



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»**

Приложение 1 к Рабочей
программе дисциплины

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТАМИ И ПРОГРАММАМИ**

**НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ
38.04.03 Управление персоналом**

**НАПРАВЛЕННОСТЬ
Стратегическое управление персоналом организации**

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ –
*ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ***

Москва, 2025г.

Оценка качества освоения обучающимися дисциплины (модуля) реализуется в формате балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам в Российском государственном социальном университете в действующей редакции.

П.1.1. Оценочные материалы для проведения текущего и рубежного контроля обучающихся по дисциплине (модулю)

Перечень вопросов рубежного контроля

№ п/п	Контролируемые разделы / темы, дисциплины	Форма рубежного контроля	Вопросы/задания рубежного контроля
1.	Раздел 1. «Процедуры управления проектом на этапах его жизненного цикла»	тестирование	1) Особый вид управленческой деятельности, базирующийся на предварительной коллегиальной разработке комплексной системной модели действий по достижению оригинальной цели и направленный на реализацию этой модели – это ... - управление проектом - управление портфелем проектов - управление программами 2) Временной разрез, который охватывает весь жизненный цикл проекта и соответствует его организационно-экономическому уровню называется... - оперативный - тактический - стратегический 3) Современная концепция управления проектами заключается в... - структуризации и развертывании целей, с последующим проектированием системы организации и мотивации достижения этих целей в рамках проекта - разработке целостной системы материально-технического обеспечения проектов - создании, развитии и изменении деятельности организации, которая может быть представлена как совокупность различных проектов, обеспечивающих достижение ее стратегических целей 4) 1980-е годы ознаменовались: - формированием системы управления проектами как сферы профессиональной деятельности - дальнейшим развитием системного подхода к управлению проектами - совершенствованием управления проектами с внедрением информационных технологий более высокого уровня 5) Фаза осуществления проекта начинается сразу же после ... - Фазы разработки концепции проекта - Фазы планирования проекта - Фазы оценки и экспертизы проекта 6) Верно ли утверждение: «Фазы жизненного цикла проекта не требуют управления, т.к. являются естественным отражением хода реализации проекта» - да - нет 7) Основные процессы управления проектами (макропроцессы) разбиваются на 6 основных групп, реализующих различные

№ п/п	Контролируемые разделы / темы, дисциплины	Форма рубежного контроля	Вопросы/задания рубежного контроля
			функции управления: -процессы инициирования проекта -процессы разработки концепции проекта -процессы целеполагания -процессы планирования - процессы исполнения -процессы организации проектной деятельности -процессы координации проектной деятельности -процессы анализа -процессы управления -процессы завершения. 8) Гибридная организационная форма, в которой горизонтальная структура руководства проектом «накладывается» на нормальную функциональную иерархию – это... -функциональная структура - дивизиональная структура - матричная структура 9) ... - это единый орган управления проектом, представляющий собой совокупность сотрудников, осуществляющих управленческую деятельность на основе командного принципа организации взаимодействия. -команда управления проектом -команда проекта -организационная команда (??)Влияет ли стабильность потребностей в ресурсах на выбор структуры руководства проектом (!) да (?) нет
2.	Раздел 2. «Основы управления программой и портфелем проектов»	тестирование	1) Результатом инвентаризации программ и проектов является... -создание реестра проектов -расстановка приоритетов -ранжирование проектов 2)Процедуры управления проектом по традиционной методологии включают в себя: -определение среды проекта -формулирование проекта -определение требований к проекту -постановка чётких и достижимых целей 3) Дата, к которой событие должно наступить согласно обязательствам перед заказчиком или руководством организации - ... -позднейшая допустимая дата -дата выполнения обязательств -планируемая дата 4)Проектная диагностика включает в себя... -составление отчета с описанием основных компонентов бизнес-модели компании -разработку концепции и структуры проектного офиса, которая соответствует стратегии, целям и задачам компании -определяются необходимые методы и инструменты проектной деятельности 5) ... – это число лет, необходимых для возмещения вложенных инвестиций

№ п/п	Контролируемые разделы / темы, дисциплины	Форма рубежного контроля	Вопросы/задания рубежного контроля
			-период инвестирования -период эксплуатации -период окупаемости б)Расстановка и управление приоритетами проектов помогает... -установить критерии, определяющие категории и размеры проектов -установить и при необходимости пересматривать приоритеты программ и проектов -выявить потенциальные конфликты с другими проектами

П.1.2. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) и формы аттестации

Заочная форма обучения (Курс 1, Сессия 3-4)

Контрольным мероприятием промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) является **зачет**, который проводится в **устной** форме.

Общее количество тестовых заданий для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Код компетенции	Наименование компетенции	Номера заданий
УК - 1	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий.	1-7
УК - 2	Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла.	8-17
УК - 3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	18-23
УК - 6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	24-30
Всего		30

Тестовые задания

Код контролируемой компетенции: УК-1

1. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа

Особый вид управленческой деятельности, базирующийся на предварительной коллегиальной разработке комплексной системной модели действий по достижению оригинальной цели и направленный на реализацию этой модели – это ...

1. управление проектом
2. управление портфелем проектов
3. управление программами

Ответ _____

2. *Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа*

Временной разрез, который охватывает весь жизненный цикл проекта и соответствует его организационно-экономическому уровню называется...

1. оперативный
2. тактический
3. стратегический

Ответ _____

3. *Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа*

Современная концепция управления проектами заключается в...

1. структуризации и развертывании целей, с последующим проектированием системы организации и мотивации достижения этих целей в рамках проекта
2. разработке целостной системы материально-технического обеспечения проектов
3. создании, развитии и изменении деятельности организации, которая может быть представлена как совокупность различных проектов, обеспечивающих достижение ее стратегических целей

Ответ _____

4. *Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа*

1980-е годы ознаменовались:

1. формированием системы управления проектами как сферы профессиональной деятельности
2. дальнейшим развитием системного подхода к управлению проектами
3. совершенствованием управления проектами с внедрением информационных технологий более высокого уровня

Ответ _____

5. *Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа*

Какое из приведённых определений проекта верно:

1. Проект – уникальная деятельность, имеющая начало и конец во времени, направленная на достижение определенного результата/цели, создание определённого, уникального продукта или услуги при заданных ограничениях по ресурсам и срокам
2. Проект – совокупность заранее запланированных действий для достижения какой-либо цели
3. Проект – процесс создания реально возможных объектов будущего или процесс создания реально возможных вариантов продуктов будущего
4. Проект – совокупность взаимосвязанных мероприятий или задач, направленных на создание определённого продукта или услуги для потребителей

Ответ _____

6. *Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ*

В компанию пришёл небольшой, но очень интересный проект. Заказчик готов заплатить за него хорошие деньги. Свободных разработчиков нет, все заняты на других проектах, но терять хорошего клиента не хочется. Как вы поступите в такой ситуации? На проект, разработка которого идёт уже порядка полугода, вас вводят в качестве менеджера проектов. Какие ваши первоначальные действия (5-10 пунктов)? Заказчик просит у вас контактные данные одного из разработчиков для ускорения процесса реализации проекта. Как вы считаете, можно ли давать контакты, и почему?

Ответ _____

7. *Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ*

Представьте, что вы стали менеджером одного из проектов Яндекса. Команда проекта находится в трех разных офисах. Менеджмент и маркетинг – в Москве, разработка – в Ульяновске, дизайнеры – в Екатеринбурге. Предложите схему взаимодействия на всех этапах проекта. Какие риски могут возникнуть? Как их минимизировать?

Ответ _____

Код контролируемой компетенции: УК-2

8. *Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа*

Фаза осуществления проекта начинается сразу же после ...

1. Фазы разработки концепции проекта
2. Фазы планирования проекта
3. Фазы оценки и экспертизы проекта

Ответ _____

9. *Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа*

Верно ли утверждение: «Фазы жизненного цикла проекта не требуют управления, т.к. являются естественным отражением хода реализации проекта»

1. да
2. нет

Ответ _____

10. *Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа*

Результатом инвентаризации программ и проектов является...

1. создание реестра проектов
2. расстановка приоритетов
3. ранжирование проектов

Ответ _____

11. *Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа*

Задачи проекта – это:

1. шаги, которые необходимо сделать для достижения цели
2. цели проекта
3. результат проекта
4. путь создания проектной папки

Ответ _____

12. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа
Назовите типовую ошибку при формулировании цели проекта

1. цель включает много задач
2. цель не предполагает результат
3. цель не содержит научных терминов

Ответ _____

Прочитайте текст, выберите все правильные варианты ответа. Обведите правильные ответы в кружок.

13. Прочитайте текст, выберите все правильные варианты ответа.

Процедуры управления проектом по традиционной методологии включают в себя:

1. определение среды проекта
2. формулирование проекта
3. определение требований к проекту
4. постановка чётких и достижимых целей

Ответ _____

14. Прочитайте текст, выберите все правильные варианты ответа.

Основные процессы управления проектами (макропроцессы) разбиваются на 6 основных групп, реализующих различные функции управления:

1. процессы инициирования проекта
2. процессы разработки концепции проекта
3. процессы целеполагания
4. процессы планирования
5. процессы исполнения
6. процессы организации проектной деятельности
7. процессы координации проектной деятельности
8. процессы анализа
9. процессы управления
10. процессы завершения.

Ответ _____

15. Прочитайте текст и установите соответствие.

Соотнесите определения, данные в левом столбце, и типы проектов из правого столбца:

Определения:	Типы проектов:
А. Совместная учебно-познавательная, творческая или игровая деятельность учащихся-партнеров, имеющая общую цель, согласованные методы, способы деятельности, направленная на достижение общего результата по решению какой-либо проблемы, значимой для участников проекта	1. Социальный проект
Б. Это совместная учебно-познавательная творческая или игровая деятельность учащихся-партнеров, организованная на основе ресурсов информационно-коммуникационных технологий (например, Интернет), имеющая общую цель, согласованные методы и способы деятельности, и направленная на достижение общего результата по решению какой-либо	2. Учебный проект

проблемы, значимой для участников проекта	
В. Самостоятельная деятельность обучающихся, направленная на практическое решение общественно-значимой проблемы, способствующая взаимодействию школьного сообщества с властными структурами и общественностью	3. Телекоммуникационный проект

Таблица для заполнения

<i>А</i>	<i>Б</i>	<i>В</i>

16. Прочитайте текст и установите соответствие.

Соотнесите термин из проектной деятельности, данные в левом столбце, и их определения из правого столбца:

<i>Термин</i>	<i>Определение</i>
А. Задачи проекта	1. Специалист, выполняющий роль эксперта и организатора доступа к необходимым ресурсам. Приглашается к участию в проекте, если содержательная компетенция руководителя проекта в ряде случаев недостаточна.
Б. Заказчик проекта	2. Выбор путей и средств для достижения цели. Постановка задач основывается на дроблении цели на подцели.
В. Консультант	3. Подборка всех рабочих материалов проекта.
Г. Портфолио (папка) проекта	4. Лицо или группа лиц, испытывающих затруднения в связи с имеющейся социальной проблемой, разрешить которую призван данный проект.

Таблица для заполнения

<i>А</i>	<i>Б</i>	<i>В</i>	<i>Г</i>

17. Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ

Для разработки Проекта менеджеру необходим подрядчик. Менеджер уже нашёл два потенциальных кандидата, нужно выбрать одного: Первый кандидат — Довольная известная крупная компания с обширным портфолио. В компании порядка 300 сотрудников. Цены на выполнение работ превышают среднее значение по рынку; Второй кандидат — компания менее известная компания с штатом порядка 40 сотрудников. Цены на выполнение работ ниже среднее значение по рынку. По каким критериям менеджеру проектов необходимо оценивать представленных выше кандидатов? С какими рисками Менеджер проектов столкнется при работе с представленными выше компаниями?

Ответ _____

Код контролируемой компетенции: УК-3

18. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа

Гибридная организационная форма, в которой горизонтальная структура руководства проектом «накладывается» на нормальную функциональную иерархию — это...

1. функциональная структура
2. дивизиональная структура
3. матричная структура

Ответ _____

19. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа

... - это единый орган управления проектом, представляющий собой совокупность сотрудников, осуществляющих управленческую деятельность на основе командного принципа организации взаимодействия.

1. команда управления проектом
2. команда проекта
3. организационная команда

Ответ _____

20. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа

Влияет ли стабильность потребностей в ресурсах на выбор структуры руководства проектом

1. да
2. нет

Ответ _____

21. Прочитайте текст и установите соответствие.

Соотнесите этапы работы над проектом, данные в левом столбце, с содержанием деятельности из правого столбца:

Этапы работы над проектом:	Содержание деятельности:
А. Погружение в проект	1. Рефлексия
Б. Организационный	2. Поиск необходимой информации; сбор данных, изучение теоретических положений, необходимых для решения поставленных задач; изучение соответствующей литературы, проведение опроса, анкетирования по изучаемой проблеме и т. д.; изготовление продукта
В. Осуществление деятельности	3. Формулируются проблемы, которые будут разрешены в ходе проектной деятельности
Г. Оформление результатов проекта и презентация	4. Способы обработки полученных данных; демонстрация творческой работы
Д. Обсуждение полученных результатов	5. Определение направления работы, распределение ролей; формулировка задачи для каждой группы; способы источников информации по каждому направлению; составление детального плана работы.

Таблица для заполнения

А	Б	В	Г.	Д.

22. Прочитайте текст и установите последовательность

Установите последовательность деятельности в процессе работы над проектом.

1. исправлять ошибки
2. выдвигать идеи и выполнять эскизы
3. подбирать материалы и инструменты
4. подсчитывать затраты

5. оценивать свою работу
6. организовывать своё рабочее место
7. изготавливать вещи своими руками.

Ответ _____

23. *Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ*

Представьте, что ваша команда вынуждена на неделю прервать работу над проектом (например, задерживается серверная разработка или компонент, от которого вы зависите). Как вы постройте работу команды на этой неделе?

Ответ _____

Код контролируемой компетенции: УК-6

24. *Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа*

Дата, к которой событие должно наступить согласно обязательствам перед заказчиком или руководством организации - ...

1. позднейшая допустимая дата
2. дата выполнения обязательств
3. планируемая дата

Ответ _____

25. *Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа*

Проектная диагностика включает в себя...

1. составление отчета с описанием основных компонентов бизнес-модели компании
2. разработку концепции и структуры проектного офиса, которая соответствует стратегии, целям и задачам компании
3. определяются необходимые методы и инструменты проектной деятельности

Ответ _____

26. *Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа*

... – это число лет, необходимых для возмещения вложенных инвестиций

1. период инвестирования
2. период эксплуатации
- 3.. период окупаемости

Ответ _____

27. *Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа*

Расстановка и управление приоритетами проектов помогает...

1. установить критерии, определяющие категории и размеры проектов
2. установить и при необходимости пересматривать приоритеты программ и проектов
3. выявить потенциальные конфликты с другими проектами

Ответ _____

28. *Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа*

Результатами (результатом) осуществления проекта является (являются):

1. формирование специфических умений и навыков проектирования
2. личностное развитие участников команды проекта
3. подготовленный продукт работы над проектом
4. все вышеназванные варианты

Ответ _____

29. Прочитайте текст и установите соответствие.

Установите, к какому этапу работы над творческим проектом, данным в левом столбце, относятся перечисленные виды деятельности из правого столбца.

Этап:	Деятельность:
А. Мотивационный	1.Сбор и уточнение информации, обсуждение альтернатив
Б. Планирование	2.Постановка проблемы, определение темы и целей проекта
В. Информационно-аналитический	3.Обработка полученной информации, отбор. Решение промежуточных задач. Формулировка выводов
Г. Выполнение проекта	4.Обсуждение плана действий. Обмен мнениями и согласование интересов. Выдвижение первичных идей и разрешение спорных вопросов; распределение ролей
Д. Заключительный (защита проекта)	5.Анализ выполнения проекта
Е. Рефлексивный	6.Представление полученных результатов, демонстрация приобретенных знаний и умений

Таблица для заполнения

А	Б	В	Г	Д	Е

30. Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ

Заказчик задает вам вопрос – «Мне очень важны сроки, что именно вы будете предпринимать для того, чтобы гарантировать их соблюдение?». И действительно, что мы можем добавить в бизнес-процессы, чтобы гарантировать соблюдение сроков?

Ответ _____



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»**

Приложение 1 к Рабочей
программе дисциплины

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
КУЛЬТУРНО-ИСТОРИЧЕСКИЙ ОПЫТ РОССИИ**

**НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ
38.04.03 Управление персоналом**

**НАПРАВЛЕННОСТЬ
Стратегическое управление персоналом организации**

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ –
*ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ***

Москва, 2025 г.

Оценка качества освоения обучающимися дисциплины (модуля) реализуется в формате балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам в Российском государственном социальном университете в действующей редакции.

П.1.1. Оценочные материалы для проведения текущего и рубежного контроля обучающихся по дисциплине (модулю)

Перечень вопросов рубежного контроля

№ п/п	Контролируемые разделы (темы), дисциплины	Форма рубежного контроля	Вопросы/задания рубежного контроля
1	Раздел 1. Культура России в период доминирования традиционного мировосприятия	опрос	1. Охарактеризуйте культуру Московской Руси. 2. Сопоставьте взгляды С.М. Соловьева и В.О. Ключевского на события Смутного времени. 3. Выделите специфику культурно-исторического типа России; сравните его с Западом как типом культуры. Художественная культура Древней Руси 4. Распространение грамотности на Руси. Берестяные грамоты. 5. Общественный строй и церковная организация на Руси
2	Раздел 2. Культура России конца XIX-нач. XXI вв.: период радикальных трансформаций народного сознания	опрос	6. Дайте сравнительный анализ альтернативных интерпретаций социокультурной динамики России западниками и славянофилами 7. Охарактеризуйте мировоззренческий кризис и конфликт «старой» и «новой» культур после Октябрьской революции 1917 года. 8. Охарактеризуйте современное понимание российской культурной идентификации 9. Столичная повседневность Петровской эпохи: трансформация быта. 10. Художественная культура «серебряного века», ее характерные черты 11. Глобализм и антиглобализм в культуре постсоветской России 12. Культура и искусство в СССР в предвоенное десятилетие 13. Великая Отечественная война 14. Перестройка и её влияние на развитие отечественной культуры

П.1.2. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) и формы аттестации

Заочная форма обучения (курс 1, сессия 3–4)

Контрольным мероприятием промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) является **зачет**, который проводится в **устной** форме.

Общее количество тестовых заданий для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Код компетенции	Наименование компетенции	Номера заданий
УК -5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	1-25
Всего		25

Тестовые задания

Код контролируемой компетенции УК-5

1. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа

Древнейшим памятником литературы Древней Руси, наиболее ранним из дошедших до настоящего времени древнерусских летописных сводов начала XII века является:

- 1) Повесть о Земле Русской
- 2) Русская Правда
- 3) Слово о полку Игореве
- 4) Повесть временных лет

Ответ: _____

2. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа

Какое из произведений не относится к описанию периода монголо-татарского нашествия?

- 1) «Повесть о битве на реке Калке»
- 2) «Повесть о приходе Батыя на Рязань».
- 3) «Слово о погибели Земли Русской»
- 4) «Слово о полку Игореве»

Ответ: _____

3. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа

Кто из русских путешественников открыл в XVII веке пролив между Евразией и Америкой, называемый сегодня Беринговым?

- 1) Ерофей Хабаров
- 2) Семён Дежнев
- 3) Курбат Иванов
- 4) Владимир Атласов

Ответ: _____

4. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа

Укажите временные границы «серебряного века» русской поэзии.

- 1) начало XX века
- 2) конец XIX – начало XX века
- 3) начало-середина XX века

4) конец XIX века

Ответ: _____

5. Прочитайте текст, выберите все правильные варианты ответа.

В трёх древнерусских городах (находящихся ныне на территориях России, Украины и Белоруссии) в XI веке были возведены Софийские соборы. Выберите правильные ответы:

1) Новгород

2) Киев

3) Псков

4) Полоцк

Ответ: _____

6. Прочитайте текст, выберите все правильные варианты ответа.

Укажите имена иконописцев, с которыми связан расцвет русской фрески и иконы в XIV-XV вв.

1) Феофан Грек

2) Федор Зубов

3) Андрей Рублев

4) Дионисий

5) Симон Ушаков

Ответ: _____

7. Прочитайте текст, выберите все правильные варианты ответа.

Укажите события, происходившие в период царствования Алексея Михайловича Романова

1) Восстание Степана Разина

2) Воссоединение Украины с Россией

3) Окончательное оформление крепостного права

4) Церковный раскол

Ответ: _____

8. Прочитайте текст, выберите все правильные варианты ответа.

Выберите из списка произведения, в которых события разворачиваются в период Гражданской войны

1) Н.А. Островский «Как закалялась сталь»

2) М. А.Шолохов «Тихий Дон»

3) А. Н.Толстой. «Хождение по мукам»

4) М.А. Шолохов «Они сражались за Родину»

Ответ: _____

9. Прочитайте текст, выберите все правильные варианты ответа.

Выберите из списка понятия, характеризующие период «Оттепели»

1) Карибский кризис

2) Жилищная революция

3) «Шестидесятники»

4) «Ежовщина»

5) «Кукурузная эпопея»

6) Начало космической эры

Ответ: _____

10. Прочитайте текст, выберите все правильные варианты ответа.

Выберите из списка понятия, характеризующие период правления М.С. Горбачева:

- 1) Введение поста Президента
- 2) Политика гласности
- 3) Законы «О кооперации» и «Об аренде и арендных отношениях в СССР»
- 4) «Парад суверенитетов»
- 5) Создание ядерного оружия и достижение стратегического паритета СССР – США
- 6) Активизация процесса реабилитации жертв сталинских репрессий

Ответ: _____

11. Прочитайте текст, выберите все правильные варианты ответа.

Выберите из списка масштабные мемориалы, посвященные Великой Отечественной войне, открытые в 2020-х годах?

- 1) Ржевский мемориал Советскому солдату (Тверская обл. Ржевский мун. окр., дер. Толстиково),
- 2) Мемориал «Героям Сталинградской битвы» (Волгоград)
- 3) Самбекские высоты (Ростов-на-Дону),
- 4) Воину-освободителю (Кемерово).
- 5) Мемориал Героям-Панфиловцам (М.О. Волоколамский г.о., дер. Нелидово)

Ответ: _____

12. Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ.

Укажите, в каком году царь Петр I стал императором, а Россия - империей? Какое событие повлияло на это изменение статуса правителя и державы, и почему?

- 1) в 1721
- 2) в 1672
- 3) в 1712
- 4) в 1725

Ответ: _____

Обоснование: _____

13. Прочитайте текст и установите соответствие.

Установите соответствие между названием жанра древнерусской литературы и его описанием

Название	Описание
А) Житие	1) наставление в благочестивой жизни, обличение пороков, советы по лучшей организации жизни
Б) Хождение	2) описание подвижнической жизни святого
В) Повесть	3) описание путешествий в иные земли, приключений
Г) Поучение	4) повествование, описывающее знаменательные события, а также отношения людей и их поступки

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В	Г

14. Прочитайте текст и установите соответствие.

Укажите, кто из перечисленных лиц является сторонниками, а кто – противниками Флорентийской унии

А) Князь Василий II Темный	1) Сторонники
Б) Митрополит Киевский и всея Руси Исидор	2) Противники
В) император Иоанн VIII	
Г) епископ Марк Эфесский	

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В	Г

15. Прочитайте текст и установите соответствие.

Укажите соответствие между представителями Ученой дружины Петра I и их произведениями:

А) Феофан Прокопович	1) «О различии страстей человеческих»
Б) Яков Брюс	2) «Правда воли монаршей»
В) Антиох Кантемир	3) «История Российская с древнейших времен»
Г) Василий Никитич Татищев	4) «Книга мирозрения, или Мнение о небесно-земных глобусах и их украшениях»

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В	Г

16. Прочитайте текст и установите соответствие.

Укажите соответствие между российскими стилевыми вариациями (пошибами) барокко и церковными сооружениями:

А) Московское (нарышкинское) барокко	1) Соборный храм Введенского монастыря в Сольвычегодске
Б) Строгановское барокко	2) Церковь Покрова Богородицы в Филях
В) Голицынское барокко	3) Петропавловский собор в Санкт-Петербурге

Г) Петровское барокко	4) Церковь Зна́мения Пресвятой Богоро́дицы в Дубровицах
Д) Елизаветинское барокко	5) Смольный собор в Санкт-Петербурге

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В	Г	Д

17. Прочитайте текст и установите соответствие.

Соотнесите представителя российского Просвещения с разрабатываемым им аспектом просветительского проекта в России:

А) Иван Иванович Бецкой	1) Попытка создания свободной печати
Б) Николай Иванович Новиков	2) Проведение политики Просвещенного абсолютизма
В) Екатерина II	3) Реализация идеи создания «новой породы людей» через систему закрытых учебных заведений
Г) Александр Николаевич Радищев	4) Провозглашение необходимости борьбы против монархии и крепостного права

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В	Г

18. Прочитайте текст и установите соответствие.

Соотнесите здания и стиль, указав, какие из зданий относятся к стилю конструктивизма, господствовавшему в 20-х гг. XX в., а какие - к следующему за ним периоду советского монументального классицизма (сталинский ампи́р):

А) Московские «высотки»	1) Конструктивизм
Б) ДК «ЗИЛ»	2) Сталинский ампи́р
В) Театр Красной Армии	
Г) Главный павильон ВДНХ,	
Д) Здание редакции газеты «Известия»	
Е) ДК им. Русакова	

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В	Г	Д	Е

19. Прочитайте текст и установите последовательность.

Установите правильную хронологическую последовательность событий жизни и правления великой княгини Ольги

- 1) Путешествие в Византию и принятие крещения в Константинополе
- 2) Месть древлянам за смерть мужа
- 3) Поездка к Новгороду, установление новых норм дани и мест её сбора — погостов.
- 4) Поездка по своим северным землям, где она приказывает разрушать статуи славянских богов и устанавливать вместо них кресты.
- 5) Замужество.

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо: _____

20. Прочитайте текст и установите последовательность.

Укажите правильную последовательность событий Северной войны (1700-1721 гг.)

- 1) Гренгамское сражение
- 2) Полтавская битва
- 3) Ништадтский мир
- 4) Гангутское сражение

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо: _____

21. Прочитайте текст и установите последовательность.

Расположите в правильном хронологическом порядке этапы деятельности князя Г.А. Потемкина в Новороссии и в Крыму

- 1) ликвидация Запорожской Сечи
- 2) строительство новых городов: Херсона, Никополя, Павлограда, Николаева, Мариуполя.
- 3) взятие турецкой крепости Ачи-Кале (Очакова)
- 4) подготовка к присоединению Крыма к России

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо: _____

22. Прочитайте текст, выберите все правильные варианты ответа. Запишите аргументы, обосновывающие выбор ответов.

Против каких угроз была направлена внешняя политика Александра Невского? Выберите из списка.

- 1) к религиозной и военной экспансии с западных границ Руси
- 2) к угрозе от Хазарского каганата
- 3) к угрозе с Востока: к Золотой Орде
- 4) к угрозе от славянских государств южной и центральной Европы

Укажите принципы политики Александра Невского по отношению к каждой из угроз.

Ответ: _____

Обоснование: _____

23. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Выберите правильное именование Митрополита Киприана. Дайте обоснование такого его именования: какую политику Византии в отношении Руси оно отражает?

- 1) митрополит Киевский, Московский и Литовский
- 2) Митрополит Киевский
- 3) Митрополит Константинопольский
- 4) Митрополит Московский

Ответ: _____

Обоснование: _____

24. Прочитайте текст, выберите все правильные варианты ответа. Запишите аргументы, обосновывающие выбор ответов.

Выберите из списка идеи, служившие в XV веке обоснованием преемства Руси Византии, тенденции к собиранию земель вокруг Москвы и созданию централизованного государства

- 1) Объединение земель вокруг Москвы

- 2) Миссия хранения и распространения православной веры
- 3) Обличение Византии в предательстве веры в связи с подписанием Флорентийской унии
- 4) Потребность в освоении Сибири
- 5) Преемство монархического государственного устройства

Ответ: _____

Обоснование: _____

25. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Выберите из списка, кому посвящены следующие строки А.С. Пушкина.

Сей старец дорог нам; он блещет средь народа

Священной памятью двенадцатого года.

- 1) М.И. Кутузову
- 2) М.Б. Барклаю де Толли
- 3) А.С. Шишкову
- 4) Александру I

Обоснуйте свой ответ. Укажите, какого рода деятельностью в 1812 году «сей старец» заслужил народную память:

Ответ: _____

Обоснование: _____



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

Приложение 1 к Рабочей
программе дисциплины

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДИСЦИПЛИНЫ(МОДУЛЯ)
ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК АКАДЕМИЧЕСКОГО И
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ**

**НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ
38.04.03 Управление персоналом**

**НАПРАВЛЕННОСТЬ
Стратегическое управление персоналом организации**

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ –
*ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ***

Москва, 2025 г.

Оценка качества освоения обучающимися дисциплины (модуля) реализуется в формате балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам в Российском государственном социальном университете в действующей редакции.

П.1.1. Оценочные материалы для проведения текущего и рубежного контроля обучающихся по дисциплине (модулю)

Перечень вопросов рубежного контроля

№ п/п	Контролируемые разделы / темы, дисциплины	Форма рубежного контроля	Вопросы/задания рубежного контроля
1.	Тема 1 Science as it is.	Письменная работа	Английский язык для академических целей. English for Academic Purposes : учебное пособие для вузов / Т. А. Барановская, А. В. Захарова, Т. Б. Пospelова, Ю. А. Суворова ; под редакцией Т. А. Барановской. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИздательствоЮрайт, 2024. — 203 с. — (Высшееобразование). — ISBN 978-5-534-18544-7. — Текст : электронный // ОбразовательнаяплатформаЮрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/535332 (датаобращения: 12.02.2025). Task: do exercise 5 on page 16, agree or disagree with the outstanding scientists' statements, explain your answer
2.	Тема 2. Science and universities.	Устная презентация	Make a presentation of a Master's program you like connected with your field of study (e.g. https://www.mastersportal.com/)
3.	Тема 3. Science and its progress. The relations between science and society.	Устная презентация	Speak about a distinguished scientist in your field and his scientific contribution
4.	Тема 4. Your own research.	Письменная работа	Choose an article linked with your field published in a reputable journal, make a summary of it

П.1.2. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) и формы аттестации

Заочная форма обучения (Курс 1, Сессия 4)

Контрольным мероприятием промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) является **зачет**, который проводится в **устной** форме.

Вопросы/задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Код контролируемой компетенции: УК – 4

Вопросы /задания

1. What do you mean by the term science?
2. What aspects does knowledge or a system of knowledge cover?
3. What facets are included in science?
4. What are the most important characteristics of science?
5. What are the most common misconceptions students have about science?
6. What is the difference between a hypothesis and a theory?
7. What are the most important and famous scientists in your field that you know? What have they done?
8. What do you mean by the term “summary”?
9. How will you write a summary? What points should you include in the summary?
10. What is data? What type of data do you plan to collect and analyze for your research?
11. Will you use experimental data in your research?
12. How is evidence accumulated in scientific research?
13. What is a claim? How to prove a claim?
14. What is your scientific research\article about?
15. What problem is studied in your article?
16. What is the goal of your article?
17. Read the quotation. Do you agree with the author or not? «The important thing in science is not so much to obtain new facts as to discover new ways of thinking about them» © William Lawrence Bragg
18. What was your bachelor`s thesis about?
19. What was the aim in your bachelor`s thesis?
20. How can your results of the study be used in practice?
21. Describe research work you have already conducted in your area and how it is related to research planned in future?
22. Describe what you are doing now or plan to do to increase your English language proficiency.
23. Where did you study? What degree have you got? When did you graduate from the University?
24. Why have you chosen this Master`s degree program?
25. What are the areas of study which you would like to pursue?
26. How did you begin and finish your paper? What do you treat in your introductory part? What do you say in conclusion?
27. What are your personal aims you hope to reach by researching in your field?
28. What field of knowledge are you doing research in?
29. Read the statement and decide whether you agree or disagree with it: Scientific ideas are absolute and unchanging.
30. Describe your educational background.



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

Приложение 1 к Рабочей
программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДИСЦИПЛИНЫ(МОДУЛЯ)

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ
38.04.03 Управление персоналом

НАПРАВЛЕННОСТЬ
Стратегическое управление персоналом организации

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ –
ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ

Москва, 2025 г.

Оценка качества освоения обучающимися дисциплины (модуля) реализуется в формате балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам в Российском государственном социальном университете в действующей редакции.

Оценочные материалы для проведения текущего и рубежного контроля обучающихся по дисциплине (модулю)

Перечень вопросов рубежного контроля

РАЗДЕЛ 1. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ ОРГАНИЗАЦИИ

Форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Вопросы рубежного контроля

Код контролируемой компетенции УК-3

1. Повышение способности организации изменять численность работников в соответствии с изменениями объемов оказываемых услуг/производимых товаров путем использования добавочных или альтернативных источников рабочей силы представляет:

- А) лизинг рабочей силы
- Б) численную адаптацию рабочей силы
- В) функциональную адаптацию рабочей силы
- Г) дистанционную адаптацию рабочей силы
- Д) финансовую адаптацию рабочей силы

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

- А) оценка личных и деловых качеств
- Б) оценка результатов труда
- В) оценка труда
- Г) комплексная оценка качества работы

3. Оценка эффективности деятельности подразделений управления персоналом — это системный процесс, направленный на:

- 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

Код контролируемой компетенции УК-5

4. Большинство работодателей изначально борются с излишком персонала при помощи ...

- А) замораживания найма
- Б) приостановки производства (временного увольнения)
- В) ротации
- Г) принудительных отставок

5. Группа работников данного трудового коллектива, заслуживающих по результатам труда, дальнейшего продвижения по служебной лестнице называется

- А) резерв на выдвижение

- Б) кадровый резерв
- В) резерв руководителей

6. Деятельность относительно человеческих ресурсов, которая в основном связана с будущими потребностями организации – это ...

- А) планирование человеческих ресурсов
- Б) взаимоотношения с профсоюзами
- В) • консультации
- Г) планирование человеческих ресурсов
- Д) компенсации

7. Деятельность по отношению к человеческим ресурсам, которая определяет, насколько хорошо сотрудники исполняют свои служебные обязанности, – это ...

- А) оценка
- Б) контроль
- В) равноправный найм
- Г) адаптация
- Д) регламентация деятельности
- Е) управление на основе коллективного договора

РАЗДЕЛ 2. УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМИ ПРОЦЕССАМИ

Форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Вопросы рубежного контроля

Код контролируемой компетенции УК-3

1. В процессе адаптации традиционно принято выделять следующие этапы:

- А) оценка уровня подготовленности нового работника;
- Б) ориентация;
- В) действенная адаптация;
- Г) функционирование;
- Д) управление адаптацией;
- Е) приспособление.

2. Адаптация - это:

- А) процесс ознакомления работника с новой организацией и изменения его поведения в соответствии с требованиями и правилами организационной культуры компании;
- Б) совокупность процедур, проводимых с целью освоения новым работником его должностных обязанностей, сокращения периода адаптации в коллективе, помощи в установлении контактов;
- В) совокупность действий работника, направленных на достижение целей системы управления и обязательных для выполнения;

3. К разновидностям адаптации персонала относят:

- А) отрицание;
- Б) приспособленчество;
- В) маскировка;
- Г) адаптивный индивидуализм;
- Д) налаживание отношений в коллективе;
- Е) функционирование

Код контролируемой компетенции УК-5

4. Какой из методов наиболее эффективен при обучении работника конкретным технологическим приемам (например, ремонт двигателя и т. п.)?

- а) лекции;
- б) деловые игры;
- в) самоподготовка;
- г) наставничество (ученичество).

5. Какой из методов наиболее эффективен при обучении работника поведенческим навыкам (например, ведение переговоров)? а) лекции;

- б) деловые игры;
- в) самоподготовка;
- г) наставничество (ученичество).

6. Коучинг – это:

а) форма привлечения высококвалифицированных специалистов; б) периодически проводимая экспертиза состояния дел в организации; в) перемещение человека по квалификационным уровням;

г) развивающее обучение без отрыва от основной деятельности. 4.Формы первичной профессиональной подготовки работников

(указать лишнее):

- а) повышение квалификации; б) ученичество;
- в) инструктаж;
- г) наставничество.

РАЗДЕЛ 3. УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМИ ЯВЛЕНИЯМИ

Форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Вопросы рубежного контроля

Код контролируемой компетенции УК-3

1. Под процессом набора персонала понимается:

а) прием сотрудников на работу
б) создание достаточно представительного списка квалифицированных кандидатов на вакантную должность

в) процесс селекции кандидатов, обладающих минимальными требованиями для занятия вакантной должности

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

а) необходима многовариантная проработка предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства

б) функции управления персоналом, ориентированные на развитие производства, опережают функции, направленные на обеспечение функционирования производства

в) функции управления персоналом формируются и изменяются не произвольно, а в соответствии с целями производства

3. Повышение способности организации изменять численность работников в соответствии с изменениями объемов оказываемых услуг/производимых товаров путем использования добавочных или альтернативных источников рабочей силы представляет:

- а) лизинг рабочей силы
- б) численную адаптацию рабочей силы
- в) функциональную адаптацию рабочей силы
- г) финансовую адаптацию рабочей силы
- д) дистанционную адаптацию рабочей силы

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

- а) комплексная оценка качества работы
- б) оценка результатов труда
- в) оценка личных и деловых качеств
- г) оценка труда

Код контролируемой компетенции УК-5

5. Перечислите возможные программы поддержки развития сотрудника, если он стремится установить и закрепить основу для будущего продвижения (более одного правильного ответа):

- а) обучение
- б) вознаграждение сотрудника
- в) горизонтальное перемещение
- г) досрочное увольнение или добровольный выход в отставку
- д) аттестация сотрудника
- е) понижение в должности

6. К достоинствам внешних источников привлечения персонала относят:

- а) появление новых импульсов для развития
- б) низкие затраты на адаптацию персонала
- в) повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом у кадровых работников

7. Доверительные обращения руководителя к сотруднику есть проявления внутриорганизационной карьеры:

- а) центростремительного типа
- б) вертикального типа
- в) горизонтального типа

8. Форма организации рабочего времени, при которой для отдельных сотрудников или их группы допускается саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня, представляет использование:

- а) частичной занятости
- б) стандартных режимов работы
- в) гибких режимов рабочего времени

9. Последовательное прохождение всех ступеней карьерной лестницы при работе в различных организациях отдельной отрасли:

- а) возможно
- б) невозможно

10. Развитие персонала – это:

- а) процесс периодической подготовки сотрудника на специализированных курсах
- б) обеспечение эффективной управленческой структуры и менеджеров для достижения организационных целей

в) процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) и формы аттестации

Вопросы/задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Коды контролируемой компетенции	Вопросы / задания
УК-3	1) Понятие категории «персонал организации». 2) Качественные характеристики персонала. 3) Классификация персонала. 4) Функции персонала. 5) Трудовая активность и ее показатели. 6) Профессионально-квалификационная структура персонала. 7) Кадры и штат. 8) Кадровый состав. 9) Понятие человеческих ресурсов. 10) Сущность кадровой политики. 11) Основные направления кадровой политики. 12) Зависимость кадровой политики организации от общей политики организации, организационной культуры. 13) Типы кадровой политики и их характеристика. 14) Методы реализации кадровой политики, их сущность и разновидности (административные, экономические и социально – психологические). 15) Кадровое планирование как составная часть планирования в организации и как необходимое условие реализации кадровой политики. 16) Кадровая стратегия и кадровая политика организации. 17) Основные принципы классификации кадровой политики. 18) Пассивная кадровая политика, 19) Реактивная кадровая политика. 20) Превентивная кадровая политика. 21) Активная кадровая политика. 22) Рациональная активная кадровая политика. 23) Авантюрная активная кадровая политика. 24) Открытая и закрытая кадровая политика. 25) Взаимосвязь стратегии и политики управления человеческими ресурсами в современной организации. 26) Нормативно-методическое обеспечение системы управления человеческими ресурсами. 27) Матрица человеческих ресурсов.
УК-5	1) Найм персонала 2) Отбор и подбор персонала 3) Планирование потребности в персонале 4) Внутренние источники. Внутренний конкурс.

	5) Совмещение профессий. Ротация. 6) Внешние источники. 7) Альтернативы найму: привлечение внешних специалистов, структурная реорганизация, временный найм. 8) Модель рабочего места. 9) Лизинг персонала. Аутстаффинг. Аутсорсинг. Временный найм. "Система арбайто" (наем на короткий период времени на подсобные работы). 10) Найм частично занятых. 11) Массовый подбор персонала 12) Хедхантинг. 13) Адаптация персонала. 14) Обучение персонала. 15) Развитие персонала 16) Деловая карьера 17) Мотивация и стимулирование труда персонала 18) Социально-психологический климат 19) Организация труда персонала 20) Организация оплаты труда. 21) Понятие вознаграждения за труд, виды и формы вознаграждения. 22) Компенсационная политика организации. 23) Грейдинговая система вознаграждения персонала. 24) Анализ использования рабочего времени. 25) Производительность (эффективность) труда. 26) Понятие режим отдыха. 27) Отпуск. 28) Время отдыха в течение рабочего дня. 29) Кадровый резерв.
--	--



**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
СОЦИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**Приложение 1 к Рабочей
программе дисциплины**

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДИСЦИПЛИНЫ(МОДУЛЯ)

МАРКЕТИНГ

**НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ
38.04.03 Управление персоналом**

**НАПРАВЛЕННОСТЬ
Стратегическое управление персоналом организации**

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ –
*ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ***

Москва, 2025 г.

Оценка качества освоения обучающимися дисциплины (модуля) реализуется в формате балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам в Российском государственном социальном университете в действующей редакции.

Оценочные материалы для проведения текущего и рубежного контроля обучающихся по дисциплине (модулю)

Перечень вопросов рубежного контроля и текущей аттестации

№ п/п	Контролируемые разделы, дисциплины	Код контролируемой компетенций	Форма рубежного контроля	Вопросы/задания рубежного контроля
1	Раздел 1 «ВВЕДЕНИЕ В МАРКЕТИНГ»	ОПК-3	Контрольная работа	1. Ведущей идеей, лежащей в основе маркетингового подхода, является идея человеческих нужд. И главная ошибка производителей и продавцов товаров и услуг заключается в том, что часто они принимают потребности за нужды. Задание. В целях совершенствования деятельности вашей компании (той, где Вы работаете, или выбранной по согласованию с преподавателем), выстраивания более клиентоориентированного предложения для клиентов необходимо получить ответы на следующие вопросы: а. Определите нужды, которые призвана удовлетворить выбранная Вами компания. в. Проанализируйте деятельность Вашей компании и расскажите, какие нужды клиентов посредством каких потребностей удовлетворяются. И можно ли удовлетворить эти нужды как-то иначе. 2. Рассмотрите выбранную Вами компанию с точки зрения 4Р. Как маркетинг может влиять на его компоненты: продукт, место, цену и продвижение. Какие из компонентов наиболее пластичны в плане изменений. 3. Каковы современные тенденции маркетингового подхода развития компаний на выбранном рынке?

