

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Тульский государственный университет»

Институт педагогики, физической культуры, спорта и туризма
Кафедра «Туризм и индустрия гостеприимства»

Утверждено на заседании кафедры
«Туризм и индустрия гостеприимства»
«27» января 2022 г., протокол № 5

Заведующий кафедрой



И.Ю. Пономарева

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ (ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ) ДЛЯ
ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО
ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

«Корпоративная культура и управление персоналом»

**основной профессиональной образовательной программы
высшего образования – программы бакалавриата
по направлению подготовки
43.03.03 Гостиничное дело**

**с направленностью (профилем)
Гостиничная деятельность**

Формы обучения: очная, заочная

Идентификационный номер образовательной программы: 430303-01-22

Тула 2022 год

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ
фонда оценочных средств (оценочных материалов)

Разработчик:

Королев А.В., доцент каф. ТИГ, к.т.н, доцент
(ФИО, должность, ученая степень, ученое звание)



(подпись)

1. Описание фонда оценочных средств (оценочных материалов)

Фонд оценочных средств (оценочные материалы) включает в себя контрольные задания и (или) вопросы, которые могут быть предложены обучающемуся в рамках текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю). Указанные контрольные задания и (или) вопросы позволяют оценить достижение обучающимся планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), установленных в соответствующей рабочей программе дисциплины (модуля), а также сформированность компетенций, установленных в соответствующей общей характеристике основной профессиональной образовательной программы.

Полные наименования компетенций *и индикаторов их достижения* представлены в общей характеристике основной профессиональной образовательной программы.

2. Оценочные средства (оценочные материалы) для проведения текущего контроля успеваемости обучающихся по дисциплине (модулю)

Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-3 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-3.1)

1. Адаптация - это:
 - а) приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда;
 - б) взаимное приспособление работника и организации путем постепенной вработываемости сотрудника в новых условиях;
 - в) приспособление организации к изменяющимся внешним условиям;
 - г) процесс повышения квалификации нового работника;
 - д) ответы «а» и «г»

2. Конечной целью традиционной аттестации (формальный классический государственный вариант) является:
 - а) письменное официальное решение, изменяющее или сохраняющее социальное положение аттестуемого в соответствии с его готовностью к исполнению данной социальной роли;
 - б) выработка мер по улучшению качества работы сотрудника в его рабочем окружении;
 - в) неофициальные рекомендации по улучшению качества работы сотрудника в его рабочем окружении, развитию его способностей и навыков в связи с требованиями компании;
 - г) сокращение как можно большего количества работников;
 - д) составление должностной инструкции для каждой штатной должности

3. Карьера - это:
 - а) индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека;
 - б) повышение на более высокую ступень структуры организационной иерархии;
 - в) предлагаемая организацией последовательность различных ступеней в организационной иерархии, которые сотрудник потенциально может пройти;
 - г) осознанное регулярное перемещение работника с одной должности на другую;
 - д) потенциальная возможность занятия вакантной должности

4. Определите проблему, которая может возникнуть при проведении собеседований как инструмента отбора кадров.
 - а) завышение оценки кандидатов, похожих на интервьюера;
 - б) недостаток информации для принятия решения;

- в) слишком большое количество претендентов;
- г) сложность обработки полученной при собеседовании информации;
- д) ограниченность круга задаваемых вопросов

5. Что из перечисленного является видом организационного воздействия и чаще всего направлено на оперативное регулирование управленческого процесса в короткие сроки и предназначено для ограниченного числа сотрудников?

