Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Новосибирский государственный технический университет»
Кафедра технологии и организации пищевых производств

Паспорт экзамена

по дисциплине «Управление человеческими ресурсами и командообразование в индустрии питания», 2 семестр

1. Методика оценки

Экзамен проводится в форме письменного тестирования с использованием электронной информационно-образовательной среда НГТУ (http:// www.nstu.ru/sveden/eos).

Тестовые задания охватывают все содержание «Программные средства профессиональной деятельности в индустрии питания».

Тест состоит из 40 вопросов различного вида и позволяет проверить уровень сформированности компетенций и соотнесенных с ними индикаторов, закрепленных за дисциплиной.

При проведения теста используются тесты открытого и закрытого типа. На прохождения теста студенту отводится 80 минут.

По итогам тестирования преподаватель имеет право задавать студенту дополнительные вопросы по материалам, представленным в тесте.

2. Уровни освоения компетенций и критерии оценки

Выполнение теста засчитывается на **продвинутом** уровне, если студент правильно ответил на все вопросы теста, знает определения всех понятий, продемонстрировал способность безошибочно устанавливать последовательность и соответствие между процессами и явлениями, выявлять проблемы, предлагать механизмы их решения, представляет количественные и качественные характеристики определенных процессов. Компетенции и соотнесенные с ними индикаторы, закрепленные за дисциплиной, сформированы в полном объеме. Оценка составляет *от* 40 *до* 33 *баллов.*

Выполнение теста засчитывается на **базовом** уровне, если студент правильно ответил на ⅔ вопросов теста, знает определения основных понятий, продемонстрировал способность устанавливать последовательность и соответствие между процессами и явлениями, правильно характеризует процессы, явления. Компетенции и соотнесенные с ними индикаторы, закрепленные за дисциплиной, содержат несущественные пробелы и сформированы на базовом уровне. Оценка составляет *от 32 до 26 баллов.*

Выполнение теста засчитывается на **пороговом** уровне, если студент правильно ответил от ½ до ⅔ вопросов теста, знает определения основных понятий, продемонстрировал способность устанавливать последовательность и соответствие между процессами и явлениями. Компетенции и соотнесенные с ними индикаторы, закрепленные за дисциплиной, содержат пробелы и сформированы на пороговом уровне. Оценка составляет *от* 25 *до 20 баллов.*

Выполнение теста считается **неудовлетворительным**, если студент правильно ответил менее чем на половину вопросов теста, не знает определений понятий, не продемонстрировал способность устанавливать последовательность и соответствие между процессами и явлениями. Компетенции и соотнесенные с ними индикаторы, закрепленные за дисциплиной, не сформированы. Оценка составляет *менее*20 *баллов.*

3. Шкала оценки

Экзамен считается сданным, если сумма баллов по всем заданиям билета составляет от 20 до 40 баллов включительно. Сумма менее 20 баллов признается неудовлетворительным результатом промежуточной аттестации по дисциплине.

В общей оценке по дисциплине экзаменационные баллы учитываются в соответствии с правилами балльно-рейтинговой системы, установленными в НГТУ.

4. Примерный тест для экзамена

Утверждаю:
Зав. кафедрой ТОПП Рождественская Л.Н.
«____» _____ 20_ г.

Тест

по дисциплине «Управление человеческими ресурсами и командообразование в индустрии питания»

Вопрос 1. Дополните предоставленную информацию: Ситуационные интервью можно разделить на 3 большие группы: А) проверяющие конкретные навыки;
B)_____
C)_____
Ответ: проверяющие ценности и взгляды; проверяющие модели поведения и индивидуально-личностные качества

Вопрос 2. Отметьте гигиенические факторы мотивации согласно теории Ф. Герцберга (несколько вариантов)
- ☐ **Условия работы ✔**
- ☐ Успех
- ☐ Продвижение по службе
- ☐ Высокая степень ответственности
- ☐ **Заработок ✔**
- ☐ **Политика администрации предприятия ✔**

(возможно нескольких вариантов)

Вопрос 3. Отметьте материальные виды стимулирования (несколько вариантов)
- ☐ Стимулирование свободным временем
- ☐ **Бонусы ✔**
- ☐ **Организация питания ✔**
- ☐ **Программы медицинского обслуживания ✔**
- ☐ Участие в собраниях при принятии управленческих решений
- ☐ Доска почета

(возможно нескольких вариантов)

Вопрос 4. Опишите, в чем заключается суть аутплейсмента
Ответ: **суть аутплейсмента состоит в совокупности методов, с помощью которых кадровые службы оказывают заинтересованным лицам из числа увольняемых помощь в трудоустройстве за счет организации в оптимальные сроки и при наиболее благоприятных условиях**