				4. В чем заключается содержание маркетинговой деятельности выбранной Вами компании? 5. Какие инновационные решения можно предложить для удовлетворения нужд потребителей товаров или услуг выбранной Вами компании?
2.	Раздел 2 «ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ МАРКЕТИНГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ».	ОПК-3	Компьютерное тестирование	1. К методам маркетинговых исследований относятся: Варианты ответа: (а) подсчет, реклама, опрос (б) реклама, промышленный шпионаж, опрос (в) наблюдение, эксперимент, опрос (г) реклама, эксперимент, опрос 2. Микросреда компании ... Варианты ответа: (а) потребителей услуг (товаров); (б) демографические факторы; (в) экономические факторы; (г) природные факторы; (д) контактные аудитории; (е) научно-технические факторы. 3. Макросреда маркетинга обусловлена: Варианты ответа: (а) состоянием экономики, демографии, политики, права, культуры, науки и техники, окружающей среды; (б) деятельностью поставщиков, конкурентов, посредников, клиентов и контактных аудиторий; (в) существующим законодательством; (г) деятельностью государственных органов управления. 4. Маркетинговые исследования – это ... Варианты ответа: (а) определение рыночной проблемы; (б) исследование рынка; (в) исследование маркетинга; (г) целенаправленное изучение существующей проблемы и разработка на этой основе рекомендаций по обеспечению ее наилучшего решения. 5. К какому виду маркетинговых исследований рынка относится изучение справочников и статистической литературы: Варианты ответа: (а) кабинетное исследование;

				(б) панельное исследование; (в) полевое исследование. 6. Метод сбора вторичной информации это: Варианты ответа: (а) эксперимент; (б) телефонный опрос; (в) работа со статистическими данными; (г) проведение фокус-групп. 7. Под таким принципом проведения маркетингового исследования, как достоверность подразумевается ... Варианты ответа: (а) соизмеримость полученных результатов с затратами на проведение исследования; (б) получение адекватных данных за счет обеспечения научных принципов их сбора и проведения; (в) изучение явлений и процессов в их взаимосвязи и развитии. 8. К внутренней среде маркетинга НЕ относятся? Варианты ответа: (а) численность персонала и его специализация; (б) имидж организации; (в) финансовые резервы; (г) потребители; (д) профессионализм руководителей. 9. Определение нужд целевого рынка Варианты ответа: (а) скорее стратегическое решение, чем тактический вопрос; (б) функция исследований рынка; (в) отражает уровень сегментирования рынка; (г) устанавливает рыночный уровень диверсификации; (д) определение приоритетных целей на каждом сегменте. 10. Метод сбора первичной информации это: Варианты ответа: (а) эксперимент; (б) работа с научной литературой; (в) работа со статистическими данными; (г) работа с документацией предприятия. 11. Основное отличие рекомендаций, данных в отчете, от заключений Варианты ответа:
--	--	--	--	---

				(а) Рекомендации и заключения – это одно и то же; (б) В том, что они интерпретируют полученную информацию с точки зрения того, что она может означать для дальнейшего развития бизнеса; (в) В том, что они представляют собой мнения исследователей, базирующиеся на результатах исследования. 12. Фундаментальный критерий, по которому оцениваются все отчеты об исследованиях Варианты ответа: (а) полнота; (б) ясность; (в) точность; (г) обеспечение связи (эффективной коммуникации исследователя с заказчиком исследования). 13. Использование таких статистических мер, как средняя величина (средняя), мода, среднее квадратическое отклонение, размах вариации лежит в основе ... Варианты ответа: (а) дескриптивного анализа; (б) анализа различий; (в) предсказательного анализа; 14. Статистический способ моделирования зависимости результативного признака от факторного признака/признаков – это ... анализ. Варианты ответа: (а) корреляционный; (б) регрессионный; (в) кластерный; (г) контент-анализ.
3.	Раздел 3. «УРОВНИ УПРАВЛЕНИЯ МАРКЕТИНГОМ»	ОПК-3	Реферат	Темы рефератов. 1. Инструментальные стратегии маркетинга: суть, основные преимущества и недостатки. 2. Концепции ценообразования в зависимости от этапа жизненного цикла товара. 3. Организационные формы каналов распределения. Принципы выбора и/или формирования. 4. Методы сегментации рынка выбранной Вами компании.

				5. Формирование положительного отношения к бренду выбранной Вами компании. 6. Целевая аудитория: понятие, виды. 7. Методы определения целевой аудитории. 8. Понятие стратегического хозяйственного портфеля (СХП) или стратегических зон хозяйствования. 9. Основные подходы к позиционированию на рынке выбранной Вами компании. 10. Конкурентные стратегии на рынке выбранной Вами компании.
4.	Раздел 4. «СИСТЕМА МАРКЕТИНГОВЫХ КОММУНИКАЦИЙ »	ОПК-3	тест	Вопрос 1. Маркетинговые коммуникации – это комплексная система внешних и внутренних коммуникаций по передаче информации: Варианты ответа: (а) в речевой форме, которая характеризуется тембром голоса, громкостью, интонацией в целом культурой речи; (б) жестикуляцией, пластикой движения рук, мимикой лица; (в) изготовителя готовой продукции потребителю в целях удовлетворения запросов общества и получения прибыли; (г) для координации планово-управленческих решений и их реализации, корректировки и профилактики конфликтов. Вопрос 2. Реклама, цель которой, убедить покупателя в том, что он поступил правильно, купив именно этот товар, является: Варианты ответа: (а) информативной; (б) избирательной; (в) сравнительной; (г) подкрепляющей. Вопрос 3. Стимулирование продаж – это: (а) одна из форм маркетинговых коммуникаций, назначение которой состоит в содействии росту объема реализации товаров; (б) продажа товара непосредственно покупателю; (в) адекватное осуществление ценовой политики. Вопрос 4. При выборе канала распространения рекламы обычно проводят работу по

				анализу средств массовой информации с использованием критериев, таких как: Варианты ответа: (а) размер ассигнований на рекламу, характер товара, круг возможных потребителей, цели и масштабы рекламной кампании; (б) уровень профессионализма сотрудников средств массовой информации; (в) охват, доступность, стоимость, авторитетность. Вопрос 5. Различают следующие основные виды средств рекламы: Варианты ответа: (а) газосветную, щиты, тумбы для расклейки афиш, реклама на автобусных остановках и транспорте, территории аэропортов, авто- и железнодорожных вокзалов, электронные табло, бегущие строки, растяжки; (б) периодическую печать; рекламно-коммерческую литературу; телевидение; радио; кино; наружную рекламу; оформление и упаковку товара; (в) товарную, фирменную, непосредственную, косвенную, информационную, агрессивную, однородную, превентивную. Вопрос 6. Различают следующие виды рекламы: Варианты ответа: (а) газосветную, щиты, тумбы для расклейки афиш, реклама на автобусных остановках и транспорте, территории аэропортов, авто- и железнодорожных вокзалов, электронные табло, бегущие строки, растяжки; (б) периодическая печать, рекламно-коммерческая литература, телевидение, радио, кино, наружная реклама, оформление и упаковка товара; (в) товарную, фирменную, непосредственную, косвенную, информационную, агрессивную, однородную, превентивную. Вопрос 7. Отметьте мероприятие, не относящиеся к мероприятиям «паблик рилейшенз» (public relations): Варианты ответа: (а) юбилейные мероприятия; (б) пресс-конференции; (в) благотворительная деятельность; (г) коммерческая реклама.
--	--	--	--	--

				Вопрос 8. Реклама – это: Варианты ответа: (а) платное, однонаправленное, неличное, опосредованное обращение, пропагандирующее товар и готовящее потенциального потребителя к покупке; (б) проведение комплексных рекламных мероприятий, связанных в определенной последовательности, способствующих повышению интереса к товару и имеющих целью прочное внедрение товара на рынок; (в) целенаправленное и комплексное воздействие на внешнюю и внутреннюю среду фирмы, прямо или косвенно способствующее достижению основной ее цели: получение прибыли. Вопрос 9. Оплаченная форма неличного представления фактов о товарах, услугах, идеях: Варианты ответа: (а) реклама; (б) спонсоринг; (в) брендинг; (г) франчайзин. Вопрос 10. Основной задачей «паблик рилейшенз» (public relations) является: Варианты ответа: (а) создание и сохранение имиджа предприятия; (б) разработка рекомендаций по совершенствованию внутренней среды предприятия; (в) адекватное осуществление ценовой политики. Вопрос 11. Сегмент рынка, на который направлены маркетинговые коммуникации, — это: Варианты ответа: (а) целенаправленная аудитория; (б) целевая аудитория; (в) коммуникационный канал; (г) B2B. Вопрос 12. Человек принимает решение о покупке некоторого товара: Варианты ответа:
--	--	--	--	--

				(а) всегда спонтанно; (б) всегда за конечное время; (в) с учетом информации о товаре, которую он надеется получить; (г) на основе информации, которой он обладает к моменту покупки. Вопрос 13. При принятии решения о покупке на первом круге отсечения уходят те марки: Варианты ответа: (а) которые неизвестны покупателю; (б) которых нет в настоящий момент в продаже; (в) к которым у покупателя предвзятое отношение; (г) для покупки, которых у покупателя недостаточно средств. Вопрос 14. Личная коммуникация продавца с потенциальным покупателем по поводу продаваемого товара — это Варианты ответа: (а) медиа-коммуникация; (б) прямая продажа; (в) реклама; (г) public relations. Вопрос 15. В маркетинговых коммуникациях термин "attitude" используют для обозначения Варианты ответа: (а) первичного отношения к товару; (б) осведомленности о товаре; (в) желания приобретения товара. Вопрос 16. Если целевая аудитория отдает предпочтение определенному товару, но еще не решилась на его покупку, то задача коммуникатора — сформировать у аудитории: Варианты ответа: (1) заинтересованность; (2) мотивацию; (3) убеждение в необходимости товара; (4) симпатию.
--	--	--	--	---

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) и формы аттестации

Код контролируемой компетенции ОПК-3

Вопросы /задания

1. Первичная и вторичная информация в исследованиях рынка труда: особенности получения и использования.
2. Задачи и особенности качественных исследований на рынке труда.
3. Проведение маркетингового исследования рынка выбранной Вами компании.

Задание.

Определить цели маркетингового исследования.

Составьте как минимум 12 вопросов разного типа, открытых и закрытых, направленных на изучение предпочтений потребителей. Вопросы следует расположить в такой последовательности, чтобы получилось полное исследование рынка.

При составлении вопросов необходимо использовать разные типы закрытых и открытых вопросов.

4. Современные тенденции маркетингового подхода к развитию компании.
5. Мультиатрибутивная модель товара.
6. Подберите оптимальную для выбранной Вами компании CRM. Обоснуйте свои рекомендации.
7. Роль и место интуитивных методов прогнозирования на рынке труда.
8. Модели временных рядов в прогнозировании рынка труда.
9. Стратегии сегментации рынка выбранной Вами компании.
10. Суть портфельной стратегии.

11. Задание.

Рассмотрите возможности роста выбранной Вами компании на основе стратегических решений, принимаемых с учетом двух показателей (новая матрица БКГ).



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
СОЦИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Приложение 1 к Рабочей
программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДИСЦИПЛИНЫ(МОДУЛЯ)

ТЕХНОЛОГИИ ПРОЕКТНОГО УПРАВЛЕНИЯ

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ
38.04.03 Управление персоналом

НАПРАВЛЕННОСТЬ
Стратегическое управление персоналом организации

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ –
ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ

Москва, 2025 г.

Оценка качества освоения обучающимися дисциплины (модуля) реализуется в формате балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам в Российском государственном социальном университете в действующей редакции.

Оценочные материалы для проведения текущего и рубежного контроля обучающихся по дисциплине (модулю)

Перечень вопросов рубежного контроля и текущей аттестации

№ п/п	Контролируемые разделы, дисциплины	Код контролируемой компетенций	Форма рубежного контроля	Вопросы/задания рубежного контроля
1	Раздел 1. Методология управления проектной деятельностью	ОПК-3	Контрольная работа.	1. Основные особенности классического «водопадного» подхода 2. Как водопадный подход аккумулирует риски? 3. Чем вызвана необходимость применения гибких подходов при управлении проектами и продуктами? 4. Объясните суть понятий «итеративный» и «инкрементальный» 5. Объясните концепцию VUCA-мира, приведите примеры 6. Какие выгоды возникают при применении Agile? 7. Объясните подход работы с рисками в гибких подходах 8. Истоки Agile и взаимосвязь с другими областями 9. Место Scrum среди других гибких подходов 10. Различия Agile, Kanban, Lean, Scrum, XP 11. Что такое методология? Как определить, является ли подход методологией 12. Пирамида Agile 13. Отношения между ценностями, принципами, практиками Agile 14. Agile манифест 15. 12 принципов Agile 16. Возможные сферы применения Agile вне ИТ 17. Работа с документами в Agile 18. Scrum – базовые элементы фреймворка

				19. Модель Scrum 20. Роли в Scrum
		ОПК-4	Контрольн ая работа.	1. 5 ценностей в Scrum 2. Стадии формирования и работы команды (эволюция команды) 3. События Scrum 4. Артефакты Scrum 5. Правила Scrum 6. XP – экстремальное программирование. Истоки и практики. 7. Дилемма проектирования – нарисуйте и объясните. 8. XP-практики – программирования, интеграции, планирования, командные 9. XP ценности и принципы 10. Lean как инструмент мышления 11. Принципы Lean 12. 7 видов потерь 13. Диаграмма потока ценности 14. 3 инструмента мышления Lean 15. WIP-Диаграмма 16. Мировоззрение Kanban 17. Основные практики Kanban 18. Пересечение ценностей Lean, XP, Scrum 19. Модель Кеневин (Synefin) 20. Концепция бимодального ИТ 21. Этапы дизайн-мышления.
	Раздел 2. Качество проекта	ОПК-3	Защита реферата	1. Составляющие управления проектом. 2. Основные параметры: стоимость, функциональность, качество и расписание. 3. Задачи управления персоналом в проекте. 4. Планирование проектной работы согласно корпоративным аспектам и организационной структуре предприятия. 5. Обязанности руководителя проекта: корпоративные аспекты. 6. Обязанности руководителя проекта: управленческие аспекты 7. Новые модели лидерства. Недирективные способы управления. 8. Трехединая система управления проектом. 9. Проектный треугольник.

		ОПК-4	Компьютерное тестирование	1. К общим принципам выбора и построения организационной структуры управления проектом относятся: 1. (!) соответствие организационной структуры системе взаимоотношений участников проекта; (?) соответствие организационной структуры содержанию проекта; (?) соответствие организационной структуры бюджету проекта; (?) соответствие организационной структуры окружению проекта; (?) соответствие организационной структуры принятым отраслевым нормам и стандартам. 2. Проект можно определить как: (?) совокупность мероприятий, направленных на достижение уникальной цели и ограниченных по ресурсам и времени; (?) систему целей, результатов, технической и организационной документации, материальных, финансовых, трудовых и иных ресурсов, а также управленческих решений и мероприятий по их выполнению; (!) системный комплекс плановых (финансовых, технологических, организационных и пр.) документов, содержащих комплексно-системную модель действий, направленных на достижение оригинальной цели. 3. Окружающая среда проекта — это: (!) совокупность факторов и объектов, непосредственно не принимающих участия в проекте, но влияющих на проект и осуществляющих взаимодействие с проектом и отдельными его элементами; (?) совокупность всех участников проекта и других физических и юридических лиц, заинтересованных в его результатах; (?) совокупность независимых хозяйствующих субъектов, 4. На каком временном отрезке жизненного цикла проекта рассчитывается коммерческая эффективность проекта? (?) На предынвестиционном. (!) На инвестиционном. (?) На эксплуатационном. (?) На всех.
--	--	-------	---------------------------	--

				5. Что такое коммерческая эффективность проекта? (!) Целесообразность реализации проекта с позиций его участников. (?) Выгодность осуществления данного проекта с точки зрения решения социально-экономических задач. (?) Эффективность внедрения проекта с позиций бюджетов различных уровней. 6. Уровень общей и профессиональной подготовки, позволяющий адекватно реагировать на изменяющиеся требования конкретного рабочего места или выполняемой работы (?) образование (?) знания (!) компетентность (?) должность 7. Каковы методы количественной оценки коммерческой эффективности проектов? (?) Метод внутренней нормы возврата. (!) Метод чистого дисконтированного дохода, (?) Метод срока возврата. 8. Какой критерий оценки проекта является в общем случае наиболее важным? (?) Главный критерий оценки — стоимость, а затем уже — качество и сроки выполнения работ. (!) Качество — более важный критерий, чем все остальные. (?) Важнее всего соблюдение сроков исполнения проекта, а уже следующие по степени важности — качество и стоимость. (?) Все критерии оценки проекта являются одинаково важными. 2. 9. Событие — это: (!) результат выполнения одной или нескольких работ, позволяющий начинать следующую работу; (?) начало работы или завершение работы; (?) одновременное завершение или начало нескольких работ 10. При управлении продолжительностью проекта используется:
--	--	--	--	--

				(?) дерево целей; (!) сетевая матрица; (?) структура стоимости; (?) дерево решений; (?) график денежных потоков 11. Для управления сроками проекта используются: (!) Диаграмма Ганта (?) Диаграмма Ишикавы (!) PERT (?) Декомпозиция работ 12. Что понимают под инвестиционным проектом (?) Дело, деятельность, мероприятие, предполагающее осуществление комплекса каких-либо действий, обеспечивающих достижение определенных целей. (?) Хозяйственное мероприятие, работа, проект. (?) Система организационно-правовых и расчетно-финансовых документов, необходимых для осуществления каких-либо действий или описывающих такие действия. (!) вложение определенного количества ресурсов, в том числе интеллектуальных, финансовых, материальных, человеческих для получения запланированного результата и достижения определенных целей в обусловленные сроки 13. Мультипроектное управление охватывает: (!) несколько одновременно реализуемых проектов; (?) один большой и сложный проект; (?) функциональную деятельность и деятельность по управлению проектами. 14. К группам процессов по управлению относятся: (?) открытие (!) контроль (?) закрытие (!) мониторинг 15. При работе над внешним для Вас проектом Ваш клиент просит, чтобы Вы выполнили некоторые дополнительные задачи, которые не были включены в формальный контракт. Как Вам следует на это отреагировать? (?) Удовлетворить просьбу клиента и, тем самым, продемонстрировать стремление к
--	--	--	--	--

				сотрудничеству, чтобы гарантировать будущий бизнес. (?) Отказаться от выполнения просьбы и сообщить о случившемся вышестоящему руководству. (!) Согласиться выполнить просьбу клиента, но попросить его внести формальное изменение в контракт. (?) Созвать совещание команды проекта с целью изменения содержания проекта
			Компьютерное тестирование	1. Постоянный круг регулирования усовершенствования продукта и производственных процессов, оптимизации отдельных единиц и объектов - это: а) набор важных для потребителя характеристик продукции; б) циклы Деминга; в) целостная характеристика продукции, касающаяся его способности обеспечивать достижение основных целей производителя; г) целостная совокупность характеристик объекта, относящихся к его способности удовлетворять установленные или предполагаемые потребности. 2. Качество - это: а) образец, эталон, модель, принимаемые за исходные для сопоставления с ними других подобных объектов; б) комплекс норм, правил, требований к объекту стандартизации; в) целостная совокупность характеристик объекта, относящихся к его способности удовлетворять установленные или предполагаемые потребности; г) правило или предписание, действующее в определенной сфере и требующее своего выполнения. 3. Круг качества Деминга включает в себя: а) планирование, осуществление, контроль, претворение в жизнь; б) планирование, организацию, мотивацию, координацию, контроль; в) качество выполнения работ, качество коммуникаций, качество материально-технического обеспечения;

				г) маркетинг, разработку, производство, продвижение, сбыт. 4. Категория или разряд, присвоенный объектам, имеющим то же функциональное применение, но иные требования к качеству - это: а) качество; б) ротация; в) структуризация; г) градация. 5. Современная концепция управления качеством - это: а) делегирование полномочий и ответственности через функции; б) совокупность организационной структуры, методик, процессов и ресурсов, необходимых для общего руководства качеством; в) делегирование полномочий и ответственности через бизнес-процессы; г) документ, схематически отражающий состав и иерархию подразделений предприятия. 6. Цикл PDCA включает в себя этапы: а) планирования, реализации; б) разработки, управления; в) проверки, исправления; г) планирования, реализации, проверки, исправления. 7. Цикл PDCA применяется: а) в случае необходимости достижения существенного улучшения качества; б) при создании новой продукции; в) для улучшения качества в рамках процессно-ориентированного подхода; г) в случае необходимости достижения существенного улучшения качества, при создании новой продукции. 8. ANSI PMBoK 2000 - это: а) принятие мер по улучшению качества; б) планирование качества; обеспечение качества; в) стандарт, где описаны разные жизненные циклы проекта и организационные структуры исполняющей организации, определены группы процессов и их взаимодействие между собой, выделены
--	--	--	--	---

				основные и поддерживающие процессы, определены области знаний; г) контроль качества. 9. Петля качества - это: а) модель связанных между собой способов деятельности, которые оказывают воздействие на особенность продукции на разных стадиях - от определения потребностей до удовлетворения этих потребностей; б) нормативный документ, который содержит перечень нормируемых показателей и методов контроля качества; в) стадии жизненного цикла проекта; г) свод правил, установленных учредителями и призванных регулировать деятельность этого юридического лица. 10. «Трилогия Джурана» включает в себя: а) обеспечение качества, прогнозирование качества, организацию качества; б) планирование качества, контроль качества, улучшение качества; в) вовлеченность персонала в процедуры, обеспечивающие высокое качество; г) планирование качества, контроль качества, улучшение качества, вовлеченность персонала в процедуры, обеспечивающие высокое качество. 11. Собирательный термин, используемый для описания свойства готовности и влияющих на него свойств безотказности, ремонтпригодности и обеспеченности технического обслуживания и ремонта - это: а) качество; б) надежность; в) пригодность; г) экономичность. 12. Функционально-стоимостной анализ - это: а) технология анализа возможности возникновения дефектов и их влияния на потребителя;
--	--	--	--	--

				б) инженерно-ориентированный подход к управлению качеством, основной функцией которого является контроль; в) выявление и минимизация отклонений качества созданной продукции от ранее сформулированных требований; г) система методов и инструментов, обеспечивающих безусловное снижение затрат при разработке и производстве систем с требуемым качеством выполнения функций. 13. Система управления, основанная на производстве качественных с точки зрения заказчика продукции и услуг - это: а) петля качества; б) структура разбиения работ; в) всеобщее управление качеством; г) функциональная модель. 14. Цикл SDCA подходит для: а) плавного, инкрементного улучшения качества в рамках процессно-ориентированного производства; б) управления проектом; в) функционально-стоимостной диаграммы; г) построения диаграммы соответствия. 15. Систематизированный метод структурирования потребностей и пожеланий потребителя через развертывание функций и операций деятельности по обеспечению качества на каждом этапе жизненного цикла - это: а) функционально-физический анализ; б) всеобщее управление качеством; в) статистический метод контроля качества; г) структурирование функций качества. 16. Появление функционально-стоимостного анализа связано с именами: а) Л.Д. Майлса, Ю.М. Соболева; б) Г. Ганта, А. Файоля; в) Ф. Тейлора, Г. Мицберга; г) Г. Форда, А. Маслоу. 17. Целью данного метода планирования качества проекта является повышение качества и обеспечение устойчивого, эффективного производства конкурентоспособной продукции и
--	--	--	--	---

				процессов за счет предотвращения появления дефектов (отказов) или уменьшения негативных последствий от них: а) функционально-стоимостной анализ; б) функционально-физический анализ; в) анализ последствий и причин отказов; г) анализ затрат и доходов. 18. К методам ФСА относятся: а) методы анализа функций носителей, методы активизации мышления, алгоритмические и эвристические методы творческого поиска новых идей и решений; б) методы технико-экономического и системного анализа структур, организационные процедуры; в) экономические, организационно-административные; г) социально-психологические, количественные. 19. К творческому этапу ФСА относятся: а) составление функциональной структуры, определение стоимости и ценности отдельных функций, выбор направления работы; б) конструктивное упрощение системы, разработка эскизных решений системы; в) затраты на материалы, изготовление, сборку, транспортировку и последующие обслуживание и утилизацию; г) оформление протоколов и рекомендаций по реализации предложений ФСА. 20. Целью данного метода планирования качества проекта является анализ физических принципов действия, а также технических и физических противоречий в технических объектах для оценки качества принятых технических решений и предложения новых: а) функционально-стоимостной анализ; б) функционально-физический анализ; в) анализ последствий и причин отказов; г) анализ затрат и доходов
--	--	--	--	--

			Компьютерное тестирование	1. Что такое матрица распределения ответственности? (!) Инструмент, который организационной структуре проекта ставит в соответствие структурную декомпозицию работ с целью назначения лиц, ответственных за реализацию отдельных частей проекта и за выполнение каждой конкретной работы. (?) Организационная структура управления, в которой работа подразделений организована по проектному принципу. (?) Инструмент для определения приоритетов проекта. (?) Графическое представление организационной структуры проекта. 2. Команда проекта — это: (?) совокупность всех заинтересованных в проекте лиц; (!) совокупность действующих как единое целое участников проекта, обеспечивающая под руководством проект-менеджера достижение целей проекта; (?) персонал проекта. 3. Для чего служит матрица компетенций: (?) для описания компетенций, которые есть у проектной группы (!) для описания компетенций, которые необходимы для реализации проекта (?) для описания компетенций, которые позволили достичь результата 4. Какие роли присутствуют в проекте: (!) заказчик (?) исполнитель (?) проектный рабочий (!) проектный менеджер 5. Управляющий проектом это: (?) руководитель проекта (!) менеджер проекта (?) собственник проекта 6. Что важно учитывать при подборе участников проектной группы: (?) совместимость участников (?) личные результаты участников (!) наличие компетенции, необходимых для реализации проекта 7. Какие инструменты используются для просчитывания рисков:
--	--	--	---------------------------	---

				(!) SWOT -анализ (?) Диаграмма Ганта (!) Диаграмма Ишикавы (?) Принцип Парето 8. Непрогнозируемые риски – это риски: (!) О которых ничего не известно; (?) Которыми предприятие даже не пытается управлять; (?) Вероятность которых ничтожно мала 9. На внешние риски менеджер фирмы может: 3. (?) Повлиять напрямую; 4. (?) Повлиять напрямую и косвенно; (!) Он может в основном лишь учитывать их 5. 10. Аутсорсинг риска предусматривает: (?) Уклонение от рисков ситуации; (!) Передачу ответственности за возникновение рисков ситуации сторонней организации; (?) Передачу ответственности за покрытие убытков сторонней организации 11. Риск в терминах ожидаемой денежной стоимости оценивается как произведение вероятности на денежную оценку его последствий. Определите, какой из перечисленных ниже рисков проекта является максимальным: а) колебания цен: вероятность — 0,3, оценка последствий — 10 млн дол. США; б) сбой в системе поставок: вероятность — 0,2, оценка последствий — 14 млн дол. США; в) ошибки в маркетинге: вероятность — 0,2, оценка последствий — 10 млн дол. США; г) увеличение продолжительности проекта: вероятность — 0,1, оценка последствий — 20 млн дол. США; д) мировой экономический кризис: вероятность — 0,1, оценка последствий — 29 млн дол. США. 12. Анализ чувствительности проекта: а) позволяет определить степень устойчивости проекта по отношению к
--	--	--	--	---

				возможным изменениям условий его реализации; б) позволяет оценить, как изменяются результирующие показатели реализации проекта при различных значениях заданных переменных, необходимых для расчета; в) предполагает разработку нескольких вариантов (сценариев) развития проекта и их сравнительную оценку. 13. При анализе рисков используется иерархическая модель: а) структура разбиения работ; б) дерево работ; в) дерево ресурсов; г) структура разбиения рисков; д) организационная структура. 14. К методам анализа рисков можно отнести: а) сетевые матрицы; б) анализ чувствительности; в) матрицу ответственности; г) дерево целей; д) метод освоенного объема. 15. К методам минимизации рисков проекта можно отнести: а) страхование; б) резервирование средств; в) хеджирование; г) распределение рисков; д) дисконтирование. 16. Ветвями дерева решений являются: а) вариант действий; б) технологическая зависимость; в) административное подчинение; г) последствие действия; д) фиктивная работа. 17. При анализе рисков с помощью дерева решений чаще всего используется: а) критерий Гурвица б) критерий Вальда;
--	--	--	--	--

				в) ожидаемая денежная стоимость; г) коэффициент Стьюдента; д) ставка дисконтирования. 18. Критерием минимального сожаления называют: а) критерий Вальда; б) критерий Гурвица; в) критерий абсолютного оптимизма; г) критерий относительного пессимизма; д) критерий Севиджа. 19. Зависимость между чистым дисконтированным доходом и объемом продаж продукции проекта определяется с помощью: а) анализа сценариев; б) анализа чувствительности; в) метода освоенного объема; г) PERT; д) метода критического пути. 20. При анализе рисков используются следующие сетевые методы: а) метод критического пути; б) сети предшествования; в) PERT; г) сетевых матриц; д) GERT.
			Компьютерное тестирование	21. Простейшим элементом структуры разбиения работ является: (?) комплекс работ; (?) операция; (?) пакет работ; (?) задача; (!) единичная работа. 22. Полный перечень базовых элементов управления проектом включает в себя: (?) ресурсы, работы, результаты; (?) цели, ресурсы, работы; (?) время, стоимость, качество; (!) ресурсы, работы, результаты, риски; (?) цели и мероприятия по их достижению. 23. Что такое структурная декомпозиция работ? Это — (!) Иерархическая структуризация работ проекта. (?) Структура элементов проекта: продукт,

				услуга, работа или пакет работ. (?) Сетевое представление последовательности работ проекта. (?) Матрица временных характеристик проекта.
--	--	--	--	--

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) и формы аттестации

Коды, контролируемой компетенций	Вопросы /задания
ОПК-3	1. Наиболее полное и правильное определение понятия «качество» звучит следующим образом: а) набор важных для потребителя характеристик продукции; б) система основных аспектов проекта, касающихся его разработки, реализации, материально-технического обеспечения и эксплуатации; в) целостная характеристика продукции, касающаяся его способности обеспечивать достижение основных целей производителя; г) целостная совокупность характеристик объекта, относящихся к его способности удовлетворять установленные или предполагаемые потребности; в) показатель бездефектности продукции. 2. Сорт продукции — это: а) целостная совокупность характеристик объекта, относящихся к его способности удовлетворять установленные или предполагаемые потребности; б) показатель бездефектности продукции; в) категория (разряд), присвоенная объектам с одним функциональным применением, но разными требованиями к качеству. 3. Ключевыми аспектами (объектами) качества при управлении проектом являются: а) качество управления; б) качество разработки и планирования проекта; в) качество выполнения работ; г) качество коммуникаций; д) качество материально-технического обеспечения.

	4. Дополнительными аспектами качества при управлении проектом являются: а) качество преддоговорной работы; б) качество эксплуатации продукции; в) качество развития проекта; г) качество утилизации и переработки; д) профессионализм исполнителей. 5. Современная концепция управления качеством обобщенно называется: а) управление по целям; б) контроль качества в масштабе всей компании; в) постоянное совершенствование качества; г) всеобщее управление качеством; д) ноль-дефектов. 6. PDCA включает в себя этапы: а) планирования; б) разработки; в) управления; г) реализации; д) проверки; е) исправления. 7. Деятельность по текущему выполнению требований, предъявляемых к технологическим рабочим процессам, — это: а) планирование качества; б) обеспечение качества; в) контроль качества; г) улучшение качества; д) разработка стандартов. 8. Согласно ANSI PMBoK 2000 к управлению качеством относятся: а) принятие мер по улучшению качества; б) планирование качества; в) аудит системы управления качеством; г) обеспечение качества; д) контроль качества. 9. Петля качества охватывает: а) всех сотрудников и руководителей проекта; б) все подсистемы управления проектом; в) все стадии жизненного цикла проекта.
--	---

	10. «Трилогия Джурана» включает в себя: а) хождение по мукам; б) планирование качества; в) контроль качества; г) улучшение качества; д) обеспечение качества. 11. При реализации процессов планирования качества используются: а) диаграмма Исикавы; б) гистограмма Мисимы; в) анализ затрат и доходов; г) функционально-физический анализ; д) сетевое моделирование. 12. Функционально-стоимостной анализ — это: а) технология анализа возможности возникновения дефектов и их влияния на потребителя; б) инженерно-ориентированный подход к управлению качеством, основной функцией которого является контроль; в) выявление и минимизация отклонений качества созданной продукции от ранее сформулированных требований; г) система методов и инструментов, обеспечивающих безусловное снижение затрат при разработке и производстве систем с требуемым качеством выполнения функций; д) системная модель управления качеством, в рамках которой выделяют ключевые шаги создания объектов качества. 13. В ходе функционально-стоимостного анализа создаются: а) структурно-элементная модель; б) структура разбиения работ; в) техника структурного анализа и проектирования; г) функциональная модель; д) матрица ответственности. 14. Сопоставить функциональную полезность и стоимость в рамках ФСА позволяет: а) структурно-элементная модель; б) функционально-физическая модель; в) функционально-стоимостная диаграмма. 15. Систематизированный метод структурирования потребностей и пожеланий потребителя через развертывание функций и операций деятельности по обеспечению качества на каждом этапе жизненного цикла — это: а) функционально-физический анализ; б) всеобщее управление качеством;
--	---

	в) статистический метод контроля качества; г) структурирование функций качества; д) ZD. 16. Основная модель метода СФК называется: а) корреляционная матрица; б) диаграмма соответствия; в) дом качества; г) кружок качества; д) структурная диаграмма. 17. В «крыше» «дома качества» находится: а) профиль сравнения с конкурентами; б) рейтинг нужд потребителей; в) классификация элементов изделия; г) инженерные характеристики; д) корреляционная матрица. 18. В методе СФК выделяют такие фазы, как: а) планирование продукта; б) планирование компонентов продукта; в) проектирование процесса; г) анализ требований потребителей; д) проектирование производства. 19. В ходе FMEA-анализа определяют: а) потенциальные дефекты элементов модели объекта; б) потенциальные риски проекта; в) зоны нестабильного функционирования; г) потенциальные причины дефектов; д) корректирующие меры. 20. Для «узких» мест проектируемой продукции параметр риска потребителя составляет: а) менее 25; б) от 25 до 50; в) более 120. 21. Анализ затрат и доходов проводится с использованием таких итоговых показателей, как: а) разность между доходами и расходами; б) сумма доходов и расходов; в) отношение расходов к доходам; г) отношение доходов к расходам; д) произведение прибыли на выручку. 22. Целью дисконтирования является:
--	--

	а) определение процентов за кредит; б) определение нормы прибыли; в) приведение денежных потоков к одному моменту времени; г) приведение денежных потоков к одной валюте; д) определение чистых денежных потоков. 23. Если в проекте присутствуют положительные эффекты, не сводимые к финансово-экономическому представлению, лучше применять: а) анализ затрат и выгод; б) анализ доходов и расходов; в) анализ прибыли-издержек. 24. Цепочка создания стоимости и ценности в проекте— это: а) технологическая модель бизнес-процесса б) модель процесса, в рамках которой анализируются операции, добавляющие или не добавляющие как стоимость, так и ценность в создаваемую продукцию или услугу; в) модель производственного или технологического процесса, в рамках которой анализируются операции, образующие добавочный продукт. 25. Ценностью продукции для потребителя в проекте являются: а) легкость использования; б) надежность; в) долговечность; г) сокращение эксплуатационных расходов; д) лучшее обслуживание. 26. Ценность продукции для производителя в проекте определяется: а) увеличением объема продаж; б) надежностью использования; в) увеличением прибыли; г) легкостью использования; д) долговечностью. 27. Выравнивание процессов предполагает: а) сокращение числа интерфейсов между процессами; б) передачу процессу нижнего уровня только ценных результатов; в) стабилизацию технологических показателей процессов. 28. Четвертый блок анализа ценности и стоимости включает в себя: а) деятельность, которая не добавляет ценности, даже если она не является причиной ошибок и дефектов; б) результат воздействия на процесс краткосрочных недостатков, присутствующих на предыдущих этапах жизненного цикла проекта;
--	--

	в) затраты на некачественную продукцию внутри процесса, свойственные только ему. 29. К издержкам, не добавляющим стоимость, можно отнести: а) затраты на «некачество» в рамках процесса; б) создание и утилизацию брака; в) затраты на качество процессов нижнего уровня; г) получение избыточной информации; д) затраты конечного потребителя. 30. Процессы планирования и контроля предупреждающих мероприятий должны быть: а) организованы как внешние функции; б) организованы внутри существующих процессов; в) организованы на условиях аутсорсинга.
ОПК-4	1. Непосредственным эффектом от инициатив в области управления стоимостью и ценностью качества могут быть: а) повышение производительности; б) рост доли рынка; в) сокращение издержек на «некачество»; г) конкурентные преимущества; д). повышение стоимости акций. 2. Наиболее правильно сущность контроля качества отражает следующее определение: а) контроль качества — это сбор и анализ данных, необходимых для принятия решения по качеству произведенной продукции; б) контроль качества — это учет данных по качеству; в) контроль качества — это учет, анализ, прогнозирование и предупреждение отклонений от требуемого качества; г) контроль качества — это выявление несоответствующей продукции и ее исправление; д) контроль качества — это планирование, обеспечение и проверка показателей качества. 3. К семи основным инструментам контроля качества относятся: а) диаграмма Парето; б) контрольная карта; в) матрица ответственности; г) сетевая модель; д) диаграмма разброса; е) корреляционно-регрессионный анализ; ж) статистические методы; з) гистограмма.

	4. К семи основным инструментам контроля качества не относятся: а) контрольный листок; б) сетевая матрица; в) функционально-стоимостной анализ; г) диаграмма Исикавы; д) стратификация данных; е) структурирование функций качества; ж) функционально-физический анализ; з) метод освоенного объема. 5. Доля проблем в области качества, которые можно разрешить с помощью семи основных инструментов контроля качества, составляет: а) 5%; б) 50%; в) 95%; г) 100%; д) 200%. 6. Контрольный листок используется для: а) сбора первичных данных о качестве и их упорядочения; б) фиксации и учета данных о дефектах; в) оформления результатов контроля. 7. Гистограммы используются для: а) анализа причин и следствий; б) определения приоритетов в области управления качеством; в) наглядного представления результатов контроля; г) анализа отклонений и их последствий; д) функционального анализа. 8. Кумулятивная кривая — это: а) замкнутая ломаная фигура, отображающая значения контролируемого показателя; б) кривая, отображающая значения контролируемого показателя нарастающим итогом; в) кривая, позволяющая выявить кумулятивный эффект в появлении брака. 9. Диаграмма разброса используется для: а) выявления характера связи между двумя показателями; б) исследования долгосрочной динамики контролируемого показателя; в) сбора данных и их первичной регистрации. 10. При построении диаграммы разброса можно выявить: а) прямую корреляцию;
--	---

	б) обратную корреляцию; в) поверхностную интеграцию; г) полимерную корреляцию; д) криволинейную корреляцию. 11. Стратификация данных — это: а) выявление общих закономерностей появления несоответствующей продукции; б) определение данных по качеству в зависимости от исполнителя, материала, машин, методов производства и измерения; в) определение стратегических тенденций в изменении качества продукции; г) группировка данных по различным значимым основаниям и представление их в виде столбчатых диаграмм; д) проведение многомерного корреляционного анализа. 12. Метод расслоения данных 5М включает в себя следующие основания: а) исполнителей; б) машины и механизмы; в) маркетинг; г) материалы; д) деньги; е) методы производства; ж) методы измерения и контроля. 13. Метод расслоения данных 5Р включает в себя следующие основания: а) исполнители; б) продвижение; в) продажи; г) процедуры сервиса; д) потребители; е) место; ж) снабжение. 14. Метод расслоения данных 5Р целесообразно использовать: а) в инвестиционно-строительных проектах; б) в проектах предоставления услуг; в) в информационно-технологических проектах. 15. Целью построения диаграммы Парето является: а) статистический анализ ряда данных по качеству; б) определение приоритетов в области устранения несоответствующей продукции; в) функционально-стоимостной анализ.
--	---

	16. Чаще всего используются диаграммы Парето: а) по потребителям; б) по причинам брака; в) по последствиям брака; г) по результатам деятельности; д) по времени. 17. В общем объеме дефектной продукции на брак, возникающий по причинам из группы А, выделенной в ходе ABC-анализа, приходится: а) не более 5%; б) 10—20%; в) 50—60%; г) не менее 100%; д) 60—80%. 18. Диаграмма Исикавы используется для: а) статистического анализа; б) сбора первичных данных; в) оформления отчетной документации; г) исследования причинно-следственных связей в области качества; д) выявления и анализа зависимости между двумя показателями качества. 19. Вместе с диаграммой Исикавы обычно используют: а) контрольный лист; б) диаграмму Парето; в) полигон Лоренца; г) длинные волны Кондратьева; в) матрицу РАЗУ. 20. На контрольной карте обычно изображают линии: а) среднего значения; б) верхнего допустимого предела; в) медиану выборки; г) нижнего допустимого предела; д) моды ряда значений. 21. На практике чаще всего используют контрольные карты: а) средних арифметических и размахов; б) моды и квартилей; в) медиан и размахов; г) индивидуальных значений; д) кумулятивных норм. 22. Контрольные карты используют для:
--	--

	а) отслеживания хода технологического процесса и определения мер воздействия на него; б) сбора первичных данных о процессе; в) определения статистических параметров процесса. 23. В состав N7 входят следующие инструменты: а) «дом качества»; б) всеобщее управление качеством; в) диаграмма сродства; г) матрица приоритетов; д) матрица ответственности; е) диаграмма категоризации; ж) древовидная диаграмма. 24. В S7 обычно включают: а) бенчмаркинг; б) стратегический менеджмент; в) матрицу приоритетов; г) структурирование функций качества; д) оптимизацию ресурсов; е) анализ сегментирования рынка; ж) диаграмму Парето. 25. Диаграмма сродства используется для: а) анализа причин и следствий возникновения брака; б) регистрации данных; в) оценки и анализа сложных ситуаций и идентификации проблем путем структурирования данных; г) точного определения потребностей клиентов и их перевода в термины конструкции продукции; д) выявления взаимосвязи между двумя группами параметров. 26. Для обеспечения качества используются: а) диаграмма связей; б) диаграмма процесса осуществления программы; в) информационно-технологическая модель; г) модель Сарсона-Кода; д) SADT; е) матрица приоритетов; ж) функционально-стоимостной анализ. 27. Древовидная диаграмма используется для: а) систематической структуризации проблемы, выявления центральной идеи, взаимосвязи подпроблем и причин; б) анализа корреляции; в) определения классов и категорий сущностей.
--	--

	28. Матричная диаграмма, в которой можно выявить связи между четырьмя группами параметров, называется: а) L-карта; б) ЛВС-карта; в) контрольная карта; г) Т-карта; д) Х-карта. 29. Матричная диаграмма используется для: а) выявления связей и корреляций между задачами, функциями, параметрами или характеристиками; б) определения приоритетов в задачах по управлению качеством; в) выявления причинно-следственных связей. 30. Стрелочная диаграмма является аналогом: а) структуры разбиения; б) информационно-технологической модели; в) сетевой модели. 31. С помощью цикла PDPC изображают: а) динамику изменения параметров качества; б) логические связи между проблемами; в) технологические и управленческие процессы. 32. Матрица приоритетов используется для: а) сбора и обработки первичных данных; б) определения структуры причин; в) определения важнейших факторов и приоритетных данных.
--	--



**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
СОЦИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**Приложение 1 к Рабочей
программе дисциплины**

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДИСЦИПЛИНЫ(МОДУЛЯ)

РЕИНЖИНИРИНГ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ

**НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ
38.04.03 Управление персоналом**

**НАПРАВЛЕННОСТЬ
Стратегическое управление персоналом организации**

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ –
*ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ***

Москва, 2025 г.

Оценка качества освоения обучающимися дисциплины (модуля) реализуется в формате балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам в Российском государственном социальном университете в действующей редакции.

