

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

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

Институт гуманитарных и социальных наук  
Кафедра «Социологии и политологии»

Утверждено на заседании кафедры  
социологии и политологии  
«20» января 2023 г., протокол № 5  
Заведующий кафедрой



\_\_\_\_\_И.А. Батанина

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

**«Основы социального государства»**

**основной профессиональной образовательной программы  
высшего образования – программы бакалавриата**

по направлению подготовки  
**39.03.01 Социология**

с направленностью (профилем)  
**Социальные процессы и структуры на макро- и микроуровнях**

Формы обучения: очная, заочная

Идентификационный номер образовательной программы: 390301-01-23

Тула 2023 год

**ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ**  
**фонда оценочных средств (оценочных материалов)**

**Разработчик:**

Шашкова С.Н., доц. каф. СиП, канд. социол. наук

---

*(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-7 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-7.1)**

1. Организация труда на предприятии – это:

а) определенный порядок осуществления трудового процесса, образующий систему взаимодействия работников со средствами производства и друг с другом для достижения заранее поставленной цели трудовой деятельности;

б) деятельность (функция) по установлению и изменению порядка осуществления трудового процесса как системы взаимодействия работников со средствами производства и друг с другом для достижения заранее поставленной цели трудовой деятельности;

2. Оптимизирующая функция научной организации труда проявляется в обеспечении:

А) благоприятных, безопасных и здоровых условий труда, в установлении рационального режима труда и отдыха, в использовании режимов гибкого рабочего времени, в облегчении тяжелого труда до физически нормальной величины;

Б) полного соответствия уровня организации труда передовому уровню технического оснащения производства;

В) условий для повышения содержательности и привлекательности труда, искоренении рутинных и примитивных трудовых процессов.

3. Ресурсосберегающая функция научной организации труда направлена на:

А) экономию рабочего времени, сырья, материалов, энергии и т.д., устранение всякого бесполезного труда;

Б) достижение полного соответствия уровня организации труда передовому уровню технического оснащения производства;

В) создание условий для повышения содержательности и привлекательности труда, искоренение рутинных и примитивных трудовых процессов.

4. Функция гармонизации труда в научной организации труда проявляется в обеспечении:

А) благоприятных, безопасных и здоровых условий труда, в установлении рационального режима труда и отдыха, в использовании режимов гибкого рабочего времени, в облегчении тяжелого труда до физически нормальной величины;

Б) согласования физических и умственных нагрузок, которые испытывает работник, на преодоление однобокости труда, создание полноценных условий для гармоничного развития человека на производстве;

В) условий для повышения содержательности и привлекательности труда, искоренении рутинных и примитивных трудовых процессов.

5. Трудоощающая функция научной организации труда проявляется в обеспечении:

А) благоприятных, безопасных и здоровых условий труда, в установлении рационального режима труда и отдыха, в использовании режимов гибкого рабочего времени, в облегчении тяжелого труда до физически нормальной величины;

Б) согласования физических и умственных нагрузок, которые испытывает работник, на преодоление однобокости труда, создание полноценных условий для гармоничного развития человека на производстве;

В) условий для повышения содержательности и привлекательности труда, искоренении рутинных и примитивных трудовых процессов.

6. Какой из перечисленных методов относится к методам управления персоналом? а) экономический; б) административный; в) социально-психологический; г) относятся все вышеперечисленные.

7. Создание команды и управление предприятием с помощью этой самой команды – это: а) коучинг; б) делегирование полномочий; в) тимбилдинг; г) партисипативное управление.

8. Какие два направления адаптации выделяют в управлении персоналом? а) первичная, вторичная; б) функциональная, структурная; в) основная, вспомогательная; г) внешняя, внутренняя; д) явная, скрытая.

### **Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ОК-7 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-7.2)**

1. 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.

2. Управление персоналом — это: а) руководство персоналом с целью достижения общей цели. б) процесс переработки информации, с целью подготовки принятия реализации решений, обеспечивающих повышение эффективности работы организации, улучшения качества продукции; в) процесс управления трудовым коллективом предприятия; г) последовательность этапов по набору и рационального использования работников.

3. Что НЕ относится к признакам персонала? а) определенная направленность, достижение поставленной цели; б) наличие его трудовых взаимоотношений с работодателем, которые оформляются трудовым договором; в) обладание определенными качественными характеристиками, наличие которых определяет деятельность работника на конкретной должности или рабочем месте; г) целевая направленность деятельности персонала, т.е. создание работнику условий для достижения целей предприятия.

4. Мотивы труда делятся на: а) поощряемые и подавляемые; б) активные и пассивные; в) социальные и биологические; г) духовные и материальные; д) врожденные и приобретенные.

5. Объектом управления персонала выступают... а) люди или группа людей, профессионально выполняющие функции управления персоналом и наделённые определенными полномочиями; б) часть работников организации (юридически оформленных), выполняющая управленческие операции; в) люди, наделённые совокупностью психологических и физиологических признаков, профессиональной и квалификационной подготовкой.

