МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО «Вятский государственный университет»
Институт непрерывного образования российских и иностранных граждан

УТВЕРЖДАЮ
Директор ИНО
_____ Е.Л. Сырцова
«_18_» _января_ 2016 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
учебной дисциплины

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

по дополнительной образовательной программе
профессиональной переподготовки
«МЕНЕДЖМЕНТ»

в рамках Государственного плана подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации

Киров 2016 г

Рабочую программу составил:
Ермолин А.В., к.пс.н., доцент кафедры гуманитарных наук КФ РАНХиГС

© Вятский государственный университет, 2016

© Е.А. Викторович, 2016

1. Рабочая учебная программа

1.1 Пояснительная записка

Актуальность дисциплины. Курс «Стратегическое управление человеческими ресурсами» является авторским и по своему содержанию призван соответствовать потребностям современной подготовки специалистов в сфере производственного, банковского, государственного и муниципального управления, должен способствовать успеху их практической деятельности. Курс базируется на теоретической основе и философии современного психологического знания и концептах теории управления персоналом, на новых целевых (компетентностных) подходах высшей школы.

Цели дисциплины: формирование устойчивого знания специалистами системы управления человеческими ресурсами, системы ее межпредметных связей (стратегический менеджмент, финансовый менеджмент, маркетинг и др.), что позволяет корректно учитывать экономико-психологические и социально-психологические факторы управления в профессиональной практике.

Задачи дисциплины:

- сформировать системные когнитивные модели в области управления персоналом при различных типах организационной культуры кадрового менеджмента, разработки и реализации кадровой стратегии;
- ориентировать специалиста в сфере нравственно-психологичеких основ управления кадрами и закономерностей и причинах её деформации в профессиональном менталитете менеджера;
- обеспечить овладение базовыми специальными кадровыми технологиями (собеседование при приеме на работу, оценка труда, мотивация персонала, урегулирование организационного конфликта и др.);
- сформировать умения адекватно программировать собственную профессиональную и должностную карьеру и карьеру своих подчиненных;
- сформировать навыки углубленной мотивационной рефлексии, предшествующей принятию тех или иных кадровых решений.

Компетенции слушателей, формируемые в результате освоения дисциплины:

Общеуправленческие компетенции:

1. ОУ-4 - Знание методов управления человеческими ресурсами в организации:

1) Знать: общие положения концепции «Анализ человеческих ресурсов»; модели обязанностей в УЧР; сущность понятий «компетентности», «компетенция»; систему национальных профессиональных квалификаций; профессиональные стандарты; модели управления персоналом; американские и японские модели управления персоналом;

2) Уметь: применять простые методы психодиагностики актуальной кадровой ситуации в организации (наблюдение, беседа); объяснять влияние субъективного фактора в социальных процессах и отношениях; составлять психологические программы развития личности работника и профессиональной группы; эффективно осуществлять кадровые мероприятия: привлечение персонала, отбор персонала, адаптация персонала, аттестация персонала, развитие персонала, расторжение трудовых отношений, управление карьерой и др.;

3) Владеть: описательными методами психологического исследования; методами психологического исследования личности работника (изучение продуктов деятельности, экспертных оценок, тестирование); методами научного психологического исследования кадрового потенциала организации (эксперимент, проективный метод), методами психологического воздействия на трудовую активность.

2. ОУ-5 - Знание организационной культуры и организационных изменений:

1) Знать: особенности разных типов организационной культуры кадрового менеджмента (бюрократической, органической, предпринимательской, партиципативной);

2) Уметь: выявлять дифференциальные признаки организационной культуры в организационном поведении работников;

3) Владеть: методами психодиагностики актуального типа организационной культуры кадрового менеджмента (наблюдение, эксперимент, тестирование, организационно-деятельностная игра и др.).

