Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.10.2024 14:21:41
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bff679172803da5b7b559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЛАСТНОЙ УНИВЕРСИТЕТ (МГОУ)
Историко-филологический институт (ИФИ)
Факультет истории, политологии и права
Кафедра методики преподавания истории, политологии и права

УТВЕРЖДЕН
на заседании кафедры
Протокол от «21» мая 2020 г. № 13
Зав. кафедрой Фукс А.Н.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

Планирование и развитие карьеры

Направление подготовки 44.03.05 Педагогическое образование
Профиль История и литература

Мытищи
2020

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

В результате освоения дисциплины студент должен обладать следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Этапы формирования компетенции
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
ОПК-1	Готовность осознавать социальную значимость своей будущей профессии, обладание мотивацией к осуществлению профессиональной деятельности	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	**Уровень сформированности**	**Этапы формирования**	**Показатели**	**Критерии оценивания**	**Шкала оценивания**
УК-6	пороговый	Работа на учебных занятиях Самостоятельная работа	Знание основных методик управления собственным временем, ключевых элементов тайм-менеджмента; умение составить план рабочего дня педагога.	собеседование, выполнение письменных работ (рейтинг-контроль, тест) зачет	30
	продвинутый	Работа на учебных занятиях	Знание и умение применять на практике	выполнение письменных	20

		Самостоятельная	методики анализа рабочего дня педагога с целью	заданий (рейтинг-	

		работа	повышения эффективности профессиональной деятельности.	контроль, тест), выступление с рефератами (докладами) зачет	
ОПК-1	пороговый	Работа на учебных занятиях Самостоятельная работа	Знание основных концепций педагогической карьеры, умение их применять при выстраивании собственной профессиональной карьеры	собеседование, выполнение письменных работ (рейтинг-контроль, тест) зачет	30
	продвинутый	Работа на учебных занятиях Самостоятельная работа	Умение комплексно анализировать факторы, особенности и значение профессионального пути педагога, формировать собственный план профессионального развития	выполнение письменных заданий (рейтинг-контроль, тест), выступление с рефератами (докладами) зачет	20

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ

1. Понятие «деловая карьера», «карьера», «профессиональная карьера»?
2. Деловая карьера как социально–экономическая категория.
3. Основные научные подходы к определению понятия «планирование карьеры».
4. Каковы основные виды карьеры? К какому виду относится ваша карь- ера?
5. Какой тип карьеры вы считаете для себя идеальным? К какому типу относится ваша карьера?
6. Назовите основные виды карьерного процесса.
7. Перечислите основные этапы карьеры. На каком этапе карьеры вы на- ходитесь?
8. Сферы и этапы профессионализации.
9. Каким образом должностная карьера связана с профессиональной?
10. Что такое управление карьерой? Кто является субъектом управления карьерой?
11. Что такое «модель партнерства» и как она реализуется в отношении управления карьерой?
12. Проанализируйте систему управления карьерой в вашей организации.
13. Риски и угрозы, при планировании карьерного роста персонала.
14. Управление карьерой с позиций системного подхода.
15. Психологические факторы, учитываемые при планировании карьеры.
16. Жизненные циклы и этапы внутриорганизационной карьеры.
17. Технологии эффективной само презентации (портфолио карьерного продвижения).

18. Технологии определения оптимального карьерного пути (карьерограммы, карты карьеры).
19. Технологии оптимизации постановки карьерных целей и процесса разработки планов карьеры.
20. Государство, общество как субъекты управления карьерными процессами.
21. Организация как субъект управления карьерными процессами.
22. Индивид как субъект управления карьерой.
23. Функции педагогического управления.
24. Понятие «деловая карьера», «карьера», «профессиональная карьера»?
25. Деловая карьера как социально–экономическая категория.
26. Основные научные подходы к определению понятия «планирование карьеры».
27. Каковы основные виды карьеры? К какому виду относится ваша карьера?
28. Какой тип карьеры вы считаете для себя идеальным? К какому типу относится ваша карьера?

29. Назовите основные виды карьерного процесса.

30. Перечислите основные этапы карьеры. На каком этапе карьеры вы находитесь?

31. Сферы и этапы профессионализации.

32. Каким образом должностная карьера связана с профессиональной?

33. Что такое управление карьерой? Кто является субъектом управления карьерой?

34. Что такое «модель партнерства» и как она реализуется в отношении управления карьерой?

35. Проанализируйте систему управления карьерой в вашей организации.

36. Риски и угрозы, при планировании карьерного роста персонала.

37. Управление карьерой с позиций системного подхода.

38. Психологические факторы, учитываемые при планировании карьеры.

39. Жизненные циклы и этапы внутриорганизационной карьеры.