6. Что является целью управления персоналом: а) повышение эффективности производства и труда; б) обеспечение высокой социальной эффективности функционирования коллектива; в) повышение конкурентоспособности предприятия в рыночных целях; г) всё перечисленное.

7. Что из перечисленного НЕ относится к функциям управления персоналом? а) коор-

динация; б) прогнозирование; в) планирование; г) мотивация

8. Задачей управления человеческими ресурсами являются: а) подбор, наем и размещение персонала; б) оптимизация трудовых отношений; в) тренинг и развитие человеческих ресурсов; г) все ответы верны.

9. Функции управления персоналом представляют собой: а) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия; б) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации; в) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия; г) комплекс направлений и подходов работы с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия.

10. 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; г) самостоятельное направление в системе менеджмента предприятия.

11. Основными функциями процесса управления персоналом являются: а) анализ, планирование, мотивация, контроль; б) учет, аудит, планирование, прогнозирование, контроль; в) планирование, организация, координация, мотивация, контроль; г) планирование, прогнозирование, организация, мониторинг, контроль.

12. Стилль управления персоналом, который имеет такие характеристики: «единоличное выявление воли при наличии управленческих функций руководителя; формирование руководителем строгого морально-психологического климата в коллективе», носит название: а) авторитарный; б) анархический; в) попустительский; г) демократический.

13. Коучинг — это: а) процесс передачи части функций, руководителя другим управляющим или сотрудникам, для достижения конкретных целей организации; б) метод консалтинга и тренинга, в процессе которого человек помогает обучающемуся достичь некой жизненной или профессиональной цели; в) власть, основанная на решении проблем через применение достижений науки и техники; г) набор активных мероприятий, направленных на сплочение коллектива и формирование навыков решения общих задач в команде.

14. В чем заключается цель тимбилдинга? а) создание чувства единства коллектива, организованности и сплоченности; б) техническое обеспечение производственных и управленческих процессов необходимой информацией; в) анализ и изучение проблем, стоящих перед организацией; г) алгоритмизация управления сложным объектом.

15. Что относится к преимуществам партисипативного управления: а) повышение информированности работников о деятельности компании; б) проведение тренингов; в) повышение результативности труда; г) создание команды.

16. Суть делегирования состоит в: а) передаче части функций управляющего сотрудникам организации; б) передаче ответственности на более низкий уровень управления; в) в доверии к своим подчиненным; г) в установлении приоритетов.

17. Корпоративная культура основана на: а) особенностях производства; б) принятых в обществе формах поведения; в) разделяемых большинством членов организации убеждениях и ценностях; г) правилах, определяемых только руководством организации.

18. Что из себя представляет тимбилдинг как тенденция управления персоналом? а) проведение тренингов для достижения определенных целей; б) передача части функций руководителя другим управляющим или сотрудникам; в) создание из сотрудников компании сплоченного и дружного коллектива; г) вовлечение работников в управление организацией.

19. Чему из перечисленного в первую очередь способствует делегирование полномочий? а) снижению мотивации работников; б) увеличению численности работников; в) повышению эффективности работы производственных рабочих; г) снижению нагрузки на руководителя.

**Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-7 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-7.3)**

1. Обязанности, которые прежде выполнялись одним сотрудником, планируется распределить между двумя работниками. При этом один из них - новичок в организации. На ваш взгляд, следует: а) позволить им самостоятельно разделить функции; б) посоветовать опытному сотруднику отдать новичку более легкую работу; в) составить должностные инструкции для обоих.

2. Один из кандидатов на вакантную должность получил хорошее образование, мотивирован на работу в вашей компании и умеет легко находить общий язык с людьми. Но у него отсутствует опыт работы в аналогичной должности. На Ваш взгляд, следует: а) отказать ему в приеме на работу; б) принять с испытательным сроком; в) принять без испытательного срока.

3. В организации - явные финансовые проблемы. Но Вы, как руководитель, стремитесь сохранить команду. Какие действия скорее всего предпримите? а) уволите наименее профессиональных сотрудников, увеличив нагрузку на остальных; б) уменьшите заработную плату на период кризиса и информируете персонал компании о причинах и путях решения проблем; в) замените часть сотрудников новыми, менее квалифицированными и, соответственно, с низкой заработной платой.

4. В каком документе определяется продолжительность испытательного срока для принимаемого на работу сотрудника: а) в правилах внутреннего распорядка; б) в положении о персонале; в) в должностной инструкции работника; г) в трудовом договоре; д) в устной договоренности между работником и работодателем.

5. В организацию, где нет собственной HR-службы, требуется директор по маркетингу. Какой из методов его поиска представляется Вам наиболее эффективным? а) размещение объявлений о вакансии в Интернете; б) размещение объявлений о вакансии на кабельном телевидении; в) обращение в рекрутинговое агентство.

6. Что из перечисленного предполагает партисипативное управление? а) передача части функций руководителя другим управляющим или сотрудникам; б) формирование рабочих групп для выполнения узкоспециализированных целей; в) совокупность моделей поведения в организации; г) вовлечение работников в управление персоналом.

