


**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Ставропольский государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации
кафедра дефектологии, русского языка и социальной работы**

СОГЛАСОВАНО

Руководитель направления
подготовки
39.03.02. Социальная работа
 /К.А.Бизукова/
« 29 » 05 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой дефектологии, русского
языка и социальной работы
 /Н.К.Маяцкая/
« 29 » 05 2025 г.

Фонд оценочных средств по дисциплине

Наименование дисциплины	«Основы управления персоналом организаций социального обслуживания»
Направление подготовки	39.03.02 Социальная работа
Направленность (профиль)	Социальная работа с лицами с ограниченными возможностями здоровья
Форма обучения	Очная/заочная
Год начала подготовки	2025

1. Перечень компетенций, формируемых дисциплиной (полностью или частично)

Коды и наименование компетенций	Наименование компетенций
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
ПК-4	Способен к планированию, контролю деятельности подразделения по предоставлению социальных услуг, социального сопровождения, профилактике обстоятельств, обуславливающих нуждаемость в социальном обслуживании

2. Виды оценочных материалов и соответствие с формируемыми компетенциями

Наименование компетенций	Виды оценочных материалов	Количество заданий
УК-3	Задание закрытого типа на установление соответствия	5 с эталоном ответов
	Задание закрытого типа на установление последовательности	5 с эталоном ответов
	Задание открытого типа с развернутым ответом/ задача	5 с эталоном ответов
	Задания открытого типа с кратким ответом	5 с эталоном ответов
	Задание закрытого типа	30 с эталоном ответов
ПК-4	Задание закрытого типа на установление соответствия	5 с эталоном ответов
	Задание закрытого типа на установление последовательности	5 с эталоном ответов
	Задание открытого типа с развернутым ответом/ задача	5 с эталоном ответов
	Задания открытого типа с кратким ответом	5 с эталоном ответов
	Задание закрытого типа	30 с эталоном ответов
Всего		100 заданий

1. Банк заданий по оценки уровня формирования компетенций

№ п/п	Компетенция	Задание	Верный вариант																				
1.	УК-3	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>К внешним факторам управления персоналом относится</p> <p>А. кадровая политика. В. подбор персонала. С. стиль руководства. D. наличие конкурентов.</p>	D																				
2.	УК-3	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Анализ кадрового потенциала становится фактором согласования интересов в коллективе в том случае, когда оценка ориентирована на достижения</p> <p>А. организации. В. коллектива. С. отрасли. D. государственного уровня.</p>	B																				
3.	УК-3	<p>Сопоставьте этап адаптации персонала и задачу наставника</p> <table border="1" data-bbox="483 1167 1248 1615"> <thead> <tr> <th></th> <th>Этап адаптации</th> <th></th> <th>Задачи наставника</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A</td> <td>Вводный</td> <td>1</td> <td>Разбор ошибок, корректировка навыков</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>Практический</td> <td>2</td> <td>Знакомство с командой, офисом, базовыми процессами</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>Итоговый</td> <td>3</td> <td>оддержка в сложных ситуациях, карьерное консультирование</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>Постадаптационный</td> <td>4</td> <td>Оценка готовности к полной автономии</td> </tr> </tbody> </table>		Этап адаптации		Задачи наставника	A	Вводный	1	Разбор ошибок, корректировка навыков	B	Практический	2	Знакомство с командой, офисом, базовыми процессами	C	Итоговый	3	оддержка в сложных ситуациях, карьерное консультирование	D	Постадаптационный	4	Оценка готовности к полной автономии	A2 B1 C4 D3
	Этап адаптации		Задачи наставника																				
A	Вводный	1	Разбор ошибок, корректировка навыков																				
B	Практический	2	Знакомство с командой, офисом, базовыми процессами																				
C	Итоговый	3	оддержка в сложных ситуациях, карьерное консультирование																				
D	Постадаптационный	4	Оценка готовности к полной автономии																				
4.	УК-3	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Для приведения ожиданий человека и организации по отношению друг к другу существуют следующие подходы:</p> <p>А. человек подбирается для работы, или работа подбирается для человека В. приведение ожиданий группы и ожиданий отдельного человека к единству С. руководитель подбирает себе подходящего человека, или человек подбирает себе подходящего руководителя</p>	A																				

		D. приведение целей организации в соответствие с целями человека	
5.	УК-3	<p>Установите верную последовательность</p> <p>Установите верную последовательность шагов при увольнении сотрудника по инициативе работодателя:</p> <p>A. проведение служебной проверки/комиссии; B. издание приказа об увольнении; C. фиксация нарушений (акты, докладные); D. выдача трудовой книжки и расчетных.</p>	C, A, B, D
6.	УК-3	<p>Установите верную последовательность</p> <p>Расставьте в логической последовательности цикл командообразования:</p> <p>A. оценка результатов и обратная связь; B. постановка целей и задач команды; C. распределение ролей и зон ответственности; D. разработка правил взаимодействия.</p>	B, C, D, A
7.	УК-3	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>На каком этапе карьеры ведущей моральной потребностью является рост самоутверждения и начало проявления самовыражения:</p> <p>A. на предварительном этапе B. на этапе продвижения C. на этапе становления D. на всех этапах</p>	B
8.	УК-3	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Трудовые отношения, расписание (график) работы, качество жизни (условий труда), заработная плата, стимулирование труда, компенсации и пособия, - это функция</p> <p>A. Социально - экономическая. B. Информационно - аналитическая. C. Психолого - педагогическая. D. Организационно - кадровая.</p>	A
9.	УК-3	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Что является первоочередной необходимостью успешной работы сотрудника на новом месте?</p> <p>A. Соответствие специализации. B. Социальная адаптация. C. Справедливое вознаграждение. D. Перспектива роста.</p>	B
10.	УК-3	Прочитайте текст и выберите правильный ответ	B