Оценочные материалы для проведения текущего и рубежного контроля обучающихся по дисциплине (модулю)

Перечень вопросов рубежного контроля и текущей аттестации

№ п/п	Контролируемые разделы, дисциплины	Код контролируемой компетенций	Форма рубежного контроля	Вопросы/задания рубежного контроля
1	РАЗДЕЛ 1. ОСНОВЫ РЕИНЖИНИРИНГА БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ	ОПК-2	Компьютерное тестирование	1. SCOR модель (Supply Chain Operations Reference model) – это референтная модель, которая задает язык: а) для описания взаимоотношений между участниками цепи поставок, б) для описания целей и стратегий участников цепи поставок в) содержит библиотеку типовых бизнес-функций и бизнес-процессов по управлению цепями поставок. 2. Информационная логистика должна реализовывать следующие функции: а) собирать информацию и преобразовывать ее б) собирать информацию и управлять ею, а также хранить и передавать в) собирать информацию, анализировать и преобразовывать ее, накапливать, хранить, передавать и фильтровать, а также управлять информационными потоками, объединять и разделять их. 3. Программные продукты класса MRP разрабатывались как средство оптимизации управления а) производственными мощностями б) информационными потоками в) запасами г) взаимоотношениями с клиентами

				4. К числу основных входных элементов MRP-системы не относится а) отчет о прогнозах б) перечень составляющих конечного продукта в) программа производства г) описание состояния материалов 5. К числу результатов работы MRP-системы не относится а) изменения к плану заказов б) отчет об «узких местах» планирования в) описание состояния материалов г) план заказов 6. Концепция «замкнутого цикла» впервые реализована в системах класса а) ERP б) MRP в) CSRP г) MRP II 7. Функция статистического управления складскими запасами впервые реализована в системах класса а) MRP II б) CSRP в) MRP г) ERP II 8. Функция планирования потребности в производственных мощностях впервые реализована в системах класса а) ERP б) CSRP в) MRP г) MRP II 9. Интеграция заказчика в систему управления предприятием составляет сущность концепции а) MRP II б) CSRP
--	--	--	--	---

				в) ERP г) ERP II 10. Интеграция в систему управления предприятием заказчика и поставщика составляет сущность концепции а) MRP II б) CSRP в) ERP г) ERP II
		ОПК-5	Компьютерное тестирование	1. К основным процессам жизненного цикла проекта относятся: а) разработка б) верификация в) конфигурирование г) эксплуатация д) обучение 2. К вспомогательным процессам жизненного цикла проекта относятся: а) поставка б) сопровождение в) обеспечение качества г) аудит д) создание инфраструктуры 3. На начальной стадии происходит: а) обзор рисков б) разработка продукции в) определение области применения системы 4. На стадии уточнения формулируются: а) функциональные возможности системы б) обзор рисков в) анализ прикладной области 5. Модель, в которой каждый этап завершается выпуском готовой документации а) каскадная с поэтапным контролем б) каскадная в) спиральная

				6. Какой из предложенных стандартов ориентирован на разработку бизнес-приложений: а) ISO\IEC 12207 б) XP в) MSF г) ГОСТ 34.601-90 7. Какой из предложенных стандартов ориентирован на командную работу заказчика и исполнителя а) ISO\IEC 12207 б) XP в) MSF г) ГОСТ 34.601-90 8. Какая модель ЖЦ характеризуется выпуском прототипов (версий) программных продуктов а) каскадная с поэтапным контролем б) каскадная в) спиральная 9. Процессы жизненного цикла делятся на а) основные, дополнительные и управленческие б) основные, промежуточные и организационные в) основные, вспомогательные и организационные 10. План организации технического обслуживания включает в себя а) стадии, критерии и ресурсы б) этапы, сроки, затраты и ответственных в) стадии, сроки, ресурсы
2	РАЗДЕЛ 2. ТЕХНОЛОГИИ РЕИНЖИНИРИНГА БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ	ОПК-2	Компьютерное тестирование	1. К недостаткам каскадной модели относят а) запаздывание с получением результатов б) частое неудовлетворение потребностям потребителей в) невозможность вернуться на предыдущий этап г) все из перечисленного

				2. К недостаткам спиральной модели относят а) невозможность доработки и создания новой версии программного продукта б) длительность в получении результата в) сложность определения момента перехода на следующий этап разработки 3. При разработке производственно-коммерческих программ важнейшим аналитическим инструментом является: а) маржинальный анализ; б) функционально-стоимостной анализ; в) бюджетирование 4. Целью операционного анализа в бизнес-анализе является: а) оценка структуры и состава затрат, выявление операционных рисков, анализа устойчивости операционных финансовых результатов и целесообразности реализации краткосрочных проектов; б) оценка структуры затрат, выявление операционных и финансовых рисков, анализа устойчивости операционных финансовых результатов и целесообразности реализации краткосрочных проектов; в) оценка структуры и состава затрат, выявление операционных рисков, анализа устойчивости операционных финансовых результатов и целесообразности реализации долгосрочных проектов 5. Снижение расходов по организации бизнес-процессов и их обслуживанию возможно достичь за счет: а) технической модернизации производственных процессов, внедрения энергосберегающих технологий, прекращения выпуска нерентабельного ассортимента продукции, сокращения брака и транспортных затрат; б) внедрения энергосберегающих технологий, прекращения выпуска
--	--	--	--	---

				нерентабельного ассортимента продукции, сокращения брака, страховых запасов и логистических затрат по поставкам, продажа непрофильных активов; в) технической модернизации производственных процессов, внедрения энергосберегающих технологий, прекращения выпуска нерентабельного ассортимента продукции, сокращения брака, страховых запасов и логистических затрат по поставкам 6. Управленческие расходы можно существенно уменьшить за счет реализации следующих мероприятий: а) совершенствование организации процессов производства и управления, использование современных информационных технологий для снижения трудоемкости управленческих процессов, продажа непрофильных активов или их перепрофилирование, сдача в аренду избыточных активов, внедрение современных учетно-управленческих систем; б) использование прямых продаж, использование современных информационных технологий для снижения трудоемкости управленческих процессов, продажа непрофильных активов или их перепрофилирование, сдача в аренду избыточных активов, внедрение современных учетно-управленческих систем; в) совершенствование организации процессов производства и управления, использование современных информационных технологий для снижения трудоемкости управленческих процессов, технической модернизации производственных процессов, сдача в аренду избыточных активов, внедрение современных учетно-управленческих систем
--	--	--	--	---

				7. Комплексная методика оценки использования производственно-экономического потенциала субъекта бизнеса проводится на основе: а) многофакторного анализа влияния различных производственных затрат на финансовый результат; б) маржинального анализа; в) методики расчета влияния экстенсивных и интенсивных факторов на результативность деятельности. 8. Многофакторный анализ производственных затрат на финансовый результат позволяет: а) многомерно оценить производственно-экономический потенциал организации; б) комплексно оценить в денежном выражении влияние внутренних и внешних факторов на прибыль сельскохозяйственной организации; в) качественную характеристику финансовых результатов деятельности сельскохозяйственной организации 9. Методика оценки чувствительности ключевых показателей бизнеса позволяет: а) осуществлять мониторинг уровня безубыточности производства для обеспечения устойчивого функционирования бизнеса; б) выявить нарушение «нормальных» пропорций в развитии бизнеса; в) обосновать рост доходности бизнеса, учитывая риск и неопределенность 10. ABC – анализ позволяет: а) сосредоточиться на контроле за значимыми видами товарных запасов; б) принимать рациональные решения по оптимизации уровня запасов; в) рассчитать оптимальный размер заказа товарных запасов
--	--	--	--	---

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) и формы аттестации

Коды, контролируемой компетенций	Вопросы /задания
ОПК-2	1. Понятие бизнес-процесса. Сущность реинжиниринга бизнес-процессов. 2. Принципы и условия успешного реинжиниринга бизнес-процессов. 3. Организационная структура предприятия на основе управления бизнес-процессов. 4. Использование информационных технологий в реинжиниринге бизнес-процессов. 5. Последствия реинжиниринга бизнес-процессов: изменение организационной структуры. 6. Последствия реинжиниринга бизнес-процессов: изменение организации бизнес-процессов. 7. Последствия реинжиниринга бизнес-процессов: изменение организации управления. 8. Последствия реинжиниринга бизнес-процессов: изменение межорганизационных взаимодействий. 9. Основные этапы реинжиниринга бизнес-процессов. 10. Основания для начала работ по реинжинирингу.
ОПК-5	1. Процессное управление: оптимизация затрат, оптимизация «цепочки поставок». 2. Процессное управление: выделение «сквозных процессов». 3. Принципы построения сети бизнес-процессов организации. 4. Определение владельцев процессов. 5. Методика описания бизнес-процессов. 6. Моделирование бизнес-процессов «как есть». 7. Сущность модели «как должно быть». 8. Сущность методологии моделирования бизнес-процессов. 9. Общая характеристика PIP Design/IDEF. 10. Сущность методологии ARIS. 11. Сущность имитационного моделирования бизнес-процессов. 12. Типы имитационных моделей бизнес-процессов.
	13. Организация работ по реинжинирингу бизнес-процессов: идентификация бизнес-процессов.

	14. Организация работ по реинжинирингу бизнес-процессов: обратный инжиниринг. 15. Организация работ по реинжинирингу бизнес-процессов: прямой инжиниринг. 16. Организация работ по реинжинирингу бизнес-процессов: разработка проекта реинжиниринга бизнес-процессов. 17. Организация работ по реинжинирингу бизнес-процессов: внедрение проекта реинжиниринга бизнес-процессов. 18. Участники проекта по реинжинирингу и их роли. 19. Методы и инструментальные средства реинжиниринга бизнес-процессов. 20. Характеристика бизнес-процесса. Состав обобщенной модели бизнес-процесса. 21. Понятие рабочего процесса, ресурсов бизнес-процесса и организационных единиц. 22. Понятие функций и событий бизнес-процесса. 23. Методологии реинжиниринга бизнес-процессов. 24. Технологическая сеть реинжиниринга бизнес-процессов: идентификация видов деятельности для реинжиниринга бизнес-процессов. 25. Технологическая сеть реинжиниринга бизнес-процессов: разработка технического задания. 26. Технологическая сеть реинжиниринга бизнес-процессов: обратный инжиниринг. 27. Технологическая сеть реинжиниринга бизнес-процессов: прямой инжиниринг. 28. Технологическая сеть реинжиниринга бизнес-процессов: реализация проекта реинжиниринга бизнес-процессов. 29. Технологическая сеть реинжиниринга бизнес-процессов: внедрение проекта реинжиниринга бизнес-процессов.
--	---



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
СОЦИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Приложение 1 к Рабочей
программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДИСЦИПЛИНЫ(МОДУЛЯ)

**ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ
В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ
38.04.03 Управление персоналом**

**НАПРАВЛЕННОСТЬ
Стратегическое управление персоналом организации**

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ –
*ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ***

Москва, 2025 г.

Оценка качества освоения обучающимися дисциплины (модуля) реализуется в формате балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам в Российском государственном социальном университете в действующей редакции.

Оценочные материалы для проведения текущего и рубежного контроля обучающихся по дисциплине (модулю)

Перечень вопросов рубежного контроля и текущей аттестации

Раздел 1. Методы комплексного экономического анализа

Форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Вопросы рубежного контроля

Код контролируемой компетенции ОПК-1

1. Информационной базой финансового анализа является:

- а) бухгалтерская управленческая отчетность;
- б) данные финансового учета;
- в) статистическая отчетность;
- г) финансовые планы;
- д) информация о состоянии финансовых рынков;
- е) бизнес-план;
- ж) оперативные отчеты об объемах продаж;
- з) внешняя информация о состоянии финансовых рынков.

2. В бухгалтерском балансе отражаются:

- а) капитал;
- б) расходы;
- в) активы;
- г) обязательства;
- д) доходы.

3. Главным источником информации при анализе хозяйственной деятельности является:

- а) данные аналитического учета;
- б) данные годового производственного отчета;
- в) данные бухгалтерского учета и отчетности;
- г) статистические данные других организаций;
- д) данные оперативного производственного учета.

4. Только на основании публичной финансовой отчетности обычно осуществляется _____ анализ:

- а) инвестиционный;
- б) управленческий;
- в) финансовый.

5. Какой метод анализа не используется для исчисления влияния отдельных факторов на результативный показатель?

- а) индексный;
- б) функционально-стоимостной;
- в) цепных подстановок;
- г) балансовый.

Раздел 2. Платежеспособности и оборачиваемости

Форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Вопросы рубежного контроля

Код контролируемой компетенции ОПК-1

1. В связи со снижением объемов производственной деятельности в отчетном году, объем продаж снизился на 10%, основные средства – на 8%. Это свидетельствует:

- а) об относительном высвобождении ресурсов из хозяйственного оборота;
- б) выводы можно сделать при наличии информации о количественном значении объема продаж и величины основных средств;
- в) о дополнительном вовлечении ресурсов в хозяйственный оборот.

2. Для поиска внутренних резервов используются:

- а) цены, уровень доходов населения;
- б) система управления организацией;
- в) технология производства;
- в) сырье и материалы;
- г) спрос на продукцию.

3. Информационной базой финансового анализа являются:

- а) данные финансового учета;
- б) статистическая отчетность;
- в) финансовые планы;
- г) оперативная отчетность об объеме продаж;
- д) бухгалтерская и управленческая отчетность;
- е) информация о состоянии финансовых рынков;
- ж) внешняя информация о состоянии финансовых рынков.

4. Метод комплексного экономического анализа - это

- а) алгоритм проведения комплексного экономического анализа;
- б) совокупность приемов и способов его проведения;
- в) графический способ представления результатов анализа.

5. Экономический анализ является:

- а) самостоятельной наукой

- б) частью науки "менеджмент"
- в) специальной дисциплиной

Раздел 3. Анализ финансовой устойчивости

Форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Вопросы рубежного контроля

Код контролируемой компетенции ОПК-1

1. Коэффициент абсолютной ликвидности – это отношение _____ к краткосрочным обязательствам:

- а) денежных средств;
- б) денежных средств и дебиторской задолженности;
- в) денежных средств, денежных эквивалентов, краткосрочных финансовых вложений;
- г) запасов и затрат.

2. К быстрореализуемым активам относятся:

- а) дебиторская задолженность;
- б) денежные средства и ценные бумаги;
- в) производственные запасы.

3. Понятие «ликвидность активов» означает:

- а) период, в течение которого имущество организации полностью изнашивается и подлежит ликвидации;
- б) способность их превращения в денежную форму;
- в) период ликвидации имущества организации при несостоятельности (банкротстве).

4. Коэффициент, показывающий, какая часть краткосрочных заемных обязательств может быть погашена немедленно, называется коэффициентом:

- а) покрытия;
- б) критической ликвидности;
- в) абсолютной ликвидности.
- г) текущей ликвидности

5. Выберите, по какой из предложенных формул определяется коэффициент текущей ликвидности:

- а) отношение текущих активов к пассиву баланса;
- б) отношение оборотных запасов к объему краткосрочных обязательств;
- в) отношение краткосрочных обязательств к объему оборотных средств;
- г) отношение оборотных средств к объему краткосрочных обязательств.

Раздел 4. Корреляционный и регрессионный анализ

Форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Вопросы рубежного контроля

Код контролируемой компетенции ОПК-1

1. Какой из признаков является основанием для признания организации платежеспособной:

- а) коэффициент текущей ликвидности меньше 2;
- б) коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами меньше 0,1;
- в) коэффициент восстановления платежеспособности меньше 1;
- г) нет правильного ответа.

2. Существует ли зависимость между коэффициентом текущей ликвидности и коэффициентом обеспеченности собственными средствами:

- а) зависимость отсутствует;
- б) существует прямая зависимость;
- в) существует обратная зависимость
- г) нельзя сказать однозначно

3. Наименее ликвидными активами являются:

- а) дебиторская задолженность;
- б) оборотные материальные активы;
- в) внеоборотные активы
- г) производственные запасы

4. Ранжирование дебиторской задолженности по различным срокам оплаты позволяет выявить:

- а) величину неоправданной дебиторской задолженности;
- б) величину резерва за счет оправданной дебиторской задолженности;
- в) величину неучтенной дебиторской задолженности;
- г) изменение дебиторской задолженности по сравнению с предшествующим периодом.

5. Оценка возможности необоснованного отвлечения средств из хозяйственного оборота производится при анализе:

- а) структуры запасов и затрат организации;
- б) соотношения запасов и величины внеоборотных активов организации;
- в) динамики запасов и затрат организации;
- г) соотношения различных видов запасов и затрат организации.

1. Относительные показатели отражают:

- а) структуру явления
- б) динамику явления
- в) интенсивность явления

2. Главным источником информации при анализе хозяйственной деятельности является:

- А) оперативный производственный учет

Б) статистические данные других предприятий

3. Экономический анализ предприятия – это:

А) способ познания хозяйственных процессов предприятия, основанный на разложении на составные элементы с целью их изучения для более глубокого понимания процессов в целом, выявления возможностей развития предприятия и совершенствования его деятельности;

Б) метод изучения содержания деятельности предприятия;

В) аналитическая обработка материалов для выявления характеристики поведения показателей.

4. Экономический анализ является составной частью:

А) управленческого учета на предприятии;

Б) системы управления хозяйственной деятельностью предприятия;

В) финансового учета на предприятии.

5. Экономический анализ на предприятии является одной из основных функций:

А) планирования;

Б) организации производства;

В) управления.

6. По содержанию и полноте изучаемых вопросов экономический анализ подразделяют на:

А) полный, локальный, тематический;

Б) системный, сравнительный, факторный;

В) управленческий, финансовый.

7. Рентабельность активов рассчитывается как:

а) отношение чистой прибыли к средней величине активов за анализируемый период;

б) произведение рентабельности продаж и оборачиваемости активов;

в) сумма рентабельности продаж и оборачиваемости активов.

8. Показатели рентабельности рассчитываются для анализа:

а) эффективности управления организацией;

б) абсолютных показателей финансовых результатов деятельности организации;

в) финансового состояния организации.

г) выявления платежеспособности организации

9. Анализ рентабельности собственного капитала производится на основе следующих факторов:

а) рентабельности реализованной продукции, оборачиваемости активов, структуры авансированного капитала;

б) рентабельности объема продаж, рентабельности реализованной продукции, структуры авансированного капитала;

в) рентабельности совокупного капитала, рентабельности объема продаж, рентабельности реализованной продукции;

г) рентабельности активов, оборачиваемости активов, структуры авансированного капитала.

10. Анализ рентабельности собственного капитала учитывает влияние:

- а) рентабельности реализованной продукции;
- б) рентабельности объема продаж;
- в) рентабельности совокупного капитала;
- г) рентабельности текущих активов.

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) и формы аттестации

Коды контролируемой компетенции	Вопросы / задания
ОПК-1	1) Особенности комплексного экономического анализа, его предмет, объекты, цели, задачи. 2) Методология, приемы и методы комплексного экономического анализа. 3) Технические приемы комплексного экономического анализа. 4) Статистические методы экономического анализа. 5) Индексный, балансовый, графический метод, метод цепных подстановок, абсолютных и относительных величин. 6) Методы и приемы анализа финансовой отчетности. 7) Показатели финансово-экономического анализа. 8) Финансовые результаты. 9) Финансовая активность. 10) Финансовое состояние. 11) Анализ выручки. Инвестиционная выручка. Финансовая выручка. Валовая выручка. Чистая выручка. Торговая выручка. Валютная выручка. Маржинальная выручка. Средняя выручка 12) Коэффициент роста (темп роста). Темп прироста. Коэффициент прироста. Абсолютный прирост. Цепной способ. Базисный способ. Абсолютное значение 1 процента прироста (снижения). 13) Горизонтальный и вертикальный метод. 14) Факторный анализ 15) Анализ производства и реализации продукции (товара, работ, услуг), оценка их динамики, причинно-следственной взаимосвязи. 16) Анализ состояния, использования и управления основными фондами и производственными запасами. 17) Анализ состояния, квалификационного уровня, организации, оплаты труда и эффективности управления трудовыми ресурсами.

	18) Анализ выручки от продаж. 19) Анализ ассортимента. 20) Структуры и их сдвигов. 21) Анализ состава, технического состояния, движения и эффективности управления основными производственными фондами. 22) Анализ наличия, квалификационного уровня, трудовой дисциплины и движения работающих. 23) Анализ эффективности управления трудовым потенциалом и оплаты труда. 24) Чистая прибыль. Операционная прибыль. Прибыль до налогообложения. Методы анализа чистой прибыли предприятия. 25) Факторный анализ чистой прибыли. 26) EBIT. EBITDA 27) Активы и пассивы организации. 28) Платежеспособность. 29) Ликвидность. 30) Коэффициент текущей ликвидности. Коэффициент быстрой ликвидности. Коэффициент абсолютной ликвидности. Ликвидность баланса. Коэффициент покрытия. 31) Оборачиваемость. оборачиваемость оборотных активов. 32) Оборачиваемость запасов. 33) Оборачиваемость дебиторской задолженности. 34) Оборачиваемость кредиторской задолженности 35) Оборачиваемость активов. 36) Оборачиваемость собственного капитала. 37) Z-модель Альтмана (Z-счет Альтмана). Двухфакторная модель Альтмана. Пятифакторная модель Альтмана. 38) Модель Сайфуллина-Кадыкова. 39) Модель Таффлера 40) Анализ финансовой устойчивости. 41) Типы финансовой устойчивости предприятия. Абсолютная финансовая устойчивость. Нормальная финансовая устойчивость. Неустойчивое финансовое состояние. Кризисное (критическое) финансовое состояние 42) Показатели финансовой устойчивости предприятия. Коэффициент автономии. Коэффициент соотношения собственных и заемных средств. Коэффициент маневренности собственного капитала. 43) Кредитоспособность. Классы кредитоспособности. 44) Методика факторного анализа показателей прибыли и рентабельности. Факторный анализ затрат на 1 рубль РА, показателей прибыли и рентабельности 45) Анализ деловой активности, эффективности, влияния экстенсивных и интенсивных факторов деятельности (роста, развития). 46) Анализ деловой активности. 47) Комплексная оценка влияния факторов интенсивности и экстенсивности на результаты деятельности. 48) Цель корреляционного анализа. 49) Парная корреляция. Частная корреляция.
--	---

	50) Множественная корреляция. 51) Коэффициент корреляции 52) Регрессионный анализ. Определение наиболее значимых факторов в модели. 53) Коллинеарность и мультиколлинеарность. 54) Показатели степени мультиколлинеарности. 55) Методы борьбы с мультиколлинеарностью. 56) Метод главных компонент. 57) Матрица парных коэффициентов корреляции. 58) Уравнение регрессии. Коэффициент детерминации.
--	--



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
СОЦИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Приложение 1 к Рабочей
программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДИСЦИПЛИНЫ(МОДУЛЯ)
ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНО-ИНФОРМАЦИОННЫЕ СИСТЕМЫ В
УПРАВЛЕНИИ

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ
38.04.03 Управление персоналом

НАПРАВЛЕННОСТЬ
Стратегическое управление персоналом организации

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ –
ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ

Москва, 2025 г.

Оценка качества освоения обучающимися дисциплины (модуля) реализуется в формате балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам в Российском государственном социальном университете в действующей редакции.

Оценочные материалы для проведения текущего и рубежного контроля обучающихся по дисциплине (модулю)

Перечень вопросов рубежного контроля и текущей аттестации

№ п/п	Контролируемые разделы, дисциплины	Код контролируемой компетенций	Форма рубежного контроля	Вопросы/задания рубежного контроля
1	Раздел -1 «Интеллектуальные информационные системы. Экспертные системы и поддержка принятия решений»	ОПК-2	Защита практической работы	1. ____ Системы вывода основанные на знаниях и возможность их применения в административно-управленческой и офисной деятельности организации, в управлении персоналом. 2. ____ Системы с нечеткими вычислениями и возможность их применения в административно-управленческой и офисной деятельности организации, в управлении персоналом. 3. ____ Системы интеллектуального анализа данных (Data Mining) и возможность их применения в административно-управленческой и офисной деятельности организации, в управлении персоналом. 4. ____ Системы интеллектуального анализа текстов и возможность их применения в административно-управленческой и офисной деятельности организации, в управлении персоналом. 5. ____ Искусственные нейронные сети и возможность их применения в административно-управленческой и офисной деятельности организации, в управлении персоналом.

				6. ____ Системы распознавания образов и возможность их применения в административно-управленческой и офисной деятельности организации, в управлении персоналом. 7. ____ Системы эвристического поиска решений и возможность их применения в административно-управленческой и офисной деятельности организации, в управлении персоналом. 8. ____ Имитационные системы и возможность их применения в административно-управленческой и офисной деятельности организации, в управлении персоналом. 9. ____ Решение задач интерпретации экспертными системами. Оценка возможности применения в административно-управленческой и офисной деятельности организации, в управлении персоналом. 10. ____ Решение задач диагностики экспертными системами. Оценка возможности применения в административно-управленческой и офисной деятельности организации, в управлении персоналом. 11. ____ Решение задач мониторинга экспертными системами. Оценка возможности применения в административно-управленческой и офисной деятельности организации, в управлении персоналом. 12. ____ Решение задач прогнозирования экспертными системами. Оценка возможности применения в административно-управленческой и офисной деятельности организации, в управлении персоналом. 13. ____ Решение задач планирования экспертными системами. Оценка возможности применения в административно-управленческой и офисной деятельности организации, в управлении персоналом.
--	--	--	--	--

				14. __ Решение задач проектирования экспертными системами. Оценка возможности применения в административно-управленческой и офисной деятельности организации, в управлении персоналом. 15. __ Решение задач обучения экспертными системами. Оценка возможности применения в административно-управленческой и офисной деятельности организации, в управлении персоналом. 16. __ Решение задач управления экспертными системами. Оценка возможности применения в административно-управленческой и офисной деятельности организации, в управлении персоналом. 17. __ Поддержка принятия решений экспертными. Оценка возможности применения в административно-управленческой и офисной деятельности организации, в управлении персоналом.															
2.	Раздел -2 «Архитектура и технологии экспертных систем»	ОПК-2	Защита расчетно-графической работы	Даны множество $W = \{a_1, a_2, \dots, a_8\}$ и два его нечетких подмножества: $X = \{x, \mu_1(x)\}$ и $Y = \{y, \mu_2(y)\}$, $x, y \in W$: <table border="1"> <tr> <td></td><td>a_1</td><td>a_2</td><td>a_3</td><td>a_4</td></tr> <tr> <td>$\mu_1(x)$</td><td>0,1</td><td>0,6</td><td>0,9</td><td>1</td></tr> <tr> <td>$\mu_2(y)$</td><td>0,7</td><td>0,5</td><td>1</td><td>0,6</td></tr> </table> Требуется: 1) представить X и Y геометрически; 2) найти функции принадлежности и представить геометрически множества: $\bar{X}$, $\bar{Y}$, $X \cup Y$, $X \cap Y$, $X \oplus Y$. 3) найти расстояния между множествами X и Y: • абсолютное и относительное расстояние Хемминга; • абсолютное и относительное евклидово расстояние;		a_1	a_2	a_3	a_4	$\mu_1(x)$	0,1	0,6	0,9	1	$\mu_2(y)$	0,7	0,5	1	0,6
	a_1	a_2	a_3	a_4															
$\mu_1(x)$	0,1	0,6	0,9	1															
$\mu_2(y)$	0,7	0,5	1	0,6															

				4) найти подмножества (обычные), ближайшие к X и Y. Вычислить индексы нечеткости X и Y. Задание выполняется по вариантам, в которых варьируются значения функций принадлежности $\mu_1(x)$ и $\mu_2(y)$.
3.	Раздел -3 «Интеллектуально-информационные системы в управлении»	ОПК-2	Защита реферата	В соответствии с конкретной рассматриваемой интеллектуально-информационной системой применимой в 1. управленческой деятельности; 2. управлении предприятием; 3. управлении персоналом.

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) и формы аттестации

Коды контролируемых компетенций	Вопросы /задания
ОПК-2	1. Понятие и особенности интеллектуальных информационных систем. 2. Виды интеллектуальных систем. 3. Задачи, решаемые интеллектуальными информационными системами (ИИС). 4. Применение ИИС в экономической сфере. Классификация ИИС. 5. Разработка и проектирование ИИС. 6. Архитектура ИИС. 7. Модели представления знаний в ИИС. 8. Понятие экспертных систем. 9. Место экспертных систем в интеллектуальных информационных системах.

	10. Структура экспертных систем. 11. Понятие системы поддержки принятия решений. 12. Функционирование систем поддержки принятия решений, роль лица принимающего решения. 13. Поддержка принятия решений и экспертные системы. 14. Структура экспертной системы. Решатель. 15. Структура экспертной системы. Рабочая память или база данных. 16. Структура экспертной системы. База знаний (БЗ). 17. Структура экспертной системы. Компоненты приобретения знаний. 18. Структура экспертной системы. Объяснительный компонент. 19. Структура экспертной системы. Диалоговый компонент. 20. Понятие нечеткого множества. 21. Методы построения функций принадлежности. 22. Меры нечеткости множества. 23. Операции над нечеткими множествами. 24. Нечеткие экспертные системы. 25. Нечеткая логика. 26. Лингвистическая переменная. 27. Нечеткий логический вывод. 28. Применение интеллектуально-информационных систем в управленческой деятельности: специфика, основы, обзор технологий, прикладные решения. 29. Применение интеллектуально-информационных систем в управлении предприятием: специфика, основы, обзор технологий, прикладные решения. 30. Применение интеллектуально-информационных систем в управлении персоналом: специфика, основы, обзор технологий, прикладные решения.
--	--



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

Приложение 1 к Рабочей
программе дисциплины

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
СТАТИСТИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ**

**НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ
38.04.03 Управление персоналом**

**НАПРАВЛЕННОСТЬ
Стратегическое управление персоналом организации**

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ –
*ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ***

Москва, 2025 г.

Оценка качества освоения обучающимися дисциплины (модуля) реализуется в формате балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам в Российском государственном социальном университете в действующей редакции.

П.1.1. Оценочные материалы для проведения текущего и рубежного контроля обучающихся по дисциплине

Перечень вопросов рубежного контроля

№ п/п	Контролируемые разделы / темы, дисциплины	Форма рубежного контроля	Вопросы/задания рубежного контроля
1.	Раздел 1. СТАТИСТИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ	Опрос	Статистическая совокупность. Задачи статистики. Статистический показатель. Основные стадии экономико-статистического исследования. Текущее наблюдение. Основные организационные формы статистического наблюдения. Вариация. Типологическая группировка. Статистическая отчетность. Аналитическая группировка. Текущее наблюдение. Комбинационная таблица. Статистика как наука. Прогнозирование в статистике. Статистика как самостоятельная учебная дисциплина. Исходные понятия статистики: статистическая совокупность, единицы совокупности, единицы наблюдения, признак, вариация, вариант, варьирующий признак. Средняя величина: понятие, ее природа и значение в анализе деятельности предприятия. Вариация данных статистической информации: понятие, причины, порождающие вариацию признаков общественных явлений. Статистические индексы: понятие, назначение и задачи в изучении профессиональной деятельности. Статистический инструментарий: группировка Кейс-задание: «Использование инфографики при представлении данных статистической отчетности» Инфографика — графический способ подачи информации, данных и знаний. Она особенно полезна при представлении данных статистической отчетности, так как позволяет наглядно показать результаты исследований, информацию из множества источников и подкрепить идеи соответствующими данными.

№ п/п	Контролируемые разделы / темы, дисциплины	Форма рубежного контроля	Вопросы/задания рубежного контроля
	РАЗДЕЛ 2. СТАТИСТИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ	Опрос	Основные требования к статистическим показателям Исходные понятия статистики Классификация варьирующих признаков Статистическая сводка и группировка материалов наблюдения Классификация статистических показателей Средняя величина Метод средних как один из важнейших приемов научного обобщения Вариация данных статистической информации Статистические индексы Виды и формы связей, изучаемых в статистике профессиональной деятельности Статистический инструментарий: группировка Методы корреляционно-регрессионного анализа связи показателей профессиональной деятельности. Парная, частная, множественная корреляция
2.	Раздел 3. СОВРЕМЕННЫЕ СПОСОБЫ ПОИСКА, СИСТЕМАТИЗАЦИИ И ОБОБЩЕНИЯ СТАТИСТИЧЕСКОЙ ИНФОРМАЦИИ	Опрос	Статистическое исследование как процесс постоянного поиска, анализа и обработки информации. Информация: классификационные критерии. Состав информации, необходимой для принятия грамотного управленческого решения в маркетинге. Внешняя и внутренняя информация. Требования, предъявляемые к управленческой информации. Обобщающие статистические показатели: понятие, их назначение, основные функции в экономико-статистическом исследовании. Статистический график: понятие, назначение. Инфографика. Задачи инфографики. Способы статистической обработки экономической информации. Современные подходы и практика применения статистико-математических методов в управлении: анализ трендов, факторный анализ, корреляционный, регрессионный, кластерный, дискриминантный, дисперсионный анализ и др. Платформы профессионального программного обеспечения. Корпоративные информационные системы. Интеллектуальные информационно-аналитические системы. Поисково-аналитические системы для обработки больших цифровых массивов. Кейс-задание: «Современные способы, поиска, систематизации и обобщения управленческой информации». С использованием различных информационных источников и современного статистико-математического инструментария представьте результаты исследования эффективности использования ресурсов организации.

№ п/п	Контролируемые разделы / темы, дисциплины	Форма рубежного контроля	Вопросы/задания рубежного контроля
			Оцените наличие взаимосвязей между исследуемыми факторами, определив негативное влияния факторов. Представьте мероприятия по нивелированию негативно влияющих факторов.
	РАЗДЕЛ 4. СТАТИСТИЧЕСКИЕ СПОСОБЫ ОБРАБОТКИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ИНФОРМАЦИИ	Опрос	Способы статистической обработки экономической информации Математические приемы и способы Эвристические приемы (психологические приемы творческого мышления). Классификация видов взаимосвязи Факторные и результативные признаки Функциональные и корреляционные связи Детерминированный факторный анализ Функциональная зависимость: модели. Приемы моделирования факторных систем Современные подходы и практика применения статистико-математических методов в управлении: анализ трендов, факторный анализ, корреляционный, регрессионный, кластерный, дискриминантный, дисперсионный анализ и др. Кластерный анализ: методы классификации объектов и их признаки Дискриминантный анализ. Платформы программного обеспечения Системы для работы с текстовыми массивами CRM-системы Программы для работы с электронными таблицами «Microsoft Excel» Система интеллектуального анализа финансового состояния организации – ППП «Ваш финансовый аналитик» Бесплатный сервис сравнения финансовых показателей фирмы со среднеотраслевыми данными и результатами конкурентов – «Тест Фирм» Сервис проверки российских юридических лиц и индивидуальных предпринимателей -«List-Org» Специализированное программное обеспечение для комплексного анализа данных – SPSS

П.1.2. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине и формы аттестации

Заочная форма обучения (Курс 1, Сессия 3-4)

Контрольным мероприятием промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине является зачет с оценкой который проводится в устной форме.

Общее количество тестовых заданий для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Код компетенции	Наименование компетенции	Номера тестовых заданий
ОПК-5	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	1 – 25
Всего		25

Тестовые задания

Код контролируемой компетенции: ОПК-5

1. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа.

Статистическая совокупность:

- 1) Множество изучаемых разнородных объектов.
- 2) Множество единиц изучаемого явления.
- 3) Группа зафиксированных случайных событий.
- 4) Группа различных показателей.

Ответ: 2 - Множество единиц изучаемого явления

2. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа.

Основным методом исследования в финансовой математике является:

- 1) Метод анализа экономической статистики.
- 2) Последовательность проведения аналитических процедур.
- 3) Метод математического моделирования, который позволяет решать задачи финансового анализа, отображая взаимосвязи между финансовыми объектами.
- 4) Метод статистических наблюдений и расчет средних значений.

Ответ: 3 - Метод математического моделирования, который позволяет решать задачи финансового анализа, отображая взаимосвязи между финансовыми объектами.

3. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа.

Направление деятельности специалистов в области статистических вычислений, включают:

- 1) Сбор данных статистического учета.
- 2) Систематизация маркетинговой информации.
- 3) Изучение математических зависимостей и использование их в статистических исследованиях.
- 4) Изучение зависимостей и разработка на их основе методов решения различных управленческих задач

Ответ: 4 - Изучение зависимостей и разработка на их основе методов решения различных управленческих задач

4. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа.

Основными задачами статистики на современном этапе являются: а) исследование преобразований экономических и социальных процессов в обществе; б) ана-

лиз и прогнозирование тенденций развития экономики; в) регламентация и планирование хозяйственных процессов;

- 1) а, в;
- 2) а, б;
- 3) б, в.

Ответ: 1 - а, в.

5. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа.

Количественные методы статистического исследования включают:

- 1) сбор неподдающейся подсчету информации, которая, между тем, важна для последующего определения подходящей для бизнеса стратегии (поведенческие особенности покупателей, отзывы конкурентов либо аналитиков и т.п.);
- 2) сбор сведений, которые поддаются подсчету и сравнению (методы позволяют лучше разобраться в покупательских запросах, определить ассортимент больше интересует потребителя, его структуру и тд);
- 3) совместное применение качественных, и количественных методов (пример: наблюдение, домашнее тестирование, тесты и тд);
- 4) индуктивный метод (определение факторов взаимодействия цен и инфляции, спроса и тд).

Ответ: 2 - сбор сведений, которые поддаются подсчету и сравнению (методы позволяют лучше разобраться в покупательских запросах, определить ассортимент больше интересует потребителя, его структуру и тд).

6. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа.

Статистическая группировка - это:

- 1) объединение данных в группы по времени регистрации;
- 2) объединение изучаемой совокупности на группы по существенным признакам;
- 3) образование групп зарегистрированной информации по мере ее поступления;
- 4) объединение изучаемой совокупности случайным способом.

Ответ: 2 – расчленение изучаемой совокупности на группы по существенным признакам.

7. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа.

Какие из приведенных методов относятся к методам измерения факторов:

- 1) Сравнения, элиминирования, экономико-математические.
- 2) Социально-экономические.
- 3) Экономико-экологические.
- 4) Частные методы исследования.

Ответ: 1 - Сравнения, элиминирования, экономико-математические.

8. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа.

Информация – это:

- 1) Совокупность знаний, приемов и способов изучения предмета.
- 2) Совокупность факторов.
- 3) Знания и сведения, которые необходимы для ориентирования и взаимодействия с окружающей средой.
- 4) Наличие различных видов сведений.

Ответ: 3 - Знания и сведения, которые необходимы для ориентирования и взаимодействия с окружающей средой.

9. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа.

Учетная информация представляет собой:

- 1) Информацию бухгалтерского учета, статистическую информацию и информацию оперативного учета.
- 2) Совокупность данных, содержащихся в первичной учетной документации.
- 3) Совокупность данных, содержащихся во вторичной учетной документации.
- 4) Информацию бухгалтерского учета.

Ответ: 1 - Информацию бухгалтерского учета, статистическую информацию и информацию оперативного учета.

10. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа.

Статистический показатель дает оценку свойства изучаемого явления:

- 1) Количественную.
- 2) Качественную.
- 3) Количественную и качественную.
- 4) Дифференцированную.

Ответ: 1 - Количественную.

11. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа.

Основные стадии экономико-статистического исследования включают: а) сбор первичных данных, б) статистическая сводка и группировка данных, в) контроль и управление объектами статистического изучения, г) анализ статистических данных:

- 1) а, б, в.
- 2) а, б, г.
- 3) а, г.
- 4) б, в.

Ответ: 2 – а, б, г.

12. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа.

Основные организационные формы статистического наблюдения:

- 1) Перепись и отчетность.
- 2) Разовое наблюдение.
- 3) Опрос.
- 4) Анкета.

Ответ: 1 – Перепись и отчетность.

13. Прочитайте текст, выберите все правильные варианты ответа.

Информационной базой для проведения исследования деятельности и оценки конкурентной позиции организации являются:

- 1) Бухгалтерская (финансовая) отчетность.
- 2) Показатели деятельности компаний-конкурентов.
- 3) Показатели состава и движения работников предприятия.
- 4) Данные вторичного учета

Ответ: 1 - Бухгалтерская (финансовая) отчетность; 2 - Показатели деятельности компаний-конкурентов

14. Прочитайте текст и установите последовательность.

Представьте этапы проведения статистического исследования:

- 1) Статистическое наблюдение.
- 2) Моделирование взаимосвязей между социально-экономическими процессами и явлениями.
- 3) Сводка, группировка, обобщение и интерпретация расчетных данных.

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо: 1, 3, 2.

15. Прочитайте текст и установите соответствие.

Текст задания. Представьте этапы изучения конъюнктуры мировых рынков

К каждой позиции, данной в левом столбце *I*, подберите соответствующую позицию из правого столбца *II*

<i>I</i>	<i>II</i>
А) Статистическое наблюдение	1) Производится предварительная обработка данных, подсчет общих и групповых итогов, расчет некоторых относительных показателей. Основным методом, используемым на данном этапе, – метод группировок. В результате его реализации от больших массивов статистических данных осуществляется переход к компактным и удобным для анализа статистическим таблицам
Б) Сводка и группировка	2) На данном этапе рассчитываются относительные показатели, показатели среднего уровня, показатели вариации в анализе взаимосвязей, а также статистическое изучение динамики социально-экономических явлений и процессов.
В) Расчет и интерпретация обобщающих статистических показателей	3) Сбор первичного статистического материала, проверка его полноты и достоверности. С этой целью применяются методы сплошного и несплошного статистического наблюдения.

Таблица для заполнения

А	Б	В
3	1	2

16. Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ.

Количественное статистическое исследование, предполагающее изучение сравнительно небольшого подмножества (выборки) представителей целевой аудитории и позволяющее судить о параметрах всей генеральной совокупности потребителей – это

Ответ: Выборочное исследование

17. Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ.

Опрос каждого покупателя о степени удовлетворенности качеством приобретенного товара, предполагает исследование (опрос).

Ответ: Сплошное

18. Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ.

В городе N функционируют 4 компании, производящие и реализующие швейную

продукцию: - компания №1 (с ежемесячным объемом продаж в 700 тыс. руб.), компания №2 (с объемом в 800 тыс. руб.), компания №3 (850 тыс. руб.) и компания №4 (650 тыс. руб.). Определите долю рынка компании №1 (результат округляем до целых значений).

Ответ: Компания №1 с ежемесячным объемом продаж занимает около 23%, при общем объеме товарного рынка, составляющем 3000 тыс. руб.

19. Прочитайте текст и запишите ответ.

При проведении статистических исследований специалистами практиками и учеными экономистами активно используются различные программные продукты и цифровые сервисы. Раскройте особенности применения таких сервисов как ППП «Ваш финансовый аналитик», «Тест – Фирм» и «List-Org».

Ответ: ППП «Ваш финансовый аналитик» — это система интеллектуального анализа финансового состояния организации;

«Тест Фирм» - бесплатный сервис сравнения финансовых показателей фирмы со среднеотраслевыми данными и результатами конкурентов;

«List-Org» - сервис проверки российских юридических лиц и индивидуальных предпринимателей.

20. Прочитайте текст и запишите ответ.

Прогнозирование в статистике - это:

Ответ: оценка возможной меры изучаемого явления в будущем.

21. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Статистика управления персоналом (HR-статистика) помогает оценить эффективность кадровой деятельности организации. Выделяют задачи статистики управления персоналом:

- 1) Представить прогноз потребности в кадрах
- 2) Оценить эффективность стратегического управления организацией.
- 3) Оценить степень лояльности потребителей

Ответ: Представить прогноз потребности в кадрах

Обоснование: Аналитик исследует, сколько человек нанимала организация раньше и какой был процент увольнений. Затем изучает планы развития бизнеса и на этой основе прогнозирует, сотрудники с какими компетенциями нужны будут компании.

22. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

Кластерный анализ. Кластеризация — это метод, который позволяет группировать схожие объекты внутри большого набора данных. К преимуществам применения кластерного анализа в статистических исследованиях следует отнести:

- 1) Имеется возможность выделить различные сегменты рынка.
- 2) Имеется возможность снизить эффективность использования ресурсной базы.
- 3) Имеется возможность оценить вариативность влияния внешних и внутренних факторов.

Ответ: Имеется возможность выделить различные сегменты рынка.

Обоснование: Кластеризация позволяет понять зависимость между объектами. Разбиение выборки на группы схожих объектов упрощает дальнейшую обработку данных и принятие решений.

23. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Постройте модель влияния факторов на рентабельность деятельности организации.

Оцените степень влияния исследуемых факторов, на основании следующих данных:

- чистая прибыль организации в предыдущем периоде составляла – 8900 тыс. руб.;
- чистая прибыль организации в отчетном периоде году составляет – 10400 тыс. руб.;
- затраты организации в предыдущем периоде составляли – 82400 тыс. руб.;
- затраты организации в отчетном периоде составляют – 81600 тыс.руб.;
- стоимость имущества организации в предыдущем периоде составляла – 182400 тыс. руб.;
- стоимость имущества организации в отчетном периоде составляла – 181600 тыс. руб.

1) 1,82% и 0,13%

2) 1,97% и 2,35%

3) 2,13% и 3,25%

Ответ: 1,82% и 0,13%

Обоснование: Увеличение прибыли на 1500 тыс. руб. способствовало росту рентабельности на 1,82%. Снижение объемов затрат повлекло за собой рост эффективности на 0,13%.

24. Прочитайте текст, выберите все правильные варианты ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Оцените степень удовлетворенности (лояльности) потребителей, используя количественные показатели, характеризующие удельный вес положительных и отрицательных комментариев на официальном сайте компании «МММ». Является ли полученный уровень удовлетворенности (лояльности) потребителей достаточным (обоснуйте ответ).