7. В работе менеджера особую роль играет рациональность мышления. Диалектику мыслительного процесса современного российского менеджера можно охарактеризовать следующими чертами:

- а) панорамность мышления (системность, широта, комплексность) и профессиональная предметность (знание деталей и тонкостей управления);
- б) умение понимать, принимать и использовать точки зрения, позиции, мнения, противоположные собственным, и одновременно проведение своей принципиальной линии;
- в) противодействие недельному нажиму сверху без попадания в оппозицию к руководству;
- г) умение не соглашаться, не становясь при этом неприятным;
- д) склонность к новым идеям и достижениям, способность отличить их от прожектерства;
- е) способность рисковать (принимать решения, действовать без уверенности в позитивности последствий этих решений и действий), редко ошибаться с существенным вредом для бизнеса;
- ж) предельная тактичность и вежливость в обращении с людьми и жесткая требовательность к любым отклонениям от установленных правил работы;
- з) демократичность, позволяющая не сковывать своим авторитетом мысли и действия подчиненных людей, и одновременно твердость в проведении линии на повышение дисциплины, без которой высоко результативная работа невозможна.
- и) современный менеджер должен обладать способностью быть разным в различных условиях, чтобы соответствовать требованиям обстановки в процессе управления.

8. Одна из важнейших функций корпоративной культуры – это...

- а) укрепление дисциплины
- б) формирование благоприятного психологического климата в организации
- в) поддержание социальной стабильности в организации

- г) правильное распределение вознаграждений
- д) создание благоприятного имиджа компании.

**Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-8 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-8.1)**

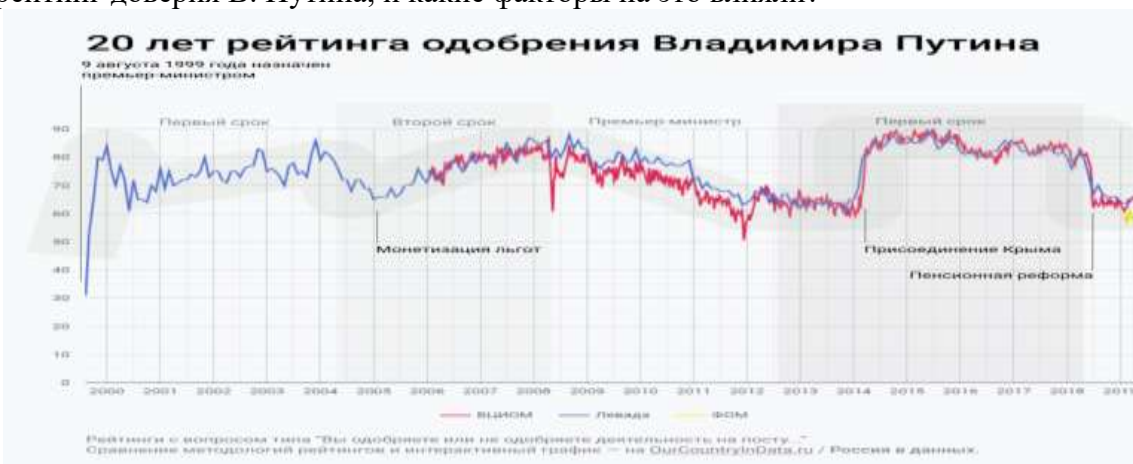
1. Какая из основных видов безработицы была наиболее характерна для России в 90-е гг. XX века: а) фрикционная, б) структурная, в) циклическая, г) сезонная.
2. Основопологающим принципом германской социальной защиты выступает: а) универсальность, б) социальная солидарность, в) обязательность социального страхования, г) выборочность предоставляемых социальных услуг.
3. Особенностью французской системы социальной защиты выступает: а) универсальность, б) социальная солидарность, в) обязательность социального страхования, г) высокая доля расходов на социальные программы.
4. На сегодняшний день в России величина МРОТ: а) ниже величины прожиточного минимума; б) выше величине прожиточного минимума; в) равна величине прожиточного минимума г) в разных регионах по-разному
5. Ежемесячная денежная выплата в целях компенсации гражданам заработной платы или иного дохода, который получали застрахованные лица перед получением данной выплаты – это ... а) пенсия; б) пособие; в) льгота
6. Система государственных, общественных и медицинских мероприятий, направленных на предупреждение и лечение заболеваний, укрепление здоровья населения – это: а) Медицина; б) Здравоохранение; в) Профилактика заболеваний; г) Диспансеризация
7. Что предполагает система Бевериджа в системе здравоохранения? а) Финансирование из государственного бюджета; б) Медицинская помощь гарантируется государством; в) Оплата медицинских работников зависит от объема оказания услуг; г) Все перечисленные варианты; д) Ни одного перечисленного варианта.
8. Что представляет собой страховая система здравоохранения? а) Финансирование со стороны государства, предприятий и граждан за счет уплаты взносов; б) Создание системы больничных касс; в) Существуют полисы медицинского страхования; г) Все ответы правильные; д) Все ответы неверны
9. Выплаты компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда – это... а) Доплаты; б) Премии; в) Пособия; г) Гонорары
10. Система страхования, которая создана для обеспечения конституционных прав граждан на получение бесплатной медицинской помощи, закрепленных в ст. 41 Конституции России – это...  
а) ОМС  
б) ДМС

**Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ОК-8 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-8.2)**

1. Объясните причины всплеска безработицы за период, представленный на диаграмме.