		<p>Краткосрочное планирование управления персоналом называется:</p> <p>А. Стратегическим. В. Тактическим. С. Текущим. D. Модельным.</p>	
11.	УК-3	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Основное условие успешной карьеры в социальной работе:</p> <p>А. правильный выбор профессии В. учет конъюнктуры рынка труда С. возможности получения образования D. самоорганизация</p>	А
12.	УК-3	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Основывается на признании его группой и поддерживает ее существование:</p> <p>А. руководитель В. неформальный лидер С. член группы D. формальный лидер</p>	В
13.	УК-3	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Анализ кадрового потенциала может стать конфликтогенным фактором, когда</p> <p>А. за основу берется оценка со стороны коллектива. В. за основу берется оценка со стороны администрации. С. оценки администрации и коллектива расходятся. D. оценки администрации и коллектива совпадают.</p>	С
14.	УК-3	<p>Определите стиль руководства организацией социального обслуживания по ниже представленному описанию:</p> <p>Руководитель вовлекает сотрудников в процессы</p>	демократический

		<p>принятия решений, создает условия для командной работы и учитывает мнение каждого члена команды. Такой руководитель не стремится навязать свою волю подчиненным, а разделяет с персоналом свою власть. Руководитель делегирует полномочия, распределяет ответственность, что повышает гибкость структуры и рост инициативности.</p>	
15.	УК-3	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>К принципам делегирования полномочий относится:</p> <p>А. снижение ответственности за отклонения В. соответствие прав и ответственности С. неограниченный контроль D. фиксированная ответственность</p>	D
16.	УК-3	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Управление личной эффективностью предполагает, что:</p> <p>А. человек сможет достигнуть какой-то определенной цели быстрее других В. человек увеличивает личную конкурентоспособность С. человек максимально быстро и качественно выполняет определенные задачи D. все ответы верны</p>	D
17.	УК-3	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Установление и поддержание эффективных отношений по работе между членами коллектива, нахождения способов совместной работы и сосуществования в организации является содержанием процесса;</p> <p>А. внешней адаптации В. коммуникации С. внутренней интеграции D. образования группы</p>	C
18.	УК-3	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Среди перечисленных пунктов:</p> <p>1) Предоставляет руководству информацию, необходимую для планирования в будущем; 2) Сравнение фактически полученных и требуемых результатов; 3) Способствует мотивации персонала.</p> <p>К функциям заключительного контроля относятся</p>	C

		<p>A. только 1, 2. B. только 2, 3. C. все D. только 1.</p>	
19.	УК-3	<p>Определите тип кадрового резерва по его положительным характеристикам и значению для организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Специалисты готовы к оперативному переходу на более высокие должности с увеличением ответственности; - Хорошее знание коллег и команды; - Мгновенное внедрение в структуру, так как сотрудник уже знаком с корпоративной культурой; - Небольшое повышение заработной платы, обычно не превышающее 20%; - Меньше времени и ресурсов требуется для поиска кадровика; - Знание истории компании и привычных методов внутренней мотивации. 	внутренний
20.	УК-3	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Внешние факторы управления персоналом – это факторы:</p> <ul style="list-style-type: none"> A. Непроизводственные. B. Производственные. C. Перспективные. D. Организационные. 	A
21.	УК-3	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Что не относится к факторам, обуславливающим личную и профессиональную неуспешность:</p> <ul style="list-style-type: none"> A. неспособность рационально расходовать свои временные и физические ресурсы B. отсутствие «работы» по саморазвитию C. неумение общаться с людьми, а также оказывать на них должное влияние D. нет верного ответа 	D
22.	УК-3	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Недовольство, представленное в формальном виде (письменной форме) руководству или представителю профсоюза - это</p> <ul style="list-style-type: none"> A. Неудовлетворенность. 	C

		<p>В. Несогласие. С. Жалоба. D. Обида.</p>	
23.	УК-3	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>К содержательным теориям мотивации относятся</p> <p>А. теория А. Маслоу, теория Д. МакКлеланда, теория Ф. Герцберга В. теория Портера-Лоулера, теория А. Маслоу, теория ожидания С. теория Д. МакКлеланда, теория ожидания, теория Портера-Лоулера D. теория Ф. Герцберга, теория Портера-Лоулера, теория А. Маслоу</p>	А
24.	УК-3	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>К внутренним факторам управления персоналом относится</p> <p>А. Наличие конкурентов. В. Стиль руководства. С. Трудовое законодательство. D. Государственное регулирование.</p>	В
25.	УК-3	<p><i>Определите тип контроля персонала по нижеприведенному описанию и его задачам:</i></p> <p>Руководители проверяют рабочий процесс, фиксируя определенные этапы, меняя задачи и сроки в зависимости от положения вещей. Как правило, объектом данного вида контроля являются сотрудники организации, а сам контроль выполняется их непосредственным руководителем.</p> <p>Некоторые задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Регулярная сверка хода работ с планом. – Проверка качества работ. – Внесение корректировок при выявлении нежелательных отклонений от заданных параметров. – Оперативное реагирование на проблемы в момент их возникновения. 	текущий