3. ОУ- 6 – Знание методов планирования организации кадровой работы:

1) Знать: основы разработки и реализации кадровой стратегии на разных этапах жизни организации; содержательные и процессуальные теории трудовой мотивации; фундаментальные основы разработки и реализации кадровой политики организации;

2) Уметь: осуществлять мониторинг результатов осуществления кадровой стратегии; составлять мотивационный профиль личности работника, его индивидуальную карьерограмму; составлять план кадровой работы на перспективу 3-10 лет;

3) Владеть: методом SWOT-анализа применительно к человеческим ресурсам организации; методами расчёта индивидуальной стоимости работника; навыками системного анализа эффективности реализации различных кадровых мероприятий (расчёт потребности в персонале, обучения персонала, оценки труда, формирования кадрового резерва, аттестации персонала и др.);

4. ОУ-7 – Знание принципов и методов управления конфликтами:

1) Знать: основы конфликтологии; закономерности протекания организационного конфликта; критерии конструктивного/деструктивного организационного конфликта;

2) Уметь: определять первичные признаки расбалансировки формальных и неформальных отношений в малой профессиональной группе; мотивацию

поведения конфликтующих сторон; выявлять и нейтрализовать конфликтогенный тип личности работника;

3) Владеть: навыками реагирования на неблагополучие с кадровым составом; приёмами административного воздействия на конфликтующие стороны; психотехнологией медиаторства.

5. ОУ-8 – Умение формировать команду и эффективно в ней работать:

1) Знать: общее понятие и признаки категории «трудовой коллектив»; динамику развития профессиональной группы; динамику развития профессиональной группы; причины и формы проявления моббинга;

2) Уметь: определять своё место и роль в коллективе, а также социально-психологический статус каждого подчинённого; определять социально-психологическую роль члена управленческой команды по методике Р. Белбин; подбирать членов управленческой команды с максимальным уровнем психологической совместимости;

3) Владеть: навыками адаптации к новой управленческой команде; методами психодиагностики типа управленческой команды; навыками организации группового взаимодействия по доминанте «сотрудничество-конфронтация».

6. ОУ-10 – Знание методов управления временем, самоанализа и самоменеджмента:

1) Знать: психологические закономерности восприятия персоналом категории рабочего времени; закономерности распределения трудовых усилий в оперативном, тактическом и стратегическом временном диапазоне;

2) Уметь: определять причины абсентеизма и проявлять дифференцированный подход к его минимизации;

3) Владеть: методами мотивационной рефлексии.

7. ОУ-14 – Умение проводить самоанализ:

1) Знать: психологические закономерности формирования Я-образа и Я-концепции успешного менеджера;

2) Уметь: разработать идеальную модель личности успешного менеджера;

3) Владеть: психотехнологиями адекватной самооценки личности.

Компетенции, связанные со специализацией:

1. КС-1 – Владение современным аналитическим инструментарием менеджмента, методами принятия решений и их реализации на практике:

1) Знать: современные методы анализа кадровой ситуации; психологические модели принятия индивидуальных и групповых управленческих решений; иррациональные механизмы принятия управленческого решения (Д. Канеман);

2) Уметь: выявлять соотношение логических и интуитивных механизмов в принятии управленческого решения;

3) Владеть: навыками принятия обоснованного кадрового решения в условиях неопределённости и риска;

2. **КС-2** – Умение разрабатывать кадровую стратегию организации:

1) Знать: отличия кадровой политики и кадровой стратегии. Функции, принципы, этапы построения кадровой стратегии;

2) Уметь: излагать систему кадрового менеджмента организации, описывать структуру персонала и основные модели и типы кадровой политики, характеризовать деятельность службы персонала как структурного подразделения организации;

3) Владеть: навыками критического анализа кадровой стратегии организации, разработки и внедрения кадровых инноваций.

3. **КС-3** – Умение проводить диагностику организации, формулировать, анализировать и решать кадровые проблемы:

1) Знать: методологию анализа и оптимизации кадрового состава организации;

2) Уметь: рассчитывать потребность в персонале, объективно оценивать труд, правильно анализировать кадровую документацию;

3) Владеть: навыками анализа структуры и движения персонала, индивидуального и коллегиального принятия кадровых решений.

4**. КС-4** – Умение разрабатывать системы стратегического, текущего и оперативного контроля:

1) Знать: методологию локальной и комплексной оценки труда;

2) Уметь: организовать и провести аттестацию кадров;

3) Владеть: методами разработки ключевых показателей деятельности персонала (грейдирование).