Вопрос 5. Укажите к какой группе методов относятся представленные методы управления
Возможные варианты:
□ □Административные методы
□ □Распорядительное воздействие
□ □Организационно-методическое инструктирование
□ □Социально-психологические методы
□ □Социологические методы
□ □Психологические методы

✔Правильные пары:
Административные методы / Распорядительное воздействие
Административные методы / Организационно-методическое инструктирование
Социально-психологические методы / Социологические методы
Социально-психологические методы / Психологические методы
(ассоциации)

Вопрос 6. Какими из ниже перечисленных преимуществ обладает обучение на рабочем месте (несколько вариантов)
☐ **Легко удовлетворить потребности обучаемого, а инструктор может подстраиваться под ученика; ✔**
☐ **Работник получает опыт «из рук в руки»; ✔**
☐ Используются современное оборудование и информация, обучение проводят узкоспециализированные в изучаемой области эксперты;
☐ Работники получают заряд свежих идей и информации.
(возможно нескольких вариантов)

Вопрос 7. Дополните список основных мотивов выбора места работы и должности соискателем:
1 высокая заработная плата;
2 стабильность выплаты заработной платы;
3_____
4_____
5_____
Ответ: **возможности карьерного, профессионального роста; сплоченный трудовой коллектив; возможность реализовывать партнерские взаимоотношения**

Вопрос 8. Отметьте преимущества внутренних источников привлечения персонала
☐ **Появление шансов для служебного роста ✔**
☐ **Повышение мотивации степени удовлетворенности трудом ✔**
☐ **Рост производительности труда ✔**
☐ Более широкие возможности выбора
☐ Появление новых импульсов для развития организации
☐ Прием на работу покрывает абсолютную потребность в кадрах
(возможно нескольких вариантов)

Вопрос 9. Какие из перечисленных методов обучения относятся к используемым вне рабочего места (несколько вариантов)
☐ **Инструктаж ✔**
☐ Чтение лекций
☐ Использование работников в качестве ассистентов

☐ Подготовка в проектных группах
☐ **Конференции и семинары ✔**
☐ **Ролевое обучение ✔**
(возможно нескольких вариантов)

Вопрос 10. Дополните список показателей, влияющих на принятие кадровых решений при подборе и расстановке кадров:
1 Уровень квалификации
2 Деловые качества
3 Работоспособность
4 Качество выполняемой работы
5 Стиль и методы работы
6 Участие в инновационной деятельности
7_____
8_____
9_____
Ответ: **Аналитические способности, Дисциплинированность, Психологическая совместимость**

Вопрос 11. Запишите формулу мотивации согласно теории побудительных мотивов: Мотивация =_____
Ответ: **Мотивация = Побуждение × Привычка × Стимул**

Вопрос 12 Укажите какому типу организационной структуры управления предприятием соответствует представленная характеристика: Отношения строятся по принципу руководство – подчиненные. воздействие возможно только на ограниченный круг подчиненных.
○ **Линейная оргструктура ✔**
○ Функциональная оргструктура
○ Линейно-функциональная оргструктура
○ Дивизиональная оргструктура
(один вариант)

Вопрос 13. Дополните список основных факторов, под воздействием которых складываются потребности предприятия в развитии персонала:
1 Динамика внешней среды;
2 Развитие техники и технологии, влекущее за собой появление новой про-дукции/услуг;
3 Изменение стратегии развития организации
4 _____
5_____
Ответ: **создание новой организационной структуры, освоение новых видов деятельности**

Вопрос 14. Установите соответствие между видом теории управления человеческими ресурсами и ее представителями
Возможные варианты:

1.	Ф. Тейлор, А. Файоль
2.	Э. Мэйо, К. Арджерис
3.	А. Маслоу, Д. Макгрегор

Соотнесённые пары:

Классическая теория	⟷	
Теория человеческих отношений	⟷	
Теория человеческих ресурсов	⟷	

✔Правильные пары:

Классическая теория	⟷	Ф. Тейлор, А. Файоль
Теория человеческих отношений	⟷	Э. Мэйо, К. Арджерис
Теория человеческих ресурсов	⟷	А. Маслоу, Д. Макгрегор

(укажите правильные соответствия)

Вопрос 15. К какой теории управления человеческими ресурсами относятся ниже приведенные постулаты Труд для большинства индивидов не приносит удовлетворения. То, что они делают, менее важ-но для них, нежели то, что они при этом зарабатывают. Индивидов, которые хотят или могут делать работу, требующую творчества, самостоятельности, инициативы или самоконтроля, не-много.