26.	УК-3	<p>Сопоставьте предложенные в таблице методы отбора кандидатов на вакантную должность и его характеристику:</p> <table border="1" data-bbox="483 259 1246 853"> <thead> <tr> <th data-bbox="483 259 539 333"></th> <th data-bbox="539 259 842 333">Методы отбора персонала</th> <th data-bbox="842 259 887 333"></th> <th data-bbox="887 259 1246 333">Характеристика</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="483 333 539 483">A</td> <td data-bbox="539 333 842 483">Структурированное интервью</td> <td data-bbox="842 333 887 483">1</td> <td data-bbox="887 333 1246 483">Измерение личностных черт и профессиональных знаний</td> </tr> <tr> <td data-bbox="483 483 539 595">B</td> <td data-bbox="539 483 842 595">Тестирование</td> <td data-bbox="842 483 887 595">2</td> <td data-bbox="887 483 1246 595">Стандартизированные вопросы по компетенциям</td> </tr> <tr> <td data-bbox="483 595 539 707">C</td> <td data-bbox="539 595 842 707">Проверка рекомендаций</td> <td data-bbox="842 595 887 707">3</td> <td data-bbox="887 595 1246 707">Комплексная оценка через групповые упражнения и тесты</td> </tr> <tr> <td data-bbox="483 707 539 853">D</td> <td data-bbox="539 707 842 853">Ассесмент-центры</td> <td data-bbox="842 707 887 853">4</td> <td data-bbox="887 707 1246 853">Подтверждение опыта и характеристик от предыдущих работодателей</td> </tr> </tbody> </table>		Методы отбора персонала		Характеристика	A	Структурированное интервью	1	Измерение личностных черт и профессиональных знаний	B	Тестирование	2	Стандартизированные вопросы по компетенциям	C	Проверка рекомендаций	3	Комплексная оценка через групповые упражнения и тесты	D	Ассесмент-центры	4	Подтверждение опыта и характеристик от предыдущих работодателей	A2 B1 C4 D3
	Методы отбора персонала		Характеристика																				
A	Структурированное интервью	1	Измерение личностных черт и профессиональных знаний																				
B	Тестирование	2	Стандартизированные вопросы по компетенциям																				
C	Проверка рекомендаций	3	Комплексная оценка через групповые упражнения и тесты																				
D	Ассесмент-центры	4	Подтверждение опыта и характеристик от предыдущих работодателей																				
27.	УК-3	<p>Продолжите предложение</p> <p>Комплексное воздействие на сотрудников, направленное на побуждение их к высокоэффективной и результативной работе для достижения целей организации – это _____</p>	мотивация персонала																				
28.	УК-3	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>На поиске путей согласования различных, часто противоречивых интересов работников основана функция</p> <p>A. контроля. B. оценки. C. координации. D. анализа.</p>	C																				
29.	УК-3	<p>Вставьте пропущенное слово</p> <p>Мероприятие предполагающее предупреждение текучести кадров, - это _____ кадров</p>	закрепление																				
30.	УК-3	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>В зависимости от объективных условий внутриорганизационная карьера может быть:</p> <p>A. перспективной и тупиковой B. ступенчатый и центростремительной C. вертикальной и горизонтальной D. простой и сложной</p>	A																				

31.	УК-3	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Тип управленческой команды определяется:</p> <p>А. особенностями лидера В. культурой С. типом организационной структуры D. целями и задачами ее создания</p>	D																				
32.	УК-3	<p>Определите вид стимулирования персонала организации социального обслуживания по нижеприведенным средствам мотивирования:</p> <p>- публичная благодарность, грамота - гибкий график работы - удаленная работа - льготы</p>	нематериальное																				
33.	УК-3	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Технологии тайм-менеджмента в организации социального обслуживания позволяют решать следующие тактические задачи:</p> <p>А. строгий учет времени В. оптимизация временных ресурсов С. планирование дня (недели, месяца или другого отрезка времени) D. все ответы верны</p>	D																				
34.	УК-3	<p>Продолжите предложение</p> <p>Сообщество специалистов в организации социального обслуживания, которые работают вместе ради общей цели и чувствуют свою причастность к результату – это _____</p>	команда																				
35.	УК-3	<p>Сопоставьте вид адаптации персонала организации социального обслуживания и его фокус</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Вид адаптации</th> <th></th> <th>Фокус</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A</td> <td>Профессиональная</td> <td>1</td> <td>Вхождение в команду, усвоение норм общения</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>Социально-психологическая</td> <td>2</td> <td>Понимание миссии, ценностей, традиций компании</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>Психофизиологическая.</td> <td>3</td> <td>Привыкание к графику, условиям труда, режиму</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>Культурная</td> <td>4</td> <td>Освоение</td> </tr> </tbody> </table>		Вид адаптации		Фокус	A	Профессиональная	1	Вхождение в команду, усвоение норм общения	B	Социально-психологическая	2	Понимание миссии, ценностей, традиций компании	C	Психофизиологическая.	3	Привыкание к графику, условиям труда, режиму	D	Культурная	4	Освоение	A4 B1 C3 D2
	Вид адаптации		Фокус																				
A	Профессиональная	1	Вхождение в команду, усвоение норм общения																				
B	Социально-психологическая	2	Понимание миссии, ценностей, традиций компании																				
C	Психофизиологическая.	3	Привыкание к графику, условиям труда, режиму																				
D	Культурная	4	Освоение																				

			рабочих задач и навыков	
36.	УК-3	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Кто играет роль связующего звена между адаптантом и коллективом, доводит требования коллектива, определяет порядок их выполнения, обучает их выполнению, включает в отношения с коллективом?</p> <p>А. Наставник. В. Начальник. С. Бригадир. D. Руководитель.</p>		А
37.	УК-3	<p>Установите верную последовательность</p> <p>Установите верную последовательность шагов при проведении аттестации персонала:</p> <p>А. информирование сотрудников о процедуре; В. подготовка критериев и методик оценки; С. проведение оценочных мероприятий; D. сбор данных;</p>		В, А, D, С
38.	УК-3	<p>Продолжите предложение</p> <p>Построение целой системы управления сотрудниками, которая охватывает все этапы продвижения человека внутри организации – от найма до увольнения, работа по созданию и поддержанию эффективной команды для решения поставленных задач – это _____.</p>		управление персоналом
39.	УК-3	<p>Установите последовательность</p> <p>Расположите в порядке следования этапы формирования кадрового резерва:</p> <p>А. отбор кандидатов по компетенциям и потенциалу; В. определение ключевых позиций для резерва; С. обучение и ротация внутри резерва; D. разработка индивидуальных планов развития;</p>		В, А, D, С
40.	УК-3	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Согласно теории «Х», руководитель должен:</p> <p>А. принуждать подчиненных; В. угрожать подчиненным; С. понять их и стимулировать работу; D. уважать подчиненных.</p>		А