2. Используя данные социологического опроса ВЦИОМа, проанализируйте, как изменялся рейтинг доверия В. Путина, и какие факторы на это влияли?



3. Дайте объяснение данным Росстата, представленным на картинке ниже.

**Младенческая смертность в РФ за январь — сентябрь 2016 года**

	Число детей, умерших в возрасте до 1 года				НА 1 000 РОДИВШИХСЯ		
	2016 г.	2015 г.	Прирост, снижение (+)	2016 г. в % к 2015 г.	2016 г.	2015 г.	2016 г. в % к 2015 г.
<b>РФ</b>	<b>8686</b>	<b>9564</b>	<b>-878</b>	<b>90,8</b>	<b>6,0</b>	<b>6,6</b>	<b>90,9</b>
Центральный федеральный округ	1972	2052	-80	96,1	5,7	6,1	93,4
Тульская область	71	88	-17	80,7	6,0	7,6	78,9
Северо-Западный федеральный округ	618	713	-95	86,7	4,7	5,6	83,9
Южный федеральный округ	869	979	-110	88,8	5,6	6,3	88,9
Северо-Кавказский федеральный округ	1068	1215	-147	87,9	9,0	9,9	90,9
Приволжский федеральный округ	1657	1851	-194	89,5	5,6	6,2	90,3
Уральский федеральный округ	720	788	-68	91,4	5,3	5,7	93
Сибирский федеральный округ	1365	1461	-96	93,4	6,6	6,9	95,7
Дальневосточный федеральный округ	417	505	-88	82,6	6,5	7,7	84,4

4. Соотнесите фонды обязательного социального страхования между собой

1. Фонд обязательного медицинского страхования	а) оплата больничных листов
2. Пенсионный фонд РФ	б) выплата материнского капитала
3. Фонд социального страхования	в) оказание бесплатной медицинской помощи за счет накопленных средств

5. Проанализируйте социально-экономические последствия безработицы.

6. Перечислите основные направления профессионального обучения безработных граждан и незанятого населения.

7. Сравните российскую безработицу с безработицей в высокоразвитых странах. Найдите их общие и особенные черты.



**Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-8 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-8.3)**

1. Перечислите основные принципы социального обслуживания, утвержденные ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в РФ».

- а) сохранение пребывания гражданина в привычной благоприятной среде;
- б) универсальность;
- в) адресность;
- г) максимизация социальных ресурсов;

2. Для какой модели социального государства подходят данные критерии: полное государственное обеспечение граждан всеми социальными благами, большая ставка подоходного налога, более 95 % всех предприятий в частной собственности, большие траты бюджета на социальное обслуживание, достойный уровень жизни населения и т.д.?

- а) Социалистическая (скандинавская)
- б) Корпоративная
- в) Либеральная (англо-саксонская)

3. Какой из принципов социальной политики менее всего используется в современной России:

- а) принцип индивидуальной социальной ответственности;
- б) принцип солидарности;
- в) принцип социальных гарантий;
- г) принцип социального партнерства.

4. Что из нижеперечисленного является наиболее эффективным средством борьбы с бедностью?

- а) повышение качества трудовых ресурсов;
- б) развитие рынка труда и содействие эффективной занятости населения, включающую стимулирование создания рабочих мест на предприятиях всех видов собственности;
- в) создание системы мониторинга бедности и механизма преодоления бедности.
- г) увеличение социальных пособий.

5. На сегодняшний день в России величина МРОТ:

- а) ниже величины прожиточного минимума;
- б) выше величины прожиточного минимума;
- в) равна величине прожиточного минимума
- г) в разных регионах по-разному

6. Социал-демократическая модель социальной защиты предполагает:

- а) равенство социальных гарантий,
- б) равенство предоставляемых социальных услуг,
- в) равенство пенсий,
- г) высокую роль государства в обобществлении доходов.

7. Неолиберальная модель социальной защиты предполагает:

- а) отказ государства от значительных расходов на социальную защиту,
- б) ставка исключительно на благотворительность,
- в) равенство предоставляемых социальных услуг,
- г) меньшую степень государственного вмешательства в обобществление доходов.