- **Классическая теория ✔**
- Теория человеческих отношений
- Теория человеческих ресурсов

(один вариант)

Вопрос 16. К какой философии управления человеческими ресурсами относятся приведенные ниже постулаты: Данная философия управления персоналом основывается на традиционных ценностях нации и теории человеческих отношений. Она предусматривает уважение личности работника, искреннюю доброжелательность, мотивацию работников и поощрение достижений, обеспечение высокого качества работ и услуг, возможность систематического повышения квалификации, гарантии достойного заработка.

- **Английская ✔**
- Американская
- Японская

(один вариант)

Вопрос 17. Дополните список мотивационных факторов персонала: высокий заработок и материальное поощрение, физические условия работы, структурирование, социальные контакты, взаимоотношения, признание, стремление к достижениям, _____

Ответ: **власть и влиятельность, разнообразие и перемены, креативность, самосовершенствование, интересная и полезная работа**

Вопрос 18. Характеристика какого метода аттестации приведена ниже: При данном подходе в начале периода перед сотрудником ставят цели по SMART-критериям, из которых как минимум две касаются развития сотрудника.

- **Оценка результативности ✔**
- Оценка компетенций

(один вариант)

Вопрос 19. При внедрении какой теории управления человеческими ресурсами на предприятии могут быть получены следующие результаты: Расширение влияния на ход производства, самостоятельность и самоконтроль подчиненных повлекут за собой прямое

повышение эффективности производства. Вследствие этого полу-ченное удовлетворение трудом может повыситься, поскольку подчиненные наиболее полно используют собственные возможности.

- ○ Классическая теория
- ○ Теория человеческих отношений
- ○ **Теория человеческих ресурсов ✔**

(один вариант)

Вопрос 20. Установите соответствие между названием карьеры ее характеристикой

Возможные варианты:

1.	Должностное продвижение по ступеням иерархической лестницы
2.	В пределах одного уровня управления со сменой вида занятий или профессии

Соотнесённые пары:

Вертикальная карьера	⟷	
Горизонтальная карьера	⟷	

✔Правильные пары:

Вертикальная карьера	⟷	Должностное продвижение по ступеням иерархической лестницы
Горизонтальная карьера	⟷	В пределах одного уровня управления со сменой вида занятий или профессии

(укажите правильные соответствия)

Вопрос 21. Что относится к беззатратным методам поиска персонала (несколько вариантов ответа)

- ☐ **Внутренний ресурс ✔**
- ☐ Рекрутинговые агентства
- ☐ Реклама
- ☐ **Интернет ✔**
- ☐ **Учебные заведения ✔**
- ☐ **Профессиональные ассоциации ✔**

(возможно нескольких вариантов)

Вопрос 22. Дайте характеристику стратегии поведения в конфликтной ситуации: Стратегия «партнерство» _____

Ответ: **Стратегия «партнерство» характеризуется ориентацией на учет интересов и потребностей партнера. Это стратегия согласия, поиска и приумножения общих интересов.**

Вопрос 23. Укажите какой коммуникационной роли соответствует представленная характеристика: Осуществляет увязку действий отдельных членов группы с точки зрения достижения ко-нечной цели в контакте с лидером.

- ○ Делопроизводитель
- ○ Связной
- ○ Сторож
- ○ **Координатор ✔**

(один вариант)

Вопрос 24. Дополните список основных причин ухода сотрудников с предприятия 1 _____
2 _____
3 _____
4 _____
5 Слишком сильные физические нагрузки
6 Разочарование в ожиданиях
7 Отсутствие помощи и возможностей дальнейшего образования
8 Недостаточное обеспечение
9 Плохой психологический климат
Ответ: **Неясные шансы для роста, Низкий заработок, Переработка, Чрезмерные требования**

Вопрос 25. Социально-психологический климат (СПК) коллектива представляет собой преобладающий и относительно устойчивый психический настрой коллектива. Дополните список оценок, которые могут входить в структуру СПК:
1 отношение работника к работе и к организации;
2 _____
3 _____
Ответ: **настроение и отношение к другим участникам группы; приверженность организации**

Вопрос 26. Какому типу карьеры соответствует данная характеристика: Сотрудник мотивирован к перемене деятельности и по мере их освоения продвигается по ступеням организационной иерархии
- ○ Целевая карьера
- ○ Монотонная карьера
- ○ **Спиральная карьера ✔**
- ○ Мимолетная карьера
- ○ Стабилизационная карьера
- ○ Затухающая карьера

(один вариант)

