. Задание для проверки уровня «уметь» – или 0, или 1 балл:
Провести анализ стратегии управления персоналом (по заданию преподавателя).
3. Задача для проверки уровня «уметь» – или 0, или 1 балла:
Собственник предприятия выделил 88 ден. ед. на поощрение 3-х работников и решил распределить эти средства обратно пропорционально количеству потраченного рабочего времени. Сколько ден. ед. получит каждый работник, если один из них потратил 3 часа, второй – 25/16 часов, третий – 5 часов?

Критерии итоговой оценки за зачет:

«зачтено» - при сумме баллов 2 или 3;

«не зачтено» - при сумме баллов 0 или 1.

Составитель: к.э.н., доцент кафедры ЭУП

_____ С.В. Розова

Заведующий кафедрой ЭУП

_____ И.В. Вякина

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тверской государственный технический университет»

Специальность **27.04.02 Управление качеством**
Профиль подготовки **Управление качеством в организации**
Кафедра **Экономики и управления производством**
Дисциплина **«Управление человеческими ресурсами»**
Семестр 2

ЗАДАНИЕ ДЛЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ИТОГОВОГО КОНТРОЛЬНОГО ИСПЫТАНИЯ № 2

1. Задание для проверки уровня «знать» – или 0, или 1 балл:

Информационная функция маркетинга персонала. Маркетинговые исследования и маркетинговая информация.

2. Задание для проверки уровня «знать» – или 0, или 1 балл:

Организационно-экономический механизм реализации социального развития. Источники финансирования мероприятий по социальному развитию организации.

3. Задача для проверки уровня «уметь» – или 0, или 1 балла:

В процессе анализа фактической текучести (для этого использованы отчетные данные, приказы об увольнении - чтобы определить число уволенных по собственному желанию, материалы работы общественной комиссии при отделе кадров - для выяснения истинных причин увольнения), а также потенциальной текучести (для чего было проведено социологическое исследование с охватом всех работников) получены следующие данные.

Причины текучести	Потенциальная текучесть	Фактическая текучесть
1. Неполное использование квалификационных возможностей работника, отсутствие перспектив для должностного продвижения	18	9
2. Неудовлетворенность оплатой труда	34	16
3. Режим труда не позволяет работать по совместительству, подрабатывать	19	5
2. Другие причины	12	2
Итого	83	32

Справка: средняя списочная численность всех работников - 340 чел.

Задание. Рассчитать:

1. Коэффициенты, характеризующие величину потенциальной и фактической текучести применительно к общей численности уволившихся (желающих уволиться), а также по каждой из причин в отдельности

Критерии итоговой оценки за зачет:

«зачтено» - при сумме баллов 2 или 3;

«не зачтено» - при сумме баллов 0 или 1.

Составитель: к.э.н., доцент кафедры ЭУП

_____ С.В. Розова

Заведующий кафедрой ЭУП

_____ И.В. Вякина

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тверской государственный технический университет»

Специальность **27.04.02 Управление качеством**
Профиль подготовки **Управление качеством в организации**
Кафедра **Экономики и управления производством**
Дисциплина **«Управление человеческими ресурсами»**
Семестр 2

ЗАДАНИЕ ДЛЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ИТОГОВОГО КОНТРОЛЬНОГО ИСПЫТАНИЯ № 3

1. Задание для проверки уровня «знать» – или 0, или 1 балл:

Исследование профессионально-квалификационной структуры рынка труда. Факторы внешней и внутренней среды, определяющие содержание маркетинговой деятельности в области персонала.

2. Задание для проверки уровня «знать» – или 0, или 1 балл:

Проблемы резерва кадров

3. Задача для проверки уровня «уметь» – или 0, или 1 балла:

Начинающий руководитель, проработав весьма старательно в должности два года, «не был замечен» при очередных кадровых перемещениях. Его это сильно задело, поскольку у него было «чувство необходимости повышения в должности». В карьере очень важными являются правила «кадровой игры», которые известны каждому и неуклонно выполняются при наличии положительной мотивации у претендента. При этом следует иметь в виду два важных вопроса: - Через какой промежуток времени следует повышать в должности человека? - Как быть, если человек хочет «двигаться», а организация не имеет «карьерных возможностей»?

