


**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

Управление в социальной работе

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
ПК-1	Способен к осуществлению деятельности по предоставлению социальных услуг, социального сопровождения, мер социальной поддержки и государственной социальной помощи
ПК-4	Способен к планированию, контролю деятельности подразделения по предоставлению социальных услуг, социального сопровождения, профилактике обстоятельств, обуславливающих нуждаемость в социальном обслуживании
ПК-5	Способен к деятельности по прогнозированию и проектированию реализации социального обслуживания граждан, развитию и повышению эффективности социального обслуживания

2. Виды оценочных материалов и соответствие с формируемыми компетенциями

Наименование компетенций	Виды оценочных материалов	Количество заданий
ПК-1	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
ПК-5	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	5 с эталоном ответов

	ОТВЕТОМ	
	Задание закрытого типа	30 с эталоном ответов
Всего		150 заданий

1. Банк заданий по оценки уровня формирования компетенций

№ п/п	Компетенция	Задание	Верный вариант												
1.	ПК-3	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Что означает принять решение, оценив по определенным критериям, какие из поставленных задач и дел имеют первостепенное значение, какие – второстепенное:</p> <p>А. расставить контексты в хронологическом порядке В. распределить ресурсы С. расставить приоритеты D. спрогнозировать результат</p>	С												
2.	ПК-3	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Специализированная карьера – это карьера когда:</p> <p>А. работник в рамках одной профессии проходит различные стадии карьеры В. сотрудник работает на различных должностях в разных организациях С. сотрудник работает на различных должностях в одной организации D. сотрудник владеет несколькими специальностями и постоянно использует на практике эти знания</p>	А												
3.	ПК-3	<p>Сопоставьте виды социального менеджмента как подвида социального управления и их характеристику</p> <table border="1" data-bbox="483 1361 1246 2060"> <thead> <tr> <th></th> <th>Виды социального менеджмента</th> <th></th> <th>Характеристика</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>А</td> <td>Традиционный</td> <td>1</td> <td>служит выражением воли руководителя или центрального органа власти. Ориентируется на такие способы оптимизации, которые основаны на волевом, чаще всего идеологическом представлении об оптимизации системы управления персоналом</td> </tr> <tr> <td>В</td> <td>Командный</td> <td>2</td> <td>основан на анализе поведенческих реакций субъектов социально-технологического</td> </tr> </tbody> </table>		Виды социального менеджмента		Характеристика	А	Традиционный	1	служит выражением воли руководителя или центрального органа власти. Ориентируется на такие способы оптимизации, которые основаны на волевом, чаще всего идеологическом представлении об оптимизации системы управления персоналом	В	Командный	2	основан на анализе поведенческих реакций субъектов социально-технологического	А-4 В-1 С-3 D-2
	Виды социального менеджмента		Характеристика												
А	Традиционный	1	служит выражением воли руководителя или центрального органа власти. Ориентируется на такие способы оптимизации, которые основаны на волевом, чаще всего идеологическом представлении об оптимизации системы управления персоналом												
В	Командный	2	основан на анализе поведенческих реакций субъектов социально-технологического												

			процесса в связи с управленческими действиями. Включает в себя координацию мотивации и рационализации действий.		
		С	Системный	3	является выражением целостного (комплексного, междисциплинарного) метода упорядочивания сложных динамических социальных систем.
		Д	Социально-поведенческий	4	основан на представлении о статичности социального объекта и предполагает статичные технологические методы
4.	ПК-3	Прочитайте текст и выберите правильный ответ			А
		<p>Какому понятию соответствует определение: «Свойства личности, совокупность которых является потенциальными и актуальными способностями к данной деятельности, а ослабление их приводит к стойким ошибочным действиям при профессиональном обучении и в дальнейшем к снижению эффективности профессиональной деятельности»:</p> <p>А. профессионально важные качества В. профессиональная готовность С. профессиональная мобильность Д. профессиональный отбор</p>			
5.	ПК-3	Установите верную последовательность			В, С, D, А
		<p>Расставьте в логической последовательности цикл командообразования:</p> <p>А. оценка результатов и обратная связь; В. постановка целей и задач команды; С. распределение ролей и зон ответственности; Д. разработка правил взаимодействия.</p>			
6.	ПК-3	Продолжите предложение			социальный менеджмент
		<p>Воздействие на организации социальной сферы с целью упорядочения их деятельности, совершенствования и развития – это _____.</p>			
7.	ПК-3	Прочитайте текст и выберите правильный ответ			А

		<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>	
8.	ПК-3	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Уровень работоспособности работника в организации социального обслуживания, степень его утомления в течении рабочего дня – это..:</p> <p>А. работоспособность В. психофизиологическая адаптация С. организационная адаптация D. профессионализм</p>	В
9.	ПК-3	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Что следует понимать под текучестью персонала в организации социального обслуживания:</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
10.	ПК-3	<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
11.	ПК-3	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Личностные характеристики специалиста по социальной работе, с помощью которых можно выявить и предсказать эффективное или выдающееся исполнение конкретной работы, называются:</p> <p>А. ПВК В. профессиональной компетентностью С. сознательностью специалиста D. профессиональной успешностью</p>	В
12.	ПК-3	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p>	Д