40. Технологии эффективной само презентации (портфолио карьерного продвижения).

41. Технологии определения оптимального карьерного пути (карьерограммы, карты карьеры).

42. Технологии оптимизации постановки карьерных целей и процесса разработки планов карьеры.

43. Государство, общество как субъекты управления карьерными процессами.

44. Организация как субъект управления карьерными процессами.

45. Индивид как субъект управления карьерой.

46. Функции педагогического управления.

47. Анализ научной проблемы исследования «Планирование профессиональной карьеры».

48. Анализ научной проблемы исследования «Планирование профессиональной карьеры педагога».

49. Анализ научной проблемы исследования «Модель образовательной среды в контексте современных педагогических концепций».

50. Анализ научной проблемы исследования «Аттестации профессионала».

51. Анализ научной проблемы исследования «Отбор и оценка персонала педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

52. Анализ опыта организации процесса аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

53. Условия снижения числа стрессовых ситуаций в педагогической практике аттестации педагогических работников организаций, осу- ществляющих образовательную деятельность.

54. Концепции научных подходов к исследованию проблем повышения личностного и профессионального роста педагогических работников организа- ций, осуществляющих образовательную деятельность.

55. Концепции научных подходов к исследованию проблемы психологического комфорта в образовательной среде.

56. Условия психологического развития в организаций педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность.

57. Особенности обеспечения процесса аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

58. Причины нарушения потребности в личностном развитии педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

59. Прогнозирование рисков планирования карьерного роста педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность в современных условиях.

60. Педагогическое предвидение как условие формирование карьеры педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

61. Способы и техники психолого-педагогического просвещения педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность в современных условиях.

62. Социально–психологическая компетентность участников процесса аттестации в современных условиях педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

63. Приёмы психологического консультирования в организации, осуществляющей образовательную деятельность.

64. Влияние аттестации на карьерный рост педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

65. Работка плана в направлении повышения карьерного роста в современных условиях.

66. Создать план проекта организации процесса аттестации в современных условиях педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

67. Характеристика процессуальной организации принятия управленческих решений по аттестации в современных условиях педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

68. Содержание метода оптимизации процесса аттестации в современных условиях педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

В процессе изучения дисциплины предусматривается 3 рейтинг-контроля.

ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ И ДОКЛАДОВ

1. Карьера и научно-технический прогресс.

2. Связьсовременной педагогической практики с проблемами и вопросами, профессионального роста.
3. Профессиональное «выгорание» педагога: проблемы, способы решения, профилактика.
4. Способы профессиональной само регуляции участников образовательного процесса.

5. Психолого-педагогические проблемы построения новой школы в современных условиях.
6. Анализ опыта организации управления в образовании.
7. Формирование карьеры и управление карьерой.
8. Анализ опыта работы государственных организаций.
9. Опасности, связанные с профессиональным продвижением.
10. Условия, методы создания оптимального карьерного роста.
11. Информационнаябезопасность в управлениии образовательного учреждения и обеспечение карьерного роста.
12. Анализ системы организации планирования кадрового продвижения любого образовательного учреждения Московской области.
13. Обеспечение комплексного повышения профессиональной подготовки в образовательном учреждении.
14. Психологические особенности личности педагогических работников в образовательном пространстве.
15. Переподготовка и профессиональная коррекция, и ее направления в организациях предоставляющих образовательные услуги.
16. Организационные моменты управления карьерными процессами.
17. Влияние карьерного роста на личность.
18. Технология обучения планированию карьеры.
19. Основные методически–организационные условия осуществленияаттестации педагогических кадров.
20. Техники и механизмы оценки потенциала личности руководителя.
21. Формирование мотивации персонала.
22. Основные методические и организационные условия осуществления программы аттестации педагогических кадров в образовательной среде.
23. Модели аттестации кадров в образовательной среде в практике современного образования.
24. Психологические барьеры общения, в условиях аттестации.
25. Анализ собственных стереотипов и трудностей в планировании карьеры.

ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ К РЕЙТИНГ-КОНТРОЛЮ №1

1. Понятие «деловая карьера», «карьера», «профессиональная карьера»?
2. Деловая карьера как социально–экономическая категория.
3. Основные научные подходы к определению понятия «планирование ка-

рьеры».

4. Каковы основные виды карьеры? К какому виду относится ваша карьера?

5. Какой тип карьеры вы считаете для себя идеальным? К какому типу относится ваша карьера?

6. Назовите основные виды карьерного процесса.

7. Перечислите основные этапы карьеры. На каком этапе карьеры вы находитесь?

8. Сферы и этапы профессионализации.