- а) приказ;
- б) распоряжение;
- в) инструкция;
- г) наставление
- д) выговор

6. Причинами сегментации персонала на «ядро» и «периферию» в организации являются:

- а) различия в результатах труда, значимость персонала для организации;
- б) финансовое положение организации;
- в) воля руководства организации;
- г) стаж работы;
- д) семейное положение

7. Организационные изменения чаще всего терпят неудачу вследствие:

- а) внешних обстоятельств;
- б) недостатка ресурсов для осуществления изменений;
- в) спешки;
- г) неправильной последовательности действий;
- д) консервативности людей

8. Развитие персонала - это:

- а) процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач;
- б) процесс периодической подготовки сотрудника на специализированных курсах;
- в) обеспечение эффективной управленческой структуры и менеджеров для достижения организационных целей;
- г) процесс аттестации персонала;
- д) периодическое обновление кадрового состава организации

9. Что понимается под традиционной системой аттестации работника:

- а) процесс оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый непосредственным руководителем;
- б) процесс комплексной оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый специально формируемой комиссией в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации работников;
- в) процесс оценки выполнения сотрудником своих должностных обязанностей его коллегами;
- г) процесс регулярного наблюдения за работой непосредственного руководителя;
- д) хронометраж, проводимый сотрудниками отдела научной организации труда

10. Правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические, профессиональные отношения между работодателем и наемными работниками в организации, есть:

- а) трудовое соглашение;
- б) трудовой договор;
- в) коллективный договор;

- г) трудовой контракт;
- д) личный листок работника

Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-3 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-3.2)

1. Как обеспечить эффективную интеграцию нового сотрудника в организацию:
 - а) достоверная и полная предварительная информация об организации и подразделении, где предстоит работнику трудиться;
 - б) использование испытательного срока для новичка;
 - в) регулярные собеседования новичка с руководителем его подразделения и представителем кадровой службы;
 - г) введение в должность;
 - д) все вместе
2. Метод, позволяющий выявить наивысшие рейтинги различных сотрудников по тому или иному показателю оценки, через последовательное сравнение сотрудников друг с другом называется методом ...
 - а) попарного сравнения;
 - б) принудительного распределения;
 - в) альтернативных характеристик;
 - г) упорядочения рангов;
 - д) управления по целям
3. Метод оценки персонала, предполагающий письменный отчет или устное выступление с анализом выполнения плана работы и личных обязательств, называется:
 - а) анкетный опрос;
 - б) интервью;
 - в) шкалирование;
 - г) парные сравнения;
 - д) самооценка
4. Когда начинается процесс управления деловой карьерой?
 - а) при приеме на работу;
 - б) после первого года работы;
 - в) после адаптации работника;
 - г) после достижения работником высшего уровня компетенции;
 - д) после смены нескольких должностей в организации
5. Определите проблему, которая может возникнуть при проведении собеседований как инструмента отбора кадров.
 - а) небольшое количество претендентов;
 - б) избыток информации для принятия решения;
 - в) оценка по первому впечатлению;
 - г) сложность обработки полученной при собеседовании информации;
 - д) ограниченность круга задаваемых вопросов
6. С чем связано возникновение управления персоналом как особого вида деятельности (выбрать и указать только одну группу факторов):
 - а) ростом масштабов экономических организаций, усилением недовольства условиями труда большинства работников;

- б) распространением "научной организации труда", развитием профсоюзного движения, активным вмешательством государства в отношения между наемными работниками и работодателями;
- в) ужесточением рыночной конкуренции, активизацией деятельности профсоюзов, государственным законодательным регулированием кадровой работы, усложнением масштабов экономических организаций, развитием организационной культуры;
- г) с расширением границ частного бизнеса;
- д) с необходимостью увеличения численности аппарата управления

7. При формировании организационной структуры соблюдение принципа единоначалия является обязательным:

- а) да;
- б) нет;
- в) да, только для крупных организаций;
- г) да, только для госпредприятий;
- д) да, для только для мелких предприятий

8. Организационные структуры, ориентированные на продукт, потребителя или регионы, называются:

- а) дивизиональными;
- б) функциональными;
- в) бригадными;
- г) матричными;
- д) проектными

9. Какие методы наиболее эффективные для обучения персонала поведенческим навыкам (ведение переговоров, проведение заседаний, работа в группе):

- а) деловые игры
- б) ротация;
- в) ученичество и наставничество;
- г) лекция;
- д) разбор конкретных ситуаций

10. Основой для выработки и принятия решения по стимулированию труда персонала является:

- а) оценка личных и деловых качеств;
- б) оценка труда;
- в) оценка результатов труда;
- г) комплексная оценка качества работы;
- д) моральный климат в организации

Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-3 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-3.3)

1. В чем заключается социально-психологический аспект адаптации?