5. **КС-5** – Умение разрабатывать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе делегирования:

1) Знать: понятие и закономерности распределения организационной власти, типы организационной власти, мотивацию приобретения и отказа от организационной власти

2) Уметь: управлять организационным поведением работников в индивидуальном и групповом режиме по доминанте «задача-ответственность»;

3) Владеть: методами психодиагностики функциональной и личностной готовности работника к принятию персональной и групповой ответственности.

6. **КС-7** - умение осуществлять управление проектами:

1) Знать: психологические закономерности инновационной деятельности;

2) Уметь: формировать проектную группу на основе принципа синергии;

3) Владеть: навыками психодиагностики и развития системно-креативного мышления персонала.

Личностные и этические компетенции:

1. **ЛЭК – 1** - Способность планировать и реализовывать свою профессиональную деятельность с учетом правил целеполагания:

1) Знать: психологические теории мотивации деятельности (С.Л. Рубинштейн, А.Н. Леонтьев, Е.П. Ильин, A. Maslow, H. Murrey, D. McClelland, D. Atkinson, F. Herzberg, V.Vroom, D. McGregor, F. Hoppe, L. Porter – A. Lowler и др.)

2) Уметь: согласовывать личные и организационные цели деятельности;

3) Владеть: психодиагностическими средствами выявления особенностей мотивационного менталитета.

2. **ЛЭК – 2 -** Способность развивать в себе личностные качества, в том числе лидерские:

1) Знать: фундаментальные теории личности в отечественной и зарубежной психологии;

2) Уметь: осуществлять позитивное копинг-поведение при включении в совместную деятельность;

3) Владеть: навыками самоидентификации с успешными менеджерами.

3. **ЛЭК – 3 -** Готовность осуществлять свою деятельность с учетом правил общей культуры, поддерживать положительный психологический микроклимат в коллективе:

1) Знать: структуру психологической культуры личности;

2) Уметь: составлять план развития психологической эрудиции;

3) Владеть: навыками психодиагностики нормативного и девиантного организационного поведения.

4. **ЛЭК – 4 –** Готовность проявлять инициативу в решении управленческих задач различной направленности:

1) Знать: психологические закономерности самоинициации как волевого процесса;

2) Уметь: выявлять дифференциальные различия конструктивной и деструктивной инициативности;

3) Владеть: психотехнологиями развития инновационной организационной среды.

5. **ЛЭК – 5 -** Способность проявлять толерантное отношение к людям:

1) Знать: психологические закономерности достижения компромисса в формальном и неформальном межличностном взаимодействии;

2) Уметь: определять границы возможного толерантного отношения к людям;

3) Владеть: навыками эмоциональной саморегуляции.

6. **ЛЭК – 6 –** Готовность ответственно относиться к своим профессиональным обязанностям, требовать этого от других:

1) Знать: психологические модели организационного поведения по доминанте «задача-ответственность»;

2) Уметь: определять степень выраженности персональной, групповой, организационной, гражданской ответственности;

3) Владеть: психологическими методами повышения персональной ответственности.

7. **ЛЭК – 7 -** Готовность организовывать групповую мыследеятельность с целью выработки и принятия общего решения:

1) Знать: психологические закономерности возникновения, протекания и разрешения когнитивного конфликта;

2) Уметь: чётко определять предмет, цели, способы ведения спора, дискуссии; выбирать компромиссную стратегию в конфликтном взаимодействии;

3) Владеть: навыками конструктивного разрешения спора; выявлять степень ассертивности личности.

8. **ЛЭК – 8 -** Готовность объяснить для себя и окружающих побудительные причины принятия управленческих решений (мотивационная рефлексия:

1) Знать: психологические закономерности формирования Я-концепции;

2) Уметь: выявлять слабоосознаваемые зоны своей личности с целью психокоррекции неэффективных моделей поведения в различных социальных контекстах;

3) Владеть: навыками глубинного самоанализа на основе современных психотехнологий (неопсихоанализ, необихевиоризм, когнитивная психология, гештальтпсихология, психосинтез, онтопсихология, NLP).

9. **ЛЭК – 9 -** Готовность работать в команде, принимая на себя различные роли: руководитель, исполнитель, координатор, советник и другие:

1) Знать: психологические закономерности командообразования;

2) Уметь: выявлять социально-психологический статус каждого члена команды;

3) Владеть: навыками организации группового мышления и группового принятия решений.