9. Каким образом должностная карьера связана с профессиональной?

10. Что такое управление карьерой? Кто является субъектом управления карьерой?

11. Что такое «модель партнерства» и как она реализуется в отношении управления карьерой?

12. Проанализируйте систему управления карьерой в вашей организации.

13. Риски и угрозы, при планировании карьерного роста персонала.

14. Управление карьерой с позиций системного подхода.

15. Психологические факторы, учитываемые при планировании карьеры.

16. Жизненные циклы и этапы внутриорганизационной карьеры.

17. Технологии эффективной само презентации (портфолио карьерного продвижения).

18. Технологии определения оптимального карьерного пути (карьерограммы, карты карьеры).

19. Технологии оптимизации постановки карьерных целей и процесса разработки планов карьеры.

20. Государство, общество как субъекты управления карьерными процессами.

21. Организация как субъект управления карьерными процессами.

22. Индивид как субъект управления карьерой.

23. Функции педагогического управления.

ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ К РЕЙТИНГ-КОНТРОЛЮ №2

1. Организационно-правовые основы профессионального развития.

2. Цели системы оценки персонала, система оценки персонала.

3. Документы, регламентирующие порядок аттестации педагогических работников

4. Развитие кадров, как одно из основных направлений кадровой политики организации

5. Нормативные документы о повышении квалификации.

6. Организационно-распорядительные методы оценки персонала

7. Социально-психологические методы оценки персонала

8. Этапы экспертного прогнозирования

9. Административно-организационные методы в управленческой деятельности.

10. Процедура подготовки деловой оценки.

11. Процедура подготовки оценки педагогических кадров.

12. Аттестация педагогических работников.

13. Требованияк профессиональной деятельности, профессиональные компетенции педагогических работников.

14. Изучение профессиональной деятельности педагогического работника.

15. Аттестационная комиссия.

16. Перечень оснований для отказа в проведении аттестации

17. педагогических работников

18. установление квалификационной категории

19. Информационно-технологическое, методическое и организационное сопровождение аттестации.

20. Система комплексного оценивания педагогических работников.

21. Составьте методические рекомендации к аттестации педагогических работников.

22. Комплексная оценка результативности деятельности аттестуемых педагогов.

23. Подведение итогов аттестации педагогических работников.

ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ К РЕЙТИНГ-КОНТРОЛЮ №3

1. Развитие организации и ее сотрудников.
2. Методы обучения и их выбор.
3. Портфолио педагогического работника.
4. Комплексная программа повышения квалификации.
5. Повышение квалификации педагогов.
6. Виды должностного перемещения работников.
7. Дисциплинарные перемещения работников.
8. Профессионально-личностный рост педагогического работника.
9. Имидж руководителя образовательного учреждения.

10. Гендерные роли и стереотипы планирования карьеры.

11. Гендерные особенности мотивации достижения и карьерных ориентаций.

12. Психологические факторы, сдерживающие женскую карьеру.

13. Факторы, способствующие успеху карьеры женщин.

14. Особенности развития женской карьеры различных типов в современных условиях.

15. Особенности мужской карьеры.

16. Формирование психологического климата педагогического коллектива.

17. Примеры планов развития карьеры.

18. Развитие мотивации карьерного роста.

19. Государственные гарантии в повышении профессиональной квалификации педагога.

20. Развитие карьерной среды и карьерного пространства организации.

21. Развитие карьеры как личностный рост.

22. Социально-психологические отношения: от эксперимента до теории.

23. Мотивация деятельности педагогического работника.

24. Общая характеристика процессов принятия развития карьерного роста.

ТЕСТ №1 РЕЙТИНГ-КОНТРОЛЬ.

Тест по темам «Основные подходы к рассмотрению феномена планирова- ние карьеры.

Проблема: психологические факторы, учитываемые при планировании ка- рьеры.»

1 вариант

1. Ориентация на расширение профиля специалистов характерна для кадрового менеджмента

А. Японии. Б. США. В. Западной Европы. Г. России.

2. Косвенным показателем эффективности работы службы управления персоналом является

А. Компетентности персонала. Б. Текучести персонала. В. Стабильности коллектива. Г. Оборачиваемости.

3. Что является основным фактором мотивации к труду: а) достижения в труде

б) ответственность и самостоятельность

в) возможность профессионального продвижения г) все ответы верны

4. Отметьте, что относится к принципам качества трудовой жизни: а) общественная полезность работы

б) хорошие взаимоотношение в коллективе

в) правовая защищённость работника на предприятии г) все ответы верны

5. Предоставление людям рабочих мест в нужный момент времени в необходимом количестве в соответствии с их способностями и потребностями производства – это сущность:

а) кадрового планирования б) этапа адаптации персонала в) этапа обучения персонала

6. Выберите правильную формулировку, определяющую содержание сферы деятельности:

а) сфера деятельности — совокупность предприятий, конкурирующих между собой за потребителя в силу наличия общих свойств у выпускаемой ими продукции или оказываемых услуг;

б) сфера деятельности — система взаимодействия субъектов предпринимательства и развитой инфраструктуры.