Вопрос 27. Дополните список методов выполнения оценочных процедур при аттестации работника: Описательный метод, метод вынужденного выбора, метод МВО, метод анкет и сравнительных анкет, метод решающей ситуации, метод шкалы наблюдений за поведением, метод шкалы рейтингов поведенческих установок, оценка методом комитетов,_____
Ответ: **метод независимых судей, 360-градусный метод оценки, метод оценочного интервью, структурированное интервью, ситуационное интервью, метод моделирования**

Вопрос 28. Укажите какому типу организационной структуры управления предприятием соответствует представленная характеристика: Группировка организации происходит по функциональному признаку. Существует множественность подчиненности персонала разным руководителям в соответствии с кругом решаемых задач.
- ○ Линейная оргструктура
- ○ **Функциональная оргструктура ✔**
- ○ Линейно-функциональная оргструктура
- ○ Дивизиональная оргструктура

(один вариант)

Вопрос 29. Отметьте преимущества внутренних источников привлечения персонала:
- ☐ Появление шансов для служебного роста
- ☐ Повышение мотивации степени удовлетворенности трудом
- ☐ Рост производительности труда
- ☐ **Более широкие возможности выбора ✔**
- ☐ **Появление новых импульсов для развития организации ✔**
- ☐ **Прием на работу покрывает абсолютную потребность в кадрах ✔**

(возможно нескольких вариантов)

Вопрос 30. Выберите характеристику, которая относятся к вертикальной карьере
- ○ **Повышение в должности, которое сопровождается более высокими полномочиями и оплатой труда; ✔**
- ○ Выполнение работников тех же обязанностей на новом месте;
- ○ Получение новых обязанностей на том же месте;
- ○ Выполнение на новом месте обязанностей, существенно отличающихся от прежних.

(один вариант)

Вопрос 31. К какой философии управления человеческими ресурсами относятся приведенные ниже постулаты: Данная философия управления персоналом построена на традициях конкуренции и поощре-ния индивидуализма работников и четко ориентирована на прибыль компании, от величины которой зависит личный доход работника. Ей характерны: четкая постановка целей и задач, высокая оплата труда персонала, поощрение потребительских ценностей.
- ○ Английская
- ○ **Американская ✔**
- ○ Японская

(один вариант)

Вопрос 32. Укажите какой коммуникационной роли соответствует представленная характеристика: Распределяет и контролирует потоки информации, оценивая важность и второстепенность сообщений, и доводит их до лидера
- ○ Делопроизводитель
- ○ Связной
- ○ **Сторож ✔**
- ○ Координатор

(один вариант)

Вопрос 33. Какому типу карьеры соответствует данная характеристика: Личность растет до определенного уровня и остается на нем длительное время – более восьми лет.
- ○ Целевая карьера
- ○ Монотонная карьера
- ○ Спиральная карьера
- ○ Мимолетная карьера
- ○ **Стабилизационная карьера ✔**
- ○ Затухающая карьера

(один вариант)

Вопрос 34. Дополните список целей кадрового контролинга:
1 Обеспечение координации в рамках функциональных подсистем системы управления персоналом и по отношению к другим функциональным подсистемам организации;
2 Повышение гибкости в управлении персоналом посредством своевременного выявления

недостатков и рисков в кадровой работе;
3_____
4_____
Ответ: **Поддержка кадрового планирования; Обеспечение гарантий надежности и повышения качества информации о персонале**

Вопрос 35. Конфликт «Уровень заплата». Установите Конфликт «Уровень заплата». Установите соответствие между параметрами конфликта и его сценарием
Возможные варианты:

1.	Компромисс
2.	Подавление
3.	Сотрудничество

Соотнесённые пары:

Если сотрудники зарабатывают больше, чем в среднем на рынке, то руководство может отказаться повышать зарплату, объяснив это тем, что работники вряд ли смогут найти более высокооплачиваемую работу.	⟷	
Руководство находит компромиссную сумму роста заработка, которая меньше того, на что рассчитывали сотрудники, но и не сильно сказывается на прибыли компании.	⟷	
Руководство решает повысить производительность труда, таким образом будет обслужено больше заказов, одновременно увеличиться заработок и прибыль.	⟷	

✔Правильные пары:

Если сотрудники зарабатывают больше, чем в среднем на рынке, то руководство может отказаться повышать зарплату, объяснив это тем, что работники вряд ли смогут найти более высокооплачиваемую работу.	⟷	Подавление
Руководство находит компромиссную сумму роста заработка, которая меньше того, на что рассчитывали сотрудники, но и не сильно сказывается на прибыли компании.	⟷	Компромисс
Руководство решает повысить производительность труда, таким образом будет обслужено больше заказов, одновременно увеличиться заработок и прибыль.	⟷	Сотрудничество