		<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>	
13.	ПК-3	<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
14.	ПК-3	<p><i>Определите группу методов управления персоналом по приведенным ниже средствам/инструментам управления:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - заработная плата (оклад, бонусы); - премирование за результаты; - материальная помощь и компенсационные пакеты (питание, транспорт); - штрафы и депремирование (в рамках ТК РФ). 	экономические методы
15.	ПК-3	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>К факторам, вызывающим стрессы у специалистов по социальной работе в ходе выполнения профессиональных функций:</p> <p>А. низкий уровень стрессоустойчивости.</p> <p>В. высокая интенсивность общения с людьми и дефицит времени в работе с клиентами.</p> <p>С. несформированные стратегии поведения в стрессовых ситуациях.</p> <p>Д. низкий престиж профессии.</p>	В
16.	ПК-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>А. на предварительном этапе</p> <p>В. на этапе продвижения</p> <p>С. на этапе становления</p> <p>Д. на всех этапах</p>	В
17.	ПК-3	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>К факторам, определяющим профессиональное здоровье специалиста по социальной работе</p>	В

		<p>относятся:</p> <p>А. эмоциональные, психические, профессиональные факторы</p> <p>В. эмоциональные, когнитивные, поведенческие факторы</p> <p>С. этические, когнитивные, профессиональные факторы</p> <p>Д. этические, психические, поведенческие факторы</p>	
18.	ПК-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>А. содержание (выполняемое командой специфическое, самостоятельное задание);</p> <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>	С
19.	ПК-3	<p>Установите последовательность</p> <p>Расположите этапы порядка применения дисциплинарного взыскания в правильной последовательности:</p> <p>А. затребование письменного объяснения от работника;</p> <p>В. издание приказа о применении дисциплинарного взыскания;</p> <p>С. фиксация факта нарушения (акт, докладная);</p> <p>Д. оценка тяжести проступка и обстоятельств его совершения.</p>	С, А, D, В
20.	ПК-3	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Социальная сфера:</p> <p>А. включает в себя отрасли деятельности организаций, обеспечивающих решения социальных проблем населения</p> <p>В. включает здравоохранение и общественное питание</p> <p>С. включает политику и культуру</p> <p>Д. все ответы верны</p>	А

21.	ПК-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>	В
22.	ПК-3	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Управление ростом карьеры - это</p> <p>А. Перемещение. В. Назначение. С. Расстановка. D. Продвижение.</p>	D
23.	ПК-3	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Снижение у специалиста по социальной работе чувства компетентности в своей работе, уменьшение ценности своей работы, ограничение своих обязанностей по отношению к другим:</p> <p>А. нервное напряжение В. эмоциональное истощение С. цинизм или деперсонализация D. редукция личностных достижений</p>	D
24.	ПК-3	<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; С. классический, неоклассический, сетевой; D. верного ответа нет.</p>	В
25.	ПК-3	<p>Определите тип общения по нижеприведенному описанию:</p> <p>Направлено на донесение информации для руководства другими людьми в организации социального обслуживания и выполняет следующие функции:</p> <p>выдача информации (распоряжений), получение обратной связи от сотрудников относительно выданной информации, проверка выполненной работы (оценка).</p>	управленческое