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

**Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-7 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-7.1)**

1. Организация труда на предприятии позволяет решать следующие задачи:

- А) экономические задачи, технико-технологические задачи;

Б) психофизиологические задачи, социальные задачи;

2. Принцип конкретности в организации труда означает, что:

А) методы, способы и формы организации труда, применяемые на конкретных рабочих местах, обусловлены содержанием выполняемого трудового процесса и трудовых операций, используемых средств и предметов труда;

Б) при установлении или совершенствовании организации труда нельзя пренебречь ни одним ее элементом, все они должны быть в равной степени проработаны, взаимоувязаны;

В) в основе принятых решений во всех случаях лежит выбор и проектирование варианта, обеспечивающего наиболее эффективное использование материальных и трудовых ресурсов и соответствующего содержанию поставленных задач.

3. Принцип оптимальности в организации труда означает, что:

А) методы, способы и формы организации труда, применяемые на конкретных рабочих местах, обусловлены содержанием выполняемого трудового процесса и трудовых операций, используемых средств и предметов труда;

Б) при установлении или совершенствовании организации труда нельзя пренебречь ни одним ее элементом, все они должны быть в равной степени проработаны, взаимоувязаны;

В) в основе принятых решений во всех случаях лежит выбор и проектирование варианта, обеспечивающего наиболее эффективное использование материальных и трудовых ресурсов и соответствующего содержанию поставленных задач.

4. Принцип системности в организации труда означает, что:

А) методы, способы и формы организации труда, применяемые на конкретных рабочих местах, обусловлены содержанием выполняемого трудового процесса и трудовых операций, используемых средств и предметов труда;

Б) при установлении или совершенствовании организации труда нельзя пренебречь ни одним ее элементом, все они должны быть в равной степени проработаны, взаимоувязаны;

В) в основе принятых решений во всех случаях лежит выбор и проектирование варианта, обеспечивающего наиболее эффективное использование материальных и трудовых ресурсов и соответствующего содержанию поставленных задач.

5. Основным методом организации труда на предприятии является:

А) эмпирический метод организации труда;

Б) научный метод организации труда;

6. К современным тенденциям управления персоналом относят: а) технократизм; б) фишинг; в) коучинг; г) менеджмент.

7. К преимуществам обучения вне рабочего места относятся: а) доступность и интенсивность обучения; б) обмен мнениями и опытом с сотрудниками других организаций во время учебного процесса; в) более эффективное освоение учебного материала в связи с освобождением от основной работы на период обучения.

### **Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-7 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-7.2)**

1. По результатам исследований, полная адаптация работника в коллективе завершается, как правило, по окончании: а) первого года работы; б) двух лет работы; в) трех лет работы.

2. Какая из перечисленных концепций управления утверждает, что эффективность работы руководителя определяется не его личными качествами, а манерой поведения по отношению к подчиненным, «стилем руководства»? а) структурный подход; б) интерактивный подход; в) поведенческий подход.

3. Какой из перечисленных ниже аспектов управления персоналом в наименьшей степени зависит от национальной культуры? а) стиль лидерства; б) трудовая мотивация; в) системный подход; г) подбор персонала; д) отношение к власти.

4. Какая концепция управления является преобладающей в России? а) нет четких кон-

цепций управления; б) модели открытой системы; в) модель, ориентированная на человека.

5. Какой из принципов относится к классической школе управления? а) принцип вертикального разделения труда – за менеджером должна быть закреплена функция планирования, а за работником – функция исполнения поставленной задачи; б) принцип разработки рациональной структуры организации и построения на её основе рациональной системы управления персоналом, которая представляет собой бюрократическую модель; в) принцип измерения труда, суть которого заключается в том, что, используя наблюдения, замеры, логику и анализ, администрация может усовершенствовать многие операции ручного труда, добиваясь их более эффективного выполнения.

6. Кто сформулировал новые обязанности администрации? а) Ф.Тейлор; б) Э.Мэйо; в) Н.Винер.

7. Один из принципов «школы научного управления»? а) принцип вертикального разделения труда; б) принцип равенства возможностей; в) принцип оплаты по труду.

8. Основной недостаток системы научного управления Ф.Тейлора? а) оторвана от реальных проблем управления; б) рассчитана на дисциплинированных работников; в) вознаграждение работника не зависит от результатов труда.

9. Кому принадлежит идея о том, что при соблюдении правил научного менеджмента конфликты в организации не должны возникать? а) Сократу; б) Гераклиту; в) Ф. Тейлору; г) Г. Зиммелю.

10. Конфликт в организации должен рассматриваться: а) как свидетельство неблагополучия организации; б) как явление, которое может как разрушить организацию, так и способствовать ее развитию; в) как доказательство слабости менеджмента; г) как позитивное явление; д) как нежелательное явление.

11. По какому признаку можно классифицировать организационные конфликты? а) по способу решения; б) по природе возникновения; в) по направленности воздействия; г) по степени выраженности; д) по количеству участников.

12. Важнейшая функция корпоративной культуры – это: а) контроль над персоналом; б) формирование благоприятного психологического климата; в) воспитание персонала; г) поддержание самоидентичности и своеобразия организации; д) создание благоприятного имиджа.