Задание

1. Какие основные проблемы существуют в организации деловой карьеры?

2. Предложите варианты решений для приведенной ситуации.

Критерии итоговой оценки за зачет:

«зачтено» - при сумме баллов 2 или 3;

«не зачтено» - при сумме баллов 0 или 1.

Составитель: к.э.н., доцент кафедры ЭУП

_____ С.В. Розова

Заведующий кафедрой ЭУП

_____ И.В. Вякина

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тверской государственный технический университет»

Специальность **27.04.02 Управление качеством**
Профиль подготовки **Управление качеством в организации**
Кафедра **Экономики и управления производством**
Дисциплина **«Управление человеческими ресурсами»**
Семестр **2**

**ЗАДАНИЕ ДЛЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ИТОГОВОГО
КОНТРОЛЬНОГО ИСПЫТАНИЯ № 4**

1. Задание для проверки уровня «знать» – или 0, или 1 балл:
Политика найма персонала. Выбор источников найма персонала.
2. Задание для проверки уровня «знать» – или 0, или 1 балл:
Этапы процесса формирования резерва: составление прогноза изменений в составе руководящих кадров, получение информации о деловых и личностных качествах кандидатов, формирование состава резерва кадров.
3. Задача для проверки уровня «уметь» – или 0, или 1 балла:
Разработайте этапы оценочного собеседования с сотрудником, определите цель и задачи каждого этапа.

Критерии итоговой оценки за зачет:

«зачтено» - при сумме баллов 2 или 3;
«не зачтено» - при сумме баллов 0 или 1.

Составитель: к.э.н., доцент кафедры ЭУП

_____ С.В. Розова

Заведующий кафедрой ЭУП

_____ И.В. Вякина

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тверской государственный технический университет»

Специальность **27.04.02 Управление качеством**
Профиль подготовки **Управление качеством в организации**
Кафедра **Экономики и управления производством**
Дисциплина **«Управление человеческими ресурсами»**
Семестр 2

**ЗАДАНИЕ ДЛЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ИТОГОВОГО
КОНТРОЛЬНОГО ИСПЫТАНИЯ № 5**

1. Задание для проверки уровня «знать» – или 0, или 1 балл:
Внутренние и внешние источники привлечения персонала. Их преимущества и недостатки.
2. Задание для проверки уровня «знать» – или 0, или 1 балл:
Критерии, используемые при подборе кандидатов в резерв. Источники формирования резерва кадров.
3. Задача для проверки уровня «уметь» – или 0, или 1 балла:
Представьте, что перед вами, как руководителем, стоят задачи повышения профессиональной успешности сотрудников. Разработайте свои решения для
 - 1) адаптации «новичка»,
 - 2) повышения эффективности давно работающего сотрудника, у которого снизилась мотивация.

Критерии итоговой оценки за зачет:

«зачтено» - при сумме баллов 2 или 3;

«не зачтено» - при сумме баллов 0 или 1.

Составитель: к.э.н., доцент кафедры ЭУП

_____ С.В. Розова

Заведующий кафедрой ЭУП

_____ И.В. Вякина

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тверской государственный технический университет»

Специальность **27.04.02 Управление качеством**
Профиль подготовки **Управление качеством в организации**
Кафедра **Экономики и управления производством**
Дисциплина «**Управление человеческими ресурсами**»
Семестр 2

**ЗАДАНИЕ ДЛЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ИТОГОВОГО
КОНТРОЛЬНОГО ИСПЫТАНИЯ № 6**

1. Задание для проверки уровня «знать» – или 0, или 1 балл:
Типовые этапы отбора, их содержание. Организация процедуры отбора.
2. Задание для проверки уровня «знать» – или 0, или 1 балл:
Порядок отбора и зачисления в группу резерва кадров. Планирование работы с кадровым резервом.
3. Задача для проверки уровня «уметь» – или 0, или 1 балла:
Разработайте для себя несколько карьерных планов по сценариям: полная занятость, фриланс, проектная работа, работа одновременно в нескольких компаниях, собственный бизнес. Составьте профили ключевых компетенций для каждого карьерного плана.

Критерии итоговой оценки за зачет:

«зачтено» - при сумме баллов 2 или 3;

«не зачтено» - при сумме баллов 0 или 1.