1.2 Содержание учебной дисциплины

Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Форма обучения	Общий объем (трудоемкость) Часов	в том числе аудиторная контактная работа обучающихся с преподавателем, час					Самостоятельная работа, час	Форма промежуточной аттестации
		Всего	Лекции	Практические (семинарские) занятия	Лабораторные занятия	Консультации		
очная	**20**	20	8	12	-	-	-	Экзамен

Тематический план

№ п/п	Основные разделы и темы учебной дисциплины	Часы		Самостоятельная работа
		Лекции	практические (семинарские занятия)	
1	Система, модели, цели и задачи управления человеческими ресурсами (УЧР).	4	-	-
2	Процесс и стратегия УЧР.	2	6	-
3	УЧР на основе компетенций.	2	6	-
		8	**12**	**-**

Матрица соотнесения разделов / тем учебной дисциплины / модуля и формируемых в них компетенций

Разделы/темы учебной дисциплины	Количество часов	Компетенции	Общее количество компетенций
Система, модели, цели и задачи управления человеческими ресурсами (УЧР).	4	ОУ-4, ОУ-5, ОУ-6, ОУ-7, ОУ-8, ОУ-10, ОУ-14 КС-1, КС-2, КС-3, КС-4, КС-5, КС-7	13
Процесс и стратегия УЧР.	8	ОУ-4, ОУ-5, ОУ-6, ОУ-7, ОУ-8, ОУ-10, ОУ-14 КС-1, КС-2, КС-3, КС-4, КС-5, КС-7	13
УЧР на основе компетенций.	8	ОУ-4, ОУ-5, ОУ-6, ОУ-7, ОУ-8, ОУ-10, ОУ-14 КС-1, КС-2, КС-3, КС-4, КС-5, КС-7	13
Итого	**20**		

Краткое содержание учебной дисциплины

1. Система, модели, цели и задачи управления человеческими ресурсами (УЧР).

Модель соответствия. Цели УЧР. Организационная эффективность. Модели обязанностей в УЧР. Профессиональные стандарты. Модели управления персоналом.

Американские и японские модели управления персоналом. Типы оргкультуры кадрового менеджмента Профессиограмма и психограмма.

2. Процесс и стратегия УЧР.

Стратегическая природа УЧР. Основные подходы к стратегическому УЧР. Различия между стратегическим УЧР и стратегиями ЧР. Типы кадровых стратегий. Критерии эффективной стратегии ЧР. Методология и методы разработки стратегии ЧР. Конфигурация. Проведение стратегического обзора. Реализация стратегий УЧР. Разработка стратегии УЧР. Мотивация персонала Адаптация персонала. Управление карьерой. Методология и методы разработки стратегии УЧР. Конфигурация. Проведение стратегического обзора. Реализация стратегий УЧР.

3. УЧР на основе компетенций.

Понятие компетентности и компетенции. Основные типы компетенций: поведенческая и техническая. Виды компетенций и их использование в организации. «Метод меню».

Зона действия компетенции. Управление показателями труда. Роль компетенций в обучении, развитии, рекрутинге и отборе персонала. Разработка общей модели компетенции.

2. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

2.1. Методические рекомендации для преподавателя

Выбор методов и средств обучения, образовательных технологий осуществляется преподавателем исходя из необходимости достижения обучающимися планируемых результатов освоения дисциплины, а также с учетом индивидуальных возможностей обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Изучение дисциплины следует начинать с проработки настоящей рабочей программы, методических указаний и разработок, указанных в программе, особое внимание уделить целям, задачам, структуре и содержанию дисциплины.

2.2. Методические указания для слушателей

Успешное освоение учебной дисциплины предполагает активное, творческое участие слушателя на всех этапах ее освоения путем планомерной, повседневной работы. Слушатель обязан посещать лекции и практические занятия, получать консультации преподавателя и выполнять самостоятельную работу.

Главной задачей каждой лекции является раскрытие сущности темы и анализ ее основных положений. Содержание лекций определяется настоящей рабочей программой дисциплины.

Предполагается, что слушатели приходят на лекции, предварительно проработав соответствующий учебный материал по источникам, рекомендуемым программой.