41.	УК-3	<p>Сопоставьте инструмент оценки персонала и его цель:</p> <table border="1" data-bbox="483 188 1217 763"> <thead> <tr> <th></th> <th>Метод</th> <th></th> <th>Цель</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A</td> <td>360-градусная оценка</td> <td>1</td> <td>Сбор обратной связи от коллег, подчиненных, руководителей</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>Тестирование</td> <td>2</td> <td>Выявление, насколько сотрудники соответствуют занимаемым должностям</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>Аттестация</td> <td>3</td> <td>Мнение руководителей или квалифицированных специалистов, основанное на опыте и наблюдениях, анализирующих эффективность и поведение сотрудника</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>Экспертная оценка</td> <td>4</td> <td>Оценка профессиональных знаний и навыков, личностных особенностей</td> </tr> </tbody> </table>		Метод		Цель	A	360-градусная оценка	1	Сбор обратной связи от коллег, подчиненных, руководителей	B	Тестирование	2	Выявление, насколько сотрудники соответствуют занимаемым должностям	C	Аттестация	3	Мнение руководителей или квалифицированных специалистов, основанное на опыте и наблюдениях, анализирующих эффективность и поведение сотрудника	D	Экспертная оценка	4	Оценка профессиональных знаний и навыков, личностных особенностей	A1 B4 C2 D3
	Метод		Цель																				
A	360-градусная оценка	1	Сбор обратной связи от коллег, подчиненных, руководителей																				
B	Тестирование	2	Выявление, насколько сотрудники соответствуют занимаемым должностям																				
C	Аттестация	3	Мнение руководителей или квалифицированных специалистов, основанное на опыте и наблюдениях, анализирующих эффективность и поведение сотрудника																				
D	Экспертная оценка	4	Оценка профессиональных знаний и навыков, личностных особенностей																				
42.	УК-3	<p>Продолжите предложение</p> <p>Совокупность работников организации, обладающих необходимыми знаниями, навыками и опытом для выполнения трудовых функций – это _____</p>	персонал																				
43.	УК-3	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Важными характеристиками командообразования в организации социального обслуживания являются взаимозависимость, сплоченность и ...</p> <p>A. синергия B. власть C. взаимопонимание D. альтруизм</p>	A																				
44.	УК-3	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Карьера специалиста по социальной работе, характеризующаяся достижением профессиональных высот в процессе перемены видов деятельности на – это карьера:</p> <p>A. монотонная B. спиральная C. стабилизационная D. затухающая</p>	B																				
45.	УК-3	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Основным социально-психологическим фактором, влияющим на эффективность деятельности команды по работе с социальным проектом в организации социального обслуживания является:</p> <p>A. содержание (выполняемое командой специфическое, самостоятельное задание);</p>	C																				

		<p>В. структура (порядок организации командой - распределение ролей его участников);</p> <p>С. культура (разработанные командой основные допущения относительно способов восприятия мыслей и чувств во время выполнения задания);</p> <p>Д. процесс (способ взаимодействия работников при выполнении определенной задачи, например, процедура принятия решения в команде).</p>																					
46.	УК-3	<p>Сопоставьте стратегию управления персоналом и ее характеристику:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Стратегия</th> <th></th> <th>Характеристика</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>А</td> <td>Предпринимательская</td> <td>1</td> <td>Сокращение штата, минимизация издержек</td> </tr> <tr> <td>В</td> <td>Динамического роста</td> <td>2</td> <td>Чередование роста и стабилизации, гибкость</td> </tr> <tr> <td>С</td> <td>Ликвидационная</td> <td>3</td> <td>Запуск товара или услуги</td> </tr> <tr> <td>Д</td> <td>Циклическая</td> <td>4</td> <td>Постепенное развитие, баланс стабильности и изменений</td> </tr> </tbody> </table>		Стратегия		Характеристика	А	Предпринимательская	1	Сокращение штата, минимизация издержек	В	Динамического роста	2	Чередование роста и стабилизации, гибкость	С	Ликвидационная	3	Запуск товара или услуги	Д	Циклическая	4	Постепенное развитие, баланс стабильности и изменений	<p>A3 B4 C1 D2</p>
	Стратегия		Характеристика																				
А	Предпринимательская	1	Сокращение штата, минимизация издержек																				
В	Динамического роста	2	Чередование роста и стабилизации, гибкость																				
С	Ликвидационная	3	Запуск товара или услуги																				
Д	Циклическая	4	Постепенное развитие, баланс стабильности и изменений																				
47.	УК-3	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Какая информация не относится к передаваемой по каналам неформальных коммуникаций:</p> <p>А. предстоящие сокращения производственных рабочих;</p> <p>В. приказы и распоряжения генерального директора;</p> <p>С. подробное изложение спора двух руководителей на последнем совещании по сбыту;</p> <p>Д. слухи о предстоящих изменениях в структуре организации.</p>	В																				
48.	УК-3	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>К недостаткам проектной организационной структуры в плане координации взаимодействия среди сотрудников можно отнести:</p> <p>А. значительные затраты времени на согласование оперативных вопросов;</p> <p>В. отсутствие единоначалия;</p> <p>С. отсутствие возможности проявить инициативу;</p> <p>Д. излишний бюрократизм.</p>	В																				
49.	УК-3	<p>Определите функцию управления персоналом организации социального обслуживания по ее целевым индикаторам:</p>	организационная																				

		<ul style="list-style-type: none"> - Предполагает процесс структурирования и разделения работы, ресурсов и ответственности внутри организации. - Определение и установление формальной структуры организации, включающей различные уровни управления, подразделения и должностные обязанности. - Разделение работы - определение, какие задачи и обязанности будут выполняться внутри организации, и как они будут распределены между различными сотрудниками или подразделениями. - Группировка ресурсов - группировка различных ресурсов, таких как финансы, материалы, оборудование, информация и люди. - Установление иерархии - определение отношений между различными уровнями управления и подразделениями. 	
50.	УК-3	<p style="text-align: center;">Установите последовательность</p> <p style="text-align: center;">Установите последовательность действий при разрешении трудового конфликта:</p> <ul style="list-style-type: none"> A. организация переговоров с участием сторон; B. фиксация договорённостей и контроль исполнения. C. выявление сторон и причин конфликта; D. поиск компромиссных решений; 	C, A, D, B