7. Процесс выбора субъектом целей – это: а) целеустремленность; б) целеполагание; в) мотивация.

8. Выделите верное:

а) Самооценка = Успех / Уровень притязаний; б) Самосознание = Успех / Уровень притязаний;

9. . Возможность и способность индивида узнать о различных видах и способах труда (профессиях), умение ориентироваться в них и выбирать наиболее подходящие для своей трудовой деятельности – это:

а) профессиональная ориентация; б) профессиональный опыт; в) профессиональное развитие.

10. Цели труда: а) гностическая;

б) преобразующая; в) изыскательская; г) все ответы верны.

11. Сколько выделяют этапов становления личности в карьере: а) четыре;

б) пять; в) шесть; г) семь.

12. Уровень, которого индивид стремится достичь в различных сферах жизнедеятельности (карьера, статус, благосостояние и т. п.), идеальная цель его будущих действий.

а) уровень притязаний; б) уровень развития; в) уровень жизни.

2 вариант

1. Попытка не принимать за реальность нежелательные для себя события – это: а) отрицание;

б) примитивная идеализация; в) примитивная изоляция;

2. Снижение эффективности; хроническая неудовлетворенность работой; нарастание равнодушия к работе

а) синдром деперсонализации

б) синдром редукции профессиональных достижений в) синдром психофизиологического истощения

3. 15. Постоянное чувство усталости; бессоница, обострение хронических заболеваний; апатия и пониженный фон настроения – это:

а) синдром деперсонализации

б) синдром редукции профессиональных достижений в) синдром психофизиологического истощения

4. 16. Ощущение личной несостоятельности; нарастание конфликтности или деструктивного поведения – это:

а) синдром деперсонализации

б) синдром редукции профессиональных достижений в) синдром психофизиологического истощения

5. Что является целью управления персоналом:

а) повышение конкурентоспособности предприятия б) регулирование набо- ра персонала предприятия
в) оба ответа верны

6. Более широкие возможности выбора кандидата – это преимущество: а) внешнего привлечения персонала
б) внутрифирменного привлечения персонала

7. Соглашение между работником и работодателем, предметом которого являются трудовые отношения, называется:
а) трудовым договором
б) коллективным договором в) трудовым соглашением

8. Описание основных функций, которые должен выполнять работник, занимающий конкретную должность – это …
а) квалификационная карта б) должностная инструкция в)
справка о кандидате на должность

9. Какая из схем управления персоналом верна:
а)набор – профориентация – отбор – планирование – адаптация б)планиро- вание – набор – отбор – профориентация – адаптация в)отбор – набор – плани- рование – профориентация – адаптация

10. Длительный подъем по служебной лестнице, а потом «прыжок вниз» ввиду ухода на пенсию это характеристика модели карьеры:
а) «трамплин» б) «змея»
в) «перепутье» г) «лестница»

11. Последовательная смена стадий развития работника в рамках одной организации – это:
а) профессиональная карьера
б) внутриорганизационная карьера в) все ответы верны

12. « Постепенное преодоление производственных и межличностных проблем и переход к стабильной работе» - это характеристика (какого?) этапа процесса адаптации:
а) оценка уровня подготовленности новичка б) ориентация в)
действенная адаптация г) функционирование

13. Какая схема процесса адаптации верна:
а) оценка уровня подготовленности новичка – действенная адаптация – ориентация – функционирование
б) оценка уровня подготовленности новичка – функционирование – ориентация – действенная адаптация
в) оценка уровня подготовленности новичка – ориентация– действенная адаптация – функционирование

ТЕСТ №2 РЕЙТИНГ-КОНТРОЛЬ.

Тест по темам «Государство, общество, организация и индивид как субъекты
управления карьерными процессами и карьерой.»

1. Содержание какого понятия отражает следующее определение - особый

вид деятельности, который позволяет объединить усилия работников организации по достижению общей цели - это?

1. Менеджмент
2. Управление
3. Функция менеджмента

2. Содержание какого понятия отражает следующее определение - совокуп- ность приемов методов и средств осуществления управления - это?

1. Менеджмент
2. Управление
3. Функция менеджмента

3. В системе управления организацией - объект управления - это?