Составитель: к.э.н., доцент кафедры ЭУП

_____ С.В. Розова

Заведующий кафедрой ЭУП

_____ И.В. Вякина

Специальность **27.04.02 Управление качеством**

Профиль подготовки **Управление качеством в организации**

Кафедра **Экономики и управления производством**

Дисциплина **«Управление человеческими ресурсами»**

Семестр 2

ЗАДАНИЕ ДЛЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ИТОГОВОГО КОНТРОЛЬНОГО ИСПЫТАНИЯ № 7

1. Задание для проверки уровня «знать» – или 0, или 1 балл:

Принципы подбора и расстановки персонала. Планирование подбора и расстановки кадров.

2. Задание для проверки уровня «знать» – или 0, или 1 балл:

Сущность основных теорий содержания и процесса мотивации.

3. Задача для проверки уровня «уметь» – или 0, или 1 балла:

В компании, которая взяла себе за правило денежную мотивацию, часто встречается такое: сотрудники плохо справляются с задачами, а менеджер считает, что они недостаточно мотивированы и повышает им зарплату. Какое-то время это помогает, но вскоре эффективность опять снижается. Зарплату снова повышают – и так далее... Менеджер, полагающий, что сотрудникам всегда мало тех денег, которые им платят, ошибается. На самом деле для большинства людей это не так. Их можно гораздо эффективнее мотивировать с помощью других (нематериальных) стимулов.

Список контрольных вопросов:

1. Какие управленческие ошибки может совершать руководитель в области мотивации персонала (приведите еще примеры).

2. Разработайте свои решения для ситуаций: а) Руководитель строит систему мотивации подчиненных только на «отрицательной обратной связи», б) Руководитель применяет амбициозный стиль управления и ставит очень высокую планку цели для сотрудников, используя принцип: «быстрее, выше, дальше».

3. Разработайте программу мотивации для «звездного» сотрудника.

Критерии итоговой оценки за зачет:

«зачтено» - при сумме баллов 2 или 3;

«не зачтено» - при сумме баллов 0 или 1.

Составитель: к.э.н., доцент кафедры ЭУП

_____ С.В. Розова

Заведующий кафедрой ЭУП

_____ И.В. Вякина

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тверской государственный технический университет»

Специальность **27.04.02 Управление качеством**
Профиль подготовки **Управление качеством в организации**
Кафедра **Экономики и управления производством**
Дисциплина **«Управление человеческими ресурсами»**
Семестр 2

ЗАДАНИЕ ДЛЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ИТОГОВОГО КОНТРОЛЬНОГО ИСПЫТАНИЯ № 8

1. Задание для проверки уровня «знать» – или 0, или 1 балл:
Понятие деловой оценки. Периодичность проведения деловой оценки.
Цели деловой оценки персонала.
2. Задание для проверки уровня «знать» – или 0, или 1 балл:
Сравнительная характеристика теорий мотивации – общие и отличительные элементы.
3. Задача для проверки уровня «уметь» – или 0, или 1 балла:
: Проанализируйте ситуационную задачу и предложите свои решения в области мотивации и стимулирования персонала.
Ситуация. Компания занимается продажами. Имеет очень большой штат торговых представителей. А вот возможностей для карьерного роста очень мало и эта тема не особо обсуждается в компании. Сотрудники зарабатывают хорошие деньги (если хорошо работают, конечно). Но вот парадокс: 60% из них не задерживаются там дольше, чем на год. HR-менеджер опросил нескольких «звёздных» сотрудников, покинувших компанию. И получил один ответ: ты можешь быть супер-продавцом, или быть в числе отстающих. Кроме зарплаты не изменится ничего. И через год, и через два, и через пять ты будешь тем же самым торговым представителем, с тем же набором обязанностей, полномочий, ответственности.

Критерии итоговой оценки за зачет:

«зачтено» - при сумме баллов 2 или 3;

«не зачтено» - при сумме баллов 0 или 1.