13. Корпоративная культура основана на: а) правилах, определяемых руководством организации; б) разделяемых большинством членов организации убеждениях и ценностях; в) кодексе корпоративной этики; г) национальных традициях; д) общепринятых нормах поведения.

14. К какому действию должен прибегнуть менеджер по персоналу при появлении вакансии в ситуации временного увеличения объема работ? а) реорганизация работы; б) использование работы сверх нормы; в) набор нового персонала; г) введение свободного графика работы.

15. К основным ошибкам интервью относятся следующие: а) попытка интервьюера установить контакт с кандидатом; б) поспешность суждения о кандидате; в) очень высокая разговорная активность со стороны интервьюера; г) детальное выяснение специфики прошлой деятельности кандидата деятельности.

16. К преимуществам внутренних источников привлечения персонала относят: а) низкие затраты на адаптацию персонала; б) уменьшение угроз возникновения интриг внутри организации; в) появление новых импульсов для развития; г) повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом.

17. Наиболее распространенными в настоящее время методами первичного отбора персонала являются: а) собеседование; б) анализ резюме; в) тестирование; г) анализ анкетных данных; д) графологическая экспертиза.

18. Основная цель первичного отбора состоит в: а) изменении статуса человека в организации; б) отсеивании кандидатов, не обладающих минимальным набором характеристик, необходимых для занятия вакантной должности; в) установлении требований к кандидатам

на вакантную должность; г) рациональном распределении работников организации по структурным подразделениям, участкам, рабочим местам; д) доведении до сотрудников сообщения о приеме.

19. 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) небольшое количество претендентов; д) избыток информации для принятия решения; е) оценка по первому впечатлению; ж) ошибка «по контрасту».

20. Что является недостатком при наборе кандидатов из внутренних источников? а) более дорогой и отнимающий много времени способ; б) длительный период адаптации; в) плохое знание организации новыми работниками; г) ограниченное количество потенциальных претендентов; д) блокирование возможности служебного роста работников.

21. К преимуществам обучения вне рабочего места относятся: а) доступность и интенсивность обучения; б) обмен мнениями и опытом с сотрудниками других организаций во время учебного процесса; в) более эффективное освоение учебного материала в связи с освобождением от основной работы на период обучения.

22. К современным тенденциям управления персоналом относят: а) технократизм; б) фишинг; в) коучинг; г) менеджмент.

### **Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-7 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-7.3)**

1. К компетенции службы персонала относятся функции ...

- а) распределение властных полномочий
- б) обучение персонала
- в) определение потребностей в повышении квалификации персонала
- г) изменение организационной структуры
- д) управление конфликтами в организации.

2. В крупной коммерческой организации произошел конфликт, в результате которого были уволены несколько работников. Назовите все возможные функции данного конфликта.

3. Проанализируйте данный пример конфликтной ситуации: «В организации в отделе сложилась напряженная обстановка, срываются сроки выполнения работ. Сотрудники объясняют ситуацию огромным объемом работ. Начальник отдела требует от сотрудников конкретных результатов, угрожая в случае не исполнения работ увольнением. Часть работников, не выдержав напряженной обстановки, написали заявления об увольнении. Другая часть – потребовала повышения заработной платы, т.к. нагрузка еще увеличилась. Кроме того, сотрудники обратились с жалобой на начальника отдела к руководителю организации». Какое направление предупреждения конфликтной ситуации следует применить в данной ситуации:

- а) обеспечение благоприятных объективных условий среды;
- б) оптимизация организационно-управленческой среды;
- в) блокирование личностных причин конфликта;
- г) поддержание конструктивных связей между различными субъектами;
- д) устранение социально-психологических причин конфликта.

4. Проанализируйте конфликтную ситуацию в трудовом коллективе по следующей схеме: субъекты, цели, условия, технологии, последствия (на конкретном примере). Как вы считаете, какие условия будут способствовать конструктивному разрешению ситуации в трудовом коллективе?

5. На основании нижеприведенного примера, определите, о нарушении какого баланса социального взаимодействия идет речь: «Петр Петрович совместно с Иваном Ивановичем выполняли важное поручение начальника. В результате выполнения ими были допущены несколько очевидных ошибок, повлекших неправильный конечный расчет. Руководитель, изучив документы, всю ответственность возложил лишь на одного сотрудника - Петра Петровича, аргументировав это его более высокой квалификацией».

- а) баланс взаимозависимости в решениях и действиях;
- б) баланс ответственности;
- в) баланс ущерба;
- г) баланс взаимных услуг;
- д) баланс ролей и ролевого взаимодействия.

6. Определите, о какой форме завершения конфликта идет речь в данном примере: «В отделе сбыта возникла конфликтная ситуация между двумя сотрудниками. Ситуация накалялась из-за нежелания каждого из них выполнять дополнительный объем работы. Каждый сотрудник желал переложить работу на другого. В результате конфликта сложились неприязненные отношения, сотрудники не могли вместе существовать в одном отделе. Руководитель организации, узнав об этой ситуации, принял решение перевести одного из них в другой филиал организации, располагающийся на другом конце города. Конфликтная ситуация завершилась.».