26.	ПК-3	<p>Сопоставьте концепции управления социальной сферой и их основную идею:</p> <table border="1" data-bbox="483 297 1225 1771"> <thead> <tr> <th data-bbox="483 297 555 338"></th> <th data-bbox="555 297 783 338">Стратегия</th> <th data-bbox="783 297 842 338"></th> <th data-bbox="842 297 1225 338">Характеристика</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="483 338 555 667">А</td> <td data-bbox="555 338 783 667">Концепция человеческого капитала</td> <td data-bbox="783 338 842 667">1</td> <td data-bbox="842 338 1225 667">Состоит в расширении числа компонентов, обеспечивающих благосостояние не только в экономическом смысле, но и в широком социальном, оценке степени удовлетворенности</td> </tr> <tr> <td data-bbox="483 667 555 1037">В</td> <td data-bbox="555 667 783 1037">Концепция базовых нужд</td> <td data-bbox="783 667 842 1037">2</td> <td data-bbox="842 667 1225 1037">Предполагает, что социальный баланс и социально-экономическое развитие в обществе определяются, прежде всего, уровнем и качеством человеческого потенциала, качеством жизни населения</td> </tr> <tr> <td data-bbox="483 1037 555 1368">С</td> <td data-bbox="555 1037 783 1368">Концепция качества жизни</td> <td data-bbox="783 1037 842 1368">3</td> <td data-bbox="842 1037 1225 1368">Анализирует меру воплощенной в человеке способности приносить доход (совокупность знаний, квалификации, здоровья работников, позволяющих повышать производительность труда)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="483 1368 555 1771">D</td> <td data-bbox="555 1368 783 1771">Концепция развития человеческого потенциала</td> <td data-bbox="783 1368 842 1771">4</td> <td data-bbox="842 1368 1225 1771">Предусматривает обязательное удовлетворение минимальных потребностей и улучшение социальных услуг, соблюдение прав человека и «развитие через участие» людей в принятии решений и их реализации</td> </tr> </tbody> </table>		Стратегия		Характеристика	А	Концепция человеческого капитала	1	Состоит в расширении числа компонентов, обеспечивающих благосостояние не только в экономическом смысле, но и в широком социальном, оценке степени удовлетворенности	В	Концепция базовых нужд	2	Предполагает, что социальный баланс и социально-экономическое развитие в обществе определяются, прежде всего, уровнем и качеством человеческого потенциала, качеством жизни населения	С	Концепция качества жизни	3	Анализирует меру воплощенной в человеке способности приносить доход (совокупность знаний, квалификации, здоровья работников, позволяющих повышать производительность труда)	D	Концепция развития человеческого потенциала	4	Предусматривает обязательное удовлетворение минимальных потребностей и улучшение социальных услуг, соблюдение прав человека и «развитие через участие» людей в принятии решений и их реализации	A3 B4 C1 D2
	Стратегия		Характеристика																				
А	Концепция человеческого капитала	1	Состоит в расширении числа компонентов, обеспечивающих благосостояние не только в экономическом смысле, но и в широком социальном, оценке степени удовлетворенности																				
В	Концепция базовых нужд	2	Предполагает, что социальный баланс и социально-экономическое развитие в обществе определяются, прежде всего, уровнем и качеством человеческого потенциала, качеством жизни населения																				
С	Концепция качества жизни	3	Анализирует меру воплощенной в человеке способности приносить доход (совокупность знаний, квалификации, здоровья работников, позволяющих повышать производительность труда)																				
D	Концепция развития человеческого потенциала	4	Предусматривает обязательное удовлетворение минимальных потребностей и улучшение социальных услуг, соблюдение прав человека и «развитие через участие» людей в принятии решений и их реализации																				
27.	ПК-3	<p>Продолжите предложение</p> <p>Совокупность работников организации, обладающих необходимыми знаниями, навыками и опытом для выполнения трудовых функций – это _____</p>	персонал																				
28.	ПК-3	Прочитайте текст и выберите правильный ответ	С																				

		<p>Квалифицированное выполнение трудовой деятельности специалистом по социальной работе согласно Климову Е.А.:</p> <p>А. наставничество В. квалификация С. мастерство D. интернальность</p>	
29.	ПК-3	<p>Вставьте пропущенное слово</p> <p>Сознательная и организованная деятельность социальных институтов и отдельных индивидов, направленная на обеспечение целесообразного упорядочения общественных отношений - это _____ кадров.</p>	социальное управление
30.	ПК-3	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>К социально-дезадаптирующим факторам профессиональной деятельности специалиста по социальной работе относятся:</p> <p>А. низкий уровень заработной платы. В. ненормированный рабочий день. С. необходимости работы с людьми. D. высокий уровень ответственности за результаты своего труда</p>	D
31.	ПК-3	<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; В. к частной адаптации; С. к социальной адаптации; D. к профессиональной адаптации.</p>	C
32.	ПК-3	<p>Определите вид стимулирования персонала организации социального обслуживания по нижеприведенным средствам мотивирования:</p> <p>- заработная плата - премия - стимулирующая надбавка</p>	материальное
33.	ПК-3	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Организация самообразования с целью управления личной эффективностью заключается в:</p> <p>А. постановке цели самообразования В. определении приоритетов (главных направлений) С. выборе способа и обеспечении</p>	D