Систематизация отзывов на официальном сайте:

- количество размещенных отзывов на протяжении исследуемого периода – 97 единиц;
- положительные отзывы респондентов – 61 единица;
- отрицательные отзывы респондентов – 36 единиц.

1) 63%

2) 64%

3) 37%

4) 50%

Ответ: 1) 63%. 3) 37%

Обоснование: Уровень удовлетворенности, по представленным положительным отзывам может быть оценен равный в 63%. Для более детального исследования, необходимо изучение показателя в динамике и в сравнении с компаниями конкурентами.

25. Прочитайте текст, выберите все правильные варианты ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Статистико-математические методы — это различные методы, которые используются для анализа статистических данных и принятия решений на основе этих данных. Современные

подходы и практика применения статистико-математических методов в маркетинговом анализе включает:

- 1) анализ трендов, факторный анализ, корреляционный, регрессионный, кластерный, дискриминантный и т.д.
- 2) анализ трендов, факторный анализ, кластерный, дискриминантный и т.д.
- 3) корреляционный, регрессионный, кластерный, дискриминантный и т.д.
- 4) анализ трендов, корреляционный, регрессионный, кластерный, дискриминантный и т.д.

Ответ: 1 - анализ трендов, факторный анализ, корреляционный, регрессионный, кластерный, дискриминантный и т.д.

Обоснование: Вариант 1 - анализ трендов, факторный анализ, корреляционный, регрессионный, кластерный, дискриминантный и т.д. Поскольку это наиболее полный перечень инструментов современной бизнес-аналитики.



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

Приложение 1 к Рабочей
программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДИСЦИПЛИНЫ(МОДУЛЯ)
АВТОМАТИЗАЦИЯ HR-ПРОЦЕССОВ

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ
38.04.03 Управление персоналом

НАПРАВЛЕННОСТЬ
Стратегическое управление персоналом организации

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ –
ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ

Москва, 2025 г.

Оценка качества освоения обучающимися дисциплины (модуля) реализуется в формате балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам в Российском государственном социальном университете в действующей редакции.

Оценочные материалы для проведения текущего и рубежного контроля обучающихся по дисциплине (модулю)

Перечень вопросов рубежного контроля

РАЗДЕЛ 1. ВВЕДЕНИЕ В АВТОМАТИЗАЦИЮ ПРОЦЕССОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Форма рубежного контроля – опрос

Вопросы рубежного контроля

Код контролируемой компетенции ПК-2

1. АИСУП БОСС-Кадровик. Функциональный состав.
2. АРМ руководителя службы управления персоналом.
3. Базы данных АИТУП. Каковы особенности различных моделей баз данных
4. В чем заключаются роль и задачи Интернета в системе управления персоналом?
5. В чем принципиальное различие между информацией и данными?
6. В чем различие между пассивным и активным воздействием на информацию?
7. В чем состоит технология постановки задачи для последующего проектирования АИСУП и АИТУП организации?
8. В чем состоят особенности информации для управления персоналом?
9. Каковы особенности информационной технологии в организациях различного типа?
10. Определите особенности централизованных и распределенных баз данных?

РАЗДЕЛ 2. ПО MICROSOFT ACCESS В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Форма рубежного контроля – опрос

Вопросы рубежного контроля

Код контролируемой компетенции ПК-2

1. В чем суть современных высоких информационных технологий?
2. Виды моделирования для создания АИСУП и АИТУП.
3. Дайте определение CASE-технологии проектирования АИСУП.
4. Дайте определения реквизита, показателя информационного сообщения, информационного массива, информационного потока, информационной системы.
5. Дайте определения аутентификации и цифровой подписи. В чем состоит их сущность?
6. Дайте определения классификатора, кодов, и электронного ЕСКК, системы кодирования.
7. Для каких типов задач организуется АИТУП?
8. Задачи программ управления персоналом.
9. Как классифицируется программное обеспечение АИСУП?
10. Как классифицируется информация для управления персоналом?

РАЗДЕЛ 3. 1С: ЗАРПЛАТА И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Форма рубежного контроля – опрос

Вопросы рубежного контроля

Код контролируемой компетенции ПК-2

1. Как классифицируются средства защиты информации?
2. Как классифицируются угрозы безопасности информации?
3. Какие бывают классификаторы?
4. Какие информационные системы имеются в Интернете?
5. Какие пакеты прикладных программ наиболее часто используются в АИТУП?
6. Какие существуют виды угроз информации? Дайте определение угрозы.
7. Какова роль бухгалтерского и статистического учета для формирования управленческих решений?
8. Какова цель внедрения АИСУП и АИТУП в организациях различного типа?
9. Каковы основные функции и функциональные задачи управления фирмой?

Каковы особенности программного обеспечения управленческой деятельности предприятий, малого бизнеса, формирования бизнес-планов?

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) и формы аттестации

Коды контролируемой компетенции	Вопросы / задания
ПК-2	1. Информационный контур управления персоналом. 2. Функциональные подсистемы в системе управления персоналом. 3. Основные свойства экономической информации по управлению персоналом. 4. Операции по реализации задач управления персоналом в условиях использования информационных технологий. 5. Основные элементы информационного обеспечения служб управления персоналом. 6. Процесс информатизации служб управления персоналом. 7. Программное обеспечение служб управления персоналом. 8. Техническое обеспечение систем управления персоналом. 9. Основные этапы проектирования системы информационного обеспечения управления персоналом. 10. Основные уровни автоматизации служб управления персоналом 11. Функциональные контуры информационных систем управления персоналом. 12. Архитектура программного комплекса управления персоналом 13. Основные свойства программного комплекса поддержки управления персоналом. 14. Классификация автоматизированных систем управления персоналом

	15. Функциональные уровни HRM систем. 16. Классификация автоматизированных систем управления персоналом. 17. Автоматизированные системы кадрового делопроизводства. 18. «1С: Зарплата и управление персоналом» в общей системе управления предприятием. 19. Функциональные возможности «1С: Зарплата и управление персоналом». 20. Основные виды справочников, применяемых в «1С: Зарплата и управление персоналом». 21. Алгоритм работы в системе «1С: Зарплата и управление персоналом». 22. Начальная настройка программы «1С: Зарплата и управление персоналом». 23. Справочник «Физические лица» в системе «1С: Зарплата и управление персоналом»: назначение и правила заполнения. 24. Справочник «Сотрудники организации» в системе «1С: Зарплата и управление персоналом»: назначение и правила заполнения. 25. Функционал системы SAP HRMS. 26. Оценка эффективности внедрения автоматизированных систем управления персоналом. 27. Перспективные направления развития HRM систем. 28. Корпоративные системы обучения персонала. 29. Биометрические системы учета рабочего времени. 30. Экспертные системы в автоматизации деятельности служб управления персоналом. 31. Нейросетевые технологии в деятельности служб управления персоналом. 32. Интернет-технологии в управлении персоналом.
--	---



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»**

Приложение 1 к Рабочей
программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДИСЦИПЛИНЫ(МОДУЛЯ)
НАУЧНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ В КАДРОВОЙ СФЕРЕ

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ
38.04.03 Управление персоналом

НАПРАВЛЕННОСТЬ
Стратегическое управление персоналом организации

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ –
ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ

Москва, 2025 г.

Оценка качества освоения обучающимися дисциплины (модуля) реализуется в формате балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам в Российском государственном социальном университете в действующей редакции.

Оценочные материалы для проведения текущего и рубежного контроля обучающихся по дисциплине (модулю)

Перечень вопросов рубежного контроля

РАЗДЕЛ 1. НАУЧНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Вопросы рубежного контроля

Код контролируемой компетенции ПК-4

1. Наука - это...

- а) выработка и теоретическая систематизация объективных знаний
- б) учения о принципах построения научного познания
- в) учения о формах построения научного познания
- г) стратегия достижения цели

2. Научное исследование - это...

- а) целенаправленное познание
- б) выработка общей стратегии науки
- в) система методов, функционирующих в конкретной науке
- г) учение, позволяющее критически осмыслить методы познания

3. Методология науки - это...

- а) система методов, функционирующих в конкретной науке
- б) целенаправленное познание
- в) воспроизведение новых знаний
- г) учение о принципах построения научного познания

4. Основу методологии научного исследования составляет:

- а) диагностический метод
- б) общий метод
- в) обобщение общественной практики
- г) совокупность правил какого-либо искусства

5. ...— это форма духовной деятельности людей, направленная на производство знаний о природе, обществе и самом познании, имеющая непосредственной целью постижение истины и открытие объективных законов на основе обобщения реальных фактов в их взаимосвязи, для того чтобы предвидеть тенденции развития действительности и способствовать ее изменению.

- а) наука;
- б) гипотеза;
- в) теория;
- г) концепция.

6. Метод научного познания, основанный на изучении каких-либо объектов посредством их моделей:

- а) моделирование;
- б) аналогия;
- в) эксперимент;
- г) синтез.

РАЗДЕЛ 2. МЕТОДЫ НАУЧНОГО ИССЛЕДОВАНИЙ

Форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Вопросы рубежного контроля

Код контролируемой компетенции ПК-4

1. ...— целенаправленный строгий процесс восприятия предметов действительности, которые не должны быть изменены:

- а) наблюдение;
- б) эксперимент;
- в) анализ;
- г) синтез.

2. Научное исследование не характеризуется:

- а) полнотой;
- б) объективностью;
- в) бездоказательностью;
- г) точностью.

3. ... — априорное, интуитивное предположение о возможных свойствах, структуре, параметрах, эффективности исследуемого объекта или процесса:

- а) исследование;
- б) гипотеза;
- в) факт;
- г) гистерезис.

4. Гипотезу выдвигают научного исследования:

- а) в начале;
- б) в середине;
- в) в конце;
- г) вообще не выдвигают.

5. Метод познания, при помощи которого явления действительности исследуются в контролируемых и управляемых условиях:

- а) индукция;
- б) анализ;
- в) наблюдение;
- г) эксперимент.

6. ...— способ получения информации (снятие неопределенности) об объекте исследования:

- а) метод;
- б) гипотеза;
- в) исследование;
- г) заключение.

РАЗДЕЛ 3. ПРЕДМЕТ НАУЧНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

Форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Вопросы рубежного контроля

Код контролируемой компетенции ПК-4

1. Согласно программе развития ООН основными показателями, характеризующими качество жизни, являются:

а) ожидаемая продолжительность жизни — образование — уровень ВВП на душу населения;

б) ожидаемая продолжительность жизни — количество квадратных метров жилья на душу населения — уровень ВВП на душу населения;

в) коэффициент естественной убыли населения — образование — уровень ВВП на душу населения;

г) ожидаемая продолжительность жизни — образование — коэффициент фертильности.

2. В каком документе отражаются основные направления развития качества жизни:

а) система менеджмента качества предприятия;

б) программа социально-экономического развития территории;

в) политика в области качества;

г) требования к системе менеджмента качества.

3. Наличие нескольких уровней, их целей и способов достижения целей соответствующих уровней:

а) иерархия;

б) многофункциональность;

в) гибкость;

г) агрегирование.

4. Способность большой системы к реализации некоторого множества функций на заданной структуре:

а) иерархия;

б) многофункциональность;

в) гибкость;

г) агрегирование.

5. Способность изменения целей и параметров функционирования при изменении условий функционирования:

а) адаптация;

б) надежность;

в) живучесть;

г) стойкость.

6. Свойство системы реализовывать заданные функции в течение определенного периода времени с заданными параметрами качества:

а) адаптация;

б) надежность;

в) живучесть;

г) стойкость.

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) и формы аттестации

Коды контролируемой компетенции	Вопросы / задания
ПК-4	1. Современные подходы к определению науки. 2. Формы организации научного знания. 3. Основные характеристики научной деятельности. 4. Особенности научной деятельности. 5. Средства и методы научного исследования. 6. Организация процесса проведения исследования. 7. Нормативно-правовые основы науки и научно-технической политики в РФ. 8. Сущность и направления исследований профессионального рынка труда. 9. Виды исследований профессионального рынка труда. 10. Методы сбора информации о профессиональном рынке труда. 11. Локальный рынок труда как объект исследования. 12. Технологии исследования регионального рынка труда. 13. Технологии исследования отраслевого рынка труда. 14. Основные формы научной коммуникации.
ПК-4	1. Виды научных публикаций. 2. Подготовка научных статей для публикации. 3. Общая характеристика научного стиля. 4. Структура научного текста. 5. Язык научной публикации. 6. Редактирование научного текста. 7. Формулирование темы, замысла и названия научной статьи. 8. Композиция научной статьи. 9. Этапы работы над научной статьей. 10. Технологии борьбы с плагиатом. 11. Этика публикаций. 12. Кадровая сфера как объект исследования. 13. Технологии исследования кадровой сферы. 14. Методы исследования кадровой сферы организации. 15. Сущность и направления исследований кадровой сферы 16. Оценка влияния внешних и внутренних факторов на кадровую сферу организации



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

Приложение 1 к Рабочей
программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДИСЦИПЛИНЫ(МОДУЛЯ)
ЭФФЕКТИВНОЕ ЛИДЕРСТВО И КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ
38.04.03 Управление персоналом

НАПРАВЛЕННОСТЬ
Стратегическое управление персоналом организации

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ –
ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ

Москва, 2025 г.

Оценка качества освоения обучающимися дисциплины (модуля) реализуется в формате балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам в Российском государственном социальном университете в действующей редакции.

Оценочные материалы для проведения текущего и рубежного контроля обучающихся по дисциплине (модулю)

Перечень вопросов рубежного контроля

Раздел 1. «Основы лидерства»

Форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Вопросы рубежного контроля

Код контролируемой компетенции: ПК-3

1. Что такое лидерство?
 - 1) Управление.
 - 2) Тип управленческого взаимодействия.
 - 3) Метод управления.
 - 4) Способ воздействия на подчиненных.

2. Кого можно назвать лидером?
 - 1) Администратора.
 - 2) Профессионала.
 - 3) Инноватора.
 - 4) Уважаемую личность.

3. Основа действий лидера:
 - 1) План.
 - 2) Видение.
 - 3) Подсказки.
 - 4) Все вышеперечисленное.

4. Лидер:
 - 1) Даёт импульс движению.
 - 2) Поддерживает движение.
 - 3) Препятствует движению.
 - 4) Не влияет на движение.

5. Найди ошибочное утверждение.

- 1) Большая часть управленцев обладает лидерскими качествами.
- 2) Зачастую лидер не является менеджером.
- 3) Редко встречается лидер, не являющийся руководителем.
- 4) Часто лидер – обожаемый человек, которого любят, принимают на веру все им сказанное.

6. Как звучит лозунг демократического стиля управления?

- 1) Будем все решать вместе!
- 2) Жду вклад и инициативу со стороны подчиненных!
- 3) Коллега – это партнер, или тот, кто возьмет все на себя!
- 4) Будем делать то, что прикажет начальство!

7. Синоним «авторитарному» стилю –

- 1) директивный;
- 2) коллегиальный;
- 3) формальный;
- 4) анархический.

8. Либеральный стиль руководства:

- 1) мотивирует подчиненных на плодотворную работу;
- 2) стимулирует профессиональный рост, способствует приобретению опыта и творческих умений;
- 3) негативно воспринимается опытными работниками;
- 4) не может поддержать долгое время производительность труда.

9. В качестве ... выступают: выделение лидера из толпы, подчеркивание его исключительности, сплочение последователей и обеспечение преданности масс вождю.

- 1) Результатов работы команды.
- 2) Условий формирования лидера.
- 3) Факторов проявления харизмы.

10. Власть, построенная на традиции и силе личных качеств и особенностей лидера, – это...

- 1) власть вознаграждения;
- 2) власть информации;
- 3) власть примера;
- 4) традиционная власть;
- 5) харизматическая власть.

Раздел 2. «Теории лидерства»

Форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Вопросы рубежного контроля

Код контролируемой компетенции: ПК-3

1. Эффект межгрупповых отношений, предполагающий дискриминацию другой группы и вынесение решений в пользу членов своей группы, называется:

- 1) моббинг;
- 2) ингрупповой фаворитизм;
- 3) групповое сопротивление.

2. Процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организованной группе, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал сообразно стратегическим целям организации, называется:

- 1) ценностно-ориентационное единство;
- 2) командообразование;
- 3) групповая сплоченность.

3. Процесс, действие или вмешательство, создающее стимул для члена команды к тому, чтобы предпринять необходимые действия для достижения общей цели – это:

- 1) признание;
- 2) мотивация;
- 3) вмешательство;
- 4) делегирование.

4. Совокупность ожиданий, существующая относительно каждого члена команды, называется:

- 1) стремление;
- 2) образ;
- 3) роль.

Раздел 3. «Командообразование»

Форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Вопросы рубежного контроля

Код контролируемой компетенции: ПК-3

1. Начальный этап командообразования, на котором осуществляется целенаправленный подбор членов команды на основе принципа максимальной однородности участников, учитывающего требование взаимодополняемости:

- 1) знакомство;

- 2) формирование общего видения;
- 3) комплектование команды.

2. Автором модели «Колесо команды» является:

- 1) . Р.М. Белбин;
- 2) Т.Б. Базаров;
- 3) Марджерисон-МакКенн.

3. Этап командообразования, на котором команда постоянно отслеживает, насколько эффективно она продвигается вперед, называется:

- 1) знакомство;
- 2) рефлексия;
- 3) позиционирование.

4. Совокупность ожиданий, существующая относительно каждого члена команды, называется:

- 1) стремление;
- 2) образ;
- 3) роль.

5. Групповой защитный механизм, заключающийся в ограничении допуска информации как извне в группу, так и из группы вовне – это:

- 1) групповое табу;
- 2) самоизоляция;
- 3) внешний локус контроля.

6. Группа, которой предоставляется существенная автономия и которая несет полную ответственность за поведение своих членов и результаты деятельности, называется:

- 1) самоуправляемая команда;
- 2) потенциальная команда;
- 3) высокоэффективная команда;
- 4) все ответы неверны.

7. Член команды с низким уровнем уверенности в себе, полагающийся на суждение других

- 1) пассивный;
- 2) подвергавшийся насилию;
- 3) «хороший парень»;
- 4) агрессивный.

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) и формы аттестации

Коды контролируемой компетенции	Вопросы / задания
ПК-3	1. Перечислите навыки ситуационного лидера. 1) Диагностика, гибкость и партнерство. 2) Наставничество, диагностика и поддержка. 3) Делегирование, поддержка и указание. 4) Партнерство, делегирование и гибкость. 2. Процесс, в ходе которого обозначаются и распределяются командные роли, обеспечивающие взаимодополнение и совместимость членов команды, называется: 1) все ответы неверны; 2) макропозиционирование; 3) микропозиционирование. 3. Лидер — это: 1) человек, способный использовать все имеющиеся источники власти для превращения созданного для других видения реальности; 2) человек, обладающий большой харизмой; 3) человек, помогающий людям полностью раскрывать их способности, умеющий создавать идеал и стремиться к нему; 4) все ответы верны. 4. Лидер должен обладать следующими основными чертами: 1) способность определить место себя и принять корректирующие меры; 2) умение решать личностные конфликты, которые возникают при волевых решениях; 3) быть общительным; 4) умение общаться с людьми, способность распознавать потенциал каждого человека и заинтересовывать его в полном использовании этого потенциала. 5. Влияние или харизма руководителя согласно теории менеджмента, должны осуществляться на основе: 1) функции управления;

	2) знаний и умения использовать формы морального поощрения; 3) прямых связей с работником; 4) власти, основанной на силе личных качеств и стиля руководителя. 6. Имидж руководителя является определяющим по отношению к: 1) способам решения конфликтов; 2) деловой репутации сотрудника организации; 3) имиджу организации; 4) производительности труда работников. 7. Власть — это: 1) возможность влиять на других; 2) специфическое воздействие на подчиненных; 3) совокупность способов воздействия на подчиненных; 4) любое влияние на людей. 8. Власть, основанная на вознаграждении, предпочтительна в таких условиях, когда (выберите несколько вариантов ответа): 1) она дает стимулы для качественного выполнения работ; 2) уровень удовлетворения работника от работы очень высок; 3) есть возможность рассмотреть индивидуальные потребности работников; 4) ситуация может быть признана кризисной. 9. Власть, построенная на силе личных качеств или способности лидера, является: 1) диктаторской; 2) экспертной; 3) принудительной; 4) харизматической. 10. Формальные лидеры: 1) назначены и исполняют свои обязанности, используя авторитет; 2) назначены или выбраны и исполняют свои полномочия, используя механизмы организованной структуры; 3) выбраны и используют свои полномочия, используя свое умение влиять на людей. 11. Команда — это: 1) группа сотрудников, стремящихся к достижению целей компании; 2) небольшая группа сотрудников, стремящихся к достижению общей цели; 3) группа сотрудников, имеющих общие интересы. 12. Тип управленческой команды определяется:
--	--

	1) особенностями лидера; 2) культурой группы; 3) типом организационной структуры. 13. Адаптация — этап развития команды, на котором: 1) члены команды обмениваются информацией, знают задачи, не доверяют друг другу; 2) члены команды обмениваются информацией, формируют задачи, отношения вежливые и осторожные; 3) члены команды обмениваются информацией, знают свои задачи, доверяют друг другу. 14. Групповая динамика — это: 1) позитивные воззрения на потенциал; 2) условия, удовлетворяющие работников; 3) процесс взаимодействия индивидов. 15. «Порог управляемости» — это: 1) численность подчиненных, при которой коллектив выходит из-под контроля; 2) минимально допустимое число руководителей в организации; 3) коммуникационные преграды между руководителем и подчиненным; 4) необходимые профессиональные знания. 16. Под границами контроля в управлении следует понимать: 1) объем работ, за выполнение которых несет ответственность определенное лицо; 2) число функциональных специалистов в структурном подразделении; 3) количество функций, выполняемых руководителем; 4) количество уровней управления в организационной структуре управления. 17. Нормы управляемости при повышении уровня управления организации: 1) увеличиваются; 2) не изменяются; 3) снижаются; 4) резко возрастают.
--	---



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

Приложение 1 к Рабочей
программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДИСЦИПЛИНЫ(МОДУЛЯ)

**АУДИТ
СИСТЕМЫ КАДРОВОГО ДОКУМЕНТООБОРОТА**

**НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ
38.04.03 Управление персоналом**

**НАПРАВЛЕННОСТЬ
Стратегическое управление персоналом организации**

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ –
*ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ***

Москва, 2025 г.

Оценка качества освоения обучающимися дисциплины (модуля) реализуется в формате балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам в Российском государственном социальном университете в действующей редакции.

Оценочные материалы для проведения текущего и рубежного контроля обучающихся по дисциплине (модулю)

Перечень вопросов рубежного контроля

Раздел 1 «Теоретические и практические основы аудита в кадровом делопроизводстве»

Форма рубежного контроля: контрольный опрос.

Вопросы / задания рубежного контроля

Код контролируемой компетенции ПК-1

1. Становление и развитие работ по совершенствованию делопроизводства в 1920-е гг.
2. Понятие аудита в делопроизводстве. Основные термины аудита. Этапы аудита.
3. Создание рационализаторских центров по совершенствованию делопроизводства.
4. Работы по совершенствованию аппарата управления.
5. Внедрение новых организационных форм проведения рационализаторской работы.
6. Факторы, влияющие на работу с кадровыми документами.
7. Методы предпроектного обследования кадрового делопроизводства (изучение документов, непосредственное наблюдение, фотография и самофотография рабочего дня, опросы, анкетирование, статистический, графический).
8. Методы анализа материалов обследования кадрового делопроизводства (систематизация материалов, методы сравнения, статистический, графический, табличный).
9. Систематизация материалов как метод анализа материалов обследования кадрового делопроизводства.
10. Сравнение как метод анализа материалов обследования кадрового делопроизводства.
11. Статистический метод анализа материалов обследования кадрового делопроизводства.
12. Графический и табличный методы анализа материалов обследования кадрового делопроизводства.
13. Проектирование форм кадровых документов. Метод содержательной и формальной унификации.
14. Цели и принципы унификации документов в конкретной организации.
15. Документный комплекс для конкретной организации: этапы разработки.
16. Обоснование необходимости разработки инструкции по кадровому делопроизводству для конкретной организации в актуальных нормативных актах.
17. ГОСТ Р 7.0.97-2016 как базовый документ требований к оформлению документов всех видов и разновидностей.
18. Изучение функций и структуры кадровой службы, разработка положения о ней.
19. Этапы разработки инструкции по кадровому делопроизводству.

Раздел 2 «Направления совершенствования кадрового делопроизводства»

Форма рубежного контроля: тестирование.

Вопросы/задания рубежного контроля

Код контролируемой компетенции ПК -1

1. Комплексный и локальный проекты совершенствования делопроизводства.
2. Состав проекта совершенствования делопроизводства.
3. Локальный проект совершенствования кадрового делопроизводства.
4. Внедрение компьютерной техники и СЭД в делопроизводство.
5. Внедрение новых проектных решений, направленных на совершенствование делопроизводства.
6. Внедрение новых информационных технологий в кадровое делопроизводство.
1. Изучение документов как метод предпроектного обследования делопроизводства.
2. Непосредственное наблюдение как метод предпроектного обследования делопроизводства.
3. Фотография и самофотография рабочего дня как методы предпроектного обследования делопроизводства.
4. Опросы и анкетирование как метод предпроектного обследования делопроизводства.
5. Статистический метод предпроектного обследования делопроизводства.
6. Графический метод предпроектного обследования делопроизводства.
7. Регламентация процессов документообразования.
8. Порядок введения в действие форм документов.
9. Альбомы форм документов, этапы их внедрения и контроля выполнения.
10. Разработка и уточнение должностных инструкций работников.
11. Разработка и уточнение обязательных локальных нормативных актов кадровой службы.
12. Этапы разработки инструкции по кадровому делопроизводству.
13. Утверждение инструкции и введение её в действие приказом руководителя организации. Дальнейшее уточнение содержания инструкции по делопроизводству при внесении изменений в нормативные акты РФ.

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) и формы аттестации

Код контролируемой компетенции

ПК-1

1. Становление и развитие работ по совершенствованию делопроизводства в 1920-е гг.
2. Понятие аудита в делопроизводстве. Основные термины аудита. Этапы аудита.
3. Создание рационализаторских центров по совершенствованию делопроизводства.
4. Работы по совершенствованию аппарата управления.
5. Внедрение новых организационных форм проведения рационализаторской работы.
6. Факторы, влияющие на работу с кадровыми документами.
7. Методы предпроектного обследования кадрового делопроизводства (изучение документов, непосредственное наблюдение, фотография и самофотография рабочего дня, опросы, анкетирование, статистический, графический).
8. Методы анализа материалов обследования кадрового делопроизводства (систематизация материалов, методы сравнения, статистический, графический, табличный).
9. Систематизация материалов как метод анализа материалов обследования кадрового делопроизводства.
10. Сравнение как метод анализа материалов обследования кадрового делопроизводства.
11. Статистический метод анализа материалов обследования кадрового делопроизводства.
12. Графический и табличный методы анализа материалов обследования кадрового делопроизводства.

13. Проектирование форм кадровых документов. Метод содержательной и формальной унификации.
 14. Цели и принципы унификации документов в конкретной организации.
 15. Документный комплекс для конкретной организации: этапы разработки.
 16. Обоснование необходимости разработки инструкции по кадровому делопроизводству для конкретной организации в актуальных нормативных актах.
 17. ГОСТ Р 7.0.97-2016 как базовый документ требований к оформлению документов всех видов и разновидностей.
 18. Изучение функций и структуры кадровой службы, разработка положения о ней.
 19. Этапы разработки инструкции по кадровому делопроизводству.
 7. Комплексный и локальный проекты совершенствования делопроизводства.
 8. Состав проекта совершенствования делопроизводства.
 9. Локальный проект совершенствования кадрового делопроизводства.
 10. Внедрение компьютерной техники и СЭД в делопроизводство.
 11. Внедрение новых проектных решений, направленных на совершенствование делопроизводства.
 12. Внедрение новых информационных технологий в кадровое делопроизводство.
 14. Изучение документов как метод предпроектного обследования делопроизводства.
 15. Непосредственное наблюдение как метод предпроектного обследования делопроизводства.
 16. Фотография и самофотография рабочего дня как методы предпроектного обследования делопроизводства.
 17. Опросы и анкетирование как метод предпроектного обследования делопроизводства.
 18. Статистический метод предпроектного обследования делопроизводства.
 19. Графический метод предпроектного обследования делопроизводства.
 20. Регламентация процессов документообразования.
 21. Порядок введения в действие форм документов.
 22. Альбомы форм документов, этапы их внедрения и контроля выполнения.
 23. Разработка и уточнение должностных инструкций работников.
 24. Разработка и уточнение обязательных локальных нормативных актов кадровой службы.
 25. Этапы разработки инструкции по кадровому делопроизводству.
 26. Утверждение инструкции и введение её в действие приказом руководителя организации.
- Дальнейшее уточнение содержания инструкции по делопроизводству при внесении изменений в нормативные акты РФ.



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

Приложение 1 к Рабочей
программе дисциплины

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДИСЦИПЛИНЫ(МОДУЛЯ)
БИЗНЕС-ПРОЦЕССЫ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ
ОРГАНИЗАЦИИ**

**НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ
38.04.03 Управление персоналом**

**НАПРАВЛЕННОСТЬ
Стратегическое управление персоналом организации**

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ –
*ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ***

Москва, 2025 г.

Оценка качества освоения обучающимися дисциплины (модуля) реализуется в формате балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам в Российском государственном социальном университете в действующей редакции.

Оценочные материалы для проведения текущего и рубежного контроля обучающихся по дисциплине (модулю)

Перечень вопросов рубежного контроля

Раздел 1. «Управление организацией на основе бизнес-процессов»

Форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Вопросы рубежного контроля

Код контролируемой компетенции ПК-5

1. Совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих видов деятельности, преобразующих входы в выходы, это:

- а) бизнес-процесс
- б) процесс
- в) подпроцесс

2. Структурированный ряд видов деятельности, включающий в себя различные сущности предприятия, предназначенный и организованный для достижения данной цели, это:

- а) бизнес-процесс
- б) процесс
- в) подпроцесс

3. Ресурсы, которые являются и входом, и выходом, поскольку в процессе реализации приобретают потребительскую ценность, это:

- а) преобразуемые ресурсы
- б) пользователи процесса
- в) поставщики процесса

4. Потребители результатов процесса, это:

- а) преобразуемые ресурсы
- б) пользователи процесса
- в) поставщики процесса.

5. Субъект, который предоставляет ресурсы (входы) для бизнес-процесса, это:

- а) преобразуемые ресурсы
- б) пользователи процесса
- в) поставщики процесса

6. Бизнес-процессы, реализуемые внутри функциональных областей и как правило, уникальные в рамках этих областей, это:

- а) внутрифункциональные бизнес-процессы
- б) межфункциональные бизнес-процессы
- в) бизнес-процессы, существующие в любой функциональной области.

7. Бизнес-процессы, реализуемые скоординированной работой различных подразделений компании, это:

- а) внутрифункциональные бизнес-процессы
- б) межфункциональные бизнес-процессы
- в) бизнес-процессы, существующие в любой функциональной области.

8. Бизнес-процессы, связанные с основными функциями управления: планированием, мотивацией, организацией и контролем, это:

- а) внутрифункциональные бизнес-процессы
- б) межфункциональные бизнес-процессы
- в) бизнес-процессы, существующие в любой функциональной области.

9. Результатом каких бизнес-процессов является создание продуктов и/или услуг, подлежащих реализации и получение прибыли?

- а) основные бизнес-процессы
- б) вспомогательные бизнес-процессы
- в) развития бизнес-процессы.

10. Какие бизнес-процессы, как правило, не приносят прибыль, но являются необходимыми затратами для бесперебойного протекания всех остальных процессов в компании?

- а) основные бизнес-процессы
- б) вспомогательные бизнес-процессы
- в) развития бизнес-процессы.

11. Целью каких процессов является обеспечить прибыльность организации в долгосрочной перспективе?

- а) основные бизнес-процессы
- б) вспомогательные бизнес-процессы
- в) бизнес-процессы развития

12. – это процесс системного, планомерно организованного с помощью взаимосвязанных организационных, экономических и социальных механизмов управления, воздействия на персонал организации с целью, как обеспечения эффективного функционирования операционного процесса, так и удовлетворения потребностей персонала в их профессиональном и личностном развитии.

Ответ: управление персоналом.

13. Непрерывный процесс влияния на производительность работника, группы или организации в целом для наилучших результатов с позиций достижения поставленной цели – это ..

Ответ: Управление организацией.

14. .. – это совокупность целей и принципов, которые определяют направление и содержание работы с персоналом.

Ответ: Кадровая политика.

15. Поведенческая модель в организации, которая определяет как неформальное, так и рабочее взаимодействие между её сотрудниками, - это ..

Ответ: корпоративная культура.

16. .. – это процесс планирования и управления расходами на персонал при помощи системы показателей, определяющих вклад человеческих ресурсов и службы управления персоналом в достижение целей организации.

Ответ: Бюджетирование расходов на персонал.

Раздел 2. «Стратегическое управление персоналом организации»

Форма рубежного контроля – компьютерное тестирование Вопросы рубежного контроля

Код контролируемой компетенции ПК-5

1. Определите правильный порядок этапов внедрения стратегии управления персоналом:

- а) разработка плана внедрения стратегии;
- б) разработка стратегических планов подразделений системы управления персоналом в целом;
- в) активизация стартовых мероприятий по внедрению стратегии.

2. Отбор и расстановка персонала, направленные на краткосрочный период, заключаются:

- а) в разработке штатного расписания, плана набора, схемы продвижения работников;
- б) в выработке критериев отбора кадров, разработка плана действий на рынке рабочей силы;
- в) в определении характеристика работников, требующихся организации, прогнозирование изменения внутренней и внешней обстановки.

3. Планирование развития персонала на длительную перспективу предполагает:

- а) разработку системы повышения квалификации и тренингов работников;
- б) разработку общей программы управления развитием персонала, разработку мер поощрения саморазвития работников;
- в) оценку способностей имеющихся кадров к необходимой перестройке и работе в новых условиях.

4. Какую комбинацию стратегий развития организации и управления персоналом выбирают фирмы, основная цель которых - использование в производстве высоких технологий:

- а) объединение стратегии предпринимательства и стратегии ликвидации;
- б) объединение стратегии предпринимательства и стратегии прибыльности (рациональности);
- в) объединение стратегии предпринимательства и стратегии динамического роста.

5. Установите последовательность этапов процесса формирования стратегии управления персоналом:

- 1) анализ внешней среды;
- 2) оценка стратегии и рекомендации;
- 3) планирование действий;
- 4) диагностика и выявление проблем;
- 5) планирование ресурсов;
- 6) изменения.

Ответ:

6. Совокупность стадий развития, которые проходит фирма за период своего существования – это ..

Ответ:

- 1. .. – это фундаментальное переосмысление и радикальное перепроектирование бизнес-процессов для достижения максимального эффекта производственно-хозяйственной и финансово-экономической деятельности, оформленное соответствующими организационно-распорядительными и нормативными документами.

Ответ: Реинжиниринг бизнес-процессов

Раздел 3. «Автоматизация кадровых процессов»
Форма рубежного контроля – компьютерное тестирование
Вопросы рубежного контроля

Код контролируемой компетенции ПК-5

1. .. - это движение документов от момента их создания до момента окончания работы с ними.

Ответ:

2. Что понимается под миграцией электронных документов?

- а) Перемещение из одной информационной системы в другую при сохранении их достоверности, целостности, аутентичности и пригодности для дальнейшего использования;
- б) Перемещение с одного носителя на другой или конвертация в другой формат;
- в) Первичная проверка при поступлении в организацию.

1. Внутренний документ компании, в котором описаны требования к квалификации работника на определённой должности, его полномочия, обязанности, ответственность, права и формы поощрения – это .

Ответ:

2. Приказ по унифицированной форме NoT-5 (NoT-5a) в программе 1С: ЗУП можно распечатать из формы документа:

- а) Кадровое перемещение организаций
- б) Прием на работу в организацию
- в) Увольнение из организаций

5. Физическое лицо принимается на работу в организацию по основному месту работы и одновременно на условиях внутреннего совместительства. Это лицо регистрируется:

- а) "Сотрудники" - двумя записями (по основному месту работы и по совместительству)
- б) в справочнике "Физические лица" - одной записью, в справочнике "Сотрудники" - также одной записью
- в) в справочнике "Физические лица" - двумя записями (по основному месту работы и по совместительству), в справочнике "Сотрудники" - также двумя записями

6. Какие способы создания документа "Увольнение из организации" в программе 1С: ЗУП используются?

- а) документ вводится независимо
- б) автоматически при работе с обработкой "Показ намеченных событий по персоналу"
- в) все ответы верные

7. Документ "График отпусков организации" в рамках курса создается

- а) на основании управленческого графика отпусков
- б) независимо
- в) на основании данных справочников "Остатки отпусков организации"

8. Документ "Кадровое перемещение организаций" предназначен для регистрации:

- а) изменения кадровых данных работников предприятия
- б) перевода работника организации на другую должность или в другое подразделение организации
- в) перемещения работника из одной организации предприятия в другую

9. Документ "Договор на выполнение работ с физическим лицом" используется для регистрации

- а) договоров подряда, предметом которых является выполнение работ либо оказание услуг
- б) авторских договоров
- в) верны 1, 2.

10. Если документом "Кадровое перемещение" необходимо изменить основное начисление, которым оплачивается отработанное время в пределах нормы, то:

- а) в табличной части необходимо установить дату окончания действия начисления и ввести новое основное начисление
- б) в качестве действия следует указать "Прекратить" и ввести новое основное начисление
- в) необходимо указать начало нового начисления, прекращать предыдущее не нужно

11. Каким образом можно вывести на печать унифицированную форму Т-9?

- а) с помощью документа "Отпуска организаций"
- б) с помощью документа "Командировки организаций"
- в) непосредственно из пункта меню "Кадровый учет"

12. Какие документы можно создавать обработкой "Намеченные события по персоналу"?

- а) возврат на работу организации
- б) кадровое перемещение организации
- в) верны ответы 1 и 2

13. При кадровом перемещении работнику изменяется размер основного начисления. На закладке "Начисления" документа "Кадровое перемещение организаций" в этом случае указывается:

- а) в одной строке необходимость прекратить начисление со старыми показателями для расчета, во второй - необходимость начать начисление с новыми показателями для расчета
- б) в одной строке необходимость изменения начисления со старыми показателями для расчета, во второй - необходимость начать начисление с новыми показателями для расчета
- в) изменяем начисление и указываем новые показатели для расчета.

1. .. — это набор знаний и навыков, которые позволяют решать задачи бизнеса через работу с HR-данными.

Ответ:..

2. Внедрение и применение современных технологий и программного обеспечения (ПО) для оптимизации производительности сотрудников и повышения качества работы организации — это ..

Ответ:

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) и формы аттестации

Коды контролируемой компетенции	Вопросы / задания
---------------------------------	-------------------

ПК-5	1. Процессно-целевой подход в управлении и его особенности. 2. Бизнес-процесс: понятие, сущность. Классификация бизнес-процессов. 3. Методология описания бизнес-процессов в области управления персоналом. 4. Инструменты анализа организации делопроизводства в организации. Характеристики основных бизнес-процессов. 5. Субъектно-объектные отношения в бизнес-процессе. 6. Проблемы внедрения процессного управления. 7. Методы сбора информации при описании бизнес-процессов. 8. Основные методы сбора информации. Требования к информации для бизнес-процессов. 9. Инжиниринг труда: проектирование трудовых процессов и систем. 10. Взаимосвязь трудовых процессов и бизнес-процессов. 11. Обеспечение эффективного межфункционального взаимодействия подразделений. 12. Регламентация и стандартизация деятельности в виде процессов. 13. Регламентация процессов на различных уровнях управления. Система документации процесса. 14. Методы документирования бизнес-процессов. 15. Разработка ключевых показателей улучшения бизнес-процессов. Базовые методы анализа и оптимизации бизнес-процессов. Технологии анализа и оптимизации оргструктуры. 16. Анализ и ключевые показатели бизнес-процессов. 17. Персонал, как объект управления. Ключевые функции управления персоналом организации. Место кадровой политики в концепции развития организации. Основные направления кадровой политики. Виды кадровой политики и их характеристика. 18. Корпоративная культура в управлении персоналом. Формирование и внедрение корпоративной культуры. 19. Оценка взаимосвязи кадровой политики со спецификой организации и внешними условиями. Особенности взаимосвязи кадровой политики со стадиями жизненного цикла организации. 20. Стадии организационного развития, характеризующие жизненный цикл организации (стадии формирования организации, интенсивного роста, стабилизации, кризиса). 21. Стратегии организации и управления персоналом на различных стадиях ее жизненного цикла. 22. Специфика привлечения нужного персонала и сокращение или оптимизация персонала. Бюджетирование и планирование затрат на персонал. 23. Понятие системы стратегического управления персоналом, цели и задачи ее создания и функционирования.
------	---

	24. Основные виды деятельности в сфере стратегического управления персоналом. 25. Цели, задачи, сфера стратегического управления персоналом. 26. Элементы стратегии управления персоналом. 27. Взаимосвязь стратегии и кадровой политики в современной организации. 28. Субъекты и объекты стратегического управления персоналом. 29. Взаимосвязь деловой стратегии и стратегии управления персоналом. Подходы к стратегическому управлению персоналом 30. Основная структура, элементы и подсистемы системы стратегического управления персоналом. 31. Роль и место стратегий развития персонала, а также методов и подходов стратегического управления персонала в системе стратегического управления персоналом. 32. Выделение подходов к стратегическому управлению персоналом. 33. Разработка стратегии управления персоналом, ее цели и задачи. 34. Факторы, влияющие на разработку стратегии управления персоналом. 35. Этапы формирования стратегии управления персоналом. 36. Организация работ по реинжинирингу бизнес-процессов. 37. Формирование программ для обеспечения развития кадрового потенциала организации в соответствии со стратегией ее развития. 38. Эффективное руководство подразделениями, группами сотрудников, реализующими специализированные функции управления персоналом. 39. Реинжиниринг системы формирования кадровой политики организации. 40. Реинжиниринг системы кадрового планирования. 41. Реинжиниринг системы набора кадров. 42. Реинжиниринг системы отбора кадров. 43. Реинжиниринг системы адаптации персонала. 44. Реинжиниринг системы деловой оценки персонала. 45. Реинжиниринг системы обучения кадров. 46. Реинжиниринг системы управления карьерой. 47. Реинжиниринг системы формирования кадрового резерва. 48. Реинжиниринг системы высвобождения персонала. 49. Информационное и техническое обеспечение кадровых бизнес-процессов. 50. Анализ возможностей автоматизации процессов и функций управления персоналом. Информационно-компьютерная поддержка кадрового планирования. 51. Системы электронного документооборота.
--	--

	52. Моделирование информационных систем управления персоналом. 53. Использование интернет-технологий в совершенствовании кадровых бизнес-процессов. 54. Требования, предъявляемые к качеству информации в кадровой подсистеме. 55. Понятие и сущность системы электронного документооборота. Функционал. Виды. Сравнительный анализ наиболее распространенных СЭД на российских предприятиях. 56. Современные информационные системы и информационные технологии в кадровом делопроизводстве.
--	--



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

Приложение 1 к Рабочей
программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДИСЦИПЛИНЫ(МОДУЛЯ)
РАЗВИТИЕ КРИТИЧЕСКОГО МЫШЛЕНИЯ

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ
38.04.03 Управление персоналом

НАПРАВЛЕННОСТЬ
Стратегическое управление персоналом организации

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ –
ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ

Москва, 2025 г.

Оценка качества освоения обучающимися дисциплины (модуля) реализуется в формате балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам в Российском государственном социальном университете в действующей редакции.

Оценочные материалы для проведения текущего и рубежного контроля обучающихся по дисциплине (модулю)

Перечень вопросов рубежного контроля и текущей аттестации

РАЗДЕЛ 1. ПОНЯТИЕ КРИТИКИ И КРИТИЧЕСКОГО МЫШЛЕНИЯ

Форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Вопросы рубежного контроля

Код контролируемой компетенции: ПК-5

1. Что такое лидерство?

- 1) Управление.
- 2) Тип управленческого взаимодействия.
- 3) Метод управления.
- 4) Способ воздействия на подчиненных.