№ п/п	Компетенция	Задание	Верный вариант																				
51.	ПК-4	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Выполнение работы персоналом в организации социального обслуживания по прямому принуждению это:</p> <p>А. экономическая мотивация; В. административная мотивация; С. внутренняя мотивация; D. внешняя мотивация.</p>	В																				
52.	ПК-4	<p>Продолжите предложение</p> <p>Формирование целей, функций, организационной структуры управления персоналом, разработку концепции и стратегии кадровой политики, совокупность принципов и методов управления кадрами в организации – это _____</p>	система управления персоналом																				
53.	ПК-4	<p>Сопоставьте основные теоретические концепции управления персоналом с их создателями</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Теория/концепция</th> <th></th> <th>Характеристика</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>А</td> <td>Школа научного управления</td> <td>1</td> <td>Файоль Ф.</td> </tr> <tr> <td>В</td> <td>Классическая школа управления</td> <td>2</td> <td>Тейлор Ф.</td> </tr> <tr> <td>С</td> <td>Школа «человеческих отношений»</td> <td>3</td> <td>Барнард Ч.</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>Теория человеческих ресурсов</td> <td>4</td> <td>Мэйо Э.</td> </tr> </tbody> </table>		Теория/концепция		Характеристика	А	Школа научного управления	1	Файоль Ф.	В	Классическая школа управления	2	Тейлор Ф.	С	Школа «человеческих отношений»	3	Барнард Ч.	D	Теория человеческих ресурсов	4	Мэйо Э.	A2 B1 C4 D3
	Теория/концепция		Характеристика																				
А	Школа научного управления	1	Файоль Ф.																				
В	Классическая школа управления	2	Тейлор Ф.																				
С	Школа «человеческих отношений»	3	Барнард Ч.																				
D	Теория человеческих ресурсов	4	Мэйо Э.																				
54.	ПК-4	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Чрезмерная централизация власти – это характерная черта:</p> <p>А. демократического стиля управления; В. авторитарного стиля; С. либерального стиля; D. правильного ответа нет.</p>	В																				
55.	ПК-4	<p>Установите верную последовательность</p> <p>Расположите в правильном порядке «эволюцию» взглядов на управление персоналом, отраженную в следующих концепциях:</p> <p>А. использование трудовых ресурсов (рассматривается только функция человека – труд, измеряемый затратами рабочего времени и платой за него); В. управление человеческими ресурсами (человек</p>	A, D, C, B																				

		<p>рассматривается как невозобновляемый ресурс – элемент социальной организации в единстве трех основных компонентов: трудовой функции, социальных отношений, состояния работника);</p> <p>С. управление человеком (рассматривается только функция человека – труд, измеряемый затратами рабочего времени и платой за него);</p> <p>Д. управление персоналом (человек рассматривается через формальную роль – должность (элемент структуры)).</p>	
56.	ПК-4	<p>Продолжите предложение</p> <p>Осознанный выбор человеком одного или нескольких векторов карьеры на основе представлений, которые сложились у него о возможности карьерного роста в определенной организации и его личной жизненной ситуации - это _____</p>	карьерная стратегия
57.	ПК-4	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Какие мероприятия в организации социального обслуживания не относятся к рекрутингу?</p> <p>А. поиск персонала;</p> <p>В. проведение аттестации;</p> <p>С. отбор персонала;</p> <p>Д. наем персонала.</p>	В
58.	ПК-4	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>К какому виду адаптации относится процесс привыкания работника к коллективу в организации социального обслуживания?</p> <p>А. к общей адаптации;</p> <p>В. к частной адаптации;</p> <p>С. к социальной адаптации;</p> <p>Д. к профессиональной адаптации.</p>	С
59.	ПК-4	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Что не относится к понятию «ротация» персонала организации социального обслуживания?</p> <p>А. перевод работника на другую работу в пределах предприятия;</p> <p>В. увольнение работника;</p> <p>С. временное выбытие работника за пределы предприятия;</p> <p>Д. правильного ответа нет.</p>	Д
60.	ПК-4	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>При смене кадровой стратегии организации социального обслуживания наибольшее значение</p>	С

		<p>приобретает следующий принцип управления персоналом:</p> <p>А. реалистичность; В. законность; С. гибкость; D. открытость.</p>	
61.	ПК-4	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Прямое административное указание, дисциплина, взыскание и поощрение персонала организации социального обслуживания относятся к:</p> <p>А. экономическим методам управления; В. психологическим методам управления; С. организационно-административным методам управления; D. социальным методам управления.</p>	С
62.	ПК-4	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Под «контроллингом персонала» в организации социального обслуживания понимают:</p> <p>А. адаптацию персонала; В. поиск, отбор, наем персонала; С. выявление, учет, оценка и сравнение результатов деятельности персонала; D. стимулирование деятельности персонала.</p>	С
63.	ПК-4	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>К числу инструментов отбора персонала в организации социального обслуживания не относится:</p> <p>А. собеседование; В. тестирование; С. анкетирование; D. аттестация персонала.</p>	D
64.	ПК-4	<p>Продолжите предложение</p> <p>Количественно-профессиональный состав персонала организаций социального обслуживания, состав подразделений и перечень должностей, размеры оплаты труда и фонд заработной платы работников – это _____</p>	штатная структура персонала
65.	ПК-4	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Векторы карьеры персонала социальной сферы характеризуются как:</p> <p>А. клановый, бюрократический, предпринимательский, конкурентный; В. горизонтальный, вертикальный, нисходящий, параллельный, центростремительный;</p>	В

		С. классический, неоклассический, сетевой; D. верного ответа нет.	
66.	ПК-4	<p>Продолжите предложение</p> <p>Совокупность принципов, методов, форм, организационного механизма по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, на создание сплоченного квалифицированного и высокопроизводительного коллектива, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития организации социального обслуживания и стратегии управления ее персоналом – это _____</p>	кадровая политика
67.	ПК-4	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Основным документом, подтверждающим завершение аттестации, и остающимся у работника, является:</p> <p>А. аттестационный лист; В. протокол заседания аттестационной комиссии; С. график прохождения аттестации; D. положение о проведении аттестации.</p>	A
68.	ПК-4	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?</p> <p>А. планирование; В. прогнозирование; С. мотивация; D. составление отчетов.</p>	D
69.	ПК-4	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Функции управления персоналом организаций социального обслуживания представляют собой:</p> <p>А. комплекс направлений и подходов работы с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия; В. комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия; С. комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации; D. комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия.</p>	A
70.	ПК-4	Прочитайте текст и выберите правильный ответ	A