- а) приспособление к новым физическим и психологическим нагрузкам;
- б) приспособление к относительно новому социуму;
- в) усвоение роли и организационного статуса рабочего места в структуре организации;
- г) полное и успешное овладение новой профессией, т.е. привыкание, приспособление к содержанию и характеру труда, его условиям и организации;
- д) адаптация к трудовой деятельности на уровне организма работника как целого, результатом чего становятся меньшие изменения его функционального состояния

2. Метод оценки персонала, предполагающий проведение беседа с работником в режиме "вопрос-ответ" называется:
- а) анкетный опрос;
 - б) критический инцидент;
 - в) интервью;
 - г) ранжирование;
 - д) шкалирование
3. Кто из ученых разработал теорию выбора карьеры?
- а) Дж. Холланд;
 - б) К.Дэвис;
 - в) А.Маслоу;
 - г) Г.Фордр;
 - д) Д.Карнеги
4. Определите проблему, которая может возникнуть при проведении собеседований как инструмента отбора кадров.
- а) слишком большое количество претендентов;
 - б) ошибка «по контрасту»;
 - в) избыток информации для принятия решения;
 - г) сложность обработки полученной при собеседовании информации;
 - д) ограниченность круга задаваемых вопросов
5. Сегодня успех в бизнесе во многом зависит от:
- а) методов работы руководителя;
 - б) творческой активности всех работников организации, их готовности взять на себя ответственность за принимаемые решения;
 - в) экономической политики государства;
 - г) количества выполняемых работниками функций;
 - д) этапа жизненного цикла, на котором находится организация
6. В соответствие с принципом иерархии решения начальника службы управления персоналом в аппарате генеральной дирекции обязательны для исполнения начальниками цехов:
- а) нет;
 - б) да;
 - в) да, для начальников вспомогательных цехов;
 - г) да, для начальников основных цехов;
 - д) да, для начальников подсобных цехов
7. С повышением уровня руководства удельный вес чисто управленческих функций:
- а) сокращается до 0;
 - б) повышается;
 - в) понижается;
 - г) не меняется;
 - д) сокращается вдвое
8. Какие методы наиболее эффективны для обучения техническим приемам (ремонт несложной бытовой техники, электродвигателей):
- а) инструктаж;
 - б) ротация;
 - в) ученичество и наставничество;

- г) лекция;
- д) самообучение

9. Оценка эффективности деятельности подразделений управления персоналом - это системный процесс, направленный на:

- а) соизмерение результатов и затрат, связанных с деятельностью кадровых служб;
- б) соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности организации в целом;
- в) соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности других подразделений;
- г) соизмерение затрат, связанных с деятельностью руководителей кадровых служб с затратами службы маркетинга;
- д) материальное поощрение работников подразделения

10. Чем определяется эффективность систем управления персоналом организации:

- а) затратами на функционирование и развитие систем управления персоналом в организации;
- б) потерями, связанными с формированием, распределением и использованием трудового потенциала организации;
- в) сопоставлением результатов работы службы управления персоналом с затратами на функционирование системы управления персоналом;
- г) сопоставлением результатов работы предприятия с результатами работы подобных предприятий;
- д) сопоставлением результатов работы службы управления персоналом с результатами работы отдела кадров

3. Оценочные средства (оценочные материалы) для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-3 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-3.1)

1. Выделите ключевой элемент адаптации
 - а) знакомство непосредственно с рабочим местом;
 - б) знакомство с предприятием;
 - в) опыт работы;
 - г) налаживание внешних коммуникаций;
 - д) снижение конфликтности
2. Метод оценки персонала, предполагающий создание критической ситуации и наблюдение за поведением человека в процессе ее разрешения, называется:
 - а) критический инцидент;
 - б) интервью;
 - в) упорядочение рангов;
 - г) парные сравнения;
 - д) самооценка
3. На какие два основных вида ученые 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

