ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ
государственное профессиональное образовательное учреждение
«БЕЛОВСКИЙ МНОГОПРОФИЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ»

Комплект
контрольно-оценочных средств
учебной дисциплины
ОП. 11 Основы управления персоналом производственного подразделения

специальности

13.02.07 Электроснабжение (по отраслям)

ЭС16-1

вид подготовки: базовый

форма обучения: очная

Рассмотрен
Заседание ЦМК
Протокол №_____
_____Дорошенко Н.И.
«____»_____ 2016г.

Утверждаю
Зам. директора по УПР
ГПОУ «БМТ»
_____ М.М.Пономаренко
«____»_____ 2016г.

Белово
2016

1. Общие положения

Контрольно-оценочные средства (КОС) предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины **Основы управления персоналом производственного подразделения.**

КОС включают контрольные материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации в форме **дифференцированного зачета**.

КОС разработаны на основании положений:

- программы по профессии **13.02.07 Электроснабжение (по отраслям);**
- программы учебной дисциплины **ОП. 11 «Основы управления персоналом производственного подразделения»**.

2. Результаты освоения дисциплины, подлежащие проверке

Результаты обучения (освоенные умения, усвоенные знания)
У1 - обеспечивать подготовку работ производственного подразделения в соответствии с технологическим регламентом;
У2 - выбирать оптимальные решения в условиях нестандартных ситуаций;
У3 - принимать решения при возникновении аварийных ситуаций на производственном участке;
З1- порядок подготовки к работе эксплуатационного персонала;
З2 - функциональные обязанности должностных лиц энергослужбы организации;
З3- порядок выполнения работ производственного подразделения;
З4- виды инструктажей, обеспечивающих безопасное выполнение работ производственного участка.

3. Распределение оценивания результатов обучения по видам контроля

Наименование элемента умений или знаний	**Виды аттестации**	
	Текущий контроль	*Промежуточная аттестация*
У1 - обеспечивать подготовку работ производственного подразделения в соответствии с технологическим регламентом;	Практическая работа	Дифференцированный зачет
У2 - выбирать оптимальные решения в условиях нестандартных ситуаций;	Практическая работа	Дифференцированный зачет
У3 - принимать решения при возникновении	Практическая работа	Дифференцированный зачет

аварийных ситуаций на производственном участке;		
З1- порядок подготовки к работе эксплуатационного персонала;	Практическая работа Тестирование	Дифференцированный зачет
З2- функциональные обязанности должностных лиц энергослужбы организации;	Практическая работа Устный опрос	Дифференцированный зачет
З3- порядок выполнения работ производственного подразделения;	Практическая работа Тестирование	Дифференцированный зачет
З4- виды инструктажей, обеспечивающих безопасное выполнение работ производственного участка.	Тестирование Устный опрос	Дифференцированный зачет

4. Распределение типов контрольных заданий по элементам знаний и умений.

Содержание учебного материала по программе УД	**У1**	**У2**	**У3**	**З1**	З2	З3	**З4**
Раздел 1. Тема 1.1 Предприятие как объект организации и управления работниками коллектива	ПР			ПР		ПР Т	
Тема 1.2 Структурные элементы предприятия. Стратегия развития предприятия		ПР					
Тема 1.3 Персонал предприятия				ПР Т	ПР УО		
Раздел 2 Тема 2.1 Управление подразделением			ПР	ПР Т			
Тема 2.2 Основы планирования персонала. Трудовые ресурсы подразделения			ПР	ПР Т	ПР		Т УО

Т – тестирование
УО – устный опрос
ПР – практическая работа

5. Распределение типов и количества контрольных заданий по элементам знаний и умений, контролируемых на промежуточной аттестации.

Содержание учебного материала по программе УД	**У1**	**У2**	**У3**	**З1**	З2	З3	**З4**
Раздел 1. Тема 1.1 Предприятие как объект организации и управления работниками коллектива	ДЗ			ДЗ		ДЗ	
Тема 1.2 Структурные элементы предприятия. Стратегия развития предприятия		ДЗ					
Тема 1.3 Персонал предприятия				ДЗ	ДЗ		
Раздел 2 Тема 2.1 Управление подразделением			ДЗ	ДЗ			
Тема 2.2 Основы планирования персонала. Трудовые ресурсы подразделения			ДЗ	ДЗ	ДЗ		ДЗ

ДЗ – дифференцированный зачет

6. Структура контрольного задания
6.1. Задания для текущего контроля

Тест ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

1. 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

2. 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

3. 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

4. К особенностям дивизионального типа оргструктуры управления относятся:
а) повышение эффективности централизованных решений;
б) снижение потребности в менеджерах – дженералитетов общего профиля;
в) минимизация дублирования в аппарате управления;
г) возможность организовать «центры прибыли»;
д) отсутствие вертикальных связей