Составитель: к.э.н., доцент кафедры ЭУП

_____ С.В. Розова

Заведующий кафедрой ЭУП

_____ И.В. Вякина

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тверской государственный технический университет»

Специальность **27.04.02 Управление качеством**
Профиль подготовки **Управление качеством в организации**
Кафедра **Экономики и управления производством**
Дисциплина «**Управление человеческими ресурсами**»
Семестр 2

ЗАДАНИЕ ДЛЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ИТОГОВОГО КОНТРОЛЬНОГО ИСПЫТАНИЯ № 9

1. Задание для проверки уровня «знать» – или 0, или 1 балл:
Классификация показателей деловой оценки. Требования к формированию состава показателей оценки.
2. Задание для проверки уровня «знать» – или 0, или 1 балл:
Классификация мотивов и стимулов, используемых на практике.
3. Задача для проверки уровня «уметь» – или 0, или 1 балла:
Разработайте систему стимулирования и модель оплаты труда для разных категорий персонала. Необходимо разработать эффективную систему оплаты труда организации, включающую основную оплату труда (базовая, или тарифная) заработная плата - постоянная часть денежного вознаграждения) и дополнительную оплату (доплаты, надбавки, премии, бонусы - переменная часть денежного вознаграждения)

Критерии итоговой оценки за зачет:

«зачтено» - при сумме баллов 2 или 3;

«не зачтено» - при сумме баллов 0 или 1.

Составитель: к.э.н., доцент кафедры ЭУП

_____ С.В. Розова

Заведующий кафедрой ЭУП

_____ И.В. Вякина

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тверской государственный технический университет»

Специальность 27.04.02 Управление качеством
Профиль подготовки Управление качеством в организации
Кафедра Экономики и управления производством
Дисциплина «Управление человеческими ресурсами»
Семестр 2

**ЗАДАНИЕ ДЛЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ИТОГОВОГО
КОНТРОЛЬНОГО ИСПЫТАНИЯ № 11**

1. Задание для проверки уровня «знать» – или 0, или 1 балл:
Основные методы оценивания персонала. Преимущества и недостатки методов оценивания.
2. Задание для проверки уровня «знать» – или 0, или 1 балл:
Формы оплаты труда персонала. Системы оплаты труда руководителей.
3. Задача для проверки уровня «уметь» – или 0, или 1 балла:
Зарубежный и отечественный опыт показал, что менеджера стимулируют к хорошей работе следующие мотивы:
1. Престиж, удовольствие, удовлетворение. 2. Власть и влияние. 3. Присутствие элемента состязательности. 4. Возможность самореализации как личности. 5. Высокий жизненный уровень, обеспечиваемый оплатой труда. 6. Возможности для карьеры. 7. Самостоятельность. 8. Условия для реализации своих идей. 9. Интересная деятельность. 10. Продолжительный отпуск. 11. Короткий рабочий день. 12. Гибкий рабочий график. 13. Признание. 14. Здоровый рабочий климат. 15. Надежное рабочее место. 16. Хорошее обеспечение после выхода на пенсию. 17. Хороший стиль управления. 18. Комфортные условия труда. 19. Степень автоматизации труда. 20. Перспектива получения жилья. 21. Сплоченный коллектив, 22. Спокойная работа с четко определенным кругом обязанностей.

Постановка задачи

1. Необходимо из 22 представленных мотивов выбрать 10, которые являются наиболее важными для менеджера.
2. Проранжировать выбранные 10 мотивов - определите их приоритетность.

Критерии итоговой оценки за зачет:

«зачтено» - при сумме баллов 2 или 3;

«не зачтено» - при сумме баллов 0 или 1.

Составитель: к.э.н., доцент кафедры ЭУП

_____ С.В. Розова

Заведующий кафедрой ЭУП

_____ И.В. Вякина

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тверской государственный технический университет»

Специальность **27.04.02 Управление качеством**
Профиль подготовки **Управление качеством в организации**
Кафедра **Экономики и управления производством**
Дисциплина **«Управление человеческими ресурсами»**
Семестр 2

**ЗАДАНИЕ ДЛЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ИТОГОВОГО
КОНТРОЛЬНОГО ИСПЫТАНИЯ № 12**

1. Задание для проверки уровня «знать» – или 0, или 1 балл:
Основные формы профориентационной работы: просвещение,
информация, консультация.
2. Задание для проверки уровня «знать» – или 0, или 1 балл:
Формы участия персонала в прибылях и капитале предприятия.
3. Задача для проверки уровня «уметь» – или 0, или 1 балла:

Выполнение плана продаж 90-100% (значение коэффициента КР11 = 1).
Выполнение плана работы 90-100% (значение коэффициента КР12 = 1).
Переменная часть (ПЧ) составляет 50% и равна 15 000 руб.