4. Опыт работы в аналогичной должности:

- а) гарантирует компетентность будущего сотрудника;
- б) является главной предпосылкой успешной адаптации;
- в) выступает одним из критериев предварительной оценки претендентов на вакансию;
- г) является первичным и самым важным условием при приеме на работу;
- д) может только навредить при работе в новой организации, поскольку требования кругом различны

5. Сколько сотрудников должно быть в эффективной службе персонала компании:

- а) 1 сотрудник службы на каждые 50 сотрудников компании;
- б) 1 сотрудник службы на каждые 100 сотрудников компании;
- в) 1 сотрудник службы на каждые 150 сотрудников компании;
- г) численность зависит от поставленных задач;
- д) не менее 10 сотрудников

6. В каждом подразделении организации должны быть документы: а) положение о подразделении, б) должностные инструкции. В какой последовательности должны разрабатываться эти документы?

- а) сначала разрабатывается положение о подразделении, а затем должностные инструкции;
- б) сначала разрабатываются должностные инструкции, а затем положение о подразделении;
- в) последовательность не имеет значения;
- г) последовательность зависит от размера предприятия;
- д) последовательность зависит от сферы деятельности

7. Структура организации:

- а) является универсальной для всех фирм и организаций;
- б) должна соответствовать конкретной ситуации, сложившейся в организации;
- в) может отсутствовать;
- г) должна быть неизменна с течением времени;
- д) должна постоянно видоизменяться не зависимо от условий внешней среды

8. Карьера - это:

- а) индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека;
- б) повышение на более высокую ступень структуры организационной иерархии;
- в) предлагаемая организацией последовательность различных ступеней в организационной иерархии, которые сотрудник потенциально может пройти;
- г) осознанное регулярное перемещение работника с одной должности на другую;
- д) потенциальная возможность занятия вакантной должности

9. Аттестация работников представляет собой процедуру определения соответствия квалификации, результативности деятельности, уровня знаний и навыков сотрудников, их деловых, личностных и иных значимых качеств требованиям занимаемой должности:

- а) верно;
- б) верно только для руководителей высшего звена;
- в) верно только для руководителей среднего звена;
- г) верно только для руководителей низового звена;
- д) верно только для рабочих

10. Организационная культура - это:

- а) отношения власти-подчинения в организации, давления на человека сверху, контроля над распределением материальных благ;
- б) отношения, основанные на вырабатываемых в организации совместных ценностях, социальных норм, установок поведения и регламентирующие действия работников без видимого принуждения;
- в) отношения, основанные на купле-продаже и равновесии интересов продавца и покупателя;
- г) отношения в области делегирования полномочий;
- д) применение на практике общих законов управления

Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-3 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-3.2)

1. Для ускорения процесса адаптации нового сотрудника необходимо:

- а) позволить ему самостоятельно во всем разобраться;
- б) познакомить его со спецификой организации и с сотрудниками;
- в) постоянно контролировать его работу и давать оценки и советы;
- г) изолировать его от влияния коллег;
- д) не вмешиваться в процесс адаптации нового работника

2. Планирование карьеры осуществляется прежде всего с целью:

- а) избежания ошибок при замещении вакансий;
- б) упрощения процедуры подбора персонала;
- в) создания благоприятного психологического климата;
- г) повышения мотивации и закрепления работников;
- д) по требованию законодательства

3. Организационная структура - это:

- а) особенности организации рабочего пространства и режима работы;
- б) распределение функций между отдельными подразделениями и распределение власти между административными должностями;
- в) система личных взаимоотношений между сотрудниками;
- г) система коммуникаций в организации;
- д) совокупность зданий, сооружений, производственного оборудования предприятия

4. Что из перечисленного является видом организационного воздействия и чаще всего направлено на оперативное регулирование управленческого процесса в короткие сроки и предназначено для ограниченного числа сотрудников?