5. Какая организационная структура основывается на заданиях, которые должны быть выполнены (например, финансовая деятельность, бухгалтерский учет, маркетинг, персонал)?
а) простая структура;
б) функциональная;
в) мультидивизионная;
г) матричная;
д) структура холдинговой компании

6. Какой из видов разделения труда в управлении является, на Ваш взгляд, основой для выделения других:

а) технологическое;
б) иерархическое (вертикальное);
в) функциональное;
г) профессионально-квалификационное;
д) по уровню образования

7. Какой из элементов не относится к модели структуры организации, сформулированной Генри Минцбергом?
а) операционное ядро;
б) акционеры;
в) стратегическая вершина;
г) средняя линия;
д) обслуживающий персонал

8. Какой пункт из перечисленных ниже можно отнести к преимуществам матричной структуры организации?
а) отсутствие бюрократии;
б) высокая гибкость и динамичность;
в) необходимость выполнения условий соаоставимости;
г) четкое распределение обязанностей и ответственности;
д) централизация

9. Кто автор модели построения эффективной организации, получившей название «Модель 7 – С»?
а) Т.Питерс и Р.Уотермен;
б) Г.Минцберг;
в) Ф.Тейлор;
г) Г. Форд;
д) А файоль

10. Организации с экстенсивным использованием формальных правил и процедур, централизованным принятием решений, узко определенной ответственностью в работе и жесткой иерархии власти являются:
а) механистическими;
б) дивизиональными;
в) органическими;
г) линейными;
д) адаптивными

Ответы на тесты:

№	а	б	в	г
1	*			
2		*		
3	*			
4		*		
5		*		
6			*	
7	*			
8		*		
9	*			
10				*

Тест УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ: ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ, ПРИНЦИПЫ, ФУНКЦИИ, МЕТОДЫ, ЭВОЛЮЦИЯ ПОДХОДОВ, МЕСТО И РОЛЬ В УПРАВЛЕНИИ ТРУДОМ, КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И СТРАТЕГИЯ

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. Какой перечень задач точнее характеризует содержание управления персоналом. Выбрать и указать только одну группу задач управления персоналом:

а - использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда;
б - контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия;
в - планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение;
г - найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала.

3. При предпринимательской организационной стратегии акцент при найме и отборе делается:

а - на поиск инициативных сотрудников с долговременной ориентацией, готовых рисковать и доводить дело до конца;
б - на поиске сотрудников узкой ориентации, без большой приверженности организации на короткое время;
в - на поиске разносторонне развитых сотрудников, ориентированные на достижение больших личных и организационных целей.

4. Возрастание роли стратегического подхода к управлению персоналом в настоящее время связано (выбрать и указать только одну группу факторов):

а - с высокой монополизацией и концентрацией российского производства;
б - с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости;
в - с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени.

5. Планы по человеческим ресурсам определяют:

а - политику по набору женщин и национальных меньшинств;
б - политику по отношению к временным работающим;
в - уровень оплаты;
г - оценку будущих потребностей в кадрах.

6. Основными функциями подсистемы развития персонала являются (при необходимости указать несколько):

а - разработка стратегии управления персоналом;
б - работа с кадровым резервом;
в - переподготовка и повышение квалификации работников;
г - планирование и контроль деловой карьеры;
д - планирование и прогнозирование персонала;
е - организация трудовых отношений.

7. Принцип обусловленности функций управления персоналом целями производства подразумевает, что:

а - функции управления персоналом, ориентированные на развитие производства, опережают функции, направленные на обеспечение функционирования производства;
б - функции управления персоналом формируются и изменяются не произвольно, а в соответствии с целями производства;
в - необходима многовариантная проработка предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства.

8. Принцип комплексности подразумевает:

а - многовариантную проработку предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства;
б - учет всех факторов, воздействующих на систему управления персоналом;
в - ориентированность на развитие производства, опережение функций управление персоналом функций, направленных на обеспечение функционирования производства.

9. К методам формирования системы управления персоналом относятся (при необходимости указать несколько):

а - метод аналогий;
б - метод структуризации целей;
в - морфологический анализ.

10. Какой метод в области совершенствования управления персоналом получил наибольшее распространение:

а - метод аналогий;
б - метод творческих совещаний.

Ответы на тесты:

№	а	б	в	г
1			*	
2				*
3	*			
4			*	
5				*
6		*	*	*
7		*		
8		*		
9	*	*	*	
10	*			

Тест ОЦЕНКА ПОТЕНЦИАЛА РАБОТНИКОВ И ОРГАНИЗАЦИИ

1. 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.