		<p>Кадровый потенциал организации социального обслуживания – это совокупность:</p> <p>А. работающих специалистов, устраивающихся на работу, обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;</p> <p>В. работающих специалистов;</p> <p>С. устраивающихся на работу;</p> <p>Д. обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства.</p>	
71.	ПК-4	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет возможность удовлетворять его потребности:</p> <p>А. власть, основанная на принуждении;</p> <p>В. власть, основанная на вознаграждении;</p> <p>С. экспертная власть;</p> <p>Д. законная власть.</p>	В
72.	ПК-4	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>К внешним факторам управления персоналом организации социального обслуживания относится:</p> <p>А. кадровая политика;</p> <p>В. подбор персонала;</p> <p>С. стиль руководства;</p> <p>Д. наличие конкурентов;</p>	Д
73.	ПК-4	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Какие потребности в теории А. Маслоу являются базовыми (находящиеся на нижнем уровне иерархии потребностей)?</p> <p>А. защищенности и безопасности;</p> <p>В. принадлежности и причастности;</p> <p>С. физиологические;</p> <p>Д. признание и уважение.</p>	С
74.	ПК-4	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Коллективный договор в организации социального обслуживания относится к:</p> <p>А. локальным правовым актам предприятия по управлению персоналом;</p> <p>В. нормативно-правовым актам, содержащим нормы и нормативы в области управления персоналом;</p> <p>С. федеральным законам;</p> <p>Д. правильного ответа нет.</p>	А

75.	ПК-4	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Навыки, необходимые для того, чтобы правильно понимать других людей (в организации, клиентов и др.) и эффективно взаимодействовать с ними:</p> <p>А. семантические; В. коммуникативные; С. вербальные; D. профессиональные.</p>	В																				
76.	ПК-4	<p>Сопоставьте предложенные в таблице понятия с их формулировками:</p> <table border="1" data-bbox="485 622 1219 1917"> <thead> <tr> <th></th> <th>Понятия</th> <th></th> <th>Трактовка</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>А</td> <td>Оценка персонала</td> <td>1</td> <td>разработанное руководством организации приоритетное направление действий, необходимых для достижения долгосрочных целей, учитывающих стратегические задачи организации и ее ресурсные возможности</td> </tr> <tr> <td>В</td> <td>Стратегия управления персоналом</td> <td>2</td> <td>целенаправленный процесс реализации системы процедур, выявляющих трудовой потенциал работников и объем его реализации, с целями определения их ценности для предприятия и обеспечения обратной связи с ними</td> </tr> <tr> <td>С</td> <td>Развитие персонала</td> <td>3</td> <td>целенаправленно организованный, планомерно осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами обучения под руководством опытных преподавателей, специалистов, и т. д.</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>Обучение персонала</td> <td>4</td> <td>процесс постоянного повышения уровня навыков и компетенций персонала организации</td> </tr> </tbody> </table>		Понятия		Трактовка	А	Оценка персонала	1	разработанное руководством организации приоритетное направление действий, необходимых для достижения долгосрочных целей, учитывающих стратегические задачи организации и ее ресурсные возможности	В	Стратегия управления персоналом	2	целенаправленный процесс реализации системы процедур, выявляющих трудовой потенциал работников и объем его реализации, с целями определения их ценности для предприятия и обеспечения обратной связи с ними	С	Развитие персонала	3	целенаправленно организованный, планомерно осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами обучения под руководством опытных преподавателей, специалистов, и т. д.	D	Обучение персонала	4	процесс постоянного повышения уровня навыков и компетенций персонала организации	A2 B1 C4 D3
	Понятия		Трактовка																				
А	Оценка персонала	1	разработанное руководством организации приоритетное направление действий, необходимых для достижения долгосрочных целей, учитывающих стратегические задачи организации и ее ресурсные возможности																				
В	Стратегия управления персоналом	2	целенаправленный процесс реализации системы процедур, выявляющих трудовой потенциал работников и объем его реализации, с целями определения их ценности для предприятия и обеспечения обратной связи с ними																				
С	Развитие персонала	3	целенаправленно организованный, планомерно осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами обучения под руководством опытных преподавателей, специалистов, и т. д.																				
D	Обучение персонала	4	процесс постоянного повышения уровня навыков и компетенций персонала организации																				
77.	ПК-4	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Метод оценки персонала организации социального обслуживания, предусматривающий</p>	А																				

		<p>беседу с работником в режиме «вопрос–ответ» по заранее составленной схеме или без таковой для получения дополнительных сведений о человеке – это метод:</p> <p>А. интервьюирования; В. анкетирования; С. социологического опроса; D. тестирования.</p>	
78.	ПК-4	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Приказ в системе управления персоналом является формой:</p> <p>А. распорядительного воздействия; В. организационного воздействия; С. дисциплинарного воздействия; D. экономического воздействия.</p>	А
79.	ПК-4	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Сфера внутри внутриорганизационного планирования, в ходе которого оцениваются потребности в кадрах и определяются источники и действия для их покрытия:</p> <p>А. планирование расходов; А. планирование кадров; В. планирование рабочего времени; С. планирование карьеры.</p>	В
80.	ПК-4	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Что следует понимать под текучестью персонала:</p> <p>А. все виды увольнений из организации; В. увольнения по собственному желанию и инициативе администрации; С. увольнения по сокращению штатов; D. все вышеперечисленное.</p>	В
81.	ПК-4	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Тип управленческой команды определяется:</p> <p>А. особенностями лидера В. культурой С. типом организационной структуры D. целями и задачами ее создания</p>	D
82.	ПК-4	<p><i>Определите стиль руководства организацией социального обслуживания по ниже представленному описанию.:</i></p> <p>Проявляет решительность и уверенность в собственной правоте, склонность к микроменеджменту и детальному контролю, требовательность к себе и окружающим, низкую</p>	авторитарный