1. Управляющая подсистема
2. Управляемая подсистема
3. Связующая подсистема
4. В каком виде может реализовано в процессе управления управляющее воздействие?
1. Приказ, распоряжение, указание
2. План, задание
3. Отчет
4. Данные контроля
5. В каком виде может быть реализована в процессе управления обратная связь?
1. Приказ, распоряжение, указание
2. План, задание
3. Отчет
4. Данные контроля

6. Что является результатом деятельности объекта управления?

1. Информация
2. Функция управления
3. Готовая продукция организации
4. Управленческое решение

7. Что является результатом деятельности субъекта управления?

1. План, приказ, задание
2. Управленческое решение
3. Готовая продукция организации

8. Что является предметом труда работников управления?

1. Сырье, материалы
2. Готовая продукция
3. Информация
4. Ресурсы

9. Что является, продуктом труда работника образовательных организаций?

1. Выполненная функция
2. Решенная задача

3. Готовая продукция
4. Управленческое решение

10. Что из ниже перечисленного принято считать элементами внутренней среды организации?

1. Цели
2. Персонал
3. Методы решения управленческих задач
4. Функции персонала
5. Структуру
6. Технологию
7. Управленческие решения

11. Что влияет на процесс принятия решений в организации?

1. Состояние внешней среды
2. Состояние внутренней среды
3. Решения зависят только от лиц, принимающих решения

12. Какие функции обеспечивают взаимосвязь и взаимодействие между элементами системы управления организацией?

1. Планирование
2. Организация
3. Мотивация
4. Коммуникационные

ТЕСТ №3 РЕЙТИНГ-КОНТРОЛЬ.

Тест по темам «Технологии, условия, механизмы,принципы оценки профессиональной компетентности педагогических кадров. Моделирование организации процедуры аттестации результатов деятельности»

1. Классическая модель японского менеджмента предполагает организацию системы оплаты труда персонала на основе индивидуальных результатов работы:

а) да;
б) нет.

1. Впервые необходимость разработки норм выработки была обоснована учеными:

2. а) школы научного управления (1885 — 1920 гг.); б) административной школы (1920—1950 гг.);
в) школы человеческих отношений (1930—1950 гг.);
г) школы количественных методов (1950 г. — настоящее время).

3. Основным критерием оценки эффективности работы сотрудик образовательных организаций в Германии является:

а) выполнение текущего плана; б) получение прибыли;
в) повышение квалификации сотрудников; г) организация оплаты труда пер-

сонала;
д) обеспечение производства ресурсами; е) охрана труда.

4. В процессе управления получение и обработка информации о состоянии объекта предшествуют выработке решений:
а) да; б) нет

5. Долгосрочное планирование деятельности предприятия в условиях рыночной экономики — это:
а) нонсенс;
б) полезно, но вряд ли возможно; в) вполне осуществимо.

6. В соответствии с теорией Ф. Герцберга сотрудик образовательных организаций должен использовать в качестве средств мотивации:
а) повышение уровня оплаты труда всем сотрудникам; б) признание и одобрение результатов работы;
в) поощрение за выслугу лет; г) улучшение условий труда.

7. Контроллинг — это: а) текущий контроль;
б) совокупность методов планирования, учета, анализа и контроля; в) заключительный контроль.

8. Компромисс — наилучший способ разрешения конфликтной ситуации а) да;

б) нет.

9. Слухи, распространяемые в организации, можно рассматривать как: а) нежелательное явление;

б) свидетельство приближающегося банкротства; в) позитивное явление.

10. Либеральный стиль руководства основан: а) на снисходительности и терпимости к людям; б) объективности к сотрудникам;
в) избирательном отношении к руководителям и подчиненным.

11. Справедливым является утверждение, что объектом социальной направленности работы работника образовательных организаций должно быть общество:
а) да;
б) нет.

ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ ИТОГОВОГО ТЕСТИРОВАНИЯ

1. Основные функции управления

a) планирование, контроль;

b) планирование, организация, мотивация, контроль;

c) организация, мотивация;

d) организация, мотивация, контроль.

2. Какие основные факторы участвуют в модели мотивации Виктора Врума?

a) потребность в уважении к себе, самоутверждение и в принадлежности к социальной группе;

b) сложность и напряженность работы и уровень вознаграждения;

c) ожидание возможности результата, ожидание возможного вознагражде-

ния от этого результата и ожидание ценности вознаграждения;

d) гигиенические факторы, факторы, связанные с характером и существом работы;

3. Чем характеризуется компромисс при принятии решения?

a) установление некоего среднего в результате спора двух сотрудников;

b) уменьшением выгоды в одной области с целью уменьшения нежелательных последствий в другом;

c) принятием решения аудитивно, учитывающего мнения всех заинтересованных сторон;

d) уменьшением выгоды.