(укажите правильные соответствия)

Вопрос 36. Конфликт «Уровень заплата». Установите Конфликт «Уровень заплата». Установите соответствие между параметрами конфликта и его сценарием:

Возможные варианты:

1.	Избегание
2.	Ни нашим ни вашим
3.	Уступка

Соотнесённые пары:

Руководство игнорирует ситуацию, сотрудники также сначала не предпринимают никаких действий, а затем постепенно находят новую работу.	⟷	
Пусть нам всем будет хуже: не нравится - уходите.	⟷	
Руководство идет на уступку: повышает зарплату на какой-то определенный период.	⟷	

✔Правильные пары:

Руководство игнорирует ситуацию, сотрудники также сначала не предпринимают никаких действий, а затем постепенно находят новую работу.	⟷	Избегание
Пусть нам всем будет хуже: не нравится - уходите.	⟷	Ни нашим ни вашим
Руководство идет на уступку: повышает зарплату на какой-то определенный период.	⟷	Уступка

(укажите правильные соответствия)

Вопрос 37. Установите соответствие между наименованием административной цели и ее характером

Возможные варианты:

1.	повышение
2.	перевод
3.	понижение
4.	прекращение трудового договора

Соотнесённые пары:

Заполнение вакансий работниками, проявившими свои способности, удовлетворение стремления к успеху	⟷	
Расширение опыта работника	⟷	
Происходит в случаях, когда руководство считает, что прекращение трудового договора с работником нецелесообразно из-за его стажа и заслуг в прошлом	⟷	
Сокращение штатов	⟷	

✔***Правильные пары:***

Заполнение вакансий работниками, проявившими свои способности, удовлетворение стремления к успеху	⟷	повышение
Расширение опыта работника	⟷	перевод
Происходит в случаях, когда руководство считает, что прекращение трудового договора с работником нецелесообразно из-за его стажа и заслуг в прошлом	⟷	понижение
Сокращение штатов	⟷	прекращение трудового договора

(укажите правильные соответствия)

Вопрос 38. Проективное интервью. Установите соответствие между проективным вопросом и оцениваемым фактором

Возможные варианты:

1.	Мотивация
2.	Мотивация карьерного роста
3.	Модель успеха

Соотнесённые пары:

Что может побудить человека уволиться?	⟷	
Зачем люди стремятся сделать карьеру?	⟷	
Каких людей более охотно берут на работу на хорошие должности?	⟷	

✔***Правильные пары:***

Что может побудить человека уволиться?	⟷	Мотивация
Зачем люди стремятся сделать карьеру?	⟷	Мотивация карьерного роста
Каких людей более охотно берут на работу на хорошие должности?	⟷	Модель успеха

(укажите правильные соответствия)

Вопрос 39. Проективное интервью. Установите соответствие между проективным вопросом и оцениваемым фактором

Возможные варианты:

1.	Мотивация
2.	Ценности применительно к организации
3.	Допущение обмана

Соотнесённые пары:

Что стимулирует людей работать наиболее эффективно?	⟷	
За что оправдано уволить сотрудника сразу?	⟷	

В каких ситуациях оправдана ложь?	⟷	

✔***Правильные пары:***

Что стимулирует людей работать наиболее эффективно?	⟷	Мотивация
За что оправдано уволить сотрудника сразу?	⟷	Ценности применительно к организации
В каких ситуациях оправдана ложь?	⟷	Допущение обмана

(укажите правильные соответствия)

Вопрос 40. Установите соответствие между методом оценки персонала и его кратким описанием

Возможные варианты:

1.	Биографический метод
2.	Оценка по результатам
3.	Матричный метод
4.	Метод суммируемых оценок

Соотнесённые пары:

Оценка работника по биографическим данным	⟷	
Устное или письменное описание конкретной работы, выполняемой работником	⟷	
Сравнение фактических качеств работника с набором желательных качеств (происходит в матричной форме)	⟷	
Определение степени проявления у работников тех или иных качеств путем проставления по пределен-ной шкале экспертных оценок	⟷	

✔***Правильные пары:***

Оценка работника по биографическим данным	⟷	Биографический метод
Устное или письменное описание конкретной работы, выполняемой работником	⟷	Оценка по результатам
Сравнение фактических качеств работника с набором желательных качеств (происходит в матричной форме)	⟷	Матричный метод
Определение степени проявления у работников тех или иных качеств путем проставления по пределен-ной шкале экспертных оценок	⟷	Метод суммируемых оценок

(укажите правильные соответствия)