		регулярности работы над собой D. все ответы верны																	
34.	ПК-3	Продолжите предложение Органическая _____ структурно-функциональная составляющая социальной системы управления, индивид или группа людей (коллегиальный орган управления), наделенный властными полномочиями принимать управленческие решения, оказывать влияние на других – это _____	субъект социального управления																
35.	ПК-3	Сопоставьте разновидность обеспечения системы управления персоналом организаций социального обслуживания с их характеристикой	A4 B1 C3 D2																
		<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Вид обеспечения системы управления персоналом</th> <th></th> <th>Характеристика</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A</td> <td>Информационное</td> <td>1</td> <td>совокупность взаимосвязанных единым управлением и (или) автономных средств сбора, регистрации, накопления, передачи, обработки, вывода и представления информации</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>Техническое</td> <td>2</td> <td>совокупность документов организационно-распорядительного, нормативно-технического и экономического характера, а также материалы, устанавливающие нормы, требования и др. данные, используемые при решении задач управления персоналом</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>Правовое</td> <td>3</td> <td>регулирование трудовых отношений, складывающихся между работодателями и наемными работниками, защита прав и законных</td> </tr> </tbody> </table>		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	
	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		
36.	ПК-3	Прочитайте текст и выберите правильный ответ			D
		<p>Что относится к внутренним факторам группового поведения в организации социального обслуживания?</p> <p>A. Статус группы B. Лидерство C. Групповые нормы D. Все ответы верны</p>			
37.	ПК-3	Установите последовательность			C, A, D, B
		<p>Установите последовательность действий при разрешении конфликта в социальной работе:</p> <p>A. организация переговоров с участием сторон; B. фиксация договорённостей и контроль исполнения. C. выявление сторон и причин конфликта; D. поиск компромиссных решений;</p>			
38.	ПК-3	Определите какому типу конфликтной личности в профессиональном общении принадлежат следующие характеристики:			бесконфликтному
		<p>неустойчив в оценках и мнениях, обладает легкой внушаемостью, внутренне противоречив, непоследовательность поведения, недостаточно хорошо видит перспективу, зависит от мнения окружающих, не обладает достаточной силой воли, излишне стремится к компромиссу</p>			
39.	ПК-3	Установите верную последовательность			B, A, D, C
		<p>Установите верную последовательность шагов при проведении аттестации персонала организации социального обслуживания:</p> <p>A. информирование сотрудников о процедуре; B. подготовка критериев и методик оценки;</p>			

		С. проведение оценочных мероприятий; D. сбор данных;																					
40.	ПК-3	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Род трудовой деятельности, требующий специальных знаний и опыта и обеспечивающий условия существования человека – это...:</p> <p>A. специальность B. профессия C. работа D. все ответы верны</p>	B																				
41.	ПК-3	<p>Сопоставьте виды рабочих команд и их характеристику</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Виды</th> <th></th> <th>Характеристика</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A</td> <td>Оперативные</td> <td>1</td> <td>фокусируются на совершенствовании производственного процесса</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>Кросс-функциональные</td> <td>2</td> <td>оздаются для выработки стратегических решений и руководства</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>Предпринимательские</td> <td>3</td> <td>специализируются на наблюдении за процессом, поддержании и совершенствовании системы, ориентированной на потребителя социальных услуг</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>Исполнительные</td> <td>4</td> <td>временное объединение различных специалистов для решения актуальных проблем и выработки рекомендаций</td> </tr> </tbody> </table>		Виды		Характеристика	A	Оперативные	1	фокусируются на совершенствовании производственного процесса	B	Кросс-функциональные	2	оздаются для выработки стратегических решений и руководства	C	Предпринимательские	3	специализируются на наблюдении за процессом, поддержании и совершенствовании системы, ориентированной на потребителя социальных услуг	D	Исполнительные	4	временное объединение различных специалистов для решения актуальных проблем и выработки рекомендаций	A4 B1 C3 D2
	Виды		Характеристика																				
A	Оперативные	1	фокусируются на совершенствовании производственного процесса																				
B	Кросс-функциональные	2	оздаются для выработки стратегических решений и руководства																				
C	Предпринимательские	3	специализируются на наблюдении за процессом, поддержании и совершенствовании системы, ориентированной на потребителя социальных услуг																				
D	Исполнительные	4	временное объединение различных специалистов для решения актуальных проблем и выработки рекомендаций																				
42.	ПК-3	<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																				
43.	ПК-3	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Полная или частичная утрата интереса к клиентам в своей профессиональной деятельности</p>	C																				

		<p>относится к следующему симптому «эмоционального выгорания» (В.В. Бойко):</p> <p>А. эмоциональный дефицит</p> <p>В. эмоциональная отстранённость</p> <p>С. личностная отстраненность или деперсонализация</p> <p>Д. психосоматические и психовегетативные нарушения</p>													
44.	ПК-3	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Под профессиональным планом специалиста понимают:</p> <p>А. представление человека о желаемом образе жизни</p> <p>В. обоснованное представление об избранной области трудовой деятельности, способах овладения будущей профессией и перспективах профессионального роста</p> <p>С. то, что побуждает человека к профессиональной деятельности</p> <p>Д. все ответы верны</p>	В												
45.	ПК-3	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>К классу объектов социального управления относятся:</p> <p>А. Организация</p> <p>В. Социальная сфера общества</p> <p>С. Общественные процессы</p> <p>Д. Все ответы верны</p>	Д												
46.	ПК-3	<p>Сопоставьте основные принципы социального управления и их характеристику:</p> <table border="1" data-bbox="485 1406 1248 2067"> <thead> <tr> <th></th> <th>Принципы социального управления</th> <th></th> <th>Характеристика</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>А</td> <td>Принцип мобильности процесса управления</td> <td>1</td> <td>Диктуется необходимостью осуществлять выбор одного рационального и эффективного решения из множества возможных, в том числе и альтернативных решений по выполнению функций системы и достижению ею поставленной цели.</td> </tr> <tr> <td>В</td> <td>Принцип</td> <td>2</td> <td>Управление быстро и</td> </tr> </tbody> </table>		Принципы социального управления		Характеристика	А	Принцип мобильности процесса управления	1	Диктуется необходимостью осуществлять выбор одного рационального и эффективного решения из множества возможных, в том числе и альтернативных решений по выполнению функций системы и достижению ею поставленной цели.	В	Принцип	2	Управление быстро и	А-2 В-1 С-4 Д-3
	Принципы социального управления		Характеристика												
А	Принцип мобильности процесса управления	1	Диктуется необходимостью осуществлять выбор одного рационального и эффективного решения из множества возможных, в том числе и альтернативных решений по выполнению функций системы и достижению ею поставленной цели.												
В	Принцип	2	Управление быстро и												