4. Реальное влияние при управлении по целям имеют руководители

a) среднего уровням

b) низшего уровня

c) высшего, среднего и низшего уровня

d) высшего уровня

5. Целью планирования деятельности организации является

a) обоснование затрат

b) обоснование сроков

c) определение целей, сил и средств

d) обоснование численности работников

6. Основное отличие открытой системы от закрытой заключается в

a) отсутствии упорядоченного взаимодействия между отдельными подсистемами

b) наличии взаимодействия отдельных подсистем с внешним миром

c) замкнутости элементов системы самих на себя

d) наличии взаимодействия с внешней средой

7. Какой из подходов не относится к известным школам в управлении?

a) научное управление

b) административное управление

c) новая экономическая политика

d) человеческие отношения

8. Менеджмент в основном занимается системами

a) открытыми

b) закрытыми

c) закрытыми и подсистемами закрытого типа

d) закрытыми и подсистемами открытого типа

9. Лидерство в теории менеджмента можно определить как…

a) победу в конфликте

b) условия функционирования организации

c) размер заработной платы руководителя

d) способность оказывать влияние на личность и группы людей

10. Является ли управление производительным трудом?

a) да, т.к. управление создает новую стоимость

b) нет, это всего лишь надзор и контроль

c) нет, это всего лишь результат противоречия между наемным трудом и собственником средств производства

d) да, поскольку этот вид деятельности неизбежен при высоком уровне специализации производства и призван обеспечить целостность трудового механизма

11. Какому типу отношений соответствует взаимоотношения мастера и начальника цеха?

a. функциональные отношения
b. материальные отношения
c. линейные отношения
d. отношения управленческого аппарата

12. Какая из перечисленных теорий мотивации не относится к содержательным теориям:

a. теория Абрахама Маслоу
b. модель Портера Лоулера
c. теория Фредерика Герцберга
d. теория Макклеланда

13. Что означает «принять решение»?

a. перебрать все возможные альтернативы
b. перебрать несколько альтернатив, дающих наиболее эффективные возможности решения проблемы
c. отдать распоряжение о выборе возможной альтернативы
d. отдать распоряжение к реализации конкретного плана

14. Какая из человеческих потребностей является главной по теории мотивации Макклелланда?

a) успех
b) деньги
c) свобода
d) безопасность

15. Линейная организация управления позволяет сформулировать управленческую структуру, которая является:

a. гибкой
b. саморегулируемой
c. стабильной и прочной
d. все перечисленное

16. Для чего осуществляется делегирование своих полномочий другим руководителям?

a) для оптимального решения комплексной задачи
b) для сохранения «группового» стиля работы
c) для проверки квалификации рабочих
d) все перечисленное

17. Целью классической школы управления было создание

a. методов нормирования труда
b. универсального принципа управления

c. условий трудовой деятельности работников

d. методов стимулирования производительности труда

18. В чем основное отличие предварительного, текущего и заключительного контроля?

a) в объеме

b) во времени осуществления

c) в методах

d) в объеме и методах

19. Авторитет – это

a) влияние умственное, возбуждающее уважение, доставляемое обладанием превосходной и признанной власти или выдающейся и признанной мудрости, знания, добродетели

b) собирательное понятие для обозначения ряда неадекватных личностных установок при реализации руководителем своих властных полномочий

c) способность оказывать влияние на личность и группы людей

d) условия функционирования организации

20. Какими основными чертами должен обладать такой архетип управляющего как
«лидер»?

a) способность определить место сбоя и принять корректирующие меры

b) умение решать личностные конфликты,которые возникают при волевых решениях

c) быть общительным

d) умение общаться с людьми, способность распознавать потенциал каждого человека и заинтересовывать его в полном использовании этого потенциала

21. Ступени мотивации по Маслоу - это

a) потребность развития и признания

b) потребность развития и признания, социальная потребность и потребность в защищенности, основные потребности

c) социальная потребность и потребность в защищенности

d) основные потребности

22. Определите основные характеристики внешней среды для организации

a) все перечисленное

b) взаимосвязанность факторов, сложность

c) сложность и подвижность

d) взаимосвязанность и неопределенность

23. Какой вид власти будет наиболее приемлем в исследовательской группе из высококвалифицированных специалистов?

a) традиции

b) харизмы

c) через страх

d) эксперта

24. Какова важнейшая функция управления?