Задание:

1. Определить ПЧ с учетом коэффициента
2. И рассчитать полную оплату в месяц – ПЧ + ФЧ

Критерии итоговой оценки за зачет:

«зачтено» - при сумме баллов 2 или 3;
«не зачтено» - при сумме баллов 0 или 1.

Составитель: к.э.н., доцент кафедры ЭУП

_____ С.В. Розова

Заведующий кафедрой ЭУП

_____ И.В. Вякина

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тверской государственный технический университет»

Специальность **27.04.02 Управление качеством**
Профиль подготовки **Управление качеством в организации**
Кафедра **Экономики и управления производством**
Дисциплина **«Управление человеческими ресурсами»**
Семестр 2

ЗАДАНИЕ ДЛЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ИТОГОВОГО КОНТРОЛЬНОГО ИСПЫТАНИЯ № 13

1. Задание для проверки уровня «знать» – или 0, или 1 балл:
Понятие социализации и трудовой адаптации. Виды и направления социализации и адаптации. Условия успешной социализации и адаптации.
2. Задание для проверки уровня «знать» – или 0, или 1 балл:
Персонал как носитель организационной культуры.
3. Задача для проверки уровня «уметь» – или 0, или 1 балла:
Выполнение плана продаж 90-100% (значение коэффициента КР11 = 1).
Выполнение плана работы 90-100% (значение коэффициента КР12 = 1).
Переменная часть (ПЧ) составляет 50% и 15 000 руб.
Выполнение плана продаж более 100% (значение коэффициента КР11 = 1,5).
Выполнение плана работы более 100% (значение коэффициента КР12 = 1,5).
Задание:
 1. Определить ПЧ с учетом коэффициента
 2. И рассчитать полную оплату в месяц – ПЧ + ФЧ

Критерии итоговой оценки за зачет:

- «зачтено» - при сумме баллов 2 или 3;
«не зачтено» - при сумме баллов 0 или 1.

Составитель: к.э.н., доцент кафедры ЭУП

_____ С.В. Розова

Заведующий кафедрой ЭУП

_____ И.В. Вякина

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тверской государственный технический университет»

Специальность 27.04.02 Управление качеством
Профиль подготовки Управление качеством в организации
Кафедра Экономики и управления производством
Дисциплина «Управление человеческими ресурсами»
Семестр 2

**ЗАДАНИЕ ДЛЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ИТОГОВОГО
КОНТРОЛЬНОГО ИСПЫТАНИЯ № 14**

1. Задание для проверки уровня «знать» – или 0, или 1 балл:
Организационные элементы управления трудовой адаптацией. Принципы организации труда, оказывающие влияние на процесс адаптации персонала.
2. Задание для проверки уровня «знать» – или 0, или 1 балл:
Понятие организационной культуры, проявляющейся в отношениях между людьми в организации.
3. Задача для проверки уровня «уметь» – или 0, или 1 балла:
1. Будучи принятыми на работу как дебютанты, им была назначена одинаковая для молодых специалистов зарплата по 12-му разряду тарифной сетки. Через год зарплата была увеличена на 5% (без учета инфляции). Сейчас наступил момент очередного пересмотра заработной платы. Принимая во внимание политику полной индивидуализации, вы должны теперь назначить индивидуальную надбавку каждому из них и мотивировать ее. В вашем распоряжении на всех молодых специалистов сумма, составляющая 5,5% из общего фонда зарплаты.
2. Вам также следует проанализировать их достижения с целью составления индивидуального плана карьерного продвижения и повышения квалификации для каждого из них.

Примечания:

1. Проанализируйте ситуацию в двух вариантах:
а) в отрасли недостаток специалистов;
б) в отрасли имеется безработица.
2. Все они знают друг друга и, скорее всего, обсуждают решения, принятые по каждому из них.
3. Ваша цель - обоснованность и справедливость решения. Индивидуальное увлечение зарплаты должно соответствовать результатам их работы.