		<p>многовариантности управленческих решений</p>		<p>без особых трудностей должно приспособливаться к изменению внутренней среды организации и внешней среды – потребителей социальных услуг, конъюнктуры рынка, к инновационным изменениям.</p>	
		<p>С Принцип обеспечения устойчивости системы по отношению к внешней среде</p>	3	<p>Предполагает, что деятельность должна осуществляться в соответствии с требованиями внутреннего устава отвечающего законодательству страны</p>	
		<p>Д Принцип обеспечения внутренней правовой регламентации развития организации</p>	4	<p>Стабильность управленческой системы определяется качеством стратегического управления и оперативного регулирования, приводящего к лучшей приспособляемости системы (организации) к изменениям во внешней среде, в том числе и к неблагоприятным</p>	
47.	ПК-3	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Тип профконсультации, основной целью которой является рассмотрение развития сотрудника по специально составленному плану в рамках данной организации является:</p> <p>А. профконсультация в годы учебы в школе В. профконсультация учителей учащихся С. ретроспективная консультация D. консультация работающих специалистов</p>			С
48.	ПК-3	<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;</p>			В

		<p>С. внутренняя мотивация; Д. внешняя мотивация.</p>	
49.	ПК-3	<p>Установите последовательность</p> <p>Расположите в верной последовательности этапы процесса принятия группового решения</p> <p>А. выбор оптимального решения; В. формулировка проблемы и критериев оценки; С. генерация вариантов (мозговой штурм); Д. реализация решения и контроль.</p>	В, С, А, D,
50.	ПК-3	<p><i>Определите стратегию исследования в управлении согласно представленным ниже задачам:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - объективное и доказательное объяснение динамики управленческих процессов, - выявление закономерностей в развитии исследуемого объекта, измерение его параметров, анализ взаимосвязей между отдельными параметрами, динамики - изучение, объективных факторов развития управленческого процесса, их измерение 	количественная стратегия

№ п/п	Компетенция	Задание	Верный вариант																
51.	ПК-4	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Важными характеристиками командообразования в организации социального обслуживания являются взаимозависимость, сплоченность и ...</p> <p>А. синергия В. власть С. взаимопонимание D. альтруизм</p>	А																
52.	ПК-4	<p>Продолжите предложение</p> <p>Человек, который управляет организацией социального обслуживания, несет ответственность за всю ее деятельность и персонал в целом – это _____</p>	руководитель																
53.	ПК-4	<p>Сопоставьте функции менеджмента в социальной работе и их характеристику:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Функции менеджмента</th> <th></th> <th>Характеристика</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>А</td> <td>Планирование</td> <td>1</td> <td>Включает установление эффективных коммуникационных каналов и процессов, обмен информацией и идеями, а также поддержку открытого и доверительного общения внутри организации и с клиентами</td> </tr> <tr> <td>В</td> <td>Организация</td> <td>2</td> <td>включает стимулирование и поддержку сотрудников организаций социального обслуживания для достижения поставленных целей, создание условий для роста и развития сотрудников</td> </tr> <tr> <td>С</td> <td>Мотивация</td> <td>3</td> <td>отвечает за разработку стратегических целей, а также за организацию ресурсов и процессов для достижения этих целей, это включает в себя определение приоритетов, распределение задач и</td> </tr> </tbody> </table>		Функции менеджмента		Характеристика	А	Планирование	1	Включает установление эффективных коммуникационных каналов и процессов, обмен информацией и идеями, а также поддержку открытого и доверительного общения внутри организации и с клиентами	В	Организация	2	включает стимулирование и поддержку сотрудников организаций социального обслуживания для достижения поставленных целей, создание условий для роста и развития сотрудников	С	Мотивация	3	отвечает за разработку стратегических целей, а также за организацию ресурсов и процессов для достижения этих целей, это включает в себя определение приоритетов, распределение задач и	А-3 В-4 С-2
	Функции менеджмента		Характеристика																
А	Планирование	1	Включает установление эффективных коммуникационных каналов и процессов, обмен информацией и идеями, а также поддержку открытого и доверительного общения внутри организации и с клиентами																
В	Организация	2	включает стимулирование и поддержку сотрудников организаций социального обслуживания для достижения поставленных целей, создание условий для роста и развития сотрудников																
С	Мотивация	3	отвечает за разработку стратегических целей, а также за организацию ресурсов и процессов для достижения этих целей, это включает в себя определение приоритетов, распределение задач и																