a) получение максимальной прибыли

b) создавать условия для дальнейшего успешного функционирования предприятия

c) минимизация налоговых платежей

d) завоевывание новых рынков сбыта

25. Организация - это

a) группа людей, объединенная общей целью

b) группа людей, владеющая средствами производства

c) группа людей, деятельность которых координируется

d) группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели

26. Основные подходы к принципам выбора руководителя:

a) качественный, ситуационный

b) системный, функциональный

c) качественный, ситуационный, функциональный

d) качественный, ситуационный, системный, функциональный

27. Поведение, ориентированное на контроль – это

a) действия подчиненных направленные на то, что хочет увидеть руководство при проверке их деятельности

b) ориентирование на заниженные цели

c) использование того, что контролеры не знают досконально деятельность подчиненных им сотрудников

d) ориентирование на завышенные цели

28. Определите основные этапы построения организации?

a) определение характера выполняемой работы

b) распределение работы между отдельными позициями менеджмента

c) классификация позиций менеджмента, построение на этой основе логических групп управления

d) определение характера выполняемой работы. Распределение работы между отдельными позициями менеджмента. Классификация позиций менеджмента, построение на этой основе логических групп управления

29. По мнению Лайкерта стиль руководства, сосредоточенный на человеке способствует чему:

a) повышению заработной платы

b) увеличению персонала организации

c) производительности труда

d) все выше перечисленное

30. Отличительной чертой формальной организации является

a) отсутствие единства в действиях ее членов

b) жесткое давление на ее членов

c) наличие должностных инструкций и предписаний

d) сознательная координация действий двух или более лиц

31. «Одномерные» стили руководства. К ним относятся:

a) авторитарный, демократический и либерально-попустительский

b) авторитарный, демократический
c) демократический, тоталитарный
d) верного ответа нет
32. Процесс побуждения себя и других к деятельности по достижению личных целей или целей организации это:
a) организация
b) действие
c) координация
d) мотивация
33. Определите принципы, лежащие в основы менеджмента?
a) единоначалие, мотивация, лидерство, обратная связь

b) научность, ответственность, правильный подбор и расстановка кадров
c) экономичность, обратная связь, единоначалие, мотивация
d) все перечисленное
34. Формы власти:
a) все перечисленное
b) власть, основанная на принуждении
c) власть, основанная на вознаграждении
d) должностная (традиционная) власть и власть авторитета
35. Процесс делегирования полномочий включает в себя передачу полномочий от старшего руководителя нижестоящим руководителям на выполнение специальных заданий. Какая ситуация свойственна этому процессу?
a) передаются полномочия и ответственность нижестоящему руководителю
b) передается ответственность нижестоящему руководителю
c) передаются полномочия нижестоящему руководителю, а всю ответственность продолжает нести старший руководитель
d) назначается новый, равный по рангу руководитель и ему передается вся ответственность
36. Линейная организационная структура управления персоналом предполагает
a) двухуровневое руководство, существующее в небольших организациях
b) множественностьподчинённости персонала разным руководителям в соответствии с кругом решаемых задач
c) временную основу работы, повышение многозвенности оргструктуры
d) относительную автономность в работе, простую одномерность связей, возможность самоуправления
37. Комплекс взаимодополняющих, переплетающихся подходов, каждый из которых независим от других:
a) «Многомерные» стили руководства
b) «Одномерные» стили руководства
c) «Дополнительные» стили руководства
d) «Одномерные» и «Дополнительные» стили руководства
38. Целью контроля является

a) проверка выполнения плана
b) сбор статистических сведений
c) усиление зависимости подчиненных
d) обеспечение руководства информацией для корректировки плана

39. Какая последовательность приоритетов позволит образовательной организации добиться успеха:

a) люди – продукция – прибыль
b) прибыль – люди – продукция
c) продукция – прибыль – люди
d) люди – прибыль – продукция

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Шкала оценивания устного ответа (максимальный балл 25):

Критерии оценивания:

- Уровень усвоения материала, предусмотренного программой (максимально 5 баллов)
- Умение выполнять задания, предусмотренные рабочей программой (максимально 5 баллов)
- Уровень владения методической литературой и интернет-ресурсами (максимально 5 баллов)
- Уровень самостоятельности в формулировке выводов и суждений (максимально 5 баллов).
- Уровень владения аудиторией (максимально 5 баллов)

Шкала оценивания письменного задания (максимальный балл 20):

Критерии оценивания:

- Уровень усвоения материала, предусмотренного программой (максимально 5 баллов)
- Умение выполнять задания, предусмотренные рабочей программой (максимально 5 баллов)
- Уровень владения методической литературой и интернет-ресурсами (максимально 5 баллов)
- Уровень самостоятельности в формулировке выводов и суждений (максимально 5 баллов).