2. Кого можно назвать лидером?

- 1) Администратора.
- 2) Профессионала.
- 3) Инноватора.
- 4) Уважаемую личность.

3. Основа действий лидера:

- 1) План.
- 2) Видение.
- 3) Подсказки.
- 4) Все вышеперечисленное.

4. Лидер:

- 1) Даёт импульс движению.
- 2) Поддерживает движение.
- 3) Препятствует движению.
- 4) Не влияет на движение.

5. Найди ошибочное утверждение.

- 1) Большая часть управленцев обладает лидерскими качествами.
- 2) Зачастую лидер не является менеджером.
- 3) Редко встречается лидер, не являющийся руководителем.
- 4) Часто лидер – обожаемый человек, которого любят, принимают на веру все им сказанное.

6. Как звучит лозунг демократического стиля управления?

- 1) Будем все решать вместе!
- 2) Жду вклад и инициативу со стороны подчиненных!
- 3) Коллега – это партнер, или тот, кто возьмет все на себя!
- 4) Будем делать то, что прикажет начальство!

7. Синоним «авторитарному» стилю –

- 1) директивный;
- 2) коллегиальный;
- 3) формальный;
- 4) анархический.

8. Либеральный стиль руководства:

- 1) мотивирует подчиненных на плодотворную работу;
- 2) стимулирует профессиональный рост, способствует приобретению опыта и творческих умений;
- 3) негативно воспринимается опытными работниками;
- 4) не может поддержать долгое время производительность труда.

9. В качестве ... выступают: выделение лидера из толпы, подчеркивание его исключительности, сплочение последователей и обеспечение преданности масс вождю.

- 1) Результатов работы команды.
- 2) Условий формирования лидера.
- 3) Факторов проявления харизмы.

10. Власть, построенная на традиции и силе личных качеств и особенностей лидера, – это...

- 1) власть вознаграждения;
- 2) власть информации;
- 3) власть примера;
- 4) традиционная власть;
- 5) харизматическая власть.

РАЗДЕЛ 2. ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КРИТИЧЕСКОГО МЫШЛЕНИЯ

Форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Вопросы рубежного контроля

Код контролируемой компетенции: ПК-5

1. Эффект межгрупповых отношений, предполагающий дискриминацию другой группы и вынесение решений в пользу членов своей группы, называется:

- 1) моббинг;
- 2) ингрупповой фаворитизм;
- 3) групповое сопротивление.

2. Процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организованной группе, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал сообразно стратегическим целям организации, называется:

- 1) ценностно-ориентационное единство;
- 2) командообразование;
- 3) групповая сплоченность.

3. Начальный этап командообразования, на котором осуществляется целенаправленный подбор членов команды на основе принципа максимальной однородности участников, учитывающего требование взаимодополняемости:

- 1) знакомство;
- 2) формирование общего видения;
- 3) комплектование команды.

4. Автором модели «Колесо команды» является:

- 1) . Р.М. Белбин;
- 2) Т.Б. Базаров;
- 3) Марджерисон-МакКенн.

5. Процесс, действие или вмешательство, создающее стимул для члена команды к тому, чтобы предпринять необходимые действия для достижения общей цели – это:

- 1) признание;
- 2) мотивация;
- 3) вмешательство;
- 4) делегирование.

6. Этап командообразования, на котором команда постоянно отслеживает, насколько эффективно она продвигается вперед, называется:

- 1) знакомство;
- 2) рефлексия;
- 3) позиционирование.

7. Совокупность ожиданий, существующая относительно каждого члена команды, называется:

- 1) стремление;
- 2) образ;
- 3) роль.

8. Групповой защитный механизм, заключающийся в ограничении допуска информации как извне в группу, так и из группы вовне – это:

- 1) групповое табу;
- 2) самоизоляция;
- 3) внешний локус контроля.

РАЗДЕЛ 3. НАУЧНАЯ ЭКСПЕРТИЗА И КРИТИКА

Форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Вопросы рубежного контроля

Код контролируемой компетенции: ПК-5

1. Группа, которой предоставляется существенная автономия и которая несет полную ответственность за поведение своих членов и результаты деятельности, называется:

- 1) самоуправляемая команда;
- 2) потенциальная команда;
- 3) высокоэффективная команда;
- 4) все ответы неверны.

2. Член команды с низким уровнем уверенности в себе, полагающийся на суждение других

- 1) пассивный;
- 2) подвергавшийся насилию;
- 3) «хороший парень»;
- 4) агрессивный.

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) и формы аттестации

Вопросы/задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Коды контролируемой компетенции	Вопросы / задания
ПК-5	1. Задачи и назначение процедуры критики в науке. 2. Понятие критического мышления. 3. Характеристика докритического мышления. 4. Субъективно-ассоциативный синтез и критическое мышление. 5. Рациональное познание и критическое мышление. 6. История формирования методики критического мышления. 7. Письмо и критическое мышление. 8. Принципы методологии развития критического мышления через письмо. 9. Критическое мышление и письмо как образовательная технология. 10. Критическое мышление и письмо как технология научной деятельности. 11. Критическое мышление и письмо как методологический подход в профессиональной деятельности. 12. Эссе и его значение для развития критического мышления. 13. Правила написания эссе. Структура и содержание эссе. 14. Формы обоснования критических суждений. 15. Методики критического мышления и работа с информацией. 16. Виды работы с информацией. 17. Глубина критического анализа. 18. Критерии и интерпретация сообщения.



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

Приложение 1 к Рабочей
программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДИСЦИПЛИНЫ(МОДУЛЯ)

МОНИТОРИНГ HR-СФЕРЫ

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ
38.04.03 Управление персоналом

НАПРАВЛЕННОСТЬ
Стратегическое управление персоналом организации

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ –
ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ

Москва, 2025 г.

Оценка качества освоения обучающимися дисциплины (модуля) реализуется в формате балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам в Российском государственном социальном университете в действующей редакции.

Оценочные материалы для проведения текущего и рубежного контроля обучающихся по дисциплине (модулю)

Перечень вопросов рубежного контроля и текущей аттестации

РАЗДЕЛ 1. МОНИТОРИНГ КАДРОВОЙ СФЕРЫ

Форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Вопросы рубежного контроля

Код контролируемой компетенции: ПК-4

1. Прожиточный минимум:
 - а) пособие по безработице
 - б) минимальная заработная плата
 - в) доход необходимый для основных жизненных потребностей человека
 - г) затраты человека на свои потребности
2. Какие составляющие включает в себя экономически активное население?
 - А) Все население страны
 - Б) Безработных, не ищущих работу
 - В) Безработных, активно ищущих работу и готовых приступить к ней
 - Г) Занятых общественно-полезной деятельностью, приносящей доход
3. Главная составляющая часть трудовых ресурсов:
 - А) Работники
 - Б) Предприниматели
 - В) Наемная рабочая сила
 - Г) Все население страны
4. К инструментам государственного регулирования на рынке труда относятся:
 - а) общее государственное планирование с применением целевых установок и ориентированных показателей
 - б) среднесрочное финансовое планирование, которое представляет собой механизм использования государственного бюджета в качестве основного инструмента всей системы государственного регулирования рыночных отношений
 - в) политика «согласования действий», сутью которой является достижение согласованности интересов работодателей, работников и государства
 - г) все ответы верны.
5. К пассивному типу воздействия государства на занятость относятся:
 - а) социальная помощь незанятому населению
 - б) стимулирование спроса и предложения труда
 - в) профориентация лиц, ищущих работу.

РАЗДЕЛ 2. НАПРАВЛЕНИЯ ИССЛЕДОВАНИЙ КАДРОВОЙ СФЕРЫ

Форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Вопросы рубежного контроля

Код контролируемой компетенции: ПК-4

1. Рынок труда:

- а) продажа трудовых вакансий
- б) спрос фирм на работников
- в) система социально – трудовых отношений
- г) аукцион трудовых затрат

2. Основные участники рынка труда?

- а) работодатель
- б) государство
- в) работник
- г) организация, предприятие

3. На рынке труда можно купить:

- А) Оборудование, необходимое для создания материальных ценностей
- Б) Право использовать способности работника
- В) Способности человека, необходимые для создания материальных ценностей
- Г) Работника, обладающего необходимыми трудовыми навыками

Главными участниками рынка труда являются:

- а) Продавец и посетитель
- б) Покупатель и работник
- в) Работодатель и работник
- г) Работодатель и продавец

Взаимодействие на рынке труда осуществляется

- а) Посредством обмена на основе спроса и предложения
- б) За счет эффективного использования рабочей силы
- в) За счет ограниченности экономических ресурсов
- г) Посредством вложения капитала с целью последующего получения прибыли

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) и формы аттестации

Вопросы/задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Коды контролируемой компетенции	Вопросы / задания
ПК-4	1. Сущность и виды мониторинга. 2. Задачи мониторинга рынка труда. 3. Эффективность мониторинга кадровой сферы. 4. Источники данных о рынке труда. 5. Показатели мониторинга кадровой сферы. 6. Плюсы и минусы анализа Мониторинг рынка труда собственными силами 7. Результаты мониторинга и кадровая политика 8. Условия проведения мониторинга кадровой сферы. 9. Виды исследований кадровой сферы. 10. Структура исследования рынка труда. 11. Этапы исследования рынка труда. 12. Социологические исследования в системе мониторинга рынка труда. 13. Маркетинговые исследования в системе мониторинга рынка труда. 14. Статистические исследования в системе мониторинга рынка труда. 15. Выбор методов исследования рынка труда 16. Особенности исследований внутреннего Мониторинг рынка труда организации 17. Анализ соотношения спроса и предложения в определенных сегментах рынка. 18. Составление рейтингов работодателей. 19. Сущность и задачи мониторинга заработных плат. 20. Этапы проведения обзора заработных плат. 21. Основные элементы кадрового потенциала. 22. Технологии и методы оценки кадрового потенциала.



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

Приложение 1 к Рабочей
программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДИСЦИПЛИНЫ(МОДУЛЯ)
СТАНДАРТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И УНИФИКАЦИЯ ПРОЦЕССОВ
УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ
38.04.03 Управление персоналом

НАПРАВЛЕННОСТЬ
Стратегическое управление персоналом организации

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ –
ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ

Москва, 2025 г.

Оценка качества освоения обучающимися дисциплины (модуля) реализуется в формате балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам в Российском государственном социальном университете в действующей редакции.

Оценочные материалы для проведения текущего и рубежного контроля обучающихся по дисциплине (модулю)

Перечень вопросов рубежного контроля и текущей аттестации

Раздел 1. «Профессиональные стандарты в управлении персоналом»

Форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Вопросы рубежного контроля

Код контролируемой компетенции ПК-3

1. К базовым корпоративным стандартам относятся

- а) кадровая политика организации
- б) положение об оплате труда
- в) должностные инструкции
- г) правила внутреннего трудового распорядка
- д) технологические инструкции

2. - возведение в норму оптимальных правил и требований по разработке и оформлению документов, принятых в установленном порядке для всеобщего их применения в делопроизводстве.

Ответ: Стандартизация.

3. Заголовок кадровой политики должен содержать

- а) не более восьми слов
- б) не более четырех слов
- в) не более шести слов
- г) любое количество слов.

4. Документ, в котором указываются взаимные права и обязанности персонала и руководства, ответственность организации перед персоналом, - это:

- а) положение о персонале
- б) правила внутреннего трудового распорядка
- в) кадровая политика организации
- г) положение об управлении персоналом в компании.

5. Кадровая политика обычно оформляется в виде:

- а) открытого для всеобщего ознакомления общекорпоративного документа
- б) закрытого для всеобщего ознакомления общекорпоративного документа
- в) положения
- г) инструкции

1.

6. Основными целями должностной инструкции являются (несколько ответов)

2.

- а) рациональное распределение труд
- б) создание эффективной системы стимулирования труда работников

- в) укрепление служебной дисциплины в организации
- г) совершенствование качества выполнения работы
- д) создание организационно-правовой основы служебной деятельности
- е) установление трудоемкости единицы работы

3.

7. Должностные инструкции используются на следующих этапах привлечения сотрудника и его работы в организации (несколько ответов)

- а) при подборе персонала в компанию
- б) при введении в должность нового сотрудника) для формирования кадрового резерва
- г) для успешной адаптации сотрудника
- д) для выявления потребности в обучении

8. Дополните 2 слова:

..... - это организационно-правовой документ, в котором определяются основные функции, обязанности, права и ответственность сотрудника организации при осуществлении им деятельности в определенной должности

Ответ: Должностная инструкция.

9. В дополнение к традиционным должностным инструкциям разрабатываются следующие документы, описывающие основные характеристики, которыми должен обладать сотрудник для успешной работы в данной должности (несколько ответов)

- а) профессиограммы
- б) паспорт рабочего места
- в) профессиональные стандарты
- г) органограмма процесса
- д) квалификационные карты

10. Как называется документ, в котором определяются должностные обязанности работника организации:

- а) правила
- б) должностная инструкция
- в) устав
- г) положение

11. К каким методам управления персоналом можно отнести разработку должностных инструкций

- а) Административные
- б) Экономические
- в) социально-психологические

12. Документ, характеризующий способ или метод выполнения конкретной операции, называется:

- а) должностная инструкция
- б) технологическая инструкция) норматив
- г) правила внутреннего трудового распорядка

13. Технологическая инструкция относится ко:

- а) внутренним нормативным документам
- б) внешним нормативным документам
- в) международным стандартам
- г) государственным стандартам

14. Стандарты результатов деятельности (нормативы) относятся к:

- а) базовым корпоративным стандартам управления персоналом:
 - б) стандартам деятельности структурных подразделений службы управления персоналом
 - в) стандартам выполнения функций и процессов
 - г) стандартам индивидуальной деятельности сотрудников
15. Кто является автором следующей классификации индивидуальных стандартов: финансы, результаты, последствия, реакция, время:
- а) Г. Десслер
 - б) Г. Минцберг
 - в) М. Армстронг
 - г) Дж. Коул
16. Конкретный набор стандартов результатов работы зависит от таких основных факторов, как (несколько ответов)
- а) должность
 - б) кадровая политика организации
 - в) уровень менеджмента в организации
 - г) финансовое положение организации д) размер организации
 - е) задачи стандартизации (планирование деятельности, оценка персонала)
17. ... - это нормативный документ, который разработан на основе консенсуса, устанавливает для всеобщего использования правила, общие принципы или характеристики, касающиеся различных видов деятельности:
- а) стандарт
 - б) регламент
 - в) норматив
 - г) документ
18. - это зафиксированная на материальном носителе идентифицируемая информация, созданная, полученная и сохраняемая организацией или физическим лицом в качестве доказательства при подтверждении правовых обязательств или деловой деятельности:
- а) стандарт
 - б) регламент
 - в) норматив
 - г) документ
19. Какой термин используется для установления последовательности реализации одного бизнес-процесса и призван содержать описание работы сотрудников, каждый из которых выполняет свои специализированные функции на разных этапах процесса:
- а) стандарт
 - б) регламент
 - в) процедура
20. Какой термин содержит обязательные требования к результату выполнения какой-либо работы.
- а) регламент
 - б) процедура
 - в) стандарт
21. Какой термин устанавливает способ осуществления деятельности и процесса:
- а) стандарт
 - б) регламент

в) процедура

Раздел 2. «Стандарты деятельности и унификация процессов управления персоналом»

Форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Вопросы рубежного контроля

Код контролируемой компетенции ПК-3

Вставьте пропущенные в тексте слова.

1. .. - сокращение неоправданного многообразия документов, приведение к единообразию их форм, структуры, языковых конструкций и операций по обработке, учету и хранению.

Ответ:

2. .. – «зафиксированная на материальном носителе информация с реквизитами, позволяющими ее идентифицировать» (закон «Об информации, информатизации и защите информации»).

Ответ:

3. .. - «сведения о лицах, предметах, фактах, событиях, явлениях и процессах независимо от формы их представления» (закон «Об информации, информатизации и защите информации»)

Ответ:

4. Комплекс взаимосвязанных документов, созданный по единым правилам и требованиям и применяемый в определенной области деятельности – это ..

Ответ:

5. **Всю документацию по личному составу можно классифицировать на:**

- а) учетную документацию
- б) плановую документацию
- в) организационно-распорядительную документацию
- г) научно-исследовательскую документацию

6. **Какие подгруппы можно выделить в составе учетной документации с точки зрения последовательности регистрации и накопления учетных данных о работниках?**

- а) сверхпервичные учетные документы
- б) производные (троичные) учетные документы
- в) первичные учётные документы
- г) производные (вторичные) учетные документы

7. **Как называют всю совокупность взаимосвязанных документов, в которых зафиксированы этапы трудовой деятельности?**

- а) организационно-распорядительная документация
- б) аудиторская документация
- в) справочно-информационная документация
- г) документация по личному составу

8. Выберите унифицированные формы личных карточек работника:

- а) №Т-2ГС (МС)
- б) №Т-2
- в) №Т -13
- г) №Т-4

9. Допускаются ли всякого рода сокращения при внесении записей в трудовую книжку?

- а) Допускаются любые сокращения.
- б) Допускаются, если отвечают требованиям конвенций МОТ.
- в) Допускаются, если оформлены в соответствии с ТК РФ и государственными стандартами.
- г) Нет, не допускаются.

10. В каком году в РФ были введены новые электронные трудовые книжки?

- а) 2018
- б) 2020
- в) 2019
- г) 2017

11. Установите соответствие:

Название документа	Характеристика
1. Устав организации	А. содержит характеристику предмета, целей и принципов деятельности организации, права и обязанности учредителей, состав и компетенцию органов управления, срок действия и порядок прекращения договора.
2. Штатное расписание	Б. Закрепляет организационно-правовую форму организации, ее название, адрес, органы управления, контроля, порядок распределения прибыли, условия реорганизации и ликвидации. В нем излагаются правила, регулирующие деятельность организации, взаимоотношения ее с другими организациями и гражданами, права и обязанности в определенной сфере деятельности.
3. Учредительный договор	В. документ, в котором закрепляется должностной, численный состав организации и указывается фонд заработной платы
4. Положения о структурных подразделениях	Г. разрабатывается на основе типовых правил внутреннего распорядка с учетом специфики деятельности, формы собственности и других особенностей конкретной организации
5. Правила внутреннего распорядка	Д. разрабатываются при наличии в организации нескольких структурных подразделений. В положениях определяются правовой статус, задачи, функции, права и обязанности, ответственность подразделений
6. Положения о персонале	Е. определяют функции, права и обязанности сотрудников организации
7. Должностные инструкции	Ж. определяют трудовые правоотношения работников с организацией, взаимоотношение персонала с руководством организации и другие вопросы.

Ответ:

12. Заполните пропущенные слова.

Трудовой договор - это соглашение между .. и .., по которому .. обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а .. обязуется выплачивать работнику заработную плату, обеспечивать условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

Ответ:

13. Заполните пропущенные слова.

Трудовой договор оформляется в .. форме в .. экземплярах.

Ответ:

14. Заполните пропущенное слово.

Личное дело - это .. документов, содержащих наиболее полные сведения о сотруднике.

Ответ:

15. Заполните пропущенные слова.

Приказ по личному составу - это правовой акт, издаваемый по вопросам регулирования граждан с администрацией предприятий, учреждений и организаций.

Ответ:.

16. Делопроизводство — это:

- а) правильное оформление документов.
- б) организация документооборота в учреждении.
- в) совокупность документов, отражающих управленческую деятельность учреждения.
- г) совокупность работ по документированию деятельности управления и по организации документооборота.

17. Деятельность аппарата управления, охватывающая вопросы документирования и организации работы с документами — это:

- а) документационное обеспечение управления
- б) стандартизация
- в) ЕГСД
- г) система документации

18. Документ, закрепляющий должностной и численный состав предприятия с указанием фонда заработной платы — это:

- а) должностная инструкция
- б) устав
- в) положение
- г) штатное расписание

19. Комплекс взаимоувязанных документов, регламентирующих структуру, задачи, функции предприятия, организацию его работы; права, обязанности и ответственность руководства и специалистов предприятия — это:

- а) распорядительные документы
- б) устав
- в) справочно-информационные
- г) организационные документы

20. Комплекс основных положений, определяющих и регламентирующих организацию документационных процессов на предприятии — это:

- а) система документации
- б) ЕГСД

- в) документационное обеспечение управления
- г) стандартизация

21. Организационный документ, в котором указываются все структурные подразделения предприятия, вводимые на предприятии должности и количество штатных единиц по каждой из должностей — это:

- а) правила внутреннего и трудового распорядка
- б) устав
- в) штатное расписание
- г) +структура и штатная численность.

22. Совокупность работ по документированию деятельности управления и по организации документов в учреждении — это:

- а) система документирования
- б) система документации
- в) документооборот
- г) делопроизводство

23. Совокупность расположенных в определенной последовательности реквизитов, присущих всем документам определенной системы документации — это:

- а) выписка
- в) формуляр-образ
- г) блан
- д) документ

24. Стандартизация документов — это:

- а) стандартное расположение материала.
- б) согласование с текстом заинтересованных лиц
- в) употребление устойчивых оборотов
- г) процесс установления и применения правил с целью упорядочения деятельности в делопроизводстве.

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) и формы аттестации

Вопросы/задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Коды контролируемой компетенции	Вопросы / задания
ПК-3	1. Понятие профессионального стандарта. Понятие квалификации работника. 2. Преимущества использования профессиональных стандартов для работника. 3. Структура и назначение профессионального стандарта. 4. Изучение структуры и назначения профессионального стандарта. 5. Функциональная карта вида профессиональной деятельности и ее структура. 6. Характеристики квалификации в профстандарте, как основа для определения требований к квалификации работников. 7. Способы и методы оценки соответствия квалификации сотрудника профессиональному стандарту. 8. Критерии, применяемые при оценке профессиональных навыков сотрудников. 9. Взаимосвязь порядка применения профессиональных стандартов, аттестации и сертификации работников. 10. Этапы внедрения профессиональных стандартов в России. 11. Содержание профессионального стандарта «Специалист по подбору персонала». 12. Содержание профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом». 13. Содержание профстандарта «Начальник отдела кадров». 14. Анализ содержания профессиональных стандартов и штатного расписания организации. 15. Влияние профстандартов на систему профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования работников. 16. Методы и технологии управления персоналом. 17. Многофункциональные центры развития и оценки профессиональных квалификаций. 18. Оценка эффективности обучения персонала. 19. Применение профессиональных стандартов в процессе планирования потребности в персонале. 20. Набор и отбор персонала, согласно профессиональным стандартам. Критерии отбора персонала. 21. Система развития и обучения персонала с учетом требований профстандартов. 22. Обучение персонала согласно требованиям профессиональных стандартов. Оценка и аттестация персонала. 23. Сущность и задачи стандартизации деятельности.

	24. Международные стандарты, содержащие требования к управлению персоналом. 25. Сущность стандартизации деятельности. 26. Сущность корпоративных стандартов управления персоналом и их классификация. 27. Российский опыт стандартизации управленческого труда. 28. Стандарты результатов деятельности персонала организации. 29. Должностная инструкция и ее назначение. 30. Технологическая инструкция: понятие, структура, методика ее подготовки. 31. Этапы разработки системы управления организацией на основе процессного подхода. 32. Описание процессов: цели описания процессов, варианты описания процессов, методология описания процессов. 33. Положение об управлении персоналом в компании. 34. Формы регламентации работ по управлению персоналом. 35. Международные стандарты менеджмента качества серии ISO 9000: сущность, виды. Стандарт качества «InvestorsinPeople» - «Инвесторы в людей». 36. Модель «PeopleCMM» - «Модель зрелости процессов управления персоналом». 37. Стандарт SA8000:2001«Social Accountability» - «Социальная ответственность». 38. Базовые корпоративные стандарты управления персоналом. 39. Регламентация деятельности структурных подразделений. 40. Стандартизация деятельности персонала в описаниях процессов. 41. Унификация и стандартизация как основное направление совершенствования документов. 42. Классификация документов. 43. Локальные документы по управлению персоналом. 44. Значение и функции организационно-правовых документов. 45. Унификация управленческих документов. 46. Унификация текста документа. 47. Унифицированные формы документов для кадровой работы. 48. Унифицированные формы первичной учетной документации по учету труда и его оплаты. 49. Общие правила оформления приказов по личному составу. 50. Трудовой договор: содержание и порядок заключения. 51. Особенности документирования этапов трудовой деятельности работника: прием, перевод, отпуск, командировка, увольнение, поощрение, дисциплинарное взыскание. 52. Трудовая книжка: правила ведения и оформления. 53. Оформление и ведение личной карточки и личных дел. 54. Процесс защиты профессиональных данных в кадровой службе. 55. Внедрение автоматизации системы управления персоналом. 56. Технология организации электронного документооборота.
--	--



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

Приложение 1 к Рабочей
программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДИСЦИПЛИНЫ(МОДУЛЯ)
КОРПОРАТИВНАЯ И ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ
38.04.03 Управление персоналом

НАПРАВЛЕННОСТЬ
Стратегическое управление персоналом организации

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ –
ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ

Москва, 2025 г.

Оценка качества освоения обучающимися дисциплины (модуля) реализуется в формате балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам в Российском государственном социальном университете в действующей редакции.

Оценочные материалы для проведения текущего и рубежного контроля обучающихся по дисциплине (модулю)

Перечень вопросов рубежного контроля и текущей аттестации

РАЗДЕЛ 1. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ И КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА.

Форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Вопросы рубежного контроля

Код контролируемой компетенции ПК-5

1. Организационная культура относится к управлению персоналом как
 - А. причина к следствию
 - В. общее к частному
 - С. целое к части
2. Организационная культура – это набор ...
 - а) предположений, полностью принимаемых работникам, получивших свое воплощение в нормах и ценностях организации
 - б) норм и ценностей, принимаемых работниками полностью или частично данной организации
 - в) наиболее важных норм и ценностей присущих данной организации
 - г) наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры к их поведению и действию
3. ... обнаружил связь между культурой и успехом в организации.
 - а) Квин-Рорбах
 - б) Сате
 - в) Парсонс
 - г) Питерс-Уотерман
4. Виды организационных контр культур:
 - а) 1. Прямая оппозиция ценностям доминирующей организационной культуры; 2. Оппозиция структуре власти в рамках доминирующей культуре организации; 3. Оппозиция к образцам отношений и взаимодействиям поддерживающих доминирующей культурой.
 - б) 1. Прямая оппозиция ценностям существующей организационной культуре; 2. Косвенная оппозиция ценностям организации; 3. Смешанная оппозиция структуре власти организации.
 - в) 1. Прямая оппозиция ценностям существующей организационной культуры; 2. Косвенная оппозиция ценностям существующей организационной культуры; 3. Смешанная оппозиция ценностям организационной культуры.

г) 1. Прямая оппозиция структуре власти; 2. Косвенная оппозиция нормам и ценностям организации; 3. Смешанная оппозиция структуре власти организации.

5. ... — это форма духовной деятельности людей, направленная на производство знаний о природе, обществе и самом познании, имеющая непосредственной целью постижение истины и открытие объективных законов на основе обобщения реальных фактов в их взаимосвязи, для того чтобы предвидеть тенденции развития действительности и способствовать ее изменению.

- а) наука;
- б) гипотеза;
- в) теория;
- г) концепция.

6. Метод научного познания, основанный на изучении каких-либо объектов посредством их моделей:

- а) моделирование;
- б) аналогия;
- в) эксперимент;
- г) синтез.

РАЗДЕЛ 2. АНАЛИЗ И ФОРМИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

Форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Вопросы рубежного контроля

Код контролируемой компетенции ПК-5

Процесс внешней адаптации и выживания заключается в ...

- а) процессе достижения организацией своих целей и взаимодействия с представителями внешней среды
- б) координальной перестройки всех норм и ценностей организации с целью выживания
- в) процессе достижения организацией своих целей и задач, при спокойной внешней среде
- г) подстраивании под существующую среду

3. «Новое в культуре»...

- а) сильнее в начале
- б) слабее в начале
- в) равносильно со старым
- г) новое полностью не влияет на культуру

4. Для изменения культуры необходима особая стратегия управления культурой в организации. Она предполагает

- А. смену руководства
- В. оба варианта верны
- С. разработку специальных предложений и мер

3. ... — априорное, интуитивное предположение о возможных свойствах, структуре, параметрах, эффективности исследуемого объекта или процесса:

- а) исследование;
- б) гипотеза;
- в) факт;
- г) гистерезис.

4. Гипотезу выдвигают научного исследования:

- а) в начале;
- б) в середине;
- в) в конце;
- г) вообще не выдвигают.

5. Метод познания, при помощи которого явления действительности исследуются в контролируемых и управляемых условиях:

- а) индукция;
- б) анализ;
- в) наблюдение;
- г) эксперимент.

6. ...— способ получения информации (снятие неопределенности) об объекте исследования:

- а) метод;
- б) гипотеза;
- в) исследование;
- г) заключение.

7. При диагностике организационной культуры изучаются следующие ориентации компании

- А. на коммуникации
- В. на издержки
- С. на сотрудников

8. При диагностике организационной культуры учитывается мнение

- А. клиентов компании
- В. сотрудников компании
- С. практикантов

9. Диагностика организационной культуры возможна следующим методом

- А. интервью
- В. анкетный опрос
- С. экспертный опрос
- Д. тест
- Е. включенное наблюдение
- І. все вышеперечисленные.

РАЗДЕЛ 3. РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

Форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Вопросы рубежного контроля

Код контролируемой компетенции ПК-5

1. Согласно программе развития ООН основными показателями, характеризующими качество жизни, являются:

- а) ожидаемая продолжительность жизни — образование — уровень ВВП на душу населения;
- б) ожидаемая продолжительность жизни — количество квадратных метров жилья на душу населения — уровень ВВП на душу населения;

в) коэффициент естественной убыли населения — образование — уровень ВВП на душу населения;

г) ожидаемая продолжительность жизни — образование — коэффициент фертильности.

2. Модель Парсонса называется ...

а) LIGA

б) AGIL

в) IGLA

г) AILG

3. Под профессиональной этикой понимается

А. конкретный набор норм, или кодекс поведения, которым руководствуются лица, принимающие решения, играя различные профессиональные роли

В. исследование специфики моральных отношений внутри организаций

С. моральные отношения между субъектами, обладающими одинаковыми характеристиками

4. Изменение организационной культуры включает в себя (несколько вариантов)

А. смена организационной символики и обрядности

В. смена акцентов в кадровой политике

С. изменение критерия стимулирования

Д. изменение стратегии

К. изменение организационной структуры бухгалтерии

5. Наличие нескольких уровней, их целей и способов достижения целей соответствующих уровней:

а) иерархия;

б) многофункциональность;

в) гибкость;

г) агрегирование.

6. Способность изменения целей и параметров функционирования при изменении условий функционирования:

а) адаптация;

б) надежность;

в) живучесть;

г) стойкость.

7. Свойство системы реализовывать заданные функции в течение определенного периода времени с заданными параметрами качества:

а) адаптация;

б) надежность;

в) живучесть;

г) стойкость.

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) и формы аттестации

Вопросы/задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Коды контролируемой компетенции	Вопросы / задания
ПК-5	1. Структура культуры 2. Определения понятия организационная культура 3. Функции организационной культуры 4. Методы и подходы к изучению организационной культуры 5. Основные элементы организационной культуры 6. Ценности – ядро организационной культуры 7. Миссии и девизы организации 8. Имидж организации и его формирование 9. Символы, обряды, мифы и легенды в организации 10. Типология ОК в зависимости от национальных особенностей персонала 11. Типология ОК в зависимости от специфики вида деятельности (отраслевые особенности персонала) 12. Комплексные (синтетические) типологии ОК. 13. Основы формирования ОК 14. Методы формирования ОК 15. Основы изменения ОК 16. Управление процессом организационных изменений 17. Влияние ОК на деятельность руководителя 18. Влияние ОК на персонал организации 19. Влияние ОК на организационную эффективность 20. Понятие цифровой организационной культуры 21. Методы диагностики организационной культуры 22. HR-метрики для оценки организационной культуры 23. Корпоративная культура как ресурс организации. 24. Корпоративная культура как основа репутационного менеджмента. 25. Корпоративная культура и система коммуникаций в организации. 26. Корпоративный бренд с позиций ценностного подхода. 27. Корпоративная культура как внутренняя управленческая среда. 28. Объективная и субъективная формы бытия корпоративной культуры. 29. Миссия, стратегии и цели как компоненты корпоративной культуры. 30. Организационные символы современных предприятий и коммерческих фирм. 31. Легенды, истории и мифы как составляющие корпоративной культуры. 32. О роли мифов в создании корпоративной культуры.

	33. Ценности современных организаций. 34. Нормы и правила как составляющие корпоративной культуры. 35. Социально-психологический климат как составляющая корпоративной культуры. 36. Религиозные традиции в основе корпоративной культуры. 37. Факторы, влияющие на корпоративную культуру. Внешние. Внутренние. 38. Подходы, к содержательным характеристикам корпоративной культуры. 39. Социальная ответственность как важнейший компонент корпоративной культуры. 40. Основные компоненты организационной культуры: ценности, коммуникационные системы. 41. Спиральная динамика. 42. Оценка жизненного цикла организации в диагностике корпоративной культуры. 43. Оценка потенциала организации в диагностике корпоративной культуры. 44. Оценка типа корпоративной культуры. 45. Оценка профиля корпоративной культуры. 46. Выявление микроклимата в коллективе в диагностике корпоративной культуры. 47. Анализ основных методов диагностики корпоративной культуры. 48. Методика критериев оценки корпоративной культуры. 49. Методологические и методические проблемы диагностики корпоративной культуры. 50. Планирование и стихийное формирование корпоративной культуры 51. Сильная и слабая организационные культуры: основные признаки, факторы формирования. 52. Проблемные вопросы и ограничения в анализе корпоративной культуры.
--	--



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

Приложение 1 к Рабочей
программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДИСЦИПЛИНЫ(МОДУЛЯ)

УДАЛЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ СОТРУДНИКАМИ

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ
38.04.03 Управление персоналом

НАПРАВЛЕННОСТЬ
Стратегическое управление персоналом организации

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ –
ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ

Москва, 2025 г.

Оценка качества освоения обучающимися дисциплины (модуля) реализуется в формате балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам в Российском государственном социальном университете в действующей редакции.

Оценочные материалы для проведения текущего и рубежного контроля обучающихся по дисциплине (модулю)

Перечень вопросов рубежного контроля и текущей аттестации
РАЗДЕЛ 1. ПОДБОР, ОЦЕНКА И РАЗВИТИЕ УДАЛЁННОГО ПЕРСОНАЛА

Форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Вопросы рубежного контроля

Код контролируемой компетенции: ПК-5

1. К внешним источникам привлечения персонала относятся:

1. предложения местному населению о приеме на работу и сбор заявлений (резюме);
2. анализ рынка труда на своем сегменте (по количеству вакансий – информация службы занятости, уровень заработной платы, включая информацию о конкурентах);
3. публикации объявлений в газетах, журналах о вакансиях;
4. обращения в государственную службу занятости населения, агентства по трудоустройству, рекрутинговые агентства за подбором кандидатов или информацией о кандидатах на вакантные места;
5. лизинг персонала (договор о предоставлении наемных работников на определенное время);
6. направление информации о вакансиях своим сотрудникам, работающим в организации.

2. К внутренним источникам привлечения персонала относятся:

1. информирование всех подразделений о наличии вакансии;
2. рекомендации уже работающих специалистов о возможности приема на вакансию знакомых, родственников;
3. при передвижении имеющегося персонала по иерархической лестнице увольнение работника, находившегося на определенной ступени пирамиды, компенсируется приглашением на эту ступень работника более низкого уровня;
4. публикации объявлений в газетах, журналах о вакансиях.

3. К действиям специалистов службы кадров по планированию процедуры отбора сотрудников относятся:

1. разработка бланка заявок для подразделений на подбор специалистов;
2. рассылка бланков руководителям отделов с указанием срока сбора информации;
3. сбор и анализ заявок в соответствии с целями предприятия и задачами каждого подразделения;
4. формирование перечня вакансий и списка лиц, ответственных за подбор;
5. описание должности (рабочего места) и согласование его с руководителем подразделения;
6. составление нового штатного расписания (при необходимости);
7. разработка квалификационных требований;
8. заключение трудовых контрактов.

4. Какие действия, проводимые службой кадров, относятся к поиску новых сотрудников:

1. анализ состояния рынка труда, выявление нужных сегментов рынка для поиска кандидатов и методов их привлечения (размещение объявлений, проведение "дней открытых дверей", "дней карьеры", работа с учебными заведениями и т.д.);
2. формирование и утверждение бюджета на подбор специалистов;
3. подготовка текстов рекламных объявлений для СМИ;
4. разработка и утверждение методик отбора необходимых специалистов (подготовка бланков анкет, тестов, определение способов испытаний, брифингов, а также времени собеседований, согласование процедур с руководителями подразделений).
5. разработка программы адаптации и мотивации новых сотрудников совместно с начальниками отделов.

5. Методы оценки кандидатов на вакантные места – это:

1. сбор и анализ документов о профессиональном образовании; дополнительном профессиональном образовании;
2. анализ представленных резюме;
3. анализ рекомендаций, представленных кандидатами на вакантные места;
4. экзамен на выявление уровня профессиональных знаний;
5. проведение тестов (на определение умственных способностей, на определение приобретенных навыков, на проверку личных деловых качеств, на медицинское освидетельствование, для отбора для работы в группе);
6. проведение собеседования с кандидатом; 7. организация практического задания;
8. проведение деловой игры;
9. применение метода «360 градусов».

6. При разработке проекта рабочего места используются:

1. справочники тарифно-квалификационные, в которых содержатся типовые решения относительно набора функций применительно к должности служащих и разряду рабочих;
2. информация об уровне заработной платы на конкретном сегменте рынка.

РАЗДЕЛ 2. КОНТРОЛЬ В РЕЖИМЕ ДИСТАНЦИОННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Вопросы рубежного контроля

Код контролируемой компетенции: ПК-5

1. Содержание корпоративной информационной системы в части кадрового менеджмента включает следующие элементы:

1. тематические базы данных (по важнейшим направлениям кадрового менеджмента);
2. программы, обеспечивающие функционирование баз данных;
3. локальные (корпоративные) сети;
4. специалисты, осуществляющие анализ, планирование, организацию, контроль и оценку работы корпоративной информационной системы в части кадрового менеджмента;
5. технологии кадрового менеджмента.

2. Менеджеры различного уровня выполняют следующие функции:

1. на низшем уровне они осуществляют контроль за выполнением производственных заданий; постоянно получают информацию о ходе выполнения заданий; распоряжаются выделенными ресурсами (сырьем, оборудованием, работниками), несут ответственность за сохранность оборудования; распределяют задания среди работников;
2. принимают решения по работе своего подразделения; определяют возникающие проблемы, выносят их на обсуждение; организуют разработку предложений по улучшению

работы; готовят информацию для вышестоящего руководства и подчиненных; доводят решения вышестоящих руководителей до своих подчиненных, реализуют их;

3. проводят совещания различного характера, готовят документы распорядительного характера.

3. Неденежные методы воздействия на трудовую мотивацию подчиненных – это:

1. воздействие на мотивацию работников;
2. рациональная организация работ, отвечающая задачам производства и профессиональным возможностям работников;
3. моральное стимулирование работников;
4. индивидуальный подход к работникам при выборе стимулов;
5. постановка целей перед работниками;
6. систематическая оценка и контроль результатов труда работников;
7. применение методов принуждения и наказания, влияющих на производственное поведение работников;
8. обращение к ценностям, наиболее значимым для работника.

4. Планирование целей в сфере персонала как планирование по результатам включает учет следующих показателей:

1. определение результатов работы конкретных работников, структурных подразделений;
2. оперативное управление деятельностью работников по достижению результатов;
3. контроль на всех стадиях функционирования и развития организации и работников;
4. координация действий руководителей структурных подразделений.

5. В кадровой политике большое значение имеет человеческий фактор, который можно обозначить, как:

1. главный компонент общественного развития, который образуется посредством участия людей в процессе создания материальных и духовных ценностей, оказания социально необходимых услуг;
2. психологическое, физиологическое состояние людей, оказывающее влияние на состояние производства.

РАЗДЕЛ 3. ДИСТАНЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ДОСТИЖЕНИЯМИ И РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА

Форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Вопросы рубежного контроля

Код контролируемой компетенции: ПК-5

1. Как называется процесс перемещения работника по квалификационным или служебным уровням по определенной схеме?

- а) текучесть кадров;
- б) карьера;
- в) форма аттестации;
- г) адаптация.

2. Карьерограмма – это:

- а) требования должности и организации к личности кандидата;

- б) организационно-правовой документ, в котором определяются основные функции, права и ответственность сотрудника организации при осуществлении им деятельности в определённой должности;
- в) согласованная с руководителем программа индивидуальной работы сотрудника;
- г) система принципов и норм, приводящих человеческий ресурс в соответствие со стратегией фирмы.

3. Организационно-штатная политика предприятия – это:

- а) создание и поддержание системы движения кадровой информации;
- б) планирование потребности в трудовых ресурсах, формирование структуры и штата организации;
- в) обеспечение эффективной системы стимулирования труда; г) политика развития персонала

4. Потенциал специалиста – это:

- а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;
- б) здоровье человека;
- в) способность адаптироваться к новым условиям;
- г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства;
- д) способность человека производить продукцию

5. Кадровый потенциал предприятия – это:

- а) совокупность работающих специалистов, устраивающихся на работу, обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;
- б) совокупность работающих специалистов;
- в) совокупность устраивающихся на работу;
- г) совокупность обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;
- д) совокупность перемещающихся по служебной лестнице.

6. Какой компонент не включает трудовой потенциал человека:

- а) здоровье человека;
- б) образование;
- в) профессионализм;
- г) творческий потенциал (умение работать, мыслить по-новому);
- д) депозитные счета в банках.

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) и формы аттестации

Вопросы/задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Коды контролируемой компетенции	Вопросы / задания
ПК-5	1. Особенности дистанционного подбора сотрудников. 2. Профиль «идеального кандидата». 3. Планирование индивидуального развития «удалённого» сотрудника на основе результатов оценки. 4. Специфика оценки персонала, работающего удаленно от руководителя. 5. Оценка специфических компетенций удалённого персонала для прогнозирования поведения в режиме «удаления от руководства». 6. Специфика дистанционного менеджмента, отличие дистанционного менеджмента от управления сотрудниками в офисе рядом с руководителем. 7. Выработка единой командной цели, ориентация на результат, планирование. 8. Общие ресурсы и сложности их распределения в удалённой команде. 9. Эффективное донесение целей и постановка задач удаленному персоналу. 10. Особенности стилей управления в зависимости от уровня развития подчинённого персонала и его удалённости. 11. Формирование культуры доверия и лидерства как основа управления удаленными сотрудниками. 12. Виды контроля, глубина, функции и задачи. 13. Эффективное применение в зависимости от ресурсов, задач и персонала. 14. Этапы контроля, регулярность и эпизодичность. 15. Типовые отчётные формы торгового персонала при дистанционном управлении.
	16. Механизмы получения руководителем исчерпывающей информации о ситуации, ресурсах, прогнозах выполнения задачи удалённым персоналом. 17. Выявление и анализ проблемных ситуаций в поведении удалённых сотрудников.

	18. Цели, задачи, необходимость организации обучения персонала. 19. Современные формы и методы обучения удалённого персонала и целесообразность их использования (вебинары, коучинг). 20. Система адаптации, инструменты, принципы формирования программ. 21. Технологии обучения и вовлечения сотрудников на местах при совместных визитах. 22. Инструменты развития удаленного персонала. 23. Постановка развивающих целей, алгоритм самообучения удаленного персонала. 24. Выявление зоны проблем и развития, повышающие продуктивность персонала, работающего на расстоянии. 25. Цели, задачи, необходимость организации обучения персонала. 26. Ориентация удалённого персонала на результат и управляемость. 27. Дистанционная мотивация персонала, составляющие и примеры применения. 28. Диагностика «на расстоянии» - методы выявления мотиваторов сотрудников. 29. Дистанционное делегирование – в режиме роста объема полномочий и ответственности. 30. Коммуникации (обратная связь и «мотивационная критика»). 31. Специфика нематериальной мотивации при дистанционном менеджменте (специальные мотивационные мероприятия и подходы). 32. Организация конференций, совещаний и общих мероприятий для «удалённого персонала».
--	--



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

Приложение 1 к Рабочей
программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДИСЦИПЛИНЫ(МОДУЛЯ)

КАДРОВЫЙ АУДИТ И КОНТРОЛЛИНГ

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ
38.04.03 Управление персоналом

НАПРАВЛЕННОСТЬ
Стратегическое управление персоналом организации

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ –
ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ

Москва, 2025 г.