2. 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.

3. 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 - частично верно;
в - неверно.

4. Оценка эффективности деятельности подразделений управления персоналом - это системный процесс, направленный на (выберите все правильные ответы):
а - соизмерение затрат и результатов, 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.

5. Для расчета эффективности мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом необходимо использовать (можно указать несколько вариантов):
а - авторские методики, принятые в каждой организации;
б - инструкции Центробанка РФ;
в - методические рекомендации. утвержденные Министерством экономики, Министерством финансов и т.п.

6. Стадии профессиональной карьеры каждый сотрудник может пройти
а) последовательно, работая в различных организациях;
б) работая всю жизнь в одной организации;
в) не работая вообще;
г) ответы «б» и «в»;
д) ответы «а» и «б»

7. Исследования показывают, что налаженная система профессионально-квалификационного продвижения персонала в организации
а) сокращает текучесть рабочей силы;
б) сокращает расходы на управление персоналом;
в) способствует притоку специалистов со стороны;
г) снижает эффективность управления персоналом;
д) ответы «б» и «в»

8. Каковы причины высвобождения работников в организации:
а) структурные сдвиги в производстве;
б) перемещения работников внутри организации;
в) текучесть кадров;
г) ротация;
д) все вместе

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. 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

Ответы на тесты:

№	а	б	в	г	д

1		*			
2			*		
3	*				
4	*				
5	*		*		
6					*
7	*				
8	*				
9	*				
10	*				

7. Контрольно-оценочные материалы для итоговой аттестации по учебной дисциплине «Основы управления персоналом производственного подразделения»

Выберите правильный вариант ответа

1.При каком методе обучения работник помещается в реальную рабочую ситуацию, работу и секреты мастерства ему показывает опытный работник:

а) ученичество;

б) инструктаж;

в) обучение вне рабочего места;

г) предварительное обучение.

2. Какая адаптация связана с включением работника в систему взаимоотношений коллектива с его традициями, нормами жизни:

а) профессиональная адаптация;

б) социально – психологическая адаптация;

в) психофизиологическая адаптация;

г) трудовая.

3. Что относится к правилам внутреннего трудового распорядка:

а) копирование и размножение документов;

б) освещенность рабочих мест;

в) распорядок дня;

г) порядок приёма и увольнения.

4.Состав и соподчинённость взаимосвязанных звеньев (подразделений) управления:

а) социальная структура ;

б) ролевая структура;

в) организационная структура;

г) функциональная структура.

5. Документ, определяющий количественно – профессиональный состав персонала, размеры оплаты труда и фонд заработной платы работников:

а) должностная инструкция;

б) штатное расписание;

в) положение;

г) трудовой договор.

6. Основной документ, регламентирующий назначение и место работника в системе управления, его функциональные обязанности, права, ответственность:

а) должностная инструкция;

б) штатное расписание;

в) положение;

г) тарифная система.

7. Схема разделения управленческих функций между руководством и отдельными подразделениями

а) организационная структура;

б) ролевая структура;

в) социальная структура;

г) функциональная структура

8. Разделение труда в системе управления персоналом

а) специализация;

б) ротация;

в) эффективность;

г) оперативность.

9. Совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг:

а) производственная деятельность;

б) поисковая деятельность;

в) продажа готовой продукции;

г) поиск сырья.

10. Для какого метода управления персоналом характерно обращение к внутреннему миру человека, его личности, интеллекту, чувства, образам и поведению с тем, чтобы направить внутренний потенциал человека на решение конкретных задач предприятия

а) психологического метода;

б) экономического метода;

в) административного метода;

г) эстетического метода

11. Деление коллектива по участию сотрудников в творческом процессе на производстве, коммуникационным и поведенческим ролям

а) организационная структура;

б) ролевая структура;

в) социальная структура;

г) функциональная структура

12. Персонал, который занят переработкой предметов труда с использованием средств труда, это…

а) производственный;

б) управленческий;

в) инженерный;

г) конструкторный

13. Что заставляет личность идти в коллектив

а) материальная сторона;

б) необходимость общения;

в) оригинальность интересов;

г) необходимость познания

14. Укажите верное определение лидерства:

а) дискриминация людей;

б) порабощение групп людей;

в) способность влиять на группы людей, для достижения целей;

г) способность заставлять людей работать

15. Трудовой коллектив, это…

а) группа занятая общественно научной деятельностью;

б) совокупность людей;

в) организация группы работников ,созданная для реализации производственных целей;

г) совокупность людей объединённых

16. Своевременное принятие и выполнение решений, за определённое время, которое затрачено на сбор и обработку информации в управлении называют

а) оперативностью;