				ресурсов, а также создание системы управления и контроля	
		D	Коммуникация	4	предполагает создание структуры и системы управления в социальной работе, что реализуется через определение ролей и ответственностей сотрудников, установление коммуникационных и координационных процессов, а также разработку процедур и политик для эффективного функционирования организации социального обслуживания
54.	ПК-4	Прочитайте текст и выберите правильный ответ			В
		<p>Чрезмерная централизация власти – это характерная черта:</p> <p>A. демократического стиля управления;</p> <p>B. авторитарного стиля;</p> <p>C. либерального стиля;</p> <p>D. правильного ответа нет.</p>			
55.	ПК-4	Установите верную последовательность			В, С, D, А
		<p>Расположите этапы делегирования полномочий руководителем в правильной последовательности:</p> <p>A. контроль выполнения задачи и предоставление обратной связи;</p> <p>B. определение задачи для делегирования и её четкая формулировка;</p> <p>C. назначение ответственного исполнителя с учетом компетенций;</p> <p>D. передача необходимых ресурсов и полномочий.</p>			
56.	ПК-4	Продолжите предложение			кадровая политика
		<p>Стратегический подход к управлению персоналом организации социального обслуживания, который помогает компании достигать целей через эффективную работу с людьми, задает правила подбора, развития и удержания сотрудников, формирует культуру внутри организации и условия для устойчивого роста. - это _____.</p>			

57.	ПК-4	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Профессионал в социальной работе – это:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) человек, сделавший определенное занятие (дело) своей профессией 2) человек, ставший в какой-либо области деятельности высококлассным специалистом 3) хорошо подготовленный для работы в определенной сфере специалист, имеющий навыки, квалификацию 4) все ответы верны 	D
58.	ПК-4	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>К принципам делегирования полномочий относится:</p> <ol style="list-style-type: none"> A. снижение ответственности за отклонения B. соответствие прав и ответственности C. неограниченный контроль D. фиксированная ответственность 	D
59.	ПК-4	<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
60.	ПК-4	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>При смене кадровой стратегии организации социального обслуживания наибольшее значение приобретает следующий принцип управления персоналом:</p> <ol style="list-style-type: none"> A. реалистичность; B. законность; C. гибкость; D. открытость. 	C
61.	ПК-4	<p>Отдел кадров по А) распоряжению руководителя организации социального обслуживания стал проводить сравнительный анализ</p>	A. распорядительные документы

		<p>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>	В. статистическая
62.	ПК-4	<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>А. на предварительном этапе В. на этапе продвижения С. на этапе становления D. на всех этапах</p>	В
63.	ПК-4	<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>А. Социально - экономическая. В. Информационно - аналитическая. С. Психолого - педагогическая. D. Организационно - кадровая.</p>	А
64.	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
65.	ПК-4	<p>Продолжите предложение</p> <p>Выбор определенного курса действий из нескольких альтернатив, направленный на решение задач организации социального обслуживания или подразделения (обычно его принимает руководитель компании или начальник отдела) – это _____</p>	управленческое решение
66.	ПК-4	<p>Установите верную последовательность</p> <p>Расположите в правильной последовательности этапы</p>	В, А, С, D

		<p>кадрового планирования в организации социального обслуживания:</p> <p>А. прогнозирование потребности в персонале; В. анализ текущих кадровых ресурсов; С. разработка плана мероприятий по закрытию кадровых потребностей; D. оценка эффективности плана и корректировка.</p>	
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>Продолжите предложение</p> <p>Процесс передачи ответственности за выполнение определенных задач от руководителя организации социального обслуживания подчиненному, как передача конкретной задачи или более широкая передача полномочий, включая принятие решений и управление ресурсами - это _____</p>	делегирование полномочий
70.	ПК-4	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Кадровый потенциал организации социального обслуживания – это совокупность:</p> <p>А. работающих специалистов, устраивающихся на работу, обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства; В. работающих специалистов; С. устраивающихся на работу; D. обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства.</p>	A
71.	ПК-4	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p>	B

		<p>Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет возможность удовлетворять его потребности:</p> <p>А. власть, основанная на принуждении; В. власть, основанная на вознаграждении; С. экспертная власть; D. законная власть.</p>	
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; В. подбор персонала; С. стиль руководства; D. наличие конкурентов;</p>	D
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; В. принадлежности и причастности; С. физиологические; D. признание и уважение.</p>	C
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; В. нормативно-правовым актам, содержащим нормы и нормативы в области управления персоналом; С. федеральным законам; D. правильного ответа нет.</p>	A
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>	B