Целью практических занятий является проверка уровня понимания слушателями вопросов, рассмотренных на лекциях и в учебной литературе, степени и качества усвоения материала; применение теоретических знаний в реальной практике решения задач; восполнение пробелов в пройденной теоретической части курса и оказания помощи в его освоении.

Практические занятия в равной мере направлены на совершенствование индивидуальных навыков решения теоретических и прикладных задач, выработку навыков интеллектуальной работы, а также ведения дискуссий. Конкретные пропорции разных видов работы в группе, а также способы их оценки определяются преподавателем, ведущим занятия.

На практических занятиях под руководством преподавателя слушатели обсуждают дискуссионные вопросы, отвечают на вопросы тестов, закрепляя приобретенные знания, выполняют практические задания и т.п. Для успешного проведения практического занятия слушателям следует тщательно подготовиться.

При проведении промежуточной аттестации слушателя учитываются результаты текущей аттестации в течение периода обучения.

Процедура оценивания результатов освоения учебной дисциплины (модуля) осуществляется на основе действующего Положения об организации текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся ВятГУ.

Для приобретения требуемых компетенций, хороших знаний и высокой оценки по дисциплине слушателям необходимо выполнять все виды работ своевременно в течение всего периода обучения.

3. Учебно-методическое обеспечение учебной дисциплины

Литература

1. Управление человеческими ресурсами: современный подход : учебник и практикум для акад. бакалавриата / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников ; ред. Н. А. Горелов ; С.-Петерб. гос. экон. ун-т. - Москва : Юрайт, 2016. - 269 с
2. Управление человеческими ресурсами: современный подход [Электронный ресурс] : учебник и практикум для академического бакалавриата / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников. - Москва : Юрайт, 2016. - 270 с.
3. Управление человеческими ресурсами : учеб. пособие / И. И. Сердюк ; Кубан. гос. ун-т. - Краснодар : Изд-во Краснод. ЦНТИ, 2016. - 122 с.
4. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика [Текст] : учебник / В. Р. Веснин. - М. : Проспект, 2015. - 688 с
5. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебник / А.В. Дейнека. - Москва : Дашков и Ко, 2014. - 392 с.
6. Управление человеческими ресурсами : учеб. для бакалавров / Н. А. Горелов [и др.] ; ред. И. А. Максимцев ; С.-Петерб. гос. экон. ун-т. - 2-е изд., перераб. и доп.. - Москва : Юрайт, 2014. - 526 с.
7. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие / И.П. Савченко. - Ставрополь : СКФУ, 2014.

8. Основы управления человеческими ресурсами (часть 1) [Электронный ресурс] : видеолекция: дисциплина "Управление человеческими ресурсами" / Т. И. Ларинина ; ВятГУ. - Электрон. данные. - Киров : [б. и.], [2015]. - + 1 on-line. - Загл с экрана

Перечень специализированных аудиторий (лабораторий)

Вид занятий	Назначение аудитории
Лекции, практика	Учебная аудитория, оснащенная мультимедийным оборудованием
Самостоятельная работа	Читальные залы библиотеки

Перечень специализированного оборудования

Перечень используемого оборудования
МУЛЬТИМЕДИА ПРОЕКТОР
НОУТБУК
ЭКРАН С ЭЛЕКТРОПРИВОДОМ

Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по учебной дисциплине

№ п/п	Наименование ПО	Краткая характеристика назначения ПО	Производитель ПО и/или поставщик ПО
1	Office Professional Plus 2013 Russian OLP NL Academic.	Пакет приложений для работы с различными типами документов: текстами, электронными таблицами, базами данных, презентациями	ООО "СофтЛайн" (Москва)
2	Windows 7 Professional and Professional K	Операционная система	ООО "Рубикон"
3	Kaspersky Endpoint Security длябизнеса	Антивирусное программное обеспечение	ООО «Рубикон»
4	Информационная система КонсультантПлюс	Справочно-правовая система по законодательству Российской Федерации	ООО «КонсультантКиров»
5	Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ»	Справочно-правовая система по законодательству Российской Федерации	ООО «Гарант-Сервис»

4. Материалы, устанавливающие содержание и порядок проведения промежуточных аттестаций

К сдаче экзамена допускаются все слушатели, проходящие обучение на данной ДПП, вне зависимости от результатов текущего контроля успеваемости и посещаемости занятий, при этом, результаты текущего контроля успеваемости могут быть использованы преподавателем при оценке уровня усвоения обучающимися знаний, приобретения умений, навыков и сформированности компетенций в результате изучения учебной дисциплины.