б) оптимальностью;

в) эффективностью;

г) стабильностью

17. Определение соответствия работника вакантной или занимаемой должности:

а) управление персонала;

б) набор персонала;

в) отбор персонала;

г) оценка персонала

18. Часть персонала, проходящая планомерную подготовку для того, чтобы занять рабочие места более высокой квалификации:

а) рабочая сила;

б) рабочие;

в) резерв кадров

19. Процесс, посредством которого предприятие выбирает из списка претендентов тех людей, которые наилучшим образом соответствуют вакантному месту и условиям труда:

а) отбор;

б) подбор;

в) оценка;

г) резерв

20. Основными направлениями государственной политики в области охраны труда являются:

а) совершенствование режима труда и отдыха;

б) внедрение рациональных форм разделения и кооперации труда;

в) обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;

г) подготовка и повышение квалификации

21. Закрытые вопросы задаются в том случае, когда

а) нужен прямой ответ типа «да» или «нет»;

б) нужно получить дополнительную информацию и провести расспросы на какую-либо тему до чётких выводов;

в) требуется получить максимум информации о кандидате;

г) нужно побудить высказать свои взгляды и мнение.

22. Система мероприятий, проводимая государственными органами на оказание помощи населению в поиске работы:

а) трудоустройство;

б) занятость;

в) подбор;

г) ротация

23. Какие из перечисленных ниже задач являются задачами правового обеспечения системы управления персоналом

а) управление занятостью;

б) социально-психологическая диагностика;

в) защита прав и законных интересов работников;

г) регулирование межгрупповых взаимоотношений.

24. К чему обычно приводит нарушение принципов размещения средств и предметов труда

а) повышению квалификации;

б) высвобождению персонала;

в) адаптации коллектива;

г) преждевременному утомлению.

25. Производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме

а) вредный;

б) безопасные;

в) нестабильный;

г) опасный.

26.Утверждение, раскрывающее смысл существования организации

а) миссия;

б) видение;

в) результаты;

г) положение;

27.Элементы организации:

а) структура, технология, финансы, управление, персонал, цель;

б) оперативность, ротация, положение, конкурентоспособность;

в) репутация, персонал, инструкция, миссия;

28.Стадия развития организации, при которой нарастает объем и качество услуг и число персонала, количество подразделений:

а) интенсивный рост

б) формирование;

в) стабилизация;

г) кризис;

29.К внутренним источникам подбора персонала относятся:

а) временный найм

б) ротация кадров;

в) объявления;

г) обучение;

30.Простой и традиционный способ , используемый при проведении конкурса на замещение вакантной должности руководителя:

а) выборы;

б) отбор;

в) подбор;

г) замена.

Эталоны ответов

1-а	**2- б**	**3-г**	**4-в**	**5-б**	**6-а**	**7-г**	**8-а**	**9-а**	**10-а**
11-б	**12-а**	**13-б**	**14-в**	**15-в**	**16-а**	**17-г**	**18-в**	**19-а**	**20-а**
21-г	**22-а**	**23-в**	**24-г**	**25-г**	**26-а**	**27-а**	**28 –в**	**29-б**	**30-а**

Критерии оценки:

- оценка «отлично» при 91-100% выполнения задания;
- оценка «хорошо» при 81-90 %;
- оценка «удовлетворительно» при 71-80%;
- оценка «неудовлетворительно» менее 70% выполнения задания.

Перечень материалов, оборудования и информационных источников, используемых в аттестации

1. Андреева, Г. М. Социальная психология [Текст] : учебник. Гриф МО РФ / Г. М. Андреева./ - 5-е изд., испр. и доп. - М. : Аспект Пресс, 2015. - 363 с.

2. Колесников А.В. Корпоративная культура современных организаций. [Текст] Курс лекций М.: Издательство "Альфа-Пресс", 2015

3. Кибанов, А.Я Управление персоналом организации: [Текст] Учебник / под ред. А.Я. Кибанова/. 3-ье издание. - М.: ИНФРА-М, 2015.

4. Драчева Е.Л., Менеджмент. [Текст]: учебник. 11-е изд., стер.. / под ред Е.Л Драчева./ – М.: Академия, 2014.

5. Казначевская Г.Б. Менеджмент[Текст]: Учебник для СПО. 11-е изд. /Г.Б Казначевская/ – М.: Феникс+, 2014.

6. Канке А.А., Кошевая И.П. Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия. [Текст]: учебник. 9-е изд., стер.. / под ред А.А Канке , И.П Кошевая /М.: ИД «Форум»: ИНФРА-М,

7. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. [Текст]: Учебник. 8-е изд., стер. /Т.Ю.Базаров/– М.: Академия, 2014.