76.	ПК-4	<p>Сопоставьте предложенные в таблице понятия с их формулировками:</p> <table border="1" data-bbox="483 226 1217 1518"> <thead> <tr> <th data-bbox="483 226 549 264"></th> <th data-bbox="549 226 767 264">Понятия</th> <th data-bbox="767 226 815 264"></th> <th data-bbox="815 226 1217 264">Трактовка</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="483 264 549 629">А</td> <td data-bbox="549 264 767 629">Оценка персонала</td> <td data-bbox="767 264 815 629">1</td> <td data-bbox="815 264 1217 629">разработанное руководством организации приоритетное направление действий, необходимых для достижения долгосрочных целей, учитывающих стратегические задачи организации и ее ресурсные возможности</td> </tr> <tr> <td data-bbox="483 629 549 994">В</td> <td data-bbox="549 629 767 994">Стратегия управления персоналом</td> <td data-bbox="767 629 815 994">2</td> <td data-bbox="815 629 1217 994">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 data-bbox="483 994 549 1359">С</td> <td data-bbox="549 994 767 1359">Развитие персонала</td> <td data-bbox="767 994 815 1359">3</td> <td data-bbox="815 994 1217 1359">целенаправленно организованный, планомерно осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами обучения под руководством опытных преподавателей, специалистов, и т. д.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="483 1359 549 1518">D</td> <td data-bbox="549 1359 767 1518">Обучение персонала</td> <td data-bbox="767 1359 815 1518">4</td> <td data-bbox="815 1359 1217 1518">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>Стадии профессиональной карьеры каждый сотрудник может пройти:</p> <p>А. последовательно, работая в различных организациях</p> <p>В. работая всю жизнь в одной организации</p> <p>С. не работая вообще</p> <p>Д. ответы «а» и «б»</p>	D																				
78.	ПК-4	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Приказ в системе управления персоналом является формой:</p> <p>А. распорядительного воздействия;</p>	A																				

		<p>В. организационного воздействия; С. дисциплинарного воздействия; D. экономического воздействия.</p>	
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>Основная цель самоменеджмента состоит в том, чтобы:</p> <p>А. максимально использовать собственные возможности, В. сознательно управлять течением своей жизни (самоопределяться) С. преодолевать внешние обстоятельства как на работе, так и в личной жизни D. все ответы верны</p>	D
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>Определите стиль руководства организацией социального обслуживания по ниже представленному описанию.:</p> <p>Проявляет решительность и уверенность в собственной правоте, склонность к микроменеджменту и детальному контролю, требовательность к себе и окружающим, низкую толерантность к ошибкам и неопределенности.</p>	авторитарный
83.	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;</p>	D, А, С, В

		D. определение потребности в персонале.																					
84.	ПК-4	Сопоставьте подходы к управлению организациями социального обслуживания и их основную характеристику	A2 B1 C4 D3																				
		<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Подходы</th> <th></th> <th>Характеристика</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A</td> <td>Системный</td> <td>1</td> <td>Направлен на учет факторов внутри организации и за ее пределами, которые определенным образом влияют на решения руководителей и обеспечивают достижение цели организации в конкретный период времени или в частной ситуации</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>Ситуационный</td> <td>2</td> <td>Предполагает охват всех явлений как единого целого, обеспечение развития всей системы с учетом внутренних переменных организации, предвидение положительных и отрицательных последствий принимаемых управленческих решений</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>Процессный</td> <td>3</td> <td>Ориентирован на достижение четко заданных целей через разработку и реализацию целевых программ, социальных проектов и др.</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>Программно-целевой</td> <td>4</td> <td>Рассматривает взаимосвязанные процессы планирования, организации, администрирования,</td> </tr> </tbody> </table>		Подходы		Характеристика	A	Системный	1	Направлен на учет факторов внутри организации и за ее пределами, которые определенным образом влияют на решения руководителей и обеспечивают достижение цели организации в конкретный период времени или в частной ситуации	B	Ситуационный	2	Предполагает охват всех явлений как единого целого, обеспечение развития всей системы с учетом внутренних переменных организации, предвидение положительных и отрицательных последствий принимаемых управленческих решений	C	Процессный	3	Ориентирован на достижение четко заданных целей через разработку и реализацию целевых программ, социальных проектов и др.	D	Программно-целевой	4	Рассматривает взаимосвязанные процессы планирования, организации, администрирования,	
	Подходы		Характеристика																				
A	Системный	1	Направлен на учет факторов внутри организации и за ее пределами, которые определенным образом влияют на решения руководителей и обеспечивают достижение цели организации в конкретный период времени или в частной ситуации																				
B	Ситуационный	2	Предполагает охват всех явлений как единого целого, обеспечение развития всей системы с учетом внутренних переменных организации, предвидение положительных и отрицательных последствий принимаемых управленческих решений																				
C	Процессный	3	Ориентирован на достижение четко заданных целей через разработку и реализацию целевых программ, социальных проектов и др.																				
D	Программно-целевой	4	Рассматривает взаимосвязанные процессы планирования, организации, администрирования,																				