- а) затухание;
- б) разъединение;
- в) давление;
- г) насилие;
- д) перерастание.

7. Определите, какая тактика участия третьей стороны в урегулировании конфликта использована в приведенном ниже примере? Пример: «В организацию на работу была принята новая сотрудница, Ольга Юрьевна, на должность начальника отдела документооборота. По мнению других работников, новая сотрудница не справляется со своими обязанностями, забывает выполнять поручения, допускает ошибки при составлении важных документов. Ольга Юрьевна считает, что работники организации относятся к ней предвзято. Она также утверждает, что выполняет свою работу качественно, однако огромный объем работы может повлечь незначительные ошибки. Постепенно конфликт выходит за рамки инцидента. Сотрудники отказываются работать вместе с Ольгой Юрьевной, готовы написать заявление об увольнении. Для разрешения данной ситуации коллектив работников обращается к руководителю. Руководитель «силовыми» методами принуждает стороны к решению конфликта: Ольга Юрьевна обязуется более ответственно подходить к выполнению своих поручений, в случае допущения ошибок с ее стороны возможно наложение штрафов; сотрудники обязуются соблюдать очередность подачи документов на их обработку, а также профессионально и этично подходить к необходимым деловым отношениям с Ольгой Юрьевной».

- а) решение проблемы;
- б) компенсация;
- в) бездействие;
- г) давление;
- д) примирение.

8. Распределите указанные способы конструктивного разрешения организационных конфликтов по двум группам (монетарные и немонетарные методы), исходя из приведенного примера: «В организации возник конфликт между коллегами одного из отделов, причиной которого стали разногласия в способах подготовки отчетных документов. С целью конструктивного выхода из конфликта руководителем были предприняты следующие действия: индивидуальная беседа с каждым из сотрудников, обращение к их профессионализму, материальная мотивация совместного труда, проведение специальных тренингов в компании, акцентирование на премиальной политике за высокие показатели работы».

### **Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-8 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-8.1)**

1. Какие параметры учитываются в потребительской корзине в современной России?

- а) Продукты питания, услуги, непродовольственные товары
- б) Исключительно продукты питания и непродовольственные товары

- в) Только продукты питания и услуги
- г) Нет правильного ответа

## 2. Прожиточный минимум – это:

- а) Минимальный уровень дохода, который считается необходимым для обеспечения определенного уровня жизни в определенном государстве
- б) Минимальный уровень платы, который гарантируется государством при выплаты работнику работодателем
- в) Минимальные возможности для поиска потенциальной работы

## 3. Малоимущие – это:

- а) Граждане, среднедушевой доход которых ниже величины прожиточного минимума, установленного государством
- б) Граждане, среднедушевой доход которых равен величине прожиточного минимума, установленного государством
- в) Граждане, среднедушевой доход которых чуть больше величины прожиточного минимума, установленного государством

4. Задача социального государства — обеспечить своим гражданам следующие условия (найдите лишнее):

- а) каждый гражданин должен иметь достойный человека прожиточный минимум;
- б) каждый трудоспособный человек должен иметь возможность зарабатывать на себя и на содержание всей семьи;
- в) каждый гражданин должен иметь возможность выплачивать государству ежемесячный налог, даже если он не работает;
- г) нетрудоспособные или граждане, не имеющие по каким либо причинам возможности трудиться (дети, больные, инвалиды, пенсионеры, безработные, беженцы и переселенцы), должны иметь возможность поддерживать обычный жизненный стандарт за счет перераспределения государством средств, накопленных субъектами, участвующими в экономической жизни страны.

## 5. Социальное партнерство – это...

- а) процесс обмена социальными действиями между двумя участниками взаимодействия и более
- б) особая система отношений, возникающих между гражданами, группами граждан и государством по поводу взаимодействия сторон в какой-либо сфере и урегулирования конфликтов
- в) система мер, направленных на соблюдение прав человека, на удовлетворение социальных потребностей и повышению качества жизни

## 6. Государственная политика – это ...

- а) реализация совокупности целей, мер, решений и действия по их осуществлению, в основном заданных соответствующим публичным государственно-управленческим документом;
- б) система ценностей и целей, государственно-управленческих мер, решений и действий, оформленных соответствующими нормативно-правовыми актами, и программ, направленных на осуществление данных целей;
- в) показатель, отражающий обеспеченность населения необходимыми материальными благами и услугами;
- г) это система мер, направленных на повышение уровня и качества жизни населения.