		толерантность к ошибкам и неопределенности.	
83.	ПК-4	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Какая теория мотивации персонала организации относится к процессуальным теориям?</p> <p>А. теория нужд А. Маслоу; В. теория ожидания В. Врума; С. теория приобретенных потребностей Д. МакКлеланда; D. теория существования, связи и роста К. Альдерфера.</p>	В
84.	ПК-4	<p>Определите вид стимулирования персонала организации социального обслуживания по нижеприведенным средствам мотивирования:</p> <p>- заработная плата - премия - стимулирующая надбавка</p>	материальное
85.	ПК-4	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Какая из ниже перечисленных функций не является функцией управления персоналом организации социального обслуживания?</p> <p>А. прогнозирование и планирование потребности и обеспеченности кадрами, мотивации и комплектования персонала; В. оформление и учет персонала; создание оптимальных условий труда; подготовка и движение персонала; С. нормирование труда; анализ и развитие способов стимулирования труда; D. все вышеперечисленное является функциями управления персоналом.</p>	Д

86.

ПК-4

Сопоставьте разновидность обеспечения системы управления персоналом организаций социального обслуживания с их характеристикой

A4
B1
C3
D2

	Вид обеспечения системы управления персоналом		Характеристика
A	Информационное	1	совокупность взаимосвязанных единым управлением и (или) автономных средств сбора, регистрации, накопления, передачи, обработки, вывода и представления информации
B	Техническое	2	совокупность документов организационно-распорядительного, нормативно-технического и экономического характера, а также материалы, устанавливающие нормы, требования и др. данные, используемые при решении задач управления персоналом
C	Правовое	3	регулирование трудовых отношений, складывающихся между работодателями и наемными работниками, защита прав и законных интересов работников, вытекающих из трудовых отношений
D	Нормативно-методическое	4	включает оперативную информацию, нормативно-справочную информацию, и системы документации циркулирующей в системе управления

87.	ПК-4	<p>Установите верную последовательность</p> <p>Расставьте в правильном порядке этапы процесса кадрового планирования в организации социального обслуживания:</p> <p>А. развитие и обучение персонала; В. создание условий для эффективной работы; С. подбор и расстановка кадров; D. определение потребности в персонале.</p>	D, A, C, B
88.	ПК-4	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Методы предполагающие передачу сотрудникам организации социального обслуживания сведений, которые позволяют им самостоятельно организовывать свое поведение и свою деятельность – это:</p> <p>А. различные методы стимулирования; В. методы информирования; С. методы убеждения; D. методы административного принуждения;</p>	B
89.	ПК-4	<p>Установите верную последовательность</p> <p>Расположите этапы разработки системы мотивации в правильной последовательности:</p> <p>А. определение целей мотивации (удержание, вовлеченность и т. п.); В. внедрение и мониторинг эффективности. С. выбор инструментов мотивации (материальных и нематериальных); D. анализ потребностей сотрудников (опросы, фокус-группы).</p>	A, D, C, B
90.	ПК-4	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Какой из 14 принципов управления, выделенных Анри Файолем, позволит добиться более высоких результатов при том же объеме усилий:</p> <p>А. единовластие(единоначалие); В. разделение труда(специализация); С. единство направления и единый план работы; D. стабильность рабочего места для персонала.</p>	B

91.	ПК-4	<p>Сопоставьте типологию структур управления персоналом организации социального обслуживания и их характеристикой:</p> <table border="1" data-bbox="483 259 1241 1176"> <thead> <tr> <th data-bbox="483 259 549 331"></th> <th data-bbox="549 259 791 331">Тип структуры управления</th> <th data-bbox="791 259 839 331"></th> <th data-bbox="839 259 1241 331">Пример проявления</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="483 331 549 465">А</td> <td data-bbox="549 331 791 465">Линейная</td> <td data-bbox="791 331 839 465">1</td> <td data-bbox="839 331 1241 465">каждый сотрудник подчиняется только одному руководителю, решения передаются сверху вниз</td> </tr> <tr> <td data-bbox="483 465 549 674">В</td> <td data-bbox="549 465 791 674">Функциональная</td> <td data-bbox="791 465 839 674">2</td> <td data-bbox="839 465 1241 674">организация разделена на автономные подразделения, каждое из которых функционирует со своими ресурсами, целями и результатами</td> </tr> <tr> <td data-bbox="483 674 549 1039">С</td> <td data-bbox="549 674 791 1039">Дивизионная</td> <td data-bbox="791 674 839 1039">3</td> <td data-bbox="839 674 1241 1039">работники подчиняются одновременно двум или более руководителям, у сотрудников две линии отчетности: одна линия связана с их функциональными обязанностями (например, оказание услуги), а другая - с конкретным проектом, над которым они работают</td> </tr> <tr> <td data-bbox="483 1039 549 1176">D</td> <td data-bbox="549 1039 791 1176">Матричная</td> <td data-bbox="791 1039 839 1176">4</td> <td data-bbox="839 1039 1241 1176">персонал делят на группы согласно основным направлениям работы или второстепенным задачам</td> </tr> </tbody> </table>		Тип структуры управления		Пример проявления	А	Линейная	1	каждый сотрудник подчиняется только одному руководителю, решения передаются сверху вниз	В	Функциональная	2	организация разделена на автономные подразделения, каждое из которых функционирует со своими ресурсами, целями и результатами	С	Дивизионная	3	работники подчиняются одновременно двум или более руководителям, у сотрудников две линии отчетности: одна линия связана с их функциональными обязанностями (например, оказание услуги), а другая - с конкретным проектом, над которым они работают	D	Матричная	4	персонал делят на группы согласно основным направлениям работы или второстепенным задачам	A1 B4 C2 D3
	Тип структуры управления		Пример проявления																				
А	Линейная	1	каждый сотрудник подчиняется только одному руководителю, решения передаются сверху вниз																				
В	Функциональная	2	организация разделена на автономные подразделения, каждое из которых функционирует со своими ресурсами, целями и результатами																				
С	Дивизионная	3	работники подчиняются одновременно двум или более руководителям, у сотрудников две линии отчетности: одна линия связана с их функциональными обязанностями (например, оказание услуги), а другая - с конкретным проектом, над которым они работают																				
D	Матричная	4	персонал делят на группы согласно основным направлениям работы или второстепенным задачам																				
92.	ПК-4	<p>Продолжите предложение</p> <p>Совокупность методов управления персоналом, направленных на оценку и совершенствование трудовых ресурсов организации, инструмент, воздействующий воздействует на состояние и развитие кадрового потенциала организации– это _____</p>	персонал-технологии																				
93.	ПК-4	<p>Отдел кадров по А) распоряжению руководителя организации социального обслуживания стал проводить сравнительный анализ структуры персонала организации социального обслуживания по следующим параметрам: В) распределение персонала и его движение в разрезе занятости по видам деятельности, а также категорий и должностей.</p> <p><i>А. К какой категории документов в организации относится распоряжение руководителя?</i></p> <p><i>В. Определите тип структуры персонала согласно представленному описанию?</i></p>	А. распорядительные документы В. статистическая																				
94.	ПК-4	Прочитайте текст и выберите правильный ответ	С																				