Во время экзамена обучающиеся могут пользоваться рабочей программой учебного курса, а с разрешения экзаменатора – справочниками, картами, таблицами и другими пособиями.

Экзамен проводится в форме выполнения контрольной работы и решения тестовых заданий.

Тема контрольной работы: «Анализ актуальной кадровой политики в организации и разработку программы совершенствования кадровой работы на стратегическую перспективу 1-3 года».

На основании имеющегося теоретического материала и результатов проведенных семинарских занятий необходимо провести анализ кадровой политики предприятия, на котором слушатель осуществляет свою профессиональную деятельность по следующему плану:

1) «ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОРГАНИЗАЦИИ» содержит следующие сведения: миссия, история развития, основные финансово-экономические показатели деятельности, статистика по кадровой ситуации за последние 3 года (социально-демографические признаки персонала, производительность труда, заработная плата, текучесть кадров, повышение квалификации и др.).

2) «АНАЛИЗ АКТУАЛЬНОЙ КАДРОВОЙ СИТУАЦИИ»:

- анализ основных проблем, связанных с управлением человеческими ресурсами, более углубленный анализ функциональных областей и элементов системы управления кадрами и др.

- конкретные недостатки в осуществлении кадровой политики с опорой на результаты проведённых исследований степени выраженности различных факторов трудовой активности работников (удовлетворённость трудом, синдром эмоционального выгорания, конфликтность и др.).

3) «НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КАДРОВОЙ РАБОТЫ В ОРГАНИЗАЦИИ»:

- на основе результатов проведенного анализа осуществляется разработка предложений, которые помогут ликвидировать вскрытие недостачи, использовать имеющиеся резервы и т.п. При этом необходимо опираться на имеющийся положительный опыт решения выявленных проблем в России и за рубежом. Предложения должны быть достаточно конкретными и научно обоснованными. В качестве обоснований необходимо использовать передовой опыт российских и зарубежных организаций (см. список литературы и Интернет-источников),

результаты собственных исследований: маркетинговых, системы управления, социально-психологических и др.

4) ЗАКЛЮЧЕНИЕ предполагает:

- степень решения поставленных задач;
- методы и средства решения кадровых задач;
- возможность практической реализации предложений на долгосрочную перспективу.

Тестовые задания для подготовки к экзамену:

1. Хронологический порядок этапов развития науки управления персоналом:

1) доктрина человеческих отношений.
2) доктрина командного менеджмента.
3) доктрина контрактации индивидуальной ответственности.
4) доктрина научной организации труда.

2. К прямой компетенции менеджера по персоналу относится:

1) аттестация персонала;
2) ускорение процесса адаптации;
3) анализ положения дел в семьях сотрудников;
4) изучение условий труда;
5) контроль над соблюдением режима секретности;
6) анализ психологического климата в коллективе.

3. Научная доктрина, в основе которой лежит гуманизация человеческих отношений – это доктрина

1) научной организации труда
2) командного менеджмента
3) контрактации индивидуальной ответственности
4) человеческих отношений.

4. Соответствие между функциями управления и отделами организации по их выполнению

1) организационно-кадровая	a) отдел труда и зарплаты
2) социально-экономическая	b) отдел научной организации
3) исследовательско-проектная	труда
4) социально-психологическая	c) психологическая служба
	d) отдел кадров

5. В стремлении рассматривать работника как личность, отражена ### ориентация управления персоналом.

1) коллективная
2) индивидуальная
3) перспективная

4) деятельностная

6. Отличительной особенностью преуспевающих менеджеров является открытая позиция к нововведениям и склонность

1) разумному риску
2) к авторитарности
3) к спонтанности
4) к ситуационности

7. Соответствие между группами качеств руководителя и их содержанием

7.1 К интеллектуально-творческим качествам руководителя относятся

1) здоровый образ жизни, сильный тип нервной системы, интеллигентность
2) профессионализм, компетентность, высокий интеллект
3) приятный тембр голоса, внешняя привлекательность, харизма
4) целеустремленность, коммуникабельность, решительность.