Критерии итоговой оценки за зачет:

- «зачтено» - при сумме баллов 2 или 3;
«не зачтено» - при сумме баллов 0 или 1.

Составитель: к.э.н., доцент кафедры ЭУП

_____ С.В. Розова

Заведующий кафедрой ЭУП

_____ И.В. Вякина

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тверской государственный технический университет»

Специальность **27.04.02 Управление качеством**
Профиль подготовки **Управление качеством в организации**
Кафедра **Экономики и управления производством**
Дисциплина **«Управление человеческими ресурсами»**
Семестр 2

ЗАДАНИЕ ДЛЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ИТОГОВОГО КОНТРОЛЬНОГО ИСПЫТАНИЯ № 15

1. Задание для проверки уровня «знать» – или 0, или 1 балл:
Сущность понятия «организация труда». Основные задачи и функции организации труда.
2. Задание для проверки уровня «знать» – или 0, или 1 балл:
Содержание организационной культуры: нормы поведения, правила, ценности и т.п.
3. Задача для проверки уровня «уметь» – или 0, или 1 балла:
Исходные данные. Перед сотрудником стоит некая важная задача. Проанализировав ситуацию, он пришел к выводу, что лучше всего действовать по плану «Х». Руководитель же считает более эффективным план «У». *Постановка задачи.* Как, по-вашему, следует поступить руководителю?

Критерии итоговой оценки за зачет:

«зачтено» - при сумме баллов 2 или 3;

«не зачтено» - при сумме баллов 0 или 1.

Составитель: к.э.н., доцент кафедры ЭУП

_____ С.В. Розова

Заведующий кафедрой ЭУП

_____ И.В. Вякина

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тверской государственный технический университет»

Специальность **27.04.02 Управление качеством**
Профиль подготовки **Управление качеством в организации**
Кафедра **Экономики и управления производством**
Дисциплина **«Управление человеческими ресурсами»**
Семестр 2

ЗАДАНИЕ ДЛЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ИТОГОВОГО КОНТРОЛЬНОГО ИСПЫТАНИЯ № 16

1. Задание для проверки уровня «знать» – или 0, или 1 балл:
Основные принципы и направления использования персонала в организации: сокращение доли ручного труда, рационализация рабочих мест, дисциплина труда
2. Задание для проверки уровня «знать» – или 0, или 1 балл:
Роль лидеров в формировании организационной культуры.
3. Задача для проверки уровня «уметь» – или 0, или 1 балла:
Исходные данные. Вы - начальник отдела. После реорганизации вам срочно необходимо переукомплектовать отдел согласно штатному расписанию.
Постановка задачи. По какому пути вы пойдете и почему?
 - а) возьмётесь за дело сами, изучите все списки и личные дела работников отдела, предложите свой проект на собрании коллектива;
 - б) предложите решать этот вопрос отделу управления человеческими ресурсами - ведь это их работа;
 - в) во избежание конфликтов предложите высказать свои пожелания всем заинтересованным лицам, создадите комиссию по комплектованию отдела;
 - г) сначала определите, кто будет возглавлять новые направления работы, затем поручите этим людям подать свои предложения по составу рабочих групп.

Критерии итоговой оценки за зачет:

«зачтено» - при сумме баллов 2 или 3;

«не зачтено» - при сумме баллов 0 или 1.

Составитель: к.э.н., доцент кафедры ЭУП

_____ С.В. Розова

Заведующий кафедрой ЭУП

_____ И.В. Вякина

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тверской государственный технический университет»

Специальность **27.04.02 Управление качеством**
Профиль подготовки **Управление качеством в организации**
Кафедра **Экономики и управления производством**
Дисциплина **«Управление человеческими ресурсами»**
Семестр 2

ЗАДАНИЕ ДЛЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ИТОГОВОГО КОНТРОЛЬНОГО ИСПЫТАНИЯ № 17

1. Задание для проверки уровня «знать» – или 0, или 1 балл:
Показатели эффективности использования персонала организации: соотношение отдельных категорий работников, производительность труда, издержки на рабочую силу, потери рабочего времени
2. Задание для проверки уровня «знать» – или 0, или 1 балл:
Факторы, влияющие на изменение организационной культуры.
Управление организационной культурой.
3. Задача для проверки уровня «уметь» – или 0, или 1 балла:
Исходные данные. В крупной компании сложилась следующая ситуация: региональный отдел продаж длительное время располагался в офисе, территориально удаленном от других подразделений. Отдел большой, сильный в профессиональном отношении, его возглавляет очень опытный руководитель. В какой-то момент руководство компании приняло решение о слиянии и перемещении всех отделов в общий офис. Возник конфликт.
Постановка задачи. Определите подлинные причины конфликта и предложите пути его решения.