Шкала оценивания презентации (максимально 30 баллов)

- полнота изложения проблемы (максимально 5 баллов)
- постановка целей и задач (максимально 5 баллов)
- оформление (максимально 5 баллов)
- самостоятельность подбора компьютерных ресурсов (максимально 5 баллов)
- выступление с использованием компьютера (максимально 5 баллов)

- умение задавать вопросы по презентации слушателям и самому давать ответы на вопросы (5 баллов)

На зачете учитывается:
- посещение лекций и практических занятий (максимально 14 баллов; при двух и более пропусках балл обнуляется).
- работа на практических занятиях (с устным выступлением (максимально 18 баллов), с письменным заданием (максимально 10 баллов), применение компьютерных технологий (максимально 20 баллов)).

Оценка за зачет выставляется студенту, если он продемонстрировал знание теории, способен освещать основные проблемы курса, применять компьютерные технологии. Общее количество баллов по дисциплине - 100. Для допуска к экзамену необходимо набрать 60 баллов (15 баллов посещение + 45 баллов по самостоятельной работе). Общее количество баллов по самостоятельной работе должно быть не меньше 30 баллов.

Оценка «зачтено» выставляется студенту, если он посещал лекционные и семинарские занятия, не допускал пропуски занятий без уважительной причины, а в случае таковых – отработал их индивидуально в форме собеседования с преподавателем; демонстрирует основные знания концепций планирования и построения педагогической карьеры, может проанализировать психологические и иные факторы развития карьеры.

Оценка «незачтено» выставляется студенту, если он допускал систематические пропуски занятий без уважительной причины, на зачёте не смог подтвердить знания основных концепций планирования и построения педагогической карьеры

Итоговая шкала оценивания включает «базовую», «сверхбазовую», и «вариативную» части.

Базовая часть (пороговый уровень сформированности) включает в себя оцененные в баллах различные виды работ бакалавра, предусмотренные данной программой, выполнение которых дает возможность набрать до 60 баллов и претендовать на удовлетворительную оценку на зачете («удовлетворительно»).

Сверхбазовая часть (продвинутый уровень сформированности) включает в себя оцененные в баллах все виды работ бакалавра, предусмотренные данной программой (в т.ч. и работы «базовой части»).

Вариативная часть (ниже порогового уровня сформированности) предусмотрена на тот случай, когда студент не набирает достаточное количество баллов в семестре при изучении дисциплины.

БАЗОВАЯ ЧАСТЬ			
Вид контроля	Тема/ форма аттестационной работы	Мин. кол-во балл	Макс. кол-во балл

		ов	ов
Контроль посе-щаемости	Посещение лекционных и практических занятий (по 0,5 балла за занятие)	0	9

Контроль работы на заняти- ях	Контроль работы на практических занятиях (по 1 баллу за занятие)	0	12
Контроль самостоятельной ра- боты	Проверка письменных заданий	0	27
Рубежный контроль	Защита реферата (по 1 баллу за семестр)	0	12
Всего за семестр:		0	60

Посещение каждого занятия оценивается в 0,5 балла и может быть оценено минимально – 0 (отсутствие) и максимально – 0,5 (присутствие).

Контроль работы на практических занятиях предполагает оценку устных ответов на поставленные вопросы. Ответы оцениваются 1 баллом и включают: знание фактического материала по обсуждаемому вопросу; умение показывать причинно-следственные связи; владение дополнительной литературой; способность убедительно отстаивать свою точку зрения и уважительно вести дискуссию.

Кроме того, практикуется проверка письменных заданий, с условием, что у каждого студенты конспекты будут проверены один раз за время изучения дисциплины. Содержание письменных заданий оценивается в интервале от 0 до 10 балла, в зависимости от степени их выполнения.

Защита реферата (дает возможность набрать 18 баллов), в ходе ее осуществляется проверка знания студентами развития основных событий, содержания ключевых понятий, умения устанавливать причинно-следственные связи между явлениями, работать с источниками.

СВЕРХБАЗОВАЯ ЧАСТЬ			
Вид контроля	Тема/ форма аттестационной работы	Мин. кол-во баллов	Макс. кол-во баллов
Контроль самостоятельной работы	Проверка рейтинг-тестов	0	20
	Проверка презентации	0	20
Всего за семестр:		0	40

В том случае, если студент набрал менее 40 баллов, в зависимости от необходимого количества баллов, он выбирает из ниже приведенной таблицы одну или несколько отработок.

ВАРИАТИВНАЯ ЧАСТЬ			
Форма аттестационной работы	Тема	Мин. кол-во баллов	Макс. кол-во баллов
Контроль самостоятельной работы	Конспект по пропущенным темам (за каждый конспект – 3 балла)	0	24

Подготовка презентации	Презентации к выступлениям (каждая презентация – 2 балла)	0	16
Итого		0	40