7.2. К эмоционально-волевым качествам руководителя относятся

1) здоровый образ жизни, сильный тип нервной системы, интеллигентность
2) профессионализм, компетентность, высокий интеллект
3) приятный тембр голоса, внешняя привлекательность, харизма
4) целеустремленность, коммуникабельность, решительность.

7.3. К физиологическим качествам руководителя относятся

1) здоровый образ жизни, сильный тип нервной системы,
2) профессионализм, компетентность, высокий интеллект
3) приятный тембр голоса, внешняя привлекательность, харизма
4) целеустремленность, коммуникабельность, решительность.

7.4. К нравственным качествам руководителя относятся

1) честность, порядочность, интеллигентность
2) профессионализм, компетентность, высокий интеллект
3) приятный тембр голоса, внешняя привлекательность, харизма
4) целеустремленность, коммуникабельность, решительность.

8. Не относится к характеристике стиля личной работы

1) организованность;
2) пунктуальность;
3) эмоциональность;
4) внимательность.

9. При формировании управленческой команды следует учитывать

1) физические данные
2) уровень профессиональной компетентности
3) психологические особенности

4) место жительства
5) гастрономические пристрастия.
6) хобби

10. Виды организационного поведения:
1) должностное
2) экономическое
3) субординационное
4) агрессивное
5) служебное
6) индивидуальное

11. Частный случай управления, произвольное, целенаправленное воздействие на руководимых людей, которое приводит к их осознанному и активному поведению и деятельности – это _____.

12. Организационная власть – это _____.

13. Управление на основе единоличного принятия решений и контроля процесса труда осуществляет
1) лидер
2) служащий
3) сотрудник
4) руководитель
5) работодатель

14. Структура персонала, отражающая коллектив по участию в творческом процессе на производстве, коммуникативным и поведенческим характеристикам – это _____.

15. Структура персонала, отражающая персонал по таким показателям как пол, возраст, образование, национальность и др. – это _____.

16. Структура персонала, определяющая состав подразделений и перечень должностей, размеры окладов – это _____.

17. Структура персонала, строящаяся по принципу распределения функций внутри организации – это _____.

18. В зависимости от уровня осознанности правил, норм, степени влияния управленческого аппарата, выделяют типы кадровой политики
1) пассивная
2) реактивная
3) открытая
4) превентивная

5) закрытая
6) активная

19. Особенности открытой кадровой политики
1) обучение персонала часто проводится во внешних центрах
2) предпочтение при назначении отдается сотрудникам компании
3) затруднена возможность роста давно работающих сотрудников
4) новый сотрудник может сразу занять высокую должность
5) сотрудники уверены в стабильности, должностном росте
6) обучение проводится чаще во внутрикорпоративных центрах

20. Особенности закрытой кадровой политики
1) обучение персонала часто проводится во внешних центрах
2) предпочтение при назначении отдается сотрудникам компании
3) затруднена возможность роста давно работающих сотрудников
4) новый сотрудник может сразу занять высокую должность
5) сотрудники уверены в стабильности, должностном росте
6) обучение проводится чаще во внутрикорпоративных центрах

21. Наиболее сильно сказываются на формирование уверенности нового сотрудника в своих силах
1) поощрение и наказание
2) контроль и стимулирование
3) обучение и воспитание
4) развитие личности.

22. Мотивацию человека можно определить по
1) способностям
2) вниманию
3) памяти
4) поведению.
23. Автор двухфакторной теории мотивации:
1) А. Маслоу
2) К. Левин
3) Ф. Герцберг
4) Д. МакКлелланд.

24. К процессуальной теории мотивации относят:
1) теория потребностей
2) теория ожиданий
3) теория двух факторов
4) теория существования связи и роста.

25. Организационный конфликт – это _____.

26. Разработал стохастическую позиционную модель индивидуальной стоимости работника:

1) М. Армстронг
2) К. Левин
3) Е. Флэмхольц
4) К. Томас

27. Хронологическая последовательность этапов динамики конфликта:

1) эскалация
2) предконфликтная ситуация
3) затухание
4) завершение
5) инцидент
6) послеконфликтный период