Критерии итоговой оценки за зачет:

- «зачтено» - при сумме баллов 2 или 3;
- «не зачтено» - при сумме баллов 0 или 1.

Составитель: к.э.н., доцент кафедры ЭУП

_____ С.В. Розова

Заведующий кафедрой ЭУП

_____ И.В. Вякина

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тверской государственный технический университет»

Специальность **27.04.02 Управление качеством**
Профиль подготовки **Управление качеством в организации**
Кафедра **Экономики и управления производством**
Дисциплина **«Управление человеческими ресурсами»**
Семестр 2

ЗАДАНИЕ ДЛЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ИТОГОВОГО КОНТРОЛЬНОГО ИСПЫТАНИЯ № 19

1. Задание для проверки уровня «знать» – или 0, или 1 балл:
Методы расчета показателей оценки уровня использования персонала.
2. Задание для проверки уровня «знать» – или 0, или 1 балл:
Типичные причины конфликтов. Виды конфликтов
3. Задача для проверки уровня «уметь» – или 0, или 1 балла:
Руководитель говорит опоздавшему сотруднику: «А Вы знаете, который уже час?» Сотрудник виновато отвечает: «Извините, пожалуйста, за опоздание, это больше не повторится». Руководитель (угрожающе): «Вы уже третий раз за эту неделю опаздываете на работу. Я не буду больше с этим мириться». Не зная, как реагировать, подчиненный молчит.
 1. Тактика руководителя – ?
 2. Подчиненного – ?

Критерии итоговой оценки за зачет:
«зачтено» - при сумме баллов 2 или 3;
«не зачтено» - при сумме баллов 0 или 1.

Составитель: к.э.н., доцент кафедры ЭУП

_____ С.В. Розова

Заведующий кафедрой ЭУП

_____ И.В. Вякина

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тверской государственный технический университет»

Специальность **27.04.02 Управление качеством**
Профиль подготовки **Управление качеством в организации**
Кафедра **Экономики и управления производством**
Дисциплина **«Управление человеческими ресурсами»**
Семестр 2

ЗАДАНИЕ ДЛЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ИТОГОВОГО КОНТРОЛЬНОГО ИСПЫТАНИЯ № 20

1. Задание для проверки уровня «знать» – или 0, или 1 балл:
Понятие высвобождения персонала. Сходство и различия понятий «высвобождение» и «увольнение».
2. Задание для проверки уровня «знать» – или 0, или 1 балл:
Характеристика экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом.
3. Задача для проверки уровня «уметь» – или 0, или 1 балла:
Ответственный за сбыт А. и ответственный за рекламу Б. не могут прийти к единому мнению по вопросу, требующему совместных усилий. В возбужденном состоянии они приходят к общему руководителю и описывают ему ситуацию, чтобы он сам решил проблему. Начинается длинная дискуссия с убедительными аргументами с обеих сторон. Скоро участники беседы или один руководитель понимают, что конечной ее целью является не выработка оптимального решения, а отстаивание собственной точки зрения. К дискуссии часто подключаются сотрудники соперничающих отделов, которым отводится роль присяжных в суде. В итоге появляется проигравший, который склонен мстить за проигрыш. Так программируется еще одна подобная игра, или более разрушительный конфликт.
 1. *Тактика руководителя – ?*
 2. *Подчиненного – ?*

Критерии итоговой оценки за зачет:

«зачтено» - при сумме баллов 2 или 3;

«не зачтено» - при сумме баллов 0 или 1.

Составитель: к.э.н., доцент кафедры ЭУП

_____ С.В. Розова

Заведующий кафедрой ЭУП

_____ И.В. Вякина