Оценка качества освоения обучающимися дисциплины (модуля) реализуется в формате балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам в Российском государственном социальном университете в действующей редакции.

Оценочные материалы для проведения текущего и рубежного контроля обучающихся по дисциплине (модулю)

Перечень вопросов рубежного контроля и текущей аттестации

РАЗДЕЛ 1. ОСНОВЫ КАДРОВОГО АУДИТА

Форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Вопросы рубежного контроля

Код контролируемой компетенции ПК-4

1. В соответствии с периодичностью проведения различают типы кадрового аудита

- 1)разовый
- 2)оперативный
- 3)выборочный
- 4)тактический
- 5)панельный
- 6)комплексный

2. Общий план проведения аудита составляется для

- 1) согласования порядка проведения аудиторских процедур;
- 2) определения уровня существенности и аудиторского риска;
- 3) для достижения эффективности и результативности аудита;

3.Объектом аудита персонала является:

- 1) экономическая служба организации;
- 2) служба управления персоналом;
- 3) трудовой коллектив организации;
- 4) менеджмент организации;
- 5) эффективность системы управления персоналом.

4.Регулирование аудиторской деятельности осуществляются при помощи

- 1)стандартизации процессов проверки
- 2)государственных законодательных актов
- 3)аудиторского консультирования
- 4)аудиторских стандартов

5. Заключительному этапу проведения аудита не соответствуют документы

- 1) план аудита;
- 2) аудиторский отчет;
- 3) аудиторское заключение;
- 4) все ответы не правильные.

6.Делопроизводство - это:

- 1)правильное оформление документов
- 2)организация документооборота в учреждении
- 3)совокупность документов, отражающих управленческую деятельность учреждения

4)совокупность работ по документированию деятельности управления и по организации документов в учреждении

7. Потенциал организации и стратегические возможности определяются

- 1)финансовыми ресурсами
- 2)архитектоникой
- 3)целями
- 4)качеством персонала

8. Количественными показателями оценки трудового потенциала при аудите персонала являются

- 1)выработка продукции на одного работника
- 2)использование рабочего времени
- 3)показатели движения персонала
- 4)себестоимость выпускаемой продукции
- 5)численность персонала

9. Оценка кадрового потенциала предполагает

- 1)распределение управленческих ролей
- 2)инновационный потенциал
- 3)структуру коллектива
- 4)способность к обучению

РАЗДЕЛ 2. АУДИТ ПЕРСОНАЛА

Форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Вопросы рубежного контроля

Код контролируемой компетенции ПК-4

1. Объектом аудита персонала является

- 1)экономическая служба предприятия
- 2)служба управления персоналом
- 3)трудовой коллектив (персонал) организации
- 4)менеджмент предприятия
- 5)эффективность системы управления персоналом

2.Основными задачами аудита персонала являются

- 1)выявление проблем в области управления персоналом
- 2)оптимизация затрат на управление персоналом
- 3)расчет необходимой численности персонала
- 4)подбор и отбор персонала
- 5)установление соответствия кадровой политики требованиям законодательства

3.Основные документы, в которых находят отражение принципы кадровой политики

- 1)устав предприятия
- 2)методики психодиагностики персонала
- 3)контракт (трудовой договор) сотрудника
- 4)коллективный договор
- 5)правила заполнения трудовых книжек
- 6)положение об аттестации кадров

4. Периодически проводимая экспертиза состояния дел в части управления персоналом, включающая систему мероприятий по сбору информации, ее анализ и оценку эффективности деятельности организации, называется:

- а) аттестация персонала;

- б) аутсорсинг персонала;
- в) аудит персонала;
- г) адаптация персонала.

5. Оценка эффективности управления персоналом конкретизируется по таким параметрам, как (указать лишнее):

- а) достижение определенного результата деятельности организации;
- б) достижение целей управления при минимуме затрат;
- в) эффективность процесса управления, форм и методов работы с персоналом;
- г) преобладание предпринимательской культуры в организации.

6. Режим организации рабочего времени, при котором изменяется время начала и окончания работы, но рабочий день длится 8 часов, называется:

- а) гибкий график;
- б) скользящий график;
- в) ненормированный рабочий день;
- г) раздробленный рабочий день.

7. Совокупное время, которым располагает организация для своей деятельности в течение определенного периода, образует:

- а) номинальный фонд рабочего времени;
- б) явочный фонд рабочего времени;
- в) календарный фонд рабочего времени;
- г) полезный фонд времени.

8. Инвентаризация и анализ использования рабочего времени проводится с помощью следующих методов (указать лишнее):

- а) социометрия;
- б) хронометраж;
- в) опросы;
- г) фотографирование рабочего дня.

9. В соответствии с методикой анализа выделяют типы аудита

- 1) выборочный
- 2) тактический
- 3) регулярный
- 4) комплексный
- 5) обязательный

РАЗДЕЛ 3. АУДИТ КАДРОВЫХ ПРОЦЕССОВ И ЯВЛЕНИЙ

Форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Вопросы рубежного контроля

Код контролируемой компетенции ПК-4

1. Коэффициент интенсивности оборота по приему – это

- 1) отношение числа принятых за период работников к их среднесписочному числу
- 2) отношение числа выбывших за период работников к среднесписочному их числу
- 3) отношение разности числа принятых и выбывших работников к среднесписочному их числу
- 4) установление связи между политикой набора и стратегией фирмы

2. Кадровое обеспечение службы управления персоналом состоит в

- 1) количественном и качественном удовлетворении потребности в специалистах
- 2) современном обеспечении техническими способами обработки, хранения информации
- 3) организации работы с документами
- 4) использовании средств и форм юридического воздействия на органы и объекты

3. Виды обеспечения управления персоналом

- 1) кадровое
- 2) коммуникативное
- 3) золотоносное
- 4) информационно-технологическое

4. Способ проведения специальных наблюдений за системой управления персоналом и кадровыми процессами называется:

- 1) контроллинг персонала;
- 2) аудит персонала;
- 3) экспертиза персонала;
- 4) мониторинг персонала;
- 5) анализ кадровой политики.

5. Сведения для принятия управленческого решения, которые можно считать релевантными:

- а) условия, в которых принимается решение;
- б) целевые критерии;
- в) набор возможных альтернатив;
- г) последствия принятия каждой из альтернатив.

6. Эффективность системы формирования, использования и развития трудового потенциала организации — это:

- а) объект аудита персонала;
- б) предмет аудита персонала;
- в) область проверки персонала;
- г) методы оценки персонала.

7. Аудит результатов труда персонала производится для целей:

- а) обоснование решений в области заработной платы и премирования;
- б) определение потребностей в обучении персонала;
- в) решение вопросов расстановки и перемещения кадров внутри фирмы;
- г) наложение дисциплинарных взысканий, увольнение.

8. Аудит планирования персонала включает:

- а) анализ штатного расписания;
- б) анализ обеспечения стабильности состава работников;
- в) анализ изменений кадрового потенциала организации;
- г) анализ уровня занятости персонала;
- д) оценка наличных ресурсов.

9. Сфера управления человеческими ресурсами оценивается по показателям:

- а) текучесть кадров;
- б) система менеджмента;
- в) практика набора персонала;
- г) система реагирования на запросы потребителей;
- д) практика продвижения и карьерного роста;
- е) социальный пакет.

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) и формы аттестации

Вопросы/задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Коды контролируемой компетенции	Вопросы / задания
ПК-4	1. Цели, задачи кадрового аудита. 2. Аудит планирования потребности в кадрах. 3. Аудит движения кадров. 4. Аудит кадровой политики. 5. Анализ использования рабочего времени. 6. Аудит производительности труда. 7. Анализ использования фонда заработной платы 8. Аудит развития персонала. 9. Аудит управления деловой карьерой. 10. Аудит рабочих мест. 11. Аудит найма. 12. Аудит увольнений. 13. Аудит вознаграждений. 14. Аудит социальных выплат. 15. Аудит условий труда, безопасности и здоровья. 16. Аудит интеллектуального капитала. 17. Аудит работы служб управления персоналом. 18. Аудит организации труда. 19. Аудит нормирования труда. 20. Аудит социально-трудовых отношений. 21. Аудит социально-психологического климата в коллективе



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

Приложение 1 к Рабочей
программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДИСЦИПЛИНЫ(МОДУЛЯ)

РАЗВИТИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ
38.04.03 Управление персоналом

НАПРАВЛЕННОСТЬ
Стратегическое управление персоналом организации

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ –
ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ

Москва, 2025 г.

Оценка качества освоения обучающимися дисциплины (модуля) реализуется в формате балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам в Российском государственном социальном университете в действующей редакции.

Оценочные материалы для проведения текущего и рубежного контроля обучающихся по дисциплине (модулю)

Перечень вопросов рубежного контроля и текущей аттестации

РАЗДЕЛ 1. ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ – ПОНЯТИЕ И СТРУКТУРА

Форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Вопросы рубежного контроля

Код контролируемой компетенции: ПК-4

1. Способность человека распознавать эмоции, понимать намерения, мотивацию и желания других людей и свои собственные, а также способность управлять своими и чужими эмоциями, называется:

- А) эмоциональный анализ;
- Б) эмоциональный интеллект; В) эмоциональное выгорание.

2. Что такое алекситимия?

- А) затруднение в осознании и определении собственных эмоций и эмоций других людей;
- Б) потеря памяти, вследствие травмы, заболеваний головного мозга;
- В) избирательное нарушение способности к овладению навыком чтения и письма при сохранении общей способности к обучению.

3. Выберите, какие способности относятся к эмоциональному интеллекту:

- А) умением контролировать свои чувства так, чтобы они не «переливались через край» ;
- Б) умение делать заключения, планировать, решать проблемы, абстрактно мыслить, понимать сложные идеи, быстро обучаться;
- В) умением эффективно общаться с другими людьми, находить с ними общие точки соприкосновения

РАЗДЕЛ 2. РАЗВИТИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА

Форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Вопросы рубежного контроля

Код контролируемой компетенции: ПК-4

1. Представьте ситуацию: вы рассчитывали получить "5" на экзамене по одному из предметов, но узнали, что получили "3-". Что вы предпримите?

А) Придумаете план по улучшению своей успеваемости, и будете ему следовать. Б) Решите, что в будущем, надо бы исправиться.

В) Решите, что раз уж так случилось, то случилось, и сконцентрируетесь на других предметах, чтобы получить более высокие оценки.

Г) Пойдете к преподавателю и попытаетесь договориться о более высокой оценке.

2. Представьте, что вы занимаетесь продажей услуг страхования по телефону. Первые пятнадцать человек, которым вы дозвонились, повесили трубку, и вы уже готовы начать отчаиваться. Ваши действия?

- А) Успокоите себя тем, что "день неудачный", и понадеетесь, что завтра будет лучше.
- Б) Проанализируете свои качества, чтобы выявить, что мешает успешным продажам.
- В) Попробуете новый подход при следующем звонке, и будете упорно продолжать обзвон.
- Г) Подумаете о смене места работы.

3. Подберите метод развития, наиболее эффективный с вашей точки зрения, при сопровождении следующего процесса. Разделите на 3 колонки – 1) Наставничество 2) Коучинг 3) Консультирование:

- а) - значительное отставание от плана отделом продаж. Руководитель отдела назначен 2 месяца назад.
- б) - внедрение CRM
- в) - введена должность Директор по развитию персонала
- г) - разработка масштабного проекта замены производственного оборудования
- д) - проблемы в следовании стратегии заместителем генерального директора (опытный менеджер)
- е) - опытный руководитель испытывает проблемы с тайм-менеджментом (ведет пакет срочных проектов)
- ж) - составление финансового бюджета на год вновь назначенным финансовым директором
- з) - «выгорание» и сниженная вовлеченность руководителя проекта

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) и формы аттестации

Вопросы/задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Коды контролируемой компетенции	Вопросы / задания
ПК-4	1. Роль эмоционального интеллекта в деятельности руководителя. 2. Эмоциональный интеллект (ЭИ) в области повышения качества руководства и эффективности компании в целом. 3. Система гибкого руководства на основе эмоционального интеллекта. 4. Управление людьми на основе управления эмоциями. 5. Эмоциональная компетентность руководителя. 6. Возможности для управления эмоциями в деловом взаимодействии. 7. Формирование благоприятного делового контакта. 8. Управление атмосферой контакта, переговоров и отношений (вербальные и невербальные сигналы). 9. Эмоциональный интеллект – инструмент достижения цели, успеха и карьерного продвижения. 10. Эмоции женщин и эмоции мужчин – гендерные различия. 11. Эмоциональное лидерство.

	12. Понятие и структура эмоционального интеллекта по П.Сэловей – Д.Карузо. 13. Диаграмма Исикавы. 14. Диаграмма поля сил Курта Левина. 15. Цепочка создания ценностей. 16. Уровни (слои) погружения по Э. Шейну и М. Кетс де Врису. 17. Самопознание или собственные ключи эмоций 18. Как вызвать у себя ресурсное эмоциональное состояние. 19. Виды эмоций и их эффекты 20. Эмоции как информация. 21. Эмоции как ценность. 22. Эмоции как энергия 23. Типы коучинговых вопросов. 24. Понятие логических уровней. 25. Барьеры и сопротивление. 26. Психологические факторы и защиты. 27. Декартовы вопросы. 28. Управление энергией. 29. Рефлексивность и мета-позиция. 30. Коучинговый стиль управления 31. Групповая динамика. Команды и группы. 32. Базовые допущения и рабочие группы по У.Биону. 33. Трансформационное лидерство и команды. 34. Причины возникновения эмоций 35. Эмоции и ценности Открытые вопросы Секреты открытых вопросов 36. Уровни слушания 37. Что такое «управление эмоциями»? 38. Исследование возможности развития эмоционального интеллекта руководителя путем целенаправленного воздействия 39. Роль эмоций. 40. Эволюция «эмоциональных» теорий. 41. Функции эмоций. 42. Теория базовых эмоций Роберта Плутчика. 43. Нейрокультурная теория эмоций П Экмана. 44. Теория дифференциальных эмоций К. Изарда. 45. Периферическая теория эмоций Джеймса — Ланге. 46. Теория эмоций Кэннона — Барда. 47. Когнитивная теория эмоций (теория Шехтера — Сингера). 48. Модель-матрица эмоционального интеллекта. 49. Роль ЭИ в бизнесе. 50. Разница эмоционального и социального интеллекта. 51. ЭИ в лидерстве. 52. ЭИ в работе команд. 53. ЭИ в принятии решений. 54. ЭИ и вовлеченность. 55. ЭИ и управление изменениями. 56. ЭИ команды. 57. ЭИ руководителя.
--	---



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

Приложение 1 к Рабочей
программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДИСЦИПЛИНЫ(МОДУЛЯ)

НАСТАВНИЧЕСТВО И КОУЧИНГ

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ
38.04.03 Управление персоналом

НАПРАВЛЕННОСТЬ
Стратегическое управление персоналом организации

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ –
ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ

Москва, 2025 г.

Оценка качества освоения обучающимися дисциплины (модуля) реализуется в формате балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам в Российском государственном социальном университете в действующей редакции.

Оценочные материалы для проведения текущего и рубежного контроля обучающихся по дисциплине (модулю)

Перечень вопросов рубежного контроля и текущей аттестации

РАЗДЕЛ 1. «НАСТАВНИЧЕСТВО»

Форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Вопросы рубежного контроля

Код контролируемой компетенции ПК-6

Пример вопросов:

К преимуществам наставничества можно отнести:

- Обучение сотрудников непосредственно на рабочем месте;
- Персональный подход, позволяющий учитывать личностные особенности обучаемого сотрудника;
- Автоматизированный алгоритмичный процесс, в котором отсутствует человеческий фактор;
- Упрощение и ускорение процесса адаптации новых сотрудников;
- Естественное «мягкое» внедрение корпоративной культуры и корпоративных ценностей;
- Снижение текучести кадров;
- Повышение мотивации обучаемых сотрудников;
- Директивный метод управления и обучения «новичка», быстрый и подконтрольный;
- Улучшение межличностного и профессионального взаимодействия сотрудников.

1. Что относится к моделям наставничества:

- классическая модель один на один
- командное наставничество
- наставничество в мини-группах
- партнерское наставничество: «равный – равному»
- флэш- наставничество
- реверсивное наставничество

2.

3. Что такое технология «кайдзен»?

4. (!)небольшие, но непрерывные ежедневные улучшения

5. (?)большие и прерывистые улучшения

6. (?)небольшие, но прерывистые улучшения

7. (?)большие, но не прерывистые улучшения

8.

РАЗДЕЛ 2. «КОУЧИНГ»

Форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Вопросы рубежного контроля

Код контролируемой компетенции ПК-6

Подберите метод развития, наиболее эффективный с вашей точки зрения, при сопровождении следующего процесса. Разделите на 3 колонки – 1) Наставничество 2) Коучинг 3) Консультирование:

- значительное отставание от плана отделом продаж. Руководитель отдела назначен 2 месяца назад.

- внедрение CRM

- введена должность Директор по развитию персонала

- разработка масштабного проекта замены производственного оборудования

- проблемы в следовании стратегии заместителем генерального директора (опытный менеджер)

- опытный руководитель испытывает проблемы с тайм-менеджментом (ведет пакет срочных проектов)

- составление финансового бюджета на год вновь назначенным финансовым директором

- «выгорание» и сниженная вовлеченность руководителя проекта

Выберите верное определение коучинга:

1) это междисциплинарное знание и практика, возникшее на стыке психологии, менеджмента, философии, логики и жизненного опыта, помогающее эффективно достигать личных и деловых целей, максимально раскрывая потенциал личности.

2) процесс, в результате которого сотрудник под руководством и контролем овладевает знаниями, умениями и навыками, общими или специальными.

3) осуществление учебно-развивающей работы, направленной на воспитание, обучение и совершенствование мастерства, развитие функциональных возможностей своих подопечных.

Соедините технологию с ее содержанием

1) Консультации

2) Наставник

3) Коуч

4) Ментор

А) Актуально: когда необходима помощь в конкретной ситуации коллеге или сотруднику. (вставить технологию) — это нерегулярные встречи, которые назначаются по мере того, как у человека возникает потребность получить совет. (...) делится информацией и знаниями, при этом консультируемый может и не воспользоваться той рекомендацией, которую получил. Решение принимает тот, кто обратился за помощью.

Отвечает на вопрос: «Какие варианты решения задачи существуют?»

Б) Актуально: Когда необходимо помочь коллеге или сотруднику раскрыть потенциал и способность находить собственные решения нестандартных ситуаций.

Задача ... (вставить технологию) — помочь ...(клиенту) найти решение задачи самостоятельно. Процесс взаимодействия в (...) сфокусирован на достижении конкретной цели. При этом (...) не обязательно разбираться в специфике задач, также не имеет значения, есть ли у (...) практический опыт их решения. В этом ключевая разница между (...) и ментором. (...) — это особый формат взаимодействия один на один, который базируется на специальной методологии проведения (...) встреч. Если вы выберете для себя эту роль, вам предстоит освоить специальные (...) техники ведения диалога.

В) Актуально: когда необходимо вывести сотрудника на новый уровень профессионализма, помочь развить стратегическое мышление, передать «сокровенные знания», контакты, опыт.

Чаще всего отношения (...) вставить технологию и (...) (подопечного) устанавливаются в паре, где (...) — это опытный, статусный сотрудник организации, не являющийся

непосредственным руководителем (...). Такие отношения, как и (...), отличают регулярность и продолжительность встреч сторон: они продолжаются до тех пор, пока (...) не решит поставленные перед ним задачи. В таком взаимодействии важен не только профессиональный, но и жизненный опыт (...), так как на встречах круг обсуждаемых вопросов часто выходит за пределы узкопрофессиональных. Во взаимодействии (...) и (...) важны открытость, доверие и психологический комфорт.

Г) Актуально: когда необходимо научить действовать правильно и повысить эффективность (работа с зонами развития, обучение навыкам в текущей роли, адаптация сотрудника).

.... (вставить технологию) — это регулярные и продолжительные деловые отношения между новичком в каком-то деле и уже состоявшимся профессионалом, который и выступает в роли (...). Цикл (...) состоит из четырех этапов: объяснения правил, демонстрации действий (...), имитации этих действий новичком, обсуждения ошибок и непосредственно практики. Работа продолжается до тех пор, пока наставляемый не получит все умения и знания, чтобы работать самостоятельно.

Отвечает на вопрос: «Как правильно действовать в стандартной ситуации?»

Самостоятельными мотивирующими факторами могут служить такие особенности содержания работы, как (выберите несколько ответов)

- 1 – автономность;
- 2 – повторяемость;
- 3 - разнообразие требуемых навыков;
- 4 - простота требуемых знаний;
- 5 – монотонность работы;
- 6 – конвейерная зависимость
- а) 1, 2, 3;
- б) 1, 3, 4;
- в) 1, 3, 5;
- г) 1, 5, 6;
- д) 3, 4, 6.

Какие методы относят к коучинговым в организации?

- Пирамида Роберта Дилтса.
- Алгоритм постановки целей по SMART.
- Куб стратегического мышления.
- Диаграмма поля сил Курта Левина.
- Метод 6 шляп.
- Матрица Эйзенхауэра.
- Принцип Парето.
- Квадрат Декарта.
- Канбан-метод.
- 7S McKinsey
- модель Cynefin
- GROW метод
- SWOT анализ.

РАЗДЕЛ 3. НАУЧНАЯ ЭКСПЕРТИЗА И КРИТИКА

Форма рубежного контроля – опрос

Вопросы рубежного контроля

Код контролируемой компетенции: ПК-6

Вопросы на рубежном контроле

1. Ромашка Блума. Кластеры.
2. Визуальные формы. Дерево предсказаний.
3. ФИШБОУН. ПМИ (Плюс – Минус – Интересно).
4. Бортовые журналы. Сюжетные таблицы.
5. Инсерт, «перекрестная дискуссия».
6. Наукометрические показатели и экспертное мнение

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) и формы аттестации

Вопросы/задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Коды контролируемой компетенции	Вопросы / задания
ПК-6	1. Место наставничества в методах развития. 2. Особенности метода, отличия от менторинга, коучинга, бадди, обучения, контроля. 3. Цель наставничества. 4. Роль наставничества в обучении и развитии сотрудников. - Принципы наставничества. 5. Компетенции наставника 6. Отбор и подготовка наставников 7. Оценка эффективности наставников. 8. Эмоциональный и социальный интеллект наставника. 9. Роль личности наставника. 10. Ценностно-смысловые аспекты в работе наставника. 11. Современные модели наставничества. 12. Виды наставничества. 13. Цикл наставничества. 14. Структура наставнической сессии. 15. Формальное наставничество. 16. Неформальное наставничество. 17. Критерии эффективности работы наставника. 18. Психоэмоциональные особенности в цикле наставничества. 19. Наставничество на управленческих уровнях. 20. Мотивация наставника. 21. Диаграмма Исикавы. 22. Матрица организационного развития по Д. Пью. 23. Диаграмма поля сил Курта Левина. 24. Цепочка создания ценностей. 25. Коучинг в agile.

	26. Уровни (слои) погружения по Э. Шейну и М. Кетс де Врису. 27. Коучинг и управление результативностью. 28. Коучинг в управлении проектами. 29. Коучинг в управление изменениями. 30. Применение коучинга в развитии организационной культуры. 31. Диаграмма Исикавы как инструмент. 32. История коучинга. 33. Сущность коучинга. 34. Методология. 35. Принципы коучинга. 36. Подходы и уровни коучинга. 37. Сертификация и стандарты коуча. 38. Коучинговый стиль управления. 39. Модель компетенций и качества коуча. 40. Эмоциональный интеллект как мета-компетенция. 41. ESI-компетенция в инновационном управлении. 42. Ограничения коучинга, место коучинга в технологиях развития. 43. Структура коучинговой сессии. 44. Макромодели коучинга 45. Классический и психоаналитический коучинг. 46. Психоаналитический коучинг 47. Структура личности. 48. Контракт. 49. Раппорт, технологии «присоединения». 50. Инструменты коуча 51. Коучинговая шкала как инструмент 52. Вопросы как основной инструмент работы коуча. 53. Типы коучинговых вопросов. 54. Понятие логических уровней. 55. Командный коучинг. 56. Барьеры и сопротивление. 57. Психологические факторы и защиты. 58. Колесо баланса (компетенций, роли). 59. Линия времени, линия жизни, линия проекта. 60. Декартовы вопросы. 61. Стратегия Уолта Диснея. 62. Метод 6 шляп. 63. Критерии эффективности коучинга. 64. Эмоциональный интеллект коуча 65. Модель компетенций коуча 66. Управление энергией. 67. Рефлексивность и мета-позиция. 68. Коучинговый стиль управления 69. Групповая динамика. Команды и группы. 70. Базовые допущения и рабочие группы по У.Биону. Трансформационное лидерство и команды.
--	---



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

Приложение 1 к Рабочей
программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДИСЦИПЛИНЫ(МОДУЛЯ)

ОСНОВЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ
38.04.03 Управление персоналом

НАПРАВЛЕННОСТЬ
Стратегическое управление персоналом организации

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ –
ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ

Москва, 2025 г.

Оценка качества освоения обучающимися дисциплины (модуля) реализуется в формате балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам в Российском государственном социальном университете в действующей редакции.

Оценочные материалы для проведения текущего и рубежного контроля обучающихся по дисциплине (модулю)

Перечень вопросов рубежного контроля и текущей аттестации

РАЗДЕЛ 1. ОСНОВЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Вопросы рубежного контроля

Код контролируемой компетенции ПК-5

1. Кто из исследователей усилил психологическую модель контракта существенным дополнением?
 - а) Бир
 - б) Гест
 - в) Хислоп
 - г) Маслоу
2. В чем заключается роль службы HR в управлении рабочим процессом и информацией?
 - а) Все перечисленное
 - б) Внешние коммуникации
 - в) Разработка форматов рабочего процесса
 - г) Внутренние коммуникации
3. Неписанный постоянно действующий набор ожиданий у каждого члена организации, менеджеров и других лиц в организации можно обозначить как
 - а) Мотивационная схема вознаграждений
 - б) Трудовой договор
 - в) Система поощрений
 - г) Психологический контракт
4. Стратегия «Акцент на талантах» подразумевает
 - а) Набор специалистов с ярко выраженной профессиональной мотивацией
 - б) Адаптацию новых специалистов
 - в) Психологическую поддержку руководящего звена компании
 - г) Набор специалистов с отсутствующей профессиональной мотивацией
5. Цикл управления персоналом Ч. Фомбруна - пример...
 - а) Гарвардской школы
 - б) Европейской школы
 - в) Флоридской школы
 - г) Мичиганской школы
6. Кто несет ответственность за каналы внутренних коммуникаций, обеспечивающие системы внесения предложений?
 - а) Руководитель службы HR

- б) Менеджер по персоналу
 - в) Руководитель компании
 - г) Маркетолог
7. Психологический контракт – это
- а) Соглашение между двумя сторонами, определяющее имущественные права
 - б) Соглашение между двумя сторонами, определяющее передачу прав на интеллектуальную собственность
 - в) Набор взаимных и непрописанных ожиданий, существующих между работниками и работодателем
 - г) Соглашение между двумя сторонами — работодателем и наемным работником, согласно которому первый обязуется обеспечить нормальные условия труда и выплачивать заработную плату, а второй в свою очередь обязуется выполнить порученную ему работу
8. Что составляет суть функции управления человеческими ресурсами в компании?
- а) Ресурсы
 - б) Специалисты
 - в) HR-системы и технологии
 - г) Все вышеперечисленное
9. Аудит деятельности HR-подразделения включает в себя
- а) Все вышеперечисленное
 - б) Определение ключевых задач HR-подразделения
 - в) Диагностику существующей ситуации в компании.
 - г) Выделение ключевых для данного этапа развития предприятия HR-функции
10. Что из перечисленного не относится к последствиям горизонтальной специализации?
- а) Антагонизм внутри коллектива
 - б) Недоверие
 - в) Создание атмосферы соревнования
 - г) Создание собственной субкультуры внутри каждого отдельного департамента

РАЗДЕЛ 2. МЕТОДЫ И СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Вопросы рубежного контроля

Код контролируемой компетенции ПК-5

1. Кто из авторов впервые ввел понятие психологического контракта?
- а) Хислоп
 - б) Гест
 - в) Конвей
 - г) Скиннер
2. Какие аспекты трудовых отношений с точки зрения работодателя не включает в себя психологический контракт?
- а) Компетентность
 - б) Верность
 - в) Гарантия занятости
 - г) Усилия
3. Согласно Гарвардской модели системы управления человеческими ресурсами, выбор HR-инструментария может способствовать

- а) Благосостоянию как отдельного индивидуума, так и общества в целом
 - б) Только благосостоянию отдельного индивидуума
 - в) Благосостоянию работодателя
 - г) Только благосостоянию общества в целом
4. Что из перечисленного можно отнести ко второму этапу созданию HR-подразделения?
- а) Диагностика существующей ситуации в компании.
 - б) Обеспечение функционирования нового подразделения
 - в) Определение ключевых задач HR-подразделения, исходя из результатов анализа стратегии компании.
 - г) Формирование модели функционирования HR-подразделения
5. Эффективная HR-служба – это
- а) Группа менеджеров, осуществляющая подбор и адаптацию персонала
 - б) Служба, разрабатывающая систему вознаграждений в компании
 - в) Широкое обобщение различных видов деятельности, направленной на осуществление грамотного подбора персонала
 - г) Специалисты, которые понимают влияние внешних факторов и с их учетом адаптируют системы и технологии управления персоналом и распределяют HR-ресурсы.
6. На каком показателе должна делать акцент в своей деятельности служба HR
- а) Корпоративная культура
 - б) Финансовые показатели
 - в) Сам процесс деятельности
 - г) результаты управления человеческими ресурсами
7. Значение эффективной стратегии управления человеческими ресурсами заключается в
- а) Создании корпоративной культуры
 - б) Учитывая влияние внешних факторов, воздействовать на внешнюю ситуацию за пределами компании
 - в) Все перечисленное
 - г) Оказании помощи компании успешно конкурировать на рынке
8. Что требует реализация инновационной стратегии?
- а) внедрения системы внесения предложений, которая обеспечивает вовлеченность персонала
 - б) Осуществления мероприятий по совершенствованию корпоративной культуры
 - в) Проведения мероприятий по психологической адаптации
 - г) Проведения грамотной политики отбора персонала
9. Какое название получила система HR-практик МакЛаган?
- а) Пирамида
 - б) Круг
 - в) Цикл
 - г) Колесо
10. В чем заключается помощь службы управления человеческими ресурсами руководителям?
- а) Ничего из вышеперечисленного
 - б) Проведение в жизнь бизнес-стратегий за счет развития организационных возможностей
 - в) Развитие индивидуальных способностей сотрудников

- г) Увеличение выгоды для клиента

РАЗДЕЛ 3. ФОРМУЛИРОВАНИЕ И РЕАЛИЗАЦИЯ СТРАТЕГИЙ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

Форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Вопросы рубежного контроля

Код контролируемой компетенции ПК-5

1. Гарвардская модель системы управления человеческими ресурсами представляет собой:
 - а) Стратегию управления персоналом, получившую название «Мичиганская модель»
 - б) Модель соответствия
 - в) Синтез процессного и содержательного подхода
 - г) Синтез организационного и структурированного подхода
2. От какой HR-функции, согласно циклу управления персоналом Ч. Фомбруна не зависит производительность труда?
 - а) Оценка деятельности
 - б) Подбор и отбор
 - в) Вознаграждение
 - г) Психологическая адаптация
3. Стратегия «Акцент на качество» подразумевает
 - а) Набор специалистов с ярко выраженной профессиональной мотивацией
 - б) Пониманию нужд покупателя
 - в) Мониторингу и контролю
 - г) Адаптации новых специалистов
4. В каком году была впервые опубликована Гарвардская модель системы управления человеческими ресурсами?
 - а) 1997
 - б) 1984
 - в) 1904
 - г) 1987
5. Кем была предложена считающаяся сегодня одной из наиболее полных моделей система управления человеческими ресурсами?
 - а) Ф. Тейлор
 - б) М Бир
 - в) Патрисия МакЛаган
 - г) Ч. Фомбрун
6. Какой показатель характеризует стратегическую HR-цель «Мотивация персонала»?
 - а) Уровень откликов на вакансии
 - б) Доля персонала, регулярно проходящего процедуру оценки
 - в) Результаты оценки удовлетворенности сотрудников
 - г) Нет верного ответа
7. Как называется книга Д. Нортон и Р. Каплана?
 - а) Стратегия управления
 - б) Корпоративная культура
 - в) Особенности управления персоналом
 - г) Стратегическое единство

8. Кто должен оценивать эффективность системы управления персоналом?
- а) Линейные менеджеры
 - б) Топ-менеджеры
 - в) Все ответы верны
 - г) Рядовые сотрудники
9. Что из перечисленного относится к минусам системы корпоративного обучения?
- а) Вероятность волны критики со стороны сотрудников на несоответствие программ обучения реальной деятельности компании
 - б) Снижение текучести персонала
 - в) Модель для подражания
 - г) Возможность для брэндинга и создания имиджа привлекательного работодателя
10. Какой тип моделей внутрифирменного обучения преобладает в западном менеджменте?
- а) Модель «компетенций»
 - б) Нет верного ответа
 - в) «Системная» модель
 - г) «Лидерская» модель

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) и формы аттестации

Вопросы/задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Коды контролируемой компетенции	Вопросы / задания
ПК-5	1) Понятие стратегического управления персоналом и человеческих ресурсов 2) Развитие концепции стратегического управления персоналом, 3) Необходимость изменения парадигмы управления персоналом, 4) Модели управления персоналом 5) Основные виды деятельности в сфере стратегического управления персоналом. 6) Цели, задачи, сфера стратегического управления персоналом. 7) Стратегическое управление персоналом как теория и как практика. 8) Подходы к стратегическому управлению персоналом 9) Выделение подходов к стратегическому управлению персоналом. 10) Подход, ориентированный на ресурсы и их потенциал. 11) Модель «потенциал ресурсов», модель «стратегическое соответствие». 12) Основные подходы к разработке стратегий развития персонала по Р.Ричардсону и М.Томпсону. 13) Модели «наилучшее практическое решение», «наилучшее соответствие», «конфигурационный подход». 14) Ограничения концепции стратегического управления персоналом. 15) Методы управления персоналом

	16) Классификация методов управления персоналом. 17) Формулирование и реализация стратегий развития персонала 18) Роль стратегии в управлении персоналом. 19) Разработка стратегии управления персоналом, ее цели и задачи. 20) Управление, ориентированное на высокие показатели работы. 21) Модель управления, ориентированное на высокий уровень приверженности. 22) Согласование стратегий организации со стратегией управления персоналом. 23) Процедура и проблемы реализации стратегии управления персоналом. 24) Управление персоналом при различных видах стратегии организации. 25) Стратегическое развитие персонала 26) Понятие, цели и задачи стратегического развития персонала. 27) Ресурсные возможности и интеллектуальный капитал. Необходимое качество персонала. 28) Развитие компетенций персонала в условиях стратегического управления. Управление компетенциями персонала. 29) Элементы развития персонала 30) Система стратегического управления персоналом 31) Понятие системы стратегического управления персоналом 32) Цели и задачи ее создания и функционирования системы стратегического управления персоналом 33) Основная структура, элементы и подсистемы системы стратегического управления персоналом. 34) Роль и место стратегий развития персонала 35) Роль методов и подходов стратегического управления персонала в системе стратегического управления персоналом. 36) Место в системе управления человеческими ресурсами стратегии управления человеческими ресурсами? 37) Философия, миссия компании, видение организации 38) Кадровая политика организации 39) Главные отличия управления человеческими ресурсами от традиционного управления кадрами 40) Отличительные черты стратегии управления персоналом 41) Структура кадровой стратегии, уровни целей 42) Типы кадровых стратегий в современных компаниях 43) Основные этапы создания системы стратегического управления человеческими ресурсами 44) Основные факторы внешней и внутренней среды влияющие на формирование кадровой стратегии 45) Основные требования к кадровой стратегии 46) Условия для реализации кадровой стратегии 47) Сходство и различие между оценкой эффективности службы управления персоналом и оценкой реализации кадровой стратегии 48) Оценка реализации кадровой стратегии
--	--



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

Приложение 1 к Рабочей
программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДИСЦИПЛИНЫ(МОДУЛЯ)
ОРГАНИЗАЦИЯ И ОПЛАТА ТРУДА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ
38.04.03 Управление персоналом

НАПРАВЛЕННОСТЬ
Стратегическое управление персоналом организации

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ –
ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ

Москва, 2025 г.

Оценка качества освоения обучающимися дисциплины (модуля) реализуется в формате балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам в Российском государственном социальном университете в действующей редакции.

Оценочные материалы для проведения текущего и рубежного контроля обучающихся по дисциплине (модулю)

Перечень вопросов рубежного контроля и текущей аттестации

РАЗДЕЛ 1. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Вопросы рубежного контроля

Код контролируемой компетенции: ПК-4

1. Что такое лидерство?
 - 1) Управление.
 - 2) Тип управленческого взаимодействия.
 - 3) Метод управления.
 - 4) Способ воздействия на подчиненных.

2. Кого можно назвать лидером?

- 1) Администратора.
- 2) Профессионала.
- 3) Инноватора.
- 4) Уважаемую личность.

3. Основа действий лидера:

- 1) План.
- 2) Видение.
- 3) Подсказки.
- 4) Все вышеперечисленное.

4. Лидер:

- 1) Даёт импульс движению.
- 2) Поддерживает движение.
- 3) Препятствует движению.
- 4) Не влияет на движение.

5. Найди ошибочное утверждение.

- 1) Большая часть управленцев обладает лидерскими качествами.
- 2) Зачастую лидер не является менеджером.
- 3) Редко встречается лидер, не являющийся руководителем.
- 4) Часто лидер – обожаемый человек, которого любят, принимают на веру все им сказанное.

6. Как звучит лозунг демократического стиля управления?

- 1) Будем все решать вместе!
- 2) Жду вклад и инициативу со стороны подчиненных!
- 3) Коллега – это партнер, или тот, кто возьмет все на себя!
- 4) Будем делать то, что прикажет начальство!

7. Синоним «авторитарному» стилю –

- 1) директивный;
- 2) коллегиальный;
- 3) формальный;
- 4) анархический.

8. Либеральный стиль руководства:

- 1) мотивирует подчиненных на плодотворную работу;
- 2) стимулирует профессиональный рост, способствует приобретению опыта и творческих умений;
- 3) негативно воспринимается опытными работниками;
- 4) не может поддержать долгое время производительность труда.

9. В качестве ... выступают: выделение лидера из толпы, подчеркивание его исключительности, сплочение последователей и обеспечение преданности масс вождю.

- 1) Результатов работы команды.
- 2) Условий формирования лидера.
- 3) Факторов проявления харизмы.

10. Власть, построенная на традиции и силе личных качеств и особенностей лидера, – это...

- 1) власть вознаграждения;
- 2) власть информации;
- 3) власть примера;
- 4) традиционная власть;
- 5) харизматическая власть.

РАЗДЕЛ 2. СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

Форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Вопросы рубежного контроля

Код контролируемой компетенции: ПК-4

1. Эффект межгрупповых отношений, предполагающий дискриминацию другой группы и вынесение решений в пользу членов своей группы, называется:

- 1) моббинг;
- 2) ингрупповой фаворитизм;
- 3) групповое сопротивление.

2. Процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организованной группе, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал сообразно стратегическим целям организации, называется:

- 1) ценностно-ориентационное единство;
- 2) командообразование;
- 3) групповая сплоченность.

3. Начальный этап командообразования, на котором осуществляется целенаправленный подбор членов команды на основе принципа максимальной однородности участников, учитывающего требование взаимодополняемости:

- 1) знакомство;
- 2) формирование общего видения;
- 3) комплектование команды.

4. Автором модели «Колесо команды» является:

- 1) . Р.М. Белбин;
- 2) Т.Б. Базаров;
- 3) Марджерисон-МакКенн.

5. Процесс, действие или вмешательство, создающее стимул для члена команды к тому, чтобы предпринять необходимые действия для достижения общей цели – это:

- 1) признание;
- 2) мотивация;
- 3) вмешательство;
- 4) делегирование.

6. Этап командообразования, на котором команда постоянно отслеживает, насколько эффективно она продвигается вперед, называется:

- 1) знакомство;
- 2) рефлексия;
- 3) позиционирование.

7. Совокупность ожиданий, существующая относительно каждого члена команды, называется:

- 1) стремление;
- 2) образ;
- 3) роль.

8. Групповой защитный механизм, заключающийся в ограничении допуска информации как извне в группу, так и из группы вовне – это:

- 1) групповое табу;
- 2) самоизоляция;
- 3) внешний локус контроля.

9. Группа, которой предоставляется существенная автономия и которая несет полную ответственность за поведение своих членов и результаты деятельности, называется:

- 1) самоуправляемая команда;
- 2) потенциальная команда;
- 3) высокоэффективная команда;
- 4) все ответы неверны.

10. Член команды с низким уровнем уверенности в себе, полагающийся на суждение других –

- 1) пассивный;
- 2) подвергавшийся насилию;
- 3) «хороший парень»;
- 4) агрессивный.

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) и формы аттестации

Вопросы/задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Коды контролируемой компетенции	Вопросы / задания
ПК-4	1. 1. Потребность как основа мотивационной системы. 2. Теория потребностей Абрахама Маслоу. 3. Теория ERG (теория существования, связи и роста) К. Альдерфера. 4. Теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда. 5. Двухфакторная модель Ф. Герцберга. 6. Теория ожиданий В. Врума. 7. Теория справедливости Д. Адамса. 8. Процессуальная модель Портера-Лоулера. 9. Теория партисипативного управления. 10. "Теория X" Мак-Грегора. 11. "Теория Y". 12. "Теория Z" В. Оучи. 13. Концепция организационного роста Литвина-Спрингера. 14. Секреты успеха японских систем мотиваций. 15. Понятие, сущность и определение мотивации. 16. Анализ методик мотивации труда. 17. Стимулирование персонала. 18. Организационные формы стимулирующего воздействия на персонал. 19. Психологические аспекты и особенности мотивационного процесса. Ценности и их влияние на мотивацию трудовой деятельности. 20. Ценности и их влияние на мотивацию трудовой деятельности. 21. Материальное стимулирование. 22. Нематериальное стимулирование. 23. Компенсационная политика организации. 24. Грейдинговая система вознаграждения персонала.



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

Приложение 1 к Рабочей
программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДИСЦИПЛИНЫ(МОДУЛЯ)

УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ЛИЧНОСТИ В ОРГАНИЗАЦИИ

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ
38.04.03 Управление персоналом

НАПРАВЛЕННОСТЬ
Стратегическое управление персоналом организации

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ –
ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ

Москва, 2025 г.

Оценка качества освоения обучающимися дисциплины (модуля) реализуется в формате балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам в Российском государственном социальном университете в действующей редакции.

Оценочные материалы для проведения текущего и рубежного контроля обучающихся по дисциплине (модулю)

Перечень вопросов рубежного контроля и текущей аттестации

РАЗДЕЛ 1. ПОНЯТИЕ ЛИЧНОСТИ

Форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Вопросы рубежного контроля

Код контролируемой компетенции ПК-4

Пример вопросов:

1. Что такое Личность?

- а) конкретный человек, взятый в системе его устойчивых психологических характеристик.
- б) человек, имеющий возможность контактировать с другими
- в) человек, концентрирующий исключительно на собственных убеждениях
- г) человек, имеющий свою точку зрения.