- а) приказ;
- б) распоряжение;
- в) инструкция;
- г) наставление
- д) выговор

5. Основной современной идеей развития системы управления является создание:

- а) полной автономии подразделений;
- б) неформальных организаций;
- в) внутриорганизационного рынка;
- г) благоприятной внешней среды;
- д) рост централизации управления

6. Основателем школы научного управления считается:

- а) Э.Мэйо;
- б) Н.Винер;
- в) Ф.Тейлор;
- г) Г.Ганнт;
- д) У.Оучи

7. Суть делегирования состоит:

- а) в установлении приоритетов;
- б) в передаче ответственности на более низкий уровень управления;
- в) в доверии к своим подчиненным;
- г) в поручении подчиненному принять какое-либо решение;
- д) в передаче властных полномочий вниз и принятии их менеджером низшего звена

8. Наиболее распространенный в практике организаций подход к управленческому развитию:

- а) неструктурированный, непланируемый;
- б) планируемое развитие за пределами работы;
- в) планируемое развитие на работе;
- г) использование стандартизированных моделей;
- д) ответы «б» и «в»

9. Какие качества и навыки нужны сотрудникам кадровой службы для успешного выполнения своих функций:

- а) компетентность в своей профессиональной области;
- б) знание всех деталей технологического процесса;
- в) профессионализм в области управления организацией;
- г) медицинское образование и опыт работы в этой сфере;
- д) опыт работы в других областях деятельности

10. Социальное партнерство - это:

- а) отношения власти-подчинения в организации, давления на человека сверху, контроля над распределением материальных благ;
- б) отношения, основанные на вырабатываемых в организации совместных ценностях, социальных норм, установок поведения и регламентирующие действия работников без видимого принуждения;
- в) отношения конструктивного взаимодействия основных субъектов современных экономических процессов путем согласования их интересов;
- г) отношения, основанные на купле-продаже и равновесии интересов продавца и покупателя;
- д) кооперация и специализация управленческого труда

Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-3 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-3.3)

1. Какие виды адаптации выделяют ученые?

- а) первичная, вторичная, функциональная;
- б) устойчивая, неустойчивая, прогрессирующая;
- в) скрытая, явная, фрикционная;
- г) профессиональная, психофизическая, социально-психологическая;
- д) экономическая, социальная, политическая

2. Процесс традиционной аттестации персонала (формальный классический государственный вариант) не предполагают выполнение следующих обязательных мероприятий:
- а) разработка методики аттестации и привязка к конкретным условиям организации;
 - б) формирование аттестационной комиссии с привлечением непосредственного руководителя испытуемого сотрудника;
 - в) определение места и времени проведения аттестации;
 - г) предварительное исследование социально-психологического состояния коллектива;
 - д) проработка вопросов документационного и информационного обеспечения процесса аттестации
3. При каком типе карьеры конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит все стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка и развитие индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию в стенах одной организации?
- а) межорганизационная;
 - б) политическая;
 - в) внутриорганизационная;
 - г) ступенчатая;
 - д) смешанная
4. Какой из методов отбора кандидатов в мировой практике считается наиболее надежным?
- а) графология;
 - б) астрология;
 - в) неструктурированное интервью;
 - г) анализ рекомендаций;
 - д) анализ личных анкет
5. Какой из ниже перечисленных пунктов можно отнести к преимуществам внутреннего набора кандидатов?
- а) большое количество кандидатов;
 - б) сокращение сроков адаптации;
 - в) увеличение разнообразия рабочей силы;
 - г) широкие возможности выбора;
 - д) увеличение притока новых идей
6. Методы первичного отбора?
- а) анализ CV, заявления;
 - б) интервью;
 - в) тестирование;
 - г) экспертиза почерка;
 - д) собеседование
7. Может ли один человек работать сразу по нескольким договорам?
- а) да;
 - б) нет;
 - в) да, только на госпредприятии;
 - г) да, только на предприятиях одной фирмы;
 - д) могут только руководящие работники
8. Открытые вопросы на собеседовании предполагают:
- а) ответы "Да" или "Нет", либо сообщение конкретных сведений;
 - б) развернутые содержательные ответы, не ограниченные никакими рамками;