7. Система отношений между представителями работников, работодателей и органов государственной власти, направленная на согласование интересов трудового коллектива по вопросам регулирования трудовых отношений, а также установления более высокого уровня социальных гарантий для трудящихся – это:

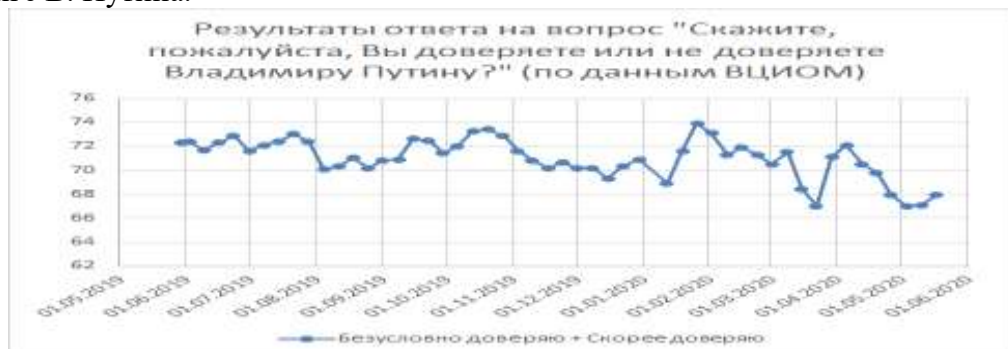
- а) Социальное партнерство
- б) Социальная ответственность
- в) Социальные отношения
- г) Социальные гарантии

**Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ОК-8 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-8.2)**

1. Проанализируйте, как изменялся уровень безработицы за период, представленный на графике.



2. Дайте объяснение данным (полученным в ходе всероссийского опроса ВЦИОМ) о рейтинге В. Путина.



3. Проанализируйте данные, представленные ниже. Дайте объяснение представленным данным, сделайте прогноз.

**Число аборт в России по данным Росстата**

годы	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
кол-во, тыс.	4 103,4	3 608,4	3 436,7	3 244,0	3 060,2	2 766,4	2 652,0	2 498,7	2 346,1
годы	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
кол-во, тыс.	2 181,2	2 138,8	2 014,7	1 944,5	1 864,6	1 797,6	1 675,7	1 582,4	1 479,0
годы	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	
кол-во, тыс.	1 385,6	1 292,4	1 186,1	1 124,9	1 064,0	1 012,4	930,0	848,2	

4. Охарактеризуйте современное состояние занятости в России.

5. Перечислите характерные особенности активной политики занятости. Какие мероприятия включает каждая из них? Приведите примеры.

6. Подготовьте обзор основных законодательных актов, которыми регламентируется государственная политика занятости.

**Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-8 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-8.3)**

1. Для скандинавской модели социальной защиты характерно:

- а) выравнивание доходов населения,
- б) отказ от социальной солидарности,
- в) жесткая связь между уровнем социальной защиты и длительностью профессиональной деятельности, в основе которой лежит социальное страхование,
- г) гарантия всем жителям страны получения широкого спектра социальных услуг.

2. основополагающим принципом германской социальной защиты выступает:

- а) универсальность,
- б) социальная солидарность,
- в) обязательность социального страхования,
- г) выборочность предоставляемых социальных услуг.

3. Особенностью французской системы социальной защиты выступает:

- а) универсальность,
- б) социальная солидарность,
- в) обязательность социального страхования,
- г) высокая доля расходов на социальные программы.

4. Кто, согласно ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в РФ», является получателем социальных услуг?

- а) любой гражданин РФ;
- б) отдельные категории граждан, признанные нуждающимися в социальном обслуживании (инвалиды, малоимущие и др.);
- в) гражданин, который признан нуждающимся в социальном обслуживании и которому предоставляются социальная услуга или социальные услуги;
- г) юридическое лицо.

5. Стандарт социальной услуги – это...

- а) система мер, направленных на выявление и устранение причин, послуживших основанием ухудшения условий жизнедеятельности граждан;
- б) совокупность основных принципов социального обслуживания;
- в) комплекс полномочий органов государственной власти и организаций в сфере социального обслуживания;
- г) основные требования к объему, периодичности и качеству предоставления социальной услуги получателю социальной услуги, установленные по видам социальных услуг.

6. Паллиативная медицинская помощь – это...

- а) мероприятия по профилактике, диагностике, лечению заболеваний и состояний, медицинской реабилитации, наблюдению за течением беременности, формированию здорового образа жизни и санитарно-гигиеническому просвещению населения;
- б) медицинская помощь, оказываемая при внезапных острых заболеваниях, состояниях, обострении хронических заболеваний, представляющих угрозу жизни пациента;
- в) профилактика, диагностика и лечение заболеваний и состояний, требующих использования специальных методов и сложных медицинских технологий, а также медицинскую реабилитацию;
- г) комплекс медицинских вмешательств, направленных на избавление от боли и облегчение других тяжелых проявлений заболевания, в целях улучшения качества жизни неизлечимо больных граждан.

7. Субъектами обязательного медицинского страхования являются:

- а) территориальные фонды; б) застрахованные лица; в) медицинские организации; г) страхователи;

8. Объектом обязательного медицинского страхования является:

- а) гражданин РФ; б) застрахованное лицо; в) страховой случай; г) страховой риск.



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

Выполнение курсовой работы (проекта) по дисциплине (модулю) не предусмотрено основной профессиональной образовательной программой.