2. Важнейшее свойство личности - это:

- а) темперамент
- б) мотивация
- в) характер
- г) направленность

3) Индивидуальность-это способность:

- а) психологическое свойство личности
- б) моральных свойств личности
- в) религиозных свойств личности
- г) эстетических свойств личности

4. К психической жизни личности относятся следующие аспекты:

- А) познавательный
- Б) физиологический
- В) эмоциональный
- Г) поведенческий

5. Специфика философского изучения личности состоит в:

- А) раскрытии сущностных аспектов личности
- Б) возможности напрямую использовать философские положения о личности в психологической практике
- В) установлении знака зодиака данной личности и определении ее кармы
- Г) построении целостного представления о личности

РАЗДЕЛ 2. ЛИЧНОСТНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ

Форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Вопросы рубежного контроля

Код контролируемой компетенции ПК-4

Пример вопросов.

- 1) Потенциалы личности (вычеркнуть лишнее):
 - а) творческий
 - б) художественный
 - в) познавательный
 - г) эмоциональный

- 2) Трудолюбие, чувство долга, стремление к успеху у личности возникает в возрасте:
 - а) до 11 лет
 - б) до 7 лет
 - в) после 20 лет
 - г) до 3 лет

3. Активность-это:
 - а) условие выполнения какой-либо деятельности
 - б) мера взаимодействия субъекта с окружающим миром
 - в) совокупность качеств
 - г) дееспособность человека

4. Я-концепция это:
 - а) совокупность требований отношения общества к человеку
 - б) система представления индивида к самому себе
 - в) система взглядов других людей к человеку
 - г) саморегуляция человека

5. Личность выступает как:
 - а) результат деятельности
 - б) характеристика индивида
 - в) система внутренних условий
 - г) индивидуальный характер

6. Буквально «стимул» в переводе с латинского означает
 - а) материальное поощрение за хорошо сделанную работу
 - б) приманку для животных, когда необходимо, чтобы они сделали что-либо
 - в) остроконечная палка, которой подгоняют животных
 - г) принуждение

7. Чтобы вознаграждение служило мотивирующим фактором необходимо, чтобы оно соответствовало
 - а) возможностям организации
 - б) ценности сотрудника
 - в) ожиданиям сотрудника
 - г) среднеотраслевому уровню

8. Человек ленив, старается избегать работы. Людей нужно принуждать к труду. Это
 - а) теория «Х»
 - б) теория «Y»
 - в) теория «Z»
 - г) теория ожиданий

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) и формы аттестации

Вопросы/задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Коды контролируемой компетенции	Вопросы / задания
ПК-4	. Человек с момента рождения уже является: А) индивидуальностью Б) личностью В) индивидом Г) осознающим смысл жизни существом 2. Следующие утверждения о личности являются верными: А) личность социальна по своей сущности, но индивидуальна по способу существования Б) личность преимущественно определяется наследственностью В) одной из основных функций личности является функция Г) личность формируется независимо от социальной среды 3. Психологические теории личности позволяют: А) предсказывать определенные изменения в поведении субъекта Б) объяснять прошлые и настоящие события в жизни человека В) определить судьбу человека Г) сформировать личность человека с заданными параметрами 4. Не могут подвергаться моральному оцениванию: А) характер Б) задатки В) направленность Г) темперамент 5. В структуру личности, в соответствии с представлениями К. К. Платонова, не входит: А) кибернетическая подструктура Б) подструктура направленности В) соматически обусловленная подс 6. Сущностью активности личности является: А) способность человека многое делать в ограниченный срок Б) способность человека производить общественно значимые преобразования в мире на основе присвоения богатств материальной и духовной культуры, проявляющаяся в общении, волевых актах, творчестве В) собственная динамика живого существа как источник преобразования и поддержания жизненно значимых связей с окружающим миром Г) высокая подвижность нервной системы 7. Данные утверждения о жизненном пути личности являются верными:

	А) жизненный путь личности зависит от макро- и микросреды ее развития Б) жизненный путь личности зависит только от макросреды ее развития В) основной единицей жизненного пути является переживание Г) основной единицей жизненного пути является событие 8. Личностный кризис всегда: А) нежелателен для человека и его нужно избегать Б) очень полезен для человека и к нему нужно стремиться В) имеет неопределенные последствия для личности Г) изменяет что-то в человеке или в его образе жизни 9. Наиболее близкими к понятию «Я-концепция» являются следующие понятия: А) самотрансценденция Б) идентичность В) самосознание Г) самоактуализация 10. Человек с негативной Я-концепцией характеризуется следующими особенностями: А) низкая самооэффективность Б) низкий уровень интеллекта В) эмоциональная чувствительность Г) негативное восприятие других
--	---



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

Приложение 1 к Рабочей
программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДИСЦИПЛИНЫ(МОДУЛЯ)
СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ
38.04.03 Управление персоналом

НАПРАВЛЕННОСТЬ
Стратегическое управление персоналом организации

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ –
ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ

Москва, 2025 г.

Оценка качества освоения обучающимися дисциплины (модуля) реализуется в формате балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам в Российском государственном социальном университете в действующей редакции.

Оценочные материалы для проведения текущего и рубежного контроля обучающихся по дисциплине (модулю)

Перечень вопросов рубежного контроля и текущей аттестации

Раздел 1. «ПОДХОДЫ, ТЕОРИИ И КОНЦЕПЦИИ МОТИВАЦИИ».

Форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Вопросы рубежного контроля

Код контролируемой компетенции ПК-6

К представителям какой группы теории мотивации относятся Абрахам Маслоу, Дэвид МакКлеланд, Фредерик Герцберг?

- содержательной
- процессуальной
- классической
- количественной

Как условно называют теорию мотивации Виктора Врума?

- теория ожиданий
- теория справедливости
- теория X, Y
- пирамида Врума

Каким образом проявляется в поведении человека доминирование мотива достижения успеха (выберите несколько ответов)?

- 1 - действовать лучше работников-конкурентов;
- 2 - желание не отличаться от других работников;
- 3 - достигать сложных целей или даже превосходить их;
- 4 - находить лучшие пути для выполнения заданий;
- 5 - отсутствует стремление выражать и отстаивать свою точку зрения, отличную от мнения большинства.

- а) 1, 3, 4, 5;
- б) 2, 3, 4, 5;
- в) 1, 3, 4;
- г) 3, 4, 5;
- д) 2, 4, 5.

Под термином "мотивация" понимают
поведение человека, направленное на достижение определенной цели
совокупность процессов, которые побуждают и ориентируют поведение человека
выбираемые человеком цели и средства их достижения
реакция человека на любые психологические воздействия

Постоянная угроза увольнения за несоответствие занимаемой должности

увеличивает преданность организации
уменьшает преданность организации
не влияет на преданность организации
снижает степень конфликтности личности

Процессуальные теории мотивации изучают
содержание потребностей и мотивов человека;
факторы, влияющие на формирование потребностей;
взаимосвязь поведения и его ожидаемых результатов;
основные способы принуждения к труду;

Резкое увеличение количества случаев мелкого воровства, самовольного сокращения рабочего дня и других аналогичных проявлений (при сохранении кадрового состава) обычно могут быть устранены путем:

увеличения воспринимаемой справедливости системы вознаграждений;
усиления контроля и дисциплинарных мер;
замены части менеджеров среднего звена;
повышения привлекательности работы;

Самостоятельными мотивирующими факторами могут служить такие особенности содержания работы, как (выберите несколько ответов)

- 1 – автономность;
 - 2 – повторяемость;
 - 3 - разнообразие требуемых навыков;
 - 4 - простота требуемых знаний;
 - 5 – монотонность работы;
 - 6 – конвейерная зависимость
- а) 1, 2, 3;
 - б) 1, 3, 4;
 - в) 1, 3, 5;
 - г) 1, 5, 6;
 - д) 3, 4, 6.

Раздел 2. «СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА»

Форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Вопросы рубежного контроля

Код контролируемой компетенции ПК-6

Буквально «стимул» в переводе с латинского означает
материальное поощрение за хорошо сделанную работу
приманку для животных, когда необходимо, чтобы они сделали что-либо
остроконечная палка, которой подгоняют животных
принуждение

Чтобы вознаграждение служило мотивирующим фактором необходимо, чтобы оно соответствовало

возможностям организации
ценности сотрудника
ожиданиям сотрудника
среднеотраслевому уровню

Сдельная форма оплаты труда используется в случаях, когда работу сложно измерить и она не увязана с конкретными исполнителями
в работе постоянно происходят изменения
процесс производства не контролируется человеком
работу можно легко измерить и она увязана с конкретными исполнителями

Содержательные теории мотивации основываются на представлении о справедливости вознаграждения
анализе процесса выполнения работы
концепции потребностей работника
идее об удовлетворенности трудом

Теории мотивации Врума, Портера и Лоулера являются:
содержательными
процессуальными
системными
организационными

Человек ленив, старается избегать работы. Людей нужно принуждать к труду. Это теория «Х»
теория «Y»
теория «Z»
теория ожиданий

9. Что не является преимуществом скрытого рынка вакансий?

- А) у вас меньше конкурентов;
- Б) у вас больше конкурентов;
- В) у вас больше шансов найти работу, соответствующую вам;
- Г) у вас есть возможность создать новую должность.

10. От чего не зависит разброс в оплате труда?

- А) от отрасли, в которой вы предполагаете работать;
- Б) от компании, которая нанимает сотрудника;
- В) от вашего внешнего вида;
- Г) от того впечатления, которое вы смогла произвести на работодателя.

Раздел 3. «СИСТЕМА МАТЕРИАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ».

Форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Вопросы рубежного контроля

Код контролируемой компетенции ПК-6

Кто из ученых анализировал и сопоставлял две мотивационные теории «Х» и «Y»?
Абрахам Маслоу
Фредерик Герцберг
Ф.Тейлор
Д.Макгрегор

По Герцбергу основным фактором, влияющим на удовлетворенность трудом, является самостоятельность работников на своем рабочем месте
ориентация работников на достижения
благоприятные отношения с руководителем

свобода в выборе времени отдыха в течение рабочего дня

Первоочередное предоставление льгот и бонусов руководящим сотрудникам
увеличивает трудовую мотивацию персонала компании
уменьшает трудовую мотивацию персонала компании
не влияет на трудовую мотивацию персонала компании
укрепляет чувство справедливости у работников

Раздел 4. «СИСТЕМА НЕМАТЕРИАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ».

Форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Вопросы рубежного контроля

Код контролируемой компетенции ПК-6

1. Как называется вид трудовой деятельности человека, который требует особой подготовки и является источником доходов?
 - а) профессия;
 - б) должность;
 - в) квалификация;
 - г) нет правильного ответа.
2. Как называется квалифицированный человек, «продающий» результаты своего труда?
 - а) «дилетант»;
 - б) «любитель»;
 - в) «профессионал»;
 - г) нет правильного ответа.
3. Выбираемая профессия должна соответствовать:
 - а) спросу на рынке труда;
 - б) интересам;
 - в) требованиям работодателя;
 - г) все варианты верны.
4. Как называется проверка уровня развития общих и специальных способностей человека, особенностей интеллекта и характера с помощью психологических тестов?
 - а) «профессиональное тестирование»;
 - б) «профессиональный опрос»;
 - в) «профессиональное анкетирование»;
 - г) нет правильного ответа.
5. Как называются способности, определяющие успешность выполнения какого-либо конкретного вида деятельности?
 - а) «общие»;
 - б) «профессиональные»;
 - в) «специальные»;
 - г) нет правильного ответа.

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) и формы аттестации

Вопросы/задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Коды контролируемой компетенции	Вопросы / задания
ПК-6	1. Потребность как основа мотивационной системы. 2. Теория потребностей Абрахама Маслоу. 3. Теория ERG (теория существования, связи и роста) К. Альдерфера. 4. Теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда. 5. Двухфакторная модель Ф. Герцберга. 6. Теория ожиданий В. Врума. 7. Теория справедливости Д. Адамса. 8. Процессуальная модель Портера-Лоулера. 9. Теория партисипативного управления. 10. "Теория Х" Мак-Грегора. 11. "Теория У". 12. "Теория Z" В. Оучи.
	13. Концепция организационного роста Литвина-Спрингера. 14. Секреты успеха японских систем мотиваций. 15. Понятие, сущность и определение мотивации. 16. Анализ методик мотивации труда. 17. Стимулирование персонала. 18. Организационные формы стимулирующего воздействия на персонал. 19. Психологические аспекты и особенности мотивационного процесса. Ценности и их влияние на мотивацию трудовой деятельности. 20. Ценности и их влияние на мотивацию трудовой деятельности. 21. Материальное стимулирование. 22. Нематериальное стимулирование. 23. Компенсационная политика организации. 24. Грейдинговая система вознаграждения персонала. 25. Организация оплаты труда на предприятии. 26. Внедрение системы оплаты труда. 27. Компенсационный пакет. 28. Доплаты и надбавки. 29. Современные подходы к формированию системы стимулирующих выплат. 30. Отраслевые особенности оплаты труда. 31. Минимальный размер оплаты труда. 32. Государственное регулирование оплаты труда. 33. Система коллективно-договорного регулирования оплаты труда. 34. Сущность и типология стимулов труда 35. Функции заработной платы 36. Сущность и виды стимулирующих выплат 37. Особенности организации оплаты труда в бюджетной сфере 38. Разработка внутренних нормативных документов, регламентирующих систему стимулирования персонала



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

Приложение 1 к Рабочей
программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДИСЦИПЛИНЫ(МОДУЛЯ)

КРОСС-ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ КОМАНДЫ

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ
38.04.03 Управление персоналом

НАПРАВЛЕННОСТЬ
Стратегическое управление персоналом организации

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ –
ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ

Москва, 2025 г.

Оценка качества освоения обучающимися дисциплины (модуля) реализуется в формате балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам в Российском государственном социальном университете в действующей редакции.

Оценочные материалы для проведения текущего и рубежного контроля обучающихся по дисциплине (модулю)

Перечень вопросов рубежного контроля и текущей аттестации

РАЗДЕЛ 1. Agile-методология в управлении Форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Вопросы рубежного контроля

Код контролируемой компетенции: ПК-6

1. Что такое лидерство?
 - 1) Управление.
 - 2) Тип управленческого взаимодействия.
 - 3) Метод управления.
 - 4) Способ воздействия на подчиненных.

2. Кого можно назвать лидером?
 - 1) Администратора.
 - 2) Профессионала.
 - 3) Инноватора.
 - 4) Уважаемую личность.

3. Основа действий лидера:
 - 1) План.
 - 2) Видение.
 - 3) Подсказки.
 - 4) Все вышеперечисленное.

4. Лидер:
 - 1) Даёт импульс движению.
 - 2) Поддерживает движение.
 - 3) Препятствует движению.
 - 4) Не влияет на движение.

5. Найди ошибочное утверждение.

- 1) Большая часть управленцев обладает лидерскими качествами.
- 2) Зачастую лидер не является менеджером.
- 3) Редко встречается лидер, не являющийся руководителем.
- 4) Часто лидер – обожаемый человек, которого любят, принимают на веру все им сказанное.

РАЗДЕЛ 2. Культура и развитие команд в горизонтальной структуре

Форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Вопросы рубежного контроля

Код контролируемой компетенции: ПК-6

1. Эффект межгрупповых отношений, предполагающий дискриминацию другой группы и вынесение решений в пользу членов своей группы, называется:

- 1) моббинг;
- 2) ингрупповой фаворитизм;
- 3) групповое сопротивление.

2. Процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организованной группе, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал сообразно стратегическим целям организации, называется:

- 1) ценностно-ориентационное единство;
- 2) командообразование;
- 3) групповая сплоченность.

3. Начальный этап командообразования, на котором осуществляется целенаправленный подбор членов команды на основе принципа максимальной однородности участников, учитывающего требование взаимодополняемости:

- 1) знакомство;
- 2) формирование общего видения;
- 3) комплектование команды.

4. Автором модели «Колесо команды» является:

- 1) . Р.М. Белбин;
- 2) Т.Б. Базаров;
- 3) Марджерисон-МакКенн.

5. Процесс, действие или вмешательство, создающее стимул для члена команды к тому, чтобы предпринять необходимые действия для достижения общей цели – это:

- 1) признание;

- 2) мотивация;
- 3) вмешательство;
- 4) делегирование.

РАЗДЕЛ 3. УПРАВЛЕНИЕ И ТЕХНОЛОГИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМАНДЫ

Форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Вопросы рубежного контроля

Код контролируемой компетенции: ПК-6

1. Этап командообразования, на котором команда постоянно отслеживает, насколько эффективно она продвигается вперед, называется:

- 1) знакомство;
- 2) рефлексия;
- 3) позиционирование.

2. Совокупность ожиданий, существующая относительно каждого члена команды, называется:

- 1) стремление;
- 2) образ;
- 3) роль.

3. Групповой защитный механизм, заключающийся в ограничении допуска информации как извне в группу, так и из группы вовне – это:

- 1) групповое табу;
- 2) самоизоляция;
- 3) внешний локус контроля.

4. Группа, которой предоставляется существенная автономия и которая несет полную ответственность за поведение своих членов и результаты деятельности, называется:

- 1) самоуправляемая команда;
- 2) потенциальная команда;
- 3) высокоэффективная команда;
- 4) все ответы неверны.

5. Член команды с низким уровнем уверенности в себе, полагающийся на суждение других

- 1) пассивный;
- 2) подвергавшийся насилию;

- 3) «хороший парень»;
- 4) агрессивный.

РАЗДЕЛ 4. УСЛОВИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ КОМАНДЫ

Форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Вопросы рубежного контроля

Код контролируемой компетенции: ПК-6

1. Как звучит лозунг демократического стиля управления?
 - 1) Будем все решать вместе!
 - 2) Жду вклад и инициативу со стороны подчиненных!
 - 3) Коллега – это партнер, или тот, кто возьмет все на себя!
 - 4) Будем делать то, что прикажет начальство!

2. Синоним «авторитарному» стилю –
 - 1) директивный;
 - 2) коллегиальный;
 - 3) формальный;
 - 4) анархический.

3. Либеральный стиль руководства:
 - 1) мотивирует подчиненных на плодотворную работу;
 - 2) стимулирует профессиональный рост, способствует приобретению опыта и творческих умений;
 - 3) негативно воспринимается опытными работниками;
 - 4) не может поддержать долгое время производительность труда.

4. В качестве ... выступают: выделение лидера из толпы, подчеркивание его исключительности, сплочение последователей и обеспечение преданности масс вождю.
 - 1) Результатов работы команды.
 - 2) Условий формирования лидера.
 - 3) Факторов проявления харизмы.

5. Власть, построенная на традиции и силе личных качеств и особенностей лидера, – это...
 - 1) власть вознаграждения;
 - 2) власть информации;
 - 3) власть примера;
 - 4) традиционная власть;
 - 5) харизматическая власть.

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) и формы аттестации

Вопросы/задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Коды контролируемой компетенции	Вопросы / задания
ПК-6	1. Перечислите навыки ситуационного лидера. 1) Диагностика, гибкость и партнерство. 2) Наставничество, диагностика и поддержка. 3) Делегирование, поддержка и указание. 4) Партнерство, делегирование и гибкость. 2. Процесс, в ходе которого обозначаются и распределяются командные роли, обеспечивающие взаимодополнение и совместимость членов команды, называется: 1) все ответы неверны; 2) макропозиционирование; 3) микропозиционирование. 3. Лидер — это: 1) человек, способный использовать все имеющиеся источники власти для превращения созданного для других видения реальности; 2) человек, обладающий большой харизмой; 3) человек, помогающий людям полностью раскрывать их способности, умеющий создавать идеал и стремиться к нему; 4) все ответы верны. 4. Лидер должен обладать следующими основными чертами: 1) способность определить место сбоя и принять корректирующие меры; 2) умение решать личностные конфликты, которые возникают при волевых решениях; 3) быть общительным; 4) умение общаться с людьми, способность распознавать потенциал каждого человека и заинтересовывать его в полном использовании этого потенциала. 5. Влияние или харизма руководителя согласно теории менеджмента должны осуществляться на основе: 1) функции управления; 2) знаний и умения использовать формы морального поощрения; 3) прямых связей с работником;

	4) власти, основанной на силе личных качеств и стиля руководителя. 6. Имидж руководителя является определяющим по отношению к: 1) способам решения конфликтов; 2) деловой репутации сотрудника организации; 3) имиджу организации; 4) производительности труда работников. 7. Власть — это: 1) возможность влиять на других; 2) специфическое воздействие на подчиненных; 3) совокупность способов воздействия на подчиненных; 4) любое влияние на людей. 8. Власть, основанная на вознаграждении, предпочтительна в таких условиях, когда (выберите несколько вариантов ответа): 1) она дает стимулы для качественного выполнения работ; 2) уровень удовлетворения работника от работы очень высок; 3) есть возможность рассмотреть индивидуальные потребности работников; 4) ситуация может быть признана кризисной. 9. Власть, построенная на силе личных качеств или способности лидера, является: 1) диктаторской; 2) экспертной; 3) принудительной; 4) харизматической. 10. Формальные лидеры: 1) назначены и исполняют свои обязанности, используя авторитет; 2) назначены или выбраны и исполняют свои полномочия, используя механизмы организованной структуры; 3) выбраны и используют свои полномочия, используя свое умение влиять на людей. 11. Команда — это: 1) группа сотрудников, стремящихся к достижению целей компании; 2) небольшая группа сотрудников, стремящихся к достижению общей цели; 3) группа сотрудников, имеющих общие интересы. 12. Тип управленческой команды определяется: 1) особенностями лидера; 2) культурой группы;
--	--

	3) типом организационной структуры. 13. Адаптация — этап развития команды, на котором: 1) члены команды обмениваются информацией, знают задачи, не доверяют друг другу; 2) члены команды обмениваются информацией, формируют задачи, отношения вежливые и осторожные; 3) члены команды обмениваются информацией, знают свои задачи, доверяют друг другу. 14. Групповая динамика — это: 1) позитивные воззрения на потенциал; 2) условия, удовлетворяющие работников; 3) процесс взаимодействия индивидов. 15. «Порог управляемости» — это: 1) численность подчиненных, при которой коллектив выходит из-под контроля; 2) минимально допустимое число руководителей в организации; 3) коммуникационные преграды между руководителем и подчиненным; 4) необходимые профессиональные знания. 16. Под границами контроля в управлении следует понимать: 1) объем работ, за выполнение которых несет ответственность определенное лицо; 2) число функциональных специалистов в структурном подразделении; 3) количество функций, выполняемых руководителем; 4) количество уровней управления в организационной структуре управления. 17. Нормы управляемости при повышении уровня управления организации: 1) увеличиваются; 2) не изменяются; 3) снижаются; 4) резко возрастают.
--	--



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

Приложение 1 к Рабочей
программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДИСЦИПЛИНЫ(МОДУЛЯ)

УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ
38.04.03 Управление персоналом

НАПРАВЛЕННОСТЬ
Стратегическое управление персоналом организации

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ –
ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ

Москва, 2025 г.

Оценка качества освоения обучающимися дисциплины (модуля) реализуется в формате балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам в Российском государственном социальном университете в действующей редакции.

Оценочные материалы для проведения текущего и рубежного контроля обучающихся по дисциплине (модулю)

Перечень вопросов рубежного контроля и текущей аттестации

РАЗДЕЛ 1. СОВРЕМЕННАЯ КОНФЛИКТОЛОГИЯ

Форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Вопросы рубежного контроля

Код контролируемой компетенции: ПК-4

1. Что такое институционализация конфликта?
 - а) определение места и времени переговоров по существу конфликта
 - б) создание соответствующих органов и рабочих групп по регулированию конфликтного взаимодействия
 - в) достижение соглашения между конфликтующими сторонами по признанию и соблюдению установленных правил и норм поведения в конфликте
2. Что предполагает спиральная модель эскалации конфликта?
 - а) принцип дополнительного схизмогенеза
 - б) принцип симметричного схизмогенеза
 - в) агрессивно-оборонительный принцип
3. Выберите жесткие тактики поведения в конфликте:
 - а) всегда используются только после применения мягких и нейтральных
 - б) их присутствие в конфликтном сценарии свидетельствует о недостатках воспитания личности
 - в) ориентируется на нанесение вреда, ущерба или использование давления на оппонента

РАЗДЕЛ 2. КОНФЛИКТ-МЕНЕДЖМЕНТ

Форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Вопросы рубежного контроля

Код контролируемой компетенции: ПК-4

4. Предупреждение конфликта представляет собой:

- a) действия управленца по недопущению и нейтрализации факторов возникновения конфликта;
- b) наказание противодействующих оппонентов за участие в конфликте;
- c) мирное урегулирование возникших противоречий до начала открытого конфликта.

5. К этапам конфликта относятся:

- a) предконфликтная ситуация; открытый конфликт с инцидентом, эскалацией и завершением; послеконфликтный период;
- b) возникновение противоречий, этап попыток снижения напряженности, нарастание противоречий, разрешение конфликта;
- c) инцидент, эскалация, примирение.

6. Предметом конфликтологии являются:

- a) закономерности появления и развития конфликтных противоречий, динамика и направления развития конфликтных ситуаций, способы и методы профилактики, решения и управления конфликтами;
- b) причины возникновения конфликтов в разных социальных сферах и способы их разрешения;
- c) предпосылки зарождения противоречий в различных социальных слоях общества, их профилактика и разрешение мирным путем.

1. Процедура медиации - это:

- a) состязательный процесс
- b) конструктивный переговорный процесс
- c) процесс решения по спору

2. Модели медиации, предложенные Л. Боуль и М. Несик:

- a) медиация оценки спора
- b) медиация содействия в урегулировании спора
- c) все ответы верны

3. Что такое медиация ?

- a) любое посредничество
- b) вмешательство по типу юридического урегулирования конфликта
- c) ограниченный арбитраж

4. Первый этап становления конфликтологии характеризуется:

- a) формированием и развитием знаний о природе, принципах и видах конфликтов;
- b) появлением конфликтологических теорий и частных концепций;
- c) изучением конфликта как самостоятельного явления.

5. Какая стратегия конфликтного поведения состоит в отказе от участия в конфликте с сохранением имеющихся противоречий?

- а) - Избегание;
- б) - Денонсация;
- с) - Медиация.

6. Переговоры как способ разрешения конфликта представляют собой:

- а) выдвижение своих требований каждой из сторон с одновременной готовностью к компромиссу;
- б) обращение за помощью третьей стороны;
- с) обязательства, данные участниками конфликта, по восстановлению мирных отношений.

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) и формы аттестации

Вопросы/задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Коды контролируемой компетенции	Вопросы / задания
ПК-4	1. Определение медиации и сравнение медиации с другими способами разрешения споров. 2. Основные компоненты интерактивной медиации. 3. Стили управления конфликтами. 4. Издержки и позитивный потенциал конфликта. 5. Принципы медиации и зона конфликта. 6. Основные качества медиаторов. 7. Медиация как основной способ урегулирования конфликтных ситуаций в коллективе. 8. Формальная процедура медиации. 9. Цели 1 и 2 этапов процесса медиации и ключевые навыки, способствующие их проведению. 10. Рефлексивное слушание. 11. Вывод людей из зоны конфликта. 12. Поощрение желания принять участие в медиации. 13. Беспристрастность медиатора как внешнее проявление нейтральности.

	14. Цели 3 этапа процесса медиации и ключевые навыки: подготовка участников к совместной встрече и места ее проведения. 15. Цели 4 и 5 этапов процесса медиации и ключевые навыки. 16. Управление разговором. 17. Создание благоприятной атмосферы и построение раппорта. 18. Структурирование и контроль процесса взаимодействия. 19. Значение фасилитации для медиатора. 20. Цели 6 этапа процесса медиации и ключевые навыки. 21. Создание безопасного пространства для обмена информацией, ощущениями, мнениями. Поддержание атмосферы безопасности и динамики процесса медиации. 22. Выработка и оценка вариантов урегулирования спора. 23. Цели 7 этапа процесса медиации и ключевые навыки. 24. Завершение обсуждения проблемных вопросов и укрепление договоренностей. 25. Завершение процесса медиации. 26. Урегулирование групповых споров в организации.
--	--



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

Приложение 1 к Рабочей
программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДИСЦИПЛИНЫ(МОДУЛЯ)
УПРАВЛЕНИЕ ПСИХОЭМОЦИОНАЛЬНОЙ СРЕДОЙ В ОРГАНИЗАЦИИ

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ
38.04.03 Управление персоналом

НАПРАВЛЕННОСТЬ
Стратегическое управление персоналом организации

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ –
ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ

Москва, 2025 г.

Оценка качества освоения обучающимися дисциплины (модуля) реализуется в формате балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам в Российском государственном социальном университете в действующей редакции.

Оценочные материалы для проведения текущего и рубежного контроля обучающихся по дисциплине (модулю)

Перечень вопросов рубежного контроля и текущей аттестации
РАЗДЕЛ 1. ПСИХОДИАГНОСТИКА В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Вопросы рубежного контроля

Код контролируемой компетенции ПК-4

1. Что относится к негативному социально-психологическому климату?
 - а) угнетение, доминирование
 - б) возникновение конфликта
 - в) снижение профессиональной деятельности
 - г) равнодушие
2. Целью дисциплины «Психодиагностика в управлении персоналом» является:
 - а) знакомство с основными теоретическими знаниями психологии;
 - б) психодиагностика личностных особенностей человека;
 - в) характеристика структуры предмета психологии.
3. Задачами «Психодиагностики» является:
 - а) расширение объема знаний об общей психологии;
 - б) знакомство с физиологическими механизмами эмоций;
 - в) формирование профессионального мировоззрения на уровне представлений и начальных знаний о сущности психики человека;
 - г) все ответы не верны.
4. Психодиагностика не связана с отраслью:
 - а) социальной психологией,
 - б) менеджментом;
 - в) гидропоники.
5. Диагностика способностей строится на теории:
 - а) Л. Выготского;
 - б) А. Леонтьева;
 - в) Б. М. Теплова.
6. Психодиагностике не принадлежит:
 - а) темперамент человека;
 - б) психическое свойство личности;
 - в) игра.

РАЗДЕЛ 2. МЕТОДЫ ПСИХОДИАГНОСТИКИ

Форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Вопросы рубежного контроля

Код контролируемой компетенции ПК-4

1. Психодиагностика наиболее родственна:
 - а) обучению;
 - б) психокоррекции;
 - в) познавательным процессам.
2. Психодиагностические методы – это:
 - а) система знаний;
 - б) система биологических свойств;
 - в) система тестов.
3. Диагностика сенсорной депривации обозначает:
 - а) свойство внимания;
 - б) особенность ощущения;
 - в) тип мышления.
4. Диагностика ригидности мышления направлена на выявление:
 - а) привычек к шаблонным решениям;
 - б) глубокого погружения во внутренний мир;
 - в) бредового мышления.
5. Какой из методов психодиагностики не относится к группе строго формализованных методов:
 - а) беседа;
 - б) тест;
 - в) опросник;
 - г) проективные методы
6. Интервью по заданному плану, с заранее обозначенным списком вопросов открытого типа:
 - а) закрытое;
 - б) открытое;
 - в) стандартизированное;
 - г) структурированное.

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) и формы аттестации

Вопросы/задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Коды контролируемой компетенции	Вопросы / задания
ПК-4	1. Направления психодиагностики в управления персоналом. 2. Принципам работы и профессиональная этика специалиста-диагноста 3. Принципы построения психологического исследования. Типичные ошибки при проведении психодиагностики персонала.

	4. Психодиагностический диагноз как основание для проведения коррекционно-развивающих, обучающих процедур, как основа для принятий управленческих решений. 5. Наблюдение, эксперимент, тестирование, опрос, метод исследования процессов и результатов деятельности, моделирование. Специфика методов, их достоинства и недостатки. 6. Психодиагностика при отборе и подборе работников на вакантные места, при проведении кадровых конкурсов, при ротации кадров и пр. 7. Профессиограмма. Психограмма. Профессиографирование. Оценочное интервью при приеме сотрудников на работу. 8. Экспертная оценка профессионально важных свойств. 9. Методики диагностика профессионально важных качеств специалиста. 10. Диагностика уровней адаптации человека к требованиям профессии. 11. Исследование мотивации профессиональной деятельности. 12. Профессиональная карьера и ее виды. Профессиональная карьера и самореализация: проблема диагностики. 13. Диагностика уровня удовлетворенности работой, выявление лояльности сотрудника организации. 14. Оценка деловых и эмоциональных взаимоотношений в коллективе. 15. Исследование особенностей групповой мотивации. 16. Психологический климат в коллективе и методики его диагностики. 17. Оценка уровня совместимости работников при совместной деятельности, определение ценностно-ориентационного единства группы 18. Конфликты, их виды, причины. Стратегии поведения в конфликте. 19. Развитие группы и формирования профессиональной команды. Социально-психологический уровень развития группы. 20. Стиль управленческой деятельности и методики его диагностики. 21. Модель профиля успешного руководителя и методы оценки управленческого состава. 22. Нервно-психическая устойчивость руководителя. Профессиональное здоровье менеджера. 23. Экспертная оценка при формировании кадрового состава. 24. Профессиональный стресс, его причины, последствия и возможности диагностики. 25. Профессиональное «выгорание». 26. Профессиональные деформации личности и их уровни. 27. Виды игровых методов и условия их применения в диагностических целях. 28. Использование групповых методов решения задач в диагностических целях.
--	--



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

Приложение 1 к Рабочей
программе дисциплины

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ И СТАТИСТИКА БОЛЬШИХ ДАННЫХ**

**НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ
38.04.03 Управление персоналом**

**НАПРАВЛЕННОСТЬ
Стратегическое управление персоналом организации**

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ –
*ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ***

Москва, 2025 г.

Оценка качества освоения обучающимися дисциплины (модуля) реализуется в формате балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам в Российском государственном социальном университете в действующей редакции.

П.1.1. Оценочные материалы для проведения текущего и рубежного контроля обучающихся по дисциплине (модулю)

Перечень вопросов рубежного контроля

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Форма рубежного контроля	Вопросы/задания рубежного контроля
1	Раздел 1. Большие данные и машинное обучение	Защита реферата	1. Методы и задачи интеллектуального анализа данных, машинного обучения и обработки больших данных. 2. Области применения методов и технологий интеллектуального анализа данных, машинного обучения и обработки больших данных. 3. Задачи машинного обучения: поиск информации в интернете. 4. Задачи машинного обучения: распознавание изображений, лиц, эмоций, пола, возраста, распознавание речи и др. 5. Основные характеристики больших данных и их влияние на сбор, хранение, обработку и анализ данных (4V). 6. Критерии аналитических задач, решение которых предпочтительно с использованием технологий BigData. 7. Принципы анализа текстовой и графической информации, эмоциональной окраски текстов. 8. Принципы создания рекомендательных систем. 9. Интеллектуальные сервисы и чат-боты. 10. Перспективы развития систем обработки больших данных и машинного обучения.
2.	Раздел -2. Искусственный интеллект	Защита реферата	1. Понятие искусственного интеллекта и области его применения. 2. Признаки интеллектуальности информационных систем. 3. Структура исследований в области искусственного интеллекта. 4. Основные классы интеллектуальных информационных систем. 5. Знания как особая форма информации. 6. Методы и средства представления знаний. Модели знаний. 7. Системы представления знаний и базы знаний.

			8. Технологии OLAP и многомерные модели данных. 9. Технологии интеллектуального анализа данных (Data Mining). 10. Экспертные системы, их виды, области использования.
--	--	--	---

П.1.2. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) и формы аттестации

Заочная форма обучения (Курс 1, Сессия 3-4)

Контрольным мероприятием промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) является **зачет**, который проводится в **устной** форме.

Общее количество тестовых заданий для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Код компетенции	Наименование компетенции	Номера тестовых заданий
УК-1	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	1-32
Всего		32

Тестовые задания

Код контролируемой компетенции: УК – 1

1. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа

ЧТО ЯВЛЯЕТСЯ РЕЗУЛЬТАТОМ РЕШЕНИЯ ЗАДАЧИ РЕГРЕССИИ

- 1) множество допустимых ответов конечно и их называют метками классов
- 2) допустимым ответом является действительное число или числовой вектор
- 3) множество допустимых ответов бесконечно
- 4) алгоритм, принимающий на входе описание объекта

Ответ _____

2. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа

ОСНОВНАЯ ЦЕЛЬ СТАТИСТИЧЕСКОГО АНАЛИЗА

1. Поиск генеральной совокупности
2. Выяснение свойств генеральной совокупности
3. Сравнение генеральных совокупностей
4. Выявление последовательности входного набора

Ответ _____

3. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа

ОПРЕДЕЛЁННОЕ ПРЕДПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ ВЕРОЯТНОСТЕЙ, ЛЕЖАЩЕМ В ОСНОВЕ НАБЛЮДАЕМОЙ ВЫБОРКИ ДАННЫХ, - ЭТО:

1. Статистический критерий
2. Статистическая выборка
3. Статистическая гипотеза
4. Задача кластеризации

Ответ _____

4. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа

С ПОМОЩЬЮ КАКОГО АЛГОРИТМА МОЖНО НАЙТИ АССОЦИАТИВНОЕ ПРАВИЛО

1. Алгоритм apriori
2. Алгоритм k-means
3. Алгоритм c-means
4. Иерархический алгоритм

Ответ _____

5. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа

ТЕХНОЛОГИЯ МАШИННОГО ОБУЧЕНИЯ, КОГДА НЕТ ОТВЕТОВ И ТРЕБУЕТСЯ ИСКАТЬ ЗАВИСИМОСТИ МЕЖДУ ОБЪЕКТАМИ, НАЗЫВАЕТСЯ:

1. Самостоятельное обучение
2. Обучение без учителя
3. Обучение с учителем
4. Обучение по зависимостям

Ответ _____

6. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа

НА КАКОМ ЭТАПЕ РЕШЕНИЯ ЗАДАЧ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО АНАЛИЗА ДАННЫХ ВЫБИРАЮТСЯ И ПРИМЕНЯЮТСЯ ПОДХОДЯЩИЕ АЛГОРИТМЫ ДЛЯ ПОСТРОЕНИЯ МОДЕЛЕЙ НА ОСНОВЕ ПОДГОТОВЛЕННЫХ ДАННЫХ

1. Моделирование
2. Оценка модели
3. Подготовка данных
4. Внедрение модели

Ответ _____

7. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа

В КАКОМ КЛАССЕ ЗАДАЧ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО АНАЛИЗА ДАННЫХ АНАЛИЗИРУЮТСЯ ЗАВИСИМОСТИ МЕЖДУ ПЕРЕМЕННЫМИ И СТРОИТСЯ МОДЕЛЬ, ПРЕДСКАЗЫВАЮЩАЯ ЗНАЧЕНИЯ ОДНОЙ ПЕРЕМЕННОЙ НА ОСНОВЕ ЗНАЧЕНИЙ ДРУГИХ ПЕРЕМЕННЫХ

1. Кластеризация
2. Регрессия
3. Классификация
4. Поиск частых наборов

Ответ _____

8. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа

ИСКУССТВЕННЫЙ НЕЙРОН – ЭТО

1. точная модель головного мозга.
2. упрощенная модель головного мозга.
3. точная математическая модель работы нейрона головного мозга.
4. упрощенная математическая модель работы нейрона головного мозга.

Ответ _____

9. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа

КАКИЕ ПРАВИЛА ИСПОЛЬЗУЮТСЯ ПРИ ОБУЧЕНИИ ПЕРСЕПТРОНА

1. правила Розенблата.
2. правила Маккалока и Питса.
3. правила Хебба.
4. логические правила.

Ответ _____

10. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа

КАКОВА ЦЕЛЬ НАЦИОНАЛЬНОЙ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В РОССИИ НА 2024 ГОД В ОБЛАСТИ СОЗДАНИЯ БАЗЫ НОРМАТИВНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В ОБЛАСТИ ИИ

1. разработать механизм упрощённого тестирования и внедрения разработок ИИ.
2. создать необходимые правовые условия для выполнения целей, мер и задач, предусмотренных Стратегией.
3. создать полноценную систему нормативно-правового регулирования в области ИИ.
4. обеспечить поддержку компаний, инвестирующих в ИИ.

Ответ _____

11. Прочитайте текст, выберите все правильные варианты ответа

КАКИЕ СИСТЕМЫ ИИ ИСПОЛЬЗУЮТСЯ ДЛЯ РЕШЕНИЯ ПРИКЛАДНЫХ ЗАДАЧ НА ОСНОВЕ БОЛЬШИХ ДАННЫХ

1. аугментация данных.
2. конвертация форматов данных.
3. компьютерное зрение.
4. рекомендательные системы и интеллектуальные системы поддержки принятия решений.
5. обработка естественного языка.

Ответ _____

12. Прочитайте текст, выберите все правильные варианты ответа

УКАЖИТЕ КАКИМИ ОСНОВНЫМИ БЛОКАМИ ДОЛЖНА ОБЛАДАТЬ ИНФОРМАЦИОННАЯ СИСТЕМА

1. текстовый процессор.
2. база знаний.
3. искусственная нейронная сеть.
4. общий глобулярий.
5. интеллектуальный интерфейс.
6. механизм вывода решения.

Ответ _____

13. Прочитайте текст, выберите все правильные варианты ответа

ЧТО ИЗ ПЕРЕЧИСЛЕННОГО НИЖЕ ОТНОСИТСЯ К КАТЕГОРИЯМ ЭКСПЛУАТАЦИОННЫХ ПАРАМЕТРОВ СИСТЕМ ИИ

1. тип пользовательского интерфейса.
2. саморазвитие.
3. точность
4. платформа развертывания;
5. системная совместимость
6. принцип организации обучения

Ответ _____

14. Прочитайте текст, выберите все правильные варианты ответа

УКАЖИТЕ МЕТОДЫ БОРЬБЫ С ПЕРЕОБУЧЕНИЕМ НЕЙРОННОЙ СЕТИ

1. ранний останов.
2. Dropout.
3. правило Хебба.
4. градиентный спуск.

Ответ _____

15. Прочитайте текст, выберите все правильные варианты ответа

УКАЖИТЕ СУЩЕСТВУЮЩИЕ ТИПЫ СИСТЕМ ПОДДЕРЖКИ ПРИНЯТИЯ ДЛЯ АНАЛИЗА БОЛЬШИХ ДАННЫХ РЕШЕНИЙ (СППВР)

1. незнаниевые (Non-knowledge-based).
2. супер-скалярные (Super-scalar).
3. знаниевые (Knowledge-based).
4. опосредованные (indirect).
5. опытные (experience-based).

Ответ _____

16. Прочитайте текст, выберите все правильные варианты ответа

ЧТО ИЗ ПЕРЕЧИСЛЕННОГО НИЖЕ ОТНОСИТСЯ К КАТЕГОРИЯМ ЭКСПЛУАТАЦИОННЫХ ПАРАМЕТРОВ СИСТЕМ ИИ

1. тип пользовательского интерфейса;
2. саморазвитие;
3. точность;
4. платформа развертывания.
5. системная совместимость.
6. принцип организации обучения.

Ответ _____

17. Прочитайте текст, выберите все правильные варианты ответа

ЧТО ЯВЛЯЕТСЯ ПРЕИМУЩЕСТВОМ ПРИМЕНЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫХ МЕТОДОВ (НА ОСНОВЕ ИИ) В ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1. снятие ответственности за результат лечения с врача;
2. быстрая обработка входной информации.
3. дистанционное лечение пациентов.
4. способность обучаться на каждом дополнительном случае.

Ответ _____

18. Прочитайте текст, выберите все правильные варианты ответа

УКАЖИТЕ ВЕРНОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ ТЕРМИНА «ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ»

1. самообучающаяся компьютерная система, способная решать задачи на уровне, сравнимом с человеком.
2. когнитивные способности, являющиеся результатам не естественного, а искусственного процесса обучения.
3. вероятностная модель предсказания результата какого-либо процесса;
4. направление науки и техники, ориентированное на создание.
5. программно-аппаратных средств решения интеллектуальных задач.

Ответ _____

19. Прочитайте текст, выберите все правильные варианты ответа

БАЗОВЫЕ ПРИНЦИПЫ РАЗВИТИЯ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В РОССИИ ХАРАКТЕРИЗУЮТСЯ СЛЕДУЮЩИМИ ТЕЗИСАМИ

1. искусственные интеллект-продукты должны быть понятными с точки зрения принятия решений.
2. искусственные интеллект-продукты должны быть безопасными.
3. небезопасные программные продукты.

Ответ _____

20. Прочитайте текст, выберите все правильные варианты ответа

РАЗРАБОТКА ПРОДУКТА ВКЛЮЧАЕТ

1. прототип (MVP).
2. проверку в реальной клинической практике.
3. проверку продукта экспертами.
4. техническую документацию.