- в) подсказку, какой тип ответа ожидается;
- г) избежание недопонимания или неверного понимания;
- д) демонстрацию того, что кандидата внимательно слушают

9. К какой из трех гипотез теории конструирования организации Минцберга можно отнести следующий тезис: «Эффективное структурирование требует внутренней последовательности между параметрами конструирования организации»?

- а) гипотеза согласованности;
- б) гипотеза существования;
- в) конфигурационная гипотеза;
- г) параметрическая гипотеза;
- д) стоимостная гипотеза

10. В организационную структуру продвинутой службы управления персоналом в крупной организации входят перечисленные подразделения/отделы, за исключением:

- а) отдела кадров;
- б) отдел подготовки кадров;
- в) юридического отдела;
- г) отдела техники безопасности;
- д) отдела социального развития предприятия

4. Оценочные средства (оценочные материалы) для проведения промежуточной аттестации обучающихся (защиты курсовой работы (проекта)) по дисциплине (модулю)

Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-3 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-3.1)

1. Какие два направления адаптации выделяют в управлении персоналом?
2. Чем отличается оценка деятельности в форме западного варианта аттестации (performance appraisal) от традиционной аттестации персонала (формальный классический государственный вариант)?
3. При реализации какой организационной стратегии имеются очень большие возможности для профессионального развития, но проводится жесткий отбор претендентов для этого развития?
4. Что является отличительной особенностью срочного трудового договора от бессрочного?
5. Что означает «иерархия» в системе контроля организации?
6. Назовите особенности дивизионального типа оргструктуры управления?
7. Что предусматривает планируемое развитие менеджеров за пределами работы?
8. Как называется специально сформированная группа работников, по своим качествам соответствующая требованиям, предъявляемым к руководителям определенного ранга, прошедших аттестационный отбор, специальную управленческую подготовку и достигших положительных результатов в производственно-коммерческой деятельности организации?
9. Назовите элементов которые являются подсистемами системы управления персоналом?
10. Как определяется сила мотивации?

Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-3 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-3.2)

1. Какой из видов адаптации относят к вторичной адаптации?
2. Что понимается под традиционной системой аттестации работника (формальный классический государственный вариант)?

3. По чьей инициативе возникают отношения занятости?
4. Поясните, что такое характеристики «ядра» персонала?
5. Какая организационная структура основывается на заданиях, которые должны быть выполнены (например, финансовая деятельность, бухгалтерский учет, маркетинг, персонал)?
6. Кто такой функциональный руководитель?
7. Как проводится работа с резервом преемников-дублеров?
8. Какие стадии профессиональной карьеры может пройти сотрудник?
9. Что относится к обеспечивающим подсистемам системы управления персоналом?
10. Что включает в себя система управления персоналом?

Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-3 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-3.3)

1. Какой из перечисленных пунктов является необходимым условием организации коллектива и существенным фактором организационно-административной адаптации?
2. Что является явной функцией аттестации?
3. Какие стадии профессиональной карьеры может пройти каждый сотрудник?
4. Поясните, что такое центростремительная карьера?
5. Кто такие «Охотники за головами» в управлении персоналом?
6. В чем заключается сущность метода математического моделирования как способа стратегического прогнозирования в стратегическом управлении персоналом?
7. Какой из видов разделения труда в управлении является, на Ваш взгляд, основой для выделения других?
8. Что является характерным недостатком функциональной структуры организации?
9. Является ли выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого, формального закрепления в организационной структуре, например выполнение роли руководителя временной целевой группы, проявлением внутриорганизационной карьеры?
10. Могут ли доверительные обращения руководителя к сотруднику есть проявления внутриорганизационной карьеры?