		<p>К нормативным документам в области управления персоналом, принимаемым на уровне Российской Федерации относятся:</p> <p>А. этический кодекс поведения работников организации;</p> <p>В. коллективный договор;</p> <p>С. трудовой кодекс Российской Федерации;</p> <p>Д. положение о персонале организации.</p>																					
95.	ПК-4	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Что из нижеперечисленного относится к источникам привлечения персонала:</p> <p>А. интернет, средства массовой информации;</p> <p>В. агентства, организации по трудоустройству;</p> <p>С. бывшие работники;</p> <p>Д. все варианты верны.</p>	D																				
96.	ПК-4	<p>Сопоставьте виды адаптации персонала организации социального обслуживания с их характеристикой:</p> <table border="1" data-bbox="483 990 1248 2011"> <thead> <tr> <th></th> <th>Вид адаптации</th> <th></th> <th>Характеристика</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A</td> <td>Психофизиологическая</td> <td>1</td> <td>процесс, направленный на помощь новым сотрудникам освоиться с профессиональными аспектами их работы, функциональными обязанностями и др.</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>Социально-психологическая</td> <td>2</td> <td>процесс интеграции новых сотрудников в корпоративную культуру и социальную среду организации</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>Профессиональная</td> <td>3</td> <td>приспособление к новым физическим и психологическим нагрузкам, условиям труда</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>Организационная</td> <td>4</td> <td>процесс, в ходе которого новый сотрудник интегрируется в коллектив и корпоративную среду, осваивает новые социальные роли, нормы поведения, групповые традиции и ценности</td> </tr> </tbody> </table>		Вид адаптации		Характеристика	A	Психофизиологическая	1	процесс, направленный на помощь новым сотрудникам освоиться с профессиональными аспектами их работы, функциональными обязанностями и др.	B	Социально-психологическая	2	процесс интеграции новых сотрудников в корпоративную культуру и социальную среду организации	C	Профессиональная	3	приспособление к новым физическим и психологическим нагрузкам, условиям труда	D	Организационная	4	процесс, в ходе которого новый сотрудник интегрируется в коллектив и корпоративную среду, осваивает новые социальные роли, нормы поведения, групповые традиции и ценности	A3 B4 C1 D2
	Вид адаптации		Характеристика																				
A	Психофизиологическая	1	процесс, направленный на помощь новым сотрудникам освоиться с профессиональными аспектами их работы, функциональными обязанностями и др.																				
B	Социально-психологическая	2	процесс интеграции новых сотрудников в корпоративную культуру и социальную среду организации																				
C	Профессиональная	3	приспособление к новым физическим и психологическим нагрузкам, условиям труда																				
D	Организационная	4	процесс, в ходе которого новый сотрудник интегрируется в коллектив и корпоративную среду, осваивает новые социальные роли, нормы поведения, групповые традиции и ценности																				
97.	ПК-4	Определите функцию управления персоналом	планирование																				

		<p><i>организации социального обслуживания по ее целевым индикаторам:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Предполагает процесс определения целей организации и выбора путей их достижения; - Определение миссии и общих целей организации; - Анализ внешней среды и внутренних возможностей; - Выявление благоприятных возможностей и потенциальных угроз; - Оценка альтернативных вариантов действий; - Выбор оптимальной стратегии развития. 	
98.	ПК-4	<p>Установите верную последовательность</p> <p>Установите порядок этапов адаптации нового сотрудника:</p> <ul style="list-style-type: none"> A. введение в должность (знакомство с рабочим местом, инструментами); B. ознакомление с корпоративной культурой и ценностями; C. назначение наставника/куратора; D. постепенное включение в рабочие задачи; 	B, C, A, D
99.	ПК-4	<p>Руководитель организации социального обслуживания в своей непосредственной деятельности;</p> <p>A) предоставляет сотрудникам свободу действий и решений, минимально вмешивается в процесс работы и контролирует только результат;</p> <p>B) передает основные задачи, права или обязанности своему заместителю, ответственность за выполнение тоже перекладывает на подчиненного.</p> <p><i>A. Определите стиль руководства организацией.</i></p> <p><i>B. Дайте название стилю поведения руководителя, соответствующий представленным условиям.</i></p>	A. попустительский B. делегирование полномочий
100	ПК-4	<p>Установите последовательность</p> <p>Установите последовательность этапов кадрового планирования в организации социального обслуживания:</p> <ul style="list-style-type: none"> A. прогнозирование потребности в персонале; B. анализ текущих кадровых ресурсов; C. оценка эффективности плана и корректировка. D. разработка плана мероприятий по закрытию кадровых потребностей. 	B, A, D, C

Разработан:
доцент кафедры дефектологии,
русского языка и социальной работы



И.А. Колесникова