Ответ _____

21. Прочитайте текст, выберите все правильные варианты ответа

КАКИЕ СИСТЕМЫ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА (СИИ) ВХОДЯТ В СОСТАВ СИСТЕМ ЭВРИСТИЧЕСКОГО ПОИСКА

1. нейросистемы.
2. игровые системы.
3. системы распознавания.
4. экспертные системы.

Ответ _____

22. Прочитайте текст, выберите все правильные варианты ответа

КАКИМИ ХАРАКТЕРНЫМИ ОСОБЕННОСТЯМИ ОБЛАДАЮТ СИСТЕМЫ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА

1. обработка данных в символьной форме
2. обработка данных в числовом формате.
3. присутствие четкого алгоритма.
4. необходимость выбора между многими вариантами.

Ответ _____

23. Прочитайте текст, выберите все правильные варианты ответа

ПЕРЕЧИСЛИТЕ МОДЕЛИ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ ЗНАНИЙ

- 1) продукционные модели.
- 2) семантические сети.
- 3) фреймы.

- 4) формальные логические модели.
- 5) базы знаний на машинных носителях.

Ответ _____

24. Прочитайте текст и установите последовательность

ОПРЕДЕЛИТЕ ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТЬ ВЫПОЛНЕНИЕ АЛГОРИТМА ПРИ СБОРЕ БОЛЬШИХ ДАННЫХ:

- 1 Собрать наиболее значимые, с точки зрения экспертов, факторы.
- 2 Экспертно оценить значимость каждого фактора.
- 3 Собрать все легкодоступные факторы.
- 4 Описать все факторы, потенциально влияющие на анализируемый процесс/объект.
- 5 Определить способ представления информации.
- 6 Оценить сложность и стоимость сбора средних и наименее важных по значимости факторов.

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо: _____

25. Прочитайте текст и установите последовательность

В ПРОЦЕССЕ КОНСОЛИДАЦИИ ДАННЫХ РЕШАЮТСЯ СЛЕДУЮЩИЕ ЗАДАЧИ:

- 1 Разработка стратегии консолидации.
- 2 Обогащение.
- 3 Оценка качества данных.
- 4 Очистка.
- 5 Выбор источников данных.
- 6 Перенос в хранилище данных.

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо: _____

26. Прочитайте текст и установите последовательность

РАССТАВЬТЕ ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТЬ ВЫПОЛНЕНИЯ АЛГОРИТМА НЕЧЕТКОГО СРЕЗА

- 1 Расчет CI для каждой записи в запросе..
- 2 Сортировка набора данных по убыванию CI.
- 3 Запрос к ХД.
- 4 Задание нечёткого среза.
- 5 Задание минимального индекса соответствия.
- 6 Преобразование нечёткого среза в SQL запрос.

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо: _____

27. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

КАКОЙ ИЗ СЛЕДУЮЩИХ ЭТАПОВ ЯВЛЯЕТСЯ ПЕРВЫМ В ПРОЦЕССЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО АНАЛИЗА ДАННЫХ?

1. Построение модели.
2. Сбор и подготовка данных.
3. Визуализация результатов.
4. Определение целей анализа

Ответ _____

Обоснование _____

28. Прочитайте текст, выберите все правильные варианты ответа. Запишите аргументы, обосновывающие выбор ответов

ИЗ КАКИХ ЧАСТЕЙ СОСТОИТ ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКАЯ ПЛАТФОРМА DEDUCTOR 5.3, ПОЯСНИТЕ СОСТАВ И НАЗНАЧЕНИЕ КАЖДОЙ ЧАСТИ:

1. Warehouse;
2. Edit file
3. Studio;
4. Viewer;
5. Analytic Server
6. Integration Server;

Ответ _____

Обоснование _____

29. Прочитайте текст, выберите все правильные варианты ответа. Запишите аргументы, обосновывающие выбор ответов

КАКИЕ ИЗ СЛЕДУЮЩИХ МЕТОДОВ ПОДХОДЯТ ДЛЯ АНАЛИЗА БОЛЬШИХ ДАННЫХ И ОБРАБОТКИ НЕСТРУКТУРИРОВАННЫХ ДАННЫХ, ТАКИХ КАК ИЗОБРАЖЕНИЯ ИЛИ ТЕКСТ?

1. Линейная регрессия.
2. Сверточные нейронные сети (CNN).
3. Глубокие нейронные сети (DNN).
4. Метод ближайших соседей (k-NN).
5. Рекуррентные нейронные сети (RNN).

Ответ _____

Обоснование _____

30. Прочитайте текст, выберите все правильные варианты ответа. Запишите аргументы, обосновывающие выбор ответов

КАКИЕ ИЗ СЛЕДУЮЩИХ МЕТОДОВ СТАТИСТИКИ ЛУЧШЕ ВСЕГО ПОДХОДЯТ ДЛЯ АНАЛИЗА ВРЕМЕННЫХ РЯДОВ?

1. Линейная регрессия.
2. Авторегрессионная модель (AR).

3. Метод скользящих средних (Moving Average).
4. Метод случайного леса (Random Forest).
5. Модель ARIMA.

Ответ _____

Обоснование _____

31. Прочитайте текст, выберите все правильные варианты ответа. Запишите аргументы, обосновывающие выбор ответов

КАКИЕ ИЗ СЛЕДУЮЩИХ АСПЕКТОВ НЕОБХОДИМО УЧИТЫВАТЬ ПРИ РАЗРАБОТКЕ И ПРИМЕНЕНИИ АЛГОРИТМОВ ИИ ДЛЯ БОЛЬШИХ ДАННЫХ?

1. Прозрачность алгоритмов.
2. Влияние на конфиденциальность данных.
3. Производительность алгоритмов.
4. Способность к интерпретации решений.
5. Масштабируемость данных.

Ответ _____

Обоснование _____

32. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

КАКОЙ ИЗ СЛЕДУЮЩИХ МЕТОДОВ ЛУЧШЕ ВСЕГО ПОДХОДИТ ДЛЯ АНАЛИЗА ВРЕМЕННЫХ РЯДОВ С ВЫРАЖЕННОЙ СЕЗОННОСТЬЮ?

1. Множественная линейная регрессия.
2. Случайный лес.
3. Модель ARIMA.
4. Логистическая регрессия.

Ответ _____

Обоснование _____



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

Приложение 1 к Рабочей
программе дисциплины

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
ОСНОВЫ КОГНИТИВНЫХ И СЕМАНТИЧЕСКИХ ТЕХНОЛОГИЙ**

**НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ
38.04.03 Управление персоналом**

**НАПРАВЛЕННОСТЬ
Стратегическое управление персоналом организации**

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ –
*ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ***

Москва, 2025 г.

Оценка качества освоения обучающимися дисциплины (модуля) реализуется в формате балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам в Российском государственном социальном университете в действующей редакции.

П.1.1. Оценочные материалы для проведения текущего и рубежного контроля обучающихся по дисциплине (модулю)

Перечень вопросов рубежного контроля

Раздел 1. Основы когнитивных и семантических технологий.

Форма рубежного контроля – контрольная работа.

Код контролируемой компетенции: УК-1.

Вопросы/задания рубежного контроля

1. Сформулируйте понятие когнитивных технологий
2. Сформулируйте отличие когнитивных технологий от искусственного интеллекта
3. Назовите задачи системных исследований, предназначенных для принятия адекватных управленческих решений.
4. Сформулируйте важнейшие свойства субъектов и объектов, которые относятся к числу системообразующих компонентов компьютерной системы.
5. Расскажите об особенностях применения линейной алгебры в анализе данных.
6. Дайте определение системного анализа и сформулируйте его основные принципы.
7. Что такое цепь Маркова и где это используется на практике.
8. Опишите прикладные задачи семантического анализа текстовых документов.
9. В чем заключается сложность выполнения семантического анализа
10. Опишите модель семантического искусственного интеллекта
11. Расскажите о теории понятий и о технологии семантического мышления
12. Выполните обзор программ индексации и сравнения текстов.
13. В чем заключается метод преобразования и сравнения текстовой информации.
14. Назовите комплекс программ для семантического анализа и построения ядер систем семантического искусственного интеллекта.
15. Сформулируйте понятие когнитивных технологий
16. Сформулируйте отличие когнитивных технологий от искусственного интеллекта
17. Назовите задачи системных исследований, предназначенных для принятия адекватных управленческих решений.
18. Сформулируйте важнейшие свойства субъектов и объектов, которые относятся к числу системообразующих компонентов компьютерной системы.
19. Расскажите об особенностях применения линейной алгебры в анализе данных.
20. Дайте определение системного анализа и сформулируйте его основные принципы.
21. Что такое цепь Маркова и где это используется на практике.
22. Опишите прикладные задачи семантического анализа текстовых документов.
23. В чем заключается сложность выполнения семантического анализа
24. Опишите модель семантического искусственного интеллекта
25. Расскажите о теории понятий и о технологии семантического мышления
26. Выполните обзор программ индексации и сравнения текстов.
27. В чем заключается метод преобразования и сравнения текстовой информации.

28. Назовите комплекс программ для семантического анализа и построения ядер систем семантического искусственного интеллекта.

Раздел 2. Работа с большими данными.

Форма рубежного контроля – контрольная работа.

Код контролируемой компетенции: УК-1.

Вопросы/задания рубежного контроля

1. Дайте определение понятия больших данных.
2. Дайте определение библиометрии как научной дисциплины.
3. Что является объектами изучения в библиометрических исследованиях.
4. Перечислите наукометрические базы данных в России.
5. Что такое Российский индекс научного цитирования (РИНЦ). Назовите цель и основные задачи, которые решает проект РИНЦ.
6. Выполните сравнительную характеристику категорий "Большие данные и бизнес-аналитика".
7. Опишите Метод преобразования и сравнения текстовой информации.
8. Раскройте содержание системы, предназначенной для сбора и анализа неформализованной персонализированной информации
9. Опишите способ индексирования и сравнения текстов как способ мониторинга и прогнозирования состояния при помощи семантически-ориентированного искусственного интеллекта.
10. Опишите методы и системы интеллектуального анализа медицинских данных и текстов.
11. Расскажите о видах научной и прикладной деятельности в области статистических методов анализа данных.
12. Опишите методы статистического анализа текста.

Раскройте содержание понятия контент-анализа. Виды и назначение контент-анализа

П.1.2. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) и формы аттестации

Заочная форма обучения (Курс 1, Сессия 1-2)

Контрольным мероприятием промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) является **зачет**, который проводится в **устной** форме.

Общее количество тестовых заданий для проведения промежуточной аттестации, обучающихся по дисциплине (модулю)

Код компетенции	Наименование компетенции	Номера заданий
УК-1	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий.	1-25
Всего		25

Код контролируемой компетенции: УК-1

1.Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа, обведите в кружок.

Сформулируйте определение понятия когнитивных технологий

1) это информационные технологии, специально ориентированные на развитие интеллектуальных способностей человека. Когнитивные технологии развивают воображение и ассоциативное мышление человека.

2) совокупность методов и инструментов для достижения желаемого результата, а в широком смысле — применение научного знания для решения практических задач.

3) это набор объектов и операций, которые определены и изучаются в рамках математики. Эти объекты и операции подчиняются определенным правилам и закономерностям, которые позволяют проводить логические выводы и доказывать теоремы.

2.Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа, обведите в кружок

Выберите алгоритм, который используется в большинстве нейронных сетей.

1)Алгоритм градиентного спуска

2) Линейный алгоритм

3) Циклический алгоритм

3.Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа, обведите в кружок

Опишите цепь Маркова

1) последовательность случайных событий с конечным или счётным числом исходов, где вероятность наступления каждого события зависит только от состояния, достигнутого в предыдущем событии

2) Описывает ускоряющиеся объекты и объясняет происхождение такого явления, как гравитация и существование частиц гравитонов.

3) Согласно ей, луч света — это поток материальных частиц (корпускул), которые излучаются светящимся телом и, попадая в глаз, вызывают ощущение света.

4.Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа, обведите в кружок

Значение термина «семантика».

1) языкознание, языковедение — наука, изучающая язык.

2) это раздел семиотики и лингвистики, изучающий знаки и знаковые системы как средства выражения значения и смысла

3) раздел астрономии, изучающий небесные тела, их системы и пространство между ними на основе анализа происходящих во Вселенной физических процессов и явлений.

5.Прочитайте текст, выберите все правильные варианты ответа. Обведите правильные ответы в кружок.

Прикладные задачи семантического анализа текстовых документов.

1) Поиск документов.

2) Ручной труд

3) Классификация и рубрикация документов, определение тематики документов.

4) Синтез текстов.

5) Проверка корректности текстов.

6) Педагогическая работа.

7) Построение тезаурусов и онтологий.

8) Предоставление рекомендаций.

6.Прочитайте текст, выберите все правильные варианты ответа. Обведите правильные ответы в кружок.

Выберете популярные инструменты для семантического анализа.

1) NLTK (Natural Language Toolkit)

- 2) SpaCy.
- 3) BMW

7.Прочитайте текст, выберите все правильные варианты ответа. Обведите правильные ответы в кружок.

Основные принципы системного анализа.

- 1) Принцип конечной цели.
- 2) Принцип измерения.
- 3) Дедуктивный метод
- 4) Индуктивный метод

8.Прочитайте текст, выберите все правильные варианты ответа. Обведите правильные ответы в кружок.

Назовите виды категорий системного анализа.

- 1)Анализ виртуальный
- 2) Анализ структурный
- 3) Анализ функциональный

9.Прочитайте текст, выберите все правильные варианты ответа. Обведите правильные ответы в кружок.

Опишите средства контроля достоверности информации.

- 1) Визуальные методы контроля
- 2) Интуитивный метод
- 3) Программные методы контроля

10.Прочитайте текст, выберите все правильные варианты ответа. Обведите правильные ответы в кружок.

Проанализируйте области применения больших данных.

- 1) Бизнес и маркетинг.
- 2) Селекция агрокультур
- 3) Транспорт и логистика.

11.Прочитайте текст, выберите все правильные варианты ответа. Обведите правильные ответы в кружок.

Какие факторы влияют на выбор системы анализа текстовой информации.

- 1) Хорошая масштабируемость
- 2) Возможность обработки текстовых данных в режиме реального времени
- 3) Научность текстовой информации

12.Прочитайте текст и установите последовательность

Существуют три рабочие фазы при проведении системных исследований в открытых сетях и общедоступных массивах информации.

1. Фаза поиска.
 2. Подготовительная фаза. Включает в себя два этапа: декомпозицию запроса и определение необходимых для поиска средств.
 - 3.Обработка результатов поиска. Включает в себя оценку полноты поиска, адекватности полученной информации сформулированному первичному запросу и анализ её достоверности.
- Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо: _____

13.Прочитайте текст и установите соответствие.

Установите соответствие между первичными и вторичными источниками информации: к каждой позиции, данной в первом столбце, подберите соответствующую позицию из второго столбца.

К каждой позиции, данной в левом столбце I, подберите соответствующую позицию из правого столбца II

1. I ПРИМЕРЫ	2. II ВИД ДЕВИАНТНОГО ПОВЕДЕНИЯ
А) результаты измерений	1) первичные источники информации
Б) научные статьи	2) вторичные источники информации
В) аналитические отчёты	
Г) телефонные запросы	
Д) осмотр предприятий поставщиков и покупателей	

Таблица для заполнения

7. А	8. Б	9. В	10. Г	11. Д
12.	13.	14.	15.	16.

14. Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ
Сформулируйте отличие когнитивных технологий от искусственного интеллекта.
Ответ _____

15. Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ
Назовите системообразующие компоненты компьютерной системы.
Ответ _____

16. Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ
Назовите сферы применения производной и интеграла.
Ответ _____

17. Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ
Назовите этапы проведения системных исследований.
Ответ _____

18. Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ
Перечислите подходы к определению информации.
Ответ _____

19. Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ
Дайте определение семантического анализа
Ответ _____

20. Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ
В чем заключается суть выполнения семантического анализа
Ответ _____

21. Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ
Что такое Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)
Ответ _____

22. Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ
Назовите три этапа развития наукометрии.
Ответ _____

23. Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ
Назовите методы преобразования и сравнения текстовой информации.
Ответ _____

24.Прочитайте текст, выберите все правильные варианты ответа. Обведите правильные ответы в кружок, запишите аргументы, обосновывающие выбор ответов

Выберите методы и системы интеллектуального анализа медицинских данных и текстов, и дайте им определения

- 1) Система MedLEE.
- 2) KMCI.
- 3) Изотермическая кристаллизация

Ответ _____

25.Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Обведите правильный ответ в кружок, запишите аргументы, обосновывающие выбор ответов

Основные типы обучения нейросетей

- 1) обучение с учителем и без учителя
- 2) 3д моделирование и абстракционизм
- 3) ручное написание алгоритмов

Ответ _____



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

Приложение 1 к Рабочей
программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
РЕАЛИЗАЦИЯ ВОЗМОЖНОСТЕЙ В ИНКЛЮЗИВНОМ ОБЩЕСТВЕ

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ
38.04.03 Управление персоналом

НАПРАВЛЕННОСТЬ
Стратегическое управление персоналом организации

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ –
ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ

Москва, 2025 г.

Оценка качества освоения обучающимися дисциплины (модуля) реализуется в формате балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам в Российском государственном социальном университете в действующей редакции.

П.1.1. Оценочные материалы для проведения текущего и рубежного контроля обучающихся по дисциплине (модулю)

Перечень вопросов рубежного контроля

№ п/п	Контролируемые разделы, дисциплины	Форма рубежного контроля	Вопросы/задания рубежного контроля
1	Раздел 1. Человек с инвалидностью как объект реализации возможностей в инклюзивном обществе	Презентация	Форма практического задания: презентация с докладом - Социальные проблемы людей с инвалидностью, препятствующие интеграции людей с инвалидностью в общество - Психологические проблемы, препятствующие интеграции людей с инвалидностью в общество - Расскажите о пространственных барьерах для людей с нарушениями опорно-двигательного аппарата, зрения. - Особенности проявления инвалидности и этика построения коммуникации с людьми, имеющими инвалидность: - По зрению - По слуху - Речь - НОДА - Умственная отсталость - РАС
		Тестирование	В какой стране мира впервые начали учить детей с ОВЗ и инвалидностью? - Испания - Франция - Германия Дети с каким нарушением развития стали обучаться первыми? - Глухие - Слепые

			3. Образовательная интеграция для учащихся с нормативным развитием предусматривает: 1) расположение в классе за одной партой с ребенком с ОВЗ и инвалидностью; 2) свободу выбора обучения в обычном или инклюзивном классе; 3) обязанность помогать в обучении детям с ограниченными возможностями и инвалидностью. 4. Государство гарантирует бесплатно для лиц с инвалидностью: 1) услуги сурдопереводчика 2) питание 3) учебники 5. Рекомендации ПМПК необходимы для: 1) разработки индивидуального учебного плана 2) разработки адаптированной образовательной программы 3) разработки ФГОС 6. Организационные модели ПМПК: 1) отсутствуют 2) вариативны 3) стандартны 7. Возраст обращения в ПМПК для проведения обследования и получения рекомендаций обучающимся с ОВЗ и инвалидностью: 1) от 0 до 18 лет 2) до окончания ими образовательных организаций, реализующих основные или адаптированные общеобразовательные программы 3) от 0 до 23 лет 8. Основной установкой дефектолога, реализующего инклюзивную практику, является: 1) каждый ребенок способен учиться при создании тех или иных специальных условий 2) некоторые дети не способны к обучению 3) дети с ОВЗ и инвалидностью должны учиться в специализированных школах 9. Какие образовательные программы необходимы для реализации инклюзивного образовательного процесса: 1) коррекционная образовательная программа как составная часть общеобразовательной программы, 2) адаптированная основная общеобразовательная программа, 3) адаптированная образовательная программа, 4) дополнительная образовательная программа, 5) дополнительная профессиональная программа? 1) Необходимы все программы 2) Необходимы программы 4, 5
--	--	--	--

			3) Необходимы программы 1, 2, 3 10. Какое специальное оборудование для детей с нарушением слуха может быть в образовательном учреждении, реализующим инклюзивную практику из перечисленных: 1) таблички с названиями помещений по Брайлю; 2) табло «Бегущая строка», Световая индикация начала и конца урока, FM - системы для индивидуальной и групповой работы; 3) специальный стул на колесах и с высокой спинкой.
2.	Раздел 2. Нормативно-правовое регулирование формирования инклюзивного общества	Презентация	Форма практического задания: 1) презентация, 2) доклад с презентацией Примерный перечень тем докладов с разработкой презентации к разделу 2: 1. Опишите модели получения образования детьми с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью в регионе Вашего проживания (опираясь на статистические данные и данные из открытых источников). 2. Опыт работы общеобразовательных учреждений Москвы по внедрению инклюзивного образования детей с отклонениями в развитии. 3. Опыт работы общеобразовательных учреждений Ленинградской области по внедрению инклюзивного образования детей с отклонениями в развитии. 4. Опыт работы общеобразовательных учреждений Владимирской области по внедрению инклюзивного образования детей с отклонениями в развитии. 5. О перспективах инклюзивного образования детей с ограниченными возможностями здоровья в Белгородском регионе. 6. Школа инклюзивного образования «Ковчег». 7. Опыт работы общеобразовательных организаций Самарской области по внедрению инклюзивного образования детей с отклонениями в развитии. 8. Формирование толерантного отношения к детям с ограниченными возможностями здоровья в условиях инклюзивного образования.
		Тестирование	Примерный вариант тестовых заданий: 1. (выберите один из вариантов ответа) Международный документ, в котором не упоминается понятие «инвалид» а) «Всемирная декларация по обучению для всех» б) «Конвенция ООН о правах ребенка» в) «Саламанская декларация и Рамки действий по обра-

			зованию лиц с особыми потребностями» г) «Дакарские рамки действий» 2. (выберите один из вариантов ответа) Модель обучения детей, которой соответствует данное положение: общество должно обеспечивать условия жизни, максимально приближенные к нормальным: а) медицинская модель б) модель включения в) модель нормализации 3. (выберите один из вариантов ответа) Модель интегрированного обучения детей, при которой дети с уровнем психофизического и речевого развития, соответствующим или близким к возрастной норме, по 1-2 человека на равных воспитываются в массовых группах (классах), получая постоянную коррекционную помощь учителя-дефектолога специальной группы или класса (Малофеев Н.Н., Шматко Н.Д.): а) частичная интеграция. б) комбинированная интеграция. в) временная интеграция. 4. (выберите один из вариантов ответа) Понятия социальной и педагогической интеграции в специальную педагогику ввела: а) Н.М. Назарова б) Л.М. Шипицина в) М.И. Никитина г) Л.С. Волкова 5. (выберите один из вариантов ответа) Название пути развития интеграции, которому характерно разрушение дифференцированной системы обучения как традиционной формы специального образования и искусственное внедрение западных моделей интегрированного обучения (Н.Н. Малофеев): а) революционный путь б) эволюционный путь в) реформационный путь г) формационный путь 6. (выберите один из вариантов ответа) Автор кооперативно-деятельностной концепции (модели) интеграции детей с особыми потребностями в общество: а) У. Хэберлин б) Г. Фойзер в) Г. Райзер г) А Зандер 7. (выберите один из вариантов ответа) Характеристика модели экстернальной педагогиче-
--	--	--	---

			ской интеграции (Н.Н. Малофеев, Н.М. Назарова и др.) а) взаимодействие специального и массового образования. б) интеграция внутри системы специального образования. в) адаптация ребенка с отклонениями в развитии в общую систему социальных отношений и взаимодействий прежде всего в рамках той образовательной среды, в которую он интегрируется. 8. (выберите один из вариантов ответа) Название концепции (модели) интеграции детей с особыми потребностями в общество, которую характеризует следующий тезис – в процессе интеграции происходит естественное по желанию детей сочетание и смена фаз кооперации с фазами индивидуализации в деятельности: а) экосистемная б) кооперативно-деятельностная в) реально-процессуальная г) медико-философская 9. (выберите один из вариантов ответа) Автор, который ввел в теорию и политику современного образования понятие инклюзии: а) И. Дено б) Д. Мерсер в) М.Уилл г) У. Бронфенбреннер 10. (выберите один из вариантов ответа) Автор экосистемной концепции (модели) интеграции детей с особыми потребностями в общество: а) У. Хэберлин б) Г. Фойзер в) Г. Райзер г) А Зандер 11. (установите правильный порядок ответов) Хронологическая последовательность этапов (моделей) обучения детей с особенностями развития: а) модель включения б) модель нормализации в) медицинская модель 12. (установите соответствие между элементами двух множеств) Международная правовая основа инклюзивного образования: <table><tr><td>а) Дакарские рамки действий</td><td>1 2006 г.</td></tr><tr><td>б) Конвенция ООН о правах ребенка</td><td>2 1989 г.</td></tr><tr><td>в) Саламанская декларация и Рамки действий по образованию лиц с особыми потребностями</td><td>3 2000 г.</td></tr></table>	а) Дакарские рамки действий	1 2006 г.	б) Конвенция ООН о правах ребенка	2 1989 г.	в) Саламанская декларация и Рамки действий по образованию лиц с особыми потребностями	3 2000 г.
а) Дакарские рамки действий	1 2006 г.								
б) Конвенция ООН о правах ребенка	2 1989 г.								
в) Саламанская декларация и Рамки действий по образованию лиц с особыми потребностями	3 2000 г.								

			г Конвенция ООН о защите прав инвалидов 4 1994 г. 13. (выберите два и более вариантов ответа) Показатели когнитивного компонента сформированности инклюзивной компетентности педагога (по Юсуповой В.Б.): а) совокупность мотивов разных групп, направленных на осуществление педагогической деятельности в условиях инклюзивного обучения. б) адекватно оценивать результаты своей познавательной и квазипрофессиональной деятельности, замечать свои ошибки и стремиться их исправить. в) знание и понимание специфики работы, технологий и методик педагогической деятельности в условиях инклюзивного обучения. г) знание и понимание проблем детей с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся вместе с нормально развивающимися сверстниками. 14. (введите ответ в поле) – это подход в образовательной политики США и Европы, когда ученики с инвалидностью общаются со сверстниками на праздниках, в различных досуговых программах, а если они даже и включены в классы массовой школы, то прежде всего для того, чтобы повысить свои возможности социальных контактов, но не для достижения образовательных целей. 15. (выберите два и более вариантов ответа) К внешним условиям, которые обеспечивают эффективную интеграцию детей с особыми образовательными потребностями, относятся (Малофеев Н.Н., Шматко Н.Д.): а) раннее выявление нарушений (на первом году жизни) и проведение коррекционной работы с первых месяцев жизни, так как в этом случае можно достичь принципиально иных результатов в развитии ребенка, которые позволят ему обучаться в массовом учреждении. б) уровень психофизического и речевого развития, соответствующий возрастной норме или близкий к ней. в) возможность овладения общим образовательным стандартом в предусмотренные для нормально развивающихся детей сроки. г) наличие возможности оказывать интегрированному ребенку эффективную квалифицированную коррекционную помощь
--	--	--	---

П.1.2. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) и формы аттестации

Заочная форма обучения (Курс 2, Сессия 3–4)

Контрольным мероприятием промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) является **зачет**, который проводится в **устной** форме.

Общее количество тестовых заданий для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Код компетенции	Наименование компетенции	Номера заданий
УК-1	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий.	1-7
УК-4	Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	8-13
УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	14-20
УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	21-25
Всего		25

Тестовые задания

Код контролируемой компетенции: УК-1

1. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа

Как привлечь внимание незнакомого незрячего человека, если вы хотите оказать ему помощь?

- 1) Взять за белую трость и проводить человека
- 2) Коснуться руки и предложить помощь
- 3) Окликнуть человека и сообщить, что нужно сделать
- 4) Помахать ему рукой или похлопать по плечу

Ответ _____

2. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа

Предмет, являющийся международным признаком слепого человека:

- 1) тёмные очки
- 2) собака-поводырь
- 3) белая трость

4) все верно

Ответ _____

3. *Прочитайте текст и запишите ответ*

Назовите элементы зданий и сооружений, которые подлежат адаптации для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Ответ _____

4. *Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ*

Определите барьеры окружающей среды при полной потере зрения

Ответ _____

5. *Прочитайте текст и запишите ответ*

Определите барьеры окружающей среды для передвигающихся на кресле-коляске

Ответ _____

6. *Прочитайте текст и запишите ответ*

Определите барьеры окружающей среды при полной потере слуха

Ответ _____

7. *Прочитайте текст и запишите ответ*

Дайте определение и приведите примеры ассистивных/вспомогательных технологий

Ответ _____

Код контролируемой компетенции: УК-4

8. *Прочитайте текст, выберите все правильные варианты ответа*

Какая формулировка наиболее корректна для использования в общении?

1) Инвалид

2) Человек с инвалидностью

3) Лицо с ограниченными возможностями

4) Лицо с ограниченными возможностями здоровья

Ответ _____

9. *Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа*

Как построить общение с тотально слепоглухим человеком?

1) Использовать дактильную азбуку – из ладони в ладонь

- 2) Говорить внятно и громко, повернувшись лицом к собеседнику
- 3) Использовать русский жестовый язык
- 4) Использовать шрифт Брайля

Ответ _____

10. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа

Какая формулировка вопроса более корректная при общении с незрячим человеком?

- 1) Вы смотрели этот фильм?
- 2) Вы слушали этот фильм?
- 3) С незрячим человеком некорректно обсуждать фильмы, чтобы не поставить его в неловкое положение.
- 4) С незрячим человеком некорректно обсуждать фильмы, лучше обратиться к его зрячему компаньону

Ответ _____

11. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа

Людам, с какими формами инвалидности может потребоваться помощь тифло-сурдопереводчика?

- 1) Людям с нарушениями зрения (незрячие, слабовидящие)
- 2) Людям с одновременным нарушением слуха и зрения (слепоглухим)
- 3) Людям с нарушением слуха (глухие, слабослышащие)
- 4) Людям пользующимся жестовым языком

Ответ _____

12. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа

Система знаков, применяемая для обучения и письменной коммуникации слепых:

- 1) Дактильная азбука
- 2) Шрифт Брайля
- 3) Русский жестовый язык
- 4) Всё верно

Ответ _____

13. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа

Своеобразная форма речи, воспроизводящая посредством пальцев рук орфографическую форму слова речи:

- 1) Дактилология
- 2) Русский жестовый язык
- 3) Калькирующая жестовая речь
- 4) Всё верно

Ответ _____

Код контролируемой компетенции: УК-5

14. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа

В настоящее время приоритетным подходом к пониманию инвалидности признается:

- 1) Медицинская модель
- 2) Экономическая модель
- 3) Религиозная модель
- 4) Социальная модель

Ответ _____

15. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа

Модель независимой жизни заключается в том, что:

- 1) Люди с инвалидностью неспособны к самообеспечению, профессионально не состоятельны и материально лишены, государство должно проявить заботу об этой категории граждан
- 2) Инвалидность понимается как медицинская проблема, требующую постановки диагноза, лечения и реабилитации
- 3) Люди с инвалидностью способны к самостоятельному принятию решений относительно собственной жизни
- 4) Необходимо пересмотреть построенную среду, усовершенствовать архитектуру и технологии, максимально приспособив их под нужды всех людей

Ответ _____

16. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа

Отказ в приеме на работу и продвижении по службе, трудоустройство преимущественно на низкоквалифицированные и низкооплачиваемые рабочие места в отношении инвалидов характеризует:

- 1) Модель экономической необходимости
- 2) Модель дискриминации
- 3) Модели социальной защищенности
- 4) Модель благотворительности и милосердия

Ответ _____

17. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа

Согласно этой модели инвалидность понимается как личная проблема, а ограниченные возможности рассматриваются в контексте взаимосвязи между отдельным человеком и его недугом. Это:

- 1) модель сегрегации
- 2) медицинская модель

3) модель дискриминации

4) модель защищенности

Ответ _____

18. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа

В научной литературе и социальной практике сложились разные модели понимания сущности инвалидности, взаимоотношений инвалида и общества. Исключите неверный ответ.

1) Культурологическая модель

2) Медицинская модель

3) Экономическая модель

4) Социальная модель

Ответ _____

19. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа

Как наиболее корректно назвать человека с инвалидностью по слуху?

1) Глухонемой

2) Глухой или слабослышащий человек

3) Человек с патологией слуха

4) Глухой и немой

Ответ _____

20. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа

Как наиболее корректно назвать человека с инвалидностью по зрению?

1) Незрячий или слабовидящий человек.

2) Слепой или невидящий человек

3) Человек с остатками зрения

4) Совершенно слепой

Ответ _____

Код контролируемой компетенции: УК-6

21. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа

В настоящее время детей с ДЦП учат ходить с помощью:

1) Беговой дорожки

2) Экзоскелета

3) Нейрокомпьютерного интерфейса

4) Биометрического анализатора

Ответ _____

22. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа

Инклюзивное образование, согласно ФЗ «Об образовании в РФ» (от 29.12.12. №273) – это:

- 1) Создание оптимальных условий для социализации для детей с ОВЗ и инвалидностью
- 2) Создание оптимальных условий для нравственного развития нормально развивающихся детей
- 3) Обеспечение равного доступа к образованию для всех обучающихся с учетом разнообразия особых образовательных потребностей и индивидуальных возможностей
- 4) Все верно

Ответ _____

23. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа

Система Брайля предназначена для...

- 1) Незрячих
- 2) Умственно отсталых
- 3) Глухонемых
- 4) Слабослышащих

Ответ _____

24. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа

Каких пандусов не существует?

- 1) подставные пандусы
- 2) отставные пандусы
- 3) откидные пандусы
- 4) перекатные пандусы

Ответ _____

25. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа

Индукционная система для слабослышащих

- 1) выполняет передачу звуковых сигналов в слуховые аппараты
- 2) система указателей для слабослышащих
- 3) система зрительных ориентиров для слабослышащих
- 4) комплект приборов для социально-бытовой реабилитации

Ответ _____



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

Приложение 1 к Рабочей
программе дисциплины

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
АДАПТИВНЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ
38.04.03 Управление персоналом**

**НАПРАВЛЕННОСТЬ
Стратегическое управление персоналом организации**

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ –
*ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ***

Москва, 2025 г.

Оценка качества освоения обучающимися дисциплины (модуля) реализуется в формате балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам в Российском государственном социальном университете в действующей редакции.

П.1.1. Оценочные материалы для проведения текущего и рубежного контроля обучающихся по дисциплине (модулю)

Перечень вопросов рубежного контроля

№ п/п	Контролируемые разделы / темы, дисциплины	Форма рубежного контроля	Вопросы/задания рубежного контроля
1.	Раздел 1. Технологии использования адаптированной компьютерной техники в процессах сбора, хранения и обработки информации	Защита реферата	1. Адаптированные средства для пользователей компьютера с нарушением зрения. 2. Адаптированные средства для пользователей компьютера с нарушением слуха. 3. Адаптированные средства для пользователей компьютера с нарушением зрения и слуха. 4. Адаптированные средства для пользователей компьютера с нарушениями опорно-двигательного аппарата. 5. Универсальные адаптированные средства. 6. Приёмы для адаптации текста в соответствии с особенностями и возможностями восприятия. 7. Адаптивные способы работы в текстовых процессорах. 8. Адаптивные способы работы в табличных процессорах. 9. Адаптивные возможности программ создания презентаций. 10. Адаптивные возможности обработки графической информации.
2.	Раздел 2. Использование информационных технологий в профессиональной и научно-исследовательской деятельности пользователями с ограниченными возможностями здоровья	Защита реферата	11. Специальные возможности и операционных систем семейства Windows. 12. Ассистивные технологии операционных систем семейства Windows. 13. Специальные возможности операционных систем семейства Linux. 14. Ассистивные технологии операционных систем семейства Linux. 15. Специальные возможности операционных систем семейства MacOS. 16. Ассистивные технологии операционных систем семейства MacOS. 17. Специальные возможности и мобильных операционных систем 18. Ассистивные технологии мобильных операционных систем. 19. Технологии работы с реферативными базами данных. 20. Ассистивные технологии работы с реферативными базами данных.

П.1.2. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) и формы аттестации

Заочная форма обучения (Курс 2, Сессия 1-2)

Контрольным мероприятием промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) является **зачет**, который проводится в **письменной** форме.

Общее количество тестовых заданий для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Код компетенции	Наименование компетенции	Номера заданий
УК -1	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	1-16
УК-4	Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	17-27
Всего		27

Тестовые задания

Код контролируемой компетенции: УК-1

1. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа.

Результатом процесса информатизации является создание:

1. информационного общества;
2. компьютерного общества;
3. индустриального общества

Ответ _____

2. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа.

Тьютор – это:

1. педагог, на первых этапах обучения, выступает в роли проводника ребенка в образовательное пространство школы;
2. координатор деятельности психолого-медико-педагогической комиссии;
3. помощник руководителя образовательного учреждения;
4. воспитатель в детском образовательном учреждении

Ответ _____

3. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа.

Когда появились первые программы, позволяющие незрячему пользователю самостоятельно работать на компьютере?

1. пятидесятые годы прошлого века;
2. восьмидесятые годы прошлого века;

3. двухтысячные годы;
4. 2009-2011 годы

Ответ _____

4. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа.

Назвать требования к адаптивному тесту

1. сложность последующих заданий повышается;
2. имеются дополнительные вопросы по темам;
3. сложность заданий меняется в зависимости от правильности ответов испытуемого;
4. включение простых понятных заданий

Ответ _____

5. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа.

Как называется страница презентации

1. окно;
2. слайд;
3. кадр;
4. сцена

Ответ _____

6. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа.

Коммуникативные технологии общения и доступа к информации глухих и слепоглухих людей включают в себя:

1. русский жестовый язык и русскую дактильную азбуку;
2. калькирующую жестовую речь;
3. сурдооперевод и тифлосурдоперевод;
4. все ответы верны

Ответ _____

7. Прочитайте текст, выберите все правильные варианты ответа.

Назовите средства современных адаптивных информационных технологий

1. сурдотехнические средства. Использование слуховых аппаратов и звукоусиливающей аппаратуры;
2. различные канцелярские принадлежности;
3. специализированные устройства для людей с нарушениями опорно-двигательного аппарата;
4. оборудование для офиса;
5. тифлотехнические средства.

Ответ _____

8. Прочитайте текст, выберите все правильные варианты ответа.

Назовите программы экранного доступа, которые дают возможность незрячему пользователю работать с любыми прикладными программами наравне со зрячими

1. SoftMarker Office;
2. Cobra;

3. МойОфис;
4. Jaws for Windows;
5. Window eyes;
6. Microsoft Office

Ответ _____

9. Прочитайте текст, выберите все правильные варианты ответа.

Информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) в инклюзивном образовании

1. поддерживают включение в образование детей с ограниченными возможностями;
2. используются только для игр;
3. позволяют преодолевать некоторые барьеры, вызывающие исключение детей с ограниченными возможностями;
4. ИКТ дополняют другие методы и инструменты очного обучения

Ответ _____

10. Прочитайте текст, выберите все правильные варианты ответа.

Информационная культура человека на современном этапе в основном определяется:

1. совокупностью его умений программировать на языках высокого уровня;
2. его знаниями основных понятий информатики;
3. совокупностью его навыков использования прикладного программного обеспечения для создания необходимых документов;
4. качеством знаний основ компьютерной грамотности;
5. уровнем понимания закономерностей информационных процессов в природе и обществе;
6. совокупностью технических навыков взаимодействия с компьютером;
7. способностью эффективно и своевременно использовать средства информационных и коммуникационных технологий при решении задач практической деятельности;
8. умение адекватно формулировать свою потребность в информации;
9. эффективно осуществлять поиск нужной информации во всей совокупности информационных ресурсов;
10. его знаниями основных видов программного обеспечения и пользовательских характеристик компьютера
11. перерабатывать информацию и создавать качественно новую.

Ответ _____

11. Прочитайте текст и установите последовательность

Как включить программу чтения с экрана:

1. В меню "Инструменты" выберите «Настройки специальных возможностей».
2. Чтобы закрыть диалоговое окно, нажмите клавишу Ввод.
3. С помощью клавиши Tab перейдите к флажку «Включить программу чтения с экрана» и установите его.
4. Откройте меню "Инструменты".

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо: _____

12. Прочитайте текст и установите соответствие

Существует несколько основных форм ИКТ, используемых в инклюзивном образовании. К каждой позиции, данной в левом столбце I, подберите соответствующую позицию из правого столбца II

I	II
А) устройства, направленные на усиление, поддержку или улучшение функциональных возможностей людей с ограниченными возможностями здоровья): клавиатуры со специальными возможностями, слуховые аппараты, устройства для чтения с экрана;	1. доступные
Б) видеоматериалы с субтитрами и система доступной цифровой информации	2. стандартные технологии
В) в них входят: веб-браузеры, компьютеры, текстовые процессоры, мобильные телефоны со встроенными функциями настройки для лиц с ОПФР	3. вспомогательные технологии

Таблица для заполнения

А	Б	В

13. Прочитайте текст и установите соответствие

К каждой позиции, данной в левом столбце I, подберите соответствующую позицию из правого столбца II

I	II
А) библиотека для всех практических целей, но библиотека без стен — или физических книг	1) электронная библиотека
Б) информационная система, включающая упорядоченную коллекцию разнородных электронных документов, снабжённая средствами навигации и поиска	2) цифровая библиотека
В) фонд книг, учебных и методических пособий, видеофильмов, звукозаписей, компьютерных	3) виртуальная библиотека
Г) библиотека цифровых ресурсов. Точнее цифровой сервис для хранения и выдачи упорядоченных цифровых ресурсов	4) медиатека

Таблица для заполнения

А	Б	В	Г

14. Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ

Дистанционные образовательные технологии – это...?

Ответ _____

15. Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ

Информационно-поисковая система – это...?

Ответ _____

16. Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ

Использование адаптивных ИКТ – это...?

Ответ _____

Код контролируемой компетенции: УК-4

17. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа.

России первый экспериментальный опыт совместного обучения детей и нарушенным развитием появляется в:

1. 60-ые г.г. XX в.;
2. 90-ые г.г. XX в.;
3. 70-ые г.г. XX в.

Ответ _____

18. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа.

К специальным образовательным условиям для всех категорий детей с ОВЗ и инвалидностью относится:

1. создание в образовательных учреждениях безбарьерной среды;
2. материально-техническое (включая архитектурное) обеспечение, кадровое, информационное, программно-методическое обеспечение образовательного и воспитательного процесса, психолого-педагогическое сопровождение детей с ОВЗ и инвалидностью;
3. индивидуальный образовательный маршрут ребенка с ОВЗ и инвалидностью;
4. пандусы, специальные лифты, специально-оборудованные учебные места, специализированное учебное, реабилитационное, медицинское оборудование

Ответ _____

19. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа.

К какой категории детей, в соответствии с законодательством РФ, относятся дети, для обучения которых необходимо создавать специальные условия

1. дети с отклонениями в развитии;
2. аномальные дети;
3. дети с ограниченными возможностями здоровья;
4. дети с особенностями

Ответ _____

20. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа.

К методам педагогического изучения детей с ОВЗ и инвалидностью не относится:

1. энцефалография;
2. анализ работ;
3. беседа;
4. педагогическое наблюдение

Ответ _____

21. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа.

Отношения педагога и ученика с ОВЗ и инвалидностью должны строиться:

1. с учетом возрастных особенностей;
2. на принципе оберегания;

3. на основе сотрудничества и эмпатии

Ответ _____

22. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа.

К ключевым компетенциям выпускника с ОВЗ и инвалидностью не относятся:

1. коммуникация
2. умения проводить операции с числами
3. навыки работы в команде
4. уступчивость

Ответ _____

23. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа.

Совместное обучение и воспитание детей, имеющих ОВЗ, с их нормально развивающимися сверстниками подразумевает:

1. инклюзия;
2. интеракция;
3. индивидуализация

Ответ _____

24. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа.

Инклюзия, то есть «включённое образование», предусматривающее включение ребёнка с ОВЗ в одну образовательную среду с нормально развивающимися сверстниками - это:

1. групповая интеграция;
2. образовательная интеграция;
3. коммуникация

Ответ _____

25. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа.

Социальная интеграция должна быть обеспечена

1. всем без исключения детям с нарушениями в развитии;
2. только детям с нарушениями развития в младшем школьном возрасте;
3. детям, обучающимся только в специальных учреждениях

Ответ _____

26. Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ

Содержание обучения – это...?

Ответ _____

27. Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ

Адаптивные информационные технологии – это...?

Ответ _____