			мотивации, руководства, координации, контроля, исследований, коммуникаций, оценки, принятия решений, подбора персонала, ведения переговоров, представительства	
85.	ПК-4	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Что характеризует «запрограммированные решения» в управлении?</p> <p>А. принимаются в уникальных, неструктурированных ситуациях;</p> <p>В. основаны на интуиции руководителя;</p> <p>С. следуют заранее определённым процедурам и правилам;</p> <p>Д. требуют привлечения внешних консультантов.</p>		С
86.	ПК-4	<p>Установите верную последовательность</p> <p>Установите верную последовательность этапов создания безопасных условий труда на рабочем месте:</p> <p>А. разработка и внедрение мер по устранению/снижению рисков;</p> <p>В. мониторинг и контроль эффективности принятых мер;</p> <p>С. выявление и идентификация опасных и вредных факторов;</p> <p>Д. обучение работников по охране труда.</p>		С, А, Д, В
87.	ПК-4	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Когда начинается процесс управления профессиональной карьерой?</p> <p>А. при приеме на работу</p> <p>В. после первого года работы</p> <p>С. после адаптации работника</p> <p>Д. после смены нескольких должностей в организации</p>		А

88.	ПК-4	<p>Сопоставьте уровни управления социальной работой с субъектами управления:</p> <table border="1" data-bbox="483 226 1248 1220"> <thead> <tr> <th data-bbox="483 226 547 264"></th> <th data-bbox="552 226 826 264">Уровни</th> <th data-bbox="831 226 863 264"></th> <th data-bbox="868 226 1248 264">Субъекты управления</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="483 264 547 412">А</td> <td data-bbox="552 264 826 412">Федеральный</td> <td data-bbox="831 264 863 412">1</td> <td data-bbox="868 264 1248 412">Президент, Правительство, Министерство труда и социальной защиты</td> </tr> <tr> <td data-bbox="483 412 547 669">В</td> <td data-bbox="552 412 826 669">Региональный</td> <td data-bbox="831 412 863 669">2</td> <td data-bbox="868 412 1248 669">Глава (или заместитель) администрации, местные учреждения социального обслуживания, группа руководящих специалистов</td> </tr> <tr> <td data-bbox="483 669 547 927">С</td> <td data-bbox="552 669 826 927">Муниципальный</td> <td data-bbox="831 669 863 927">3</td> <td data-bbox="868 669 1248 927">Руководитель организации, заместители руководителя, руководители отдельных подразделений</td> </tr> <tr> <td data-bbox="483 927 547 1220">D</td> <td data-bbox="552 927 826 1220">Организационный</td> <td data-bbox="831 927 863 1220">4</td> <td data-bbox="868 927 1248 1220">Подразделения администрации республики, края, области, учреждения социальной службы помощи населению, специалисты по социальной работе</td> </tr> </tbody> </table>		Уровни		Субъекты управления	А	Федеральный	1	Президент, Правительство, Министерство труда и социальной защиты	В	Региональный	2	Глава (или заместитель) администрации, местные учреждения социального обслуживания, группа руководящих специалистов	С	Муниципальный	3	Руководитель организации, заместители руководителя, руководители отдельных подразделений	D	Организационный	4	Подразделения администрации республики, края, области, учреждения социальной службы помощи населению, специалисты по социальной работе	A1 B4 C2 D3
	Уровни		Субъекты управления																				
А	Федеральный	1	Президент, Правительство, Министерство труда и социальной защиты																				
В	Региональный	2	Глава (или заместитель) администрации, местные учреждения социального обслуживания, группа руководящих специалистов																				
С	Муниципальный	3	Руководитель организации, заместители руководителя, руководители отдельных подразделений																				
D	Организационный	4	Подразделения администрации республики, края, области, учреждения социальной службы помощи населению, специалисты по социальной работе																				
89.	ПК-4	<p>Продолжите предложение</p> <p>Способность оказывать влияние на поведение персонала в организации социального обслуживания (индивида, группы и организации в целом) – это _____</p>	власть																				
90.	ПК-4	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Какой из перечисленных этапов не входит в стандартный процесс принятия управленческого решения?</p> <p>А. выявление и анализ проблемы; В. разработка альтернативных вариантов; С. утверждение решения у вышестоящего руководства; D. контроль и оценка результатов.</p>	В																				
91.	ПК-4	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Что из нижеперечисленного относится к источникам привлечения персонала: А. интернет, средства массовой</p>	D																				

		<p>информации;</p> <p>В. агентства, организации по трудоустройству;</p> <p>С. бывшие работники;</p> <p>Д. все варианты верны.</p>																					
92.	ПК-4	<p>Сопоставьте методы управления персоналом с их характеристикой:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Методы управления персоналом</th> <th></th> <th>Характеристика</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>А</td> <td>Административные</td> <td>1</td> <td>влияние через психологию личности и групповую динамику</td> </tr> <tr> <td>В</td> <td>Экономические</td> <td>2</td> <td>регулирование трудовых отношений через нормы законодательства</td> </tr> <tr> <td>С</td> <td>Социально-психологические</td> <td>3</td> <td>прямое регулирование через нормы, приказы, инструкции, дисциплинарные меры</td> </tr> <tr> <td>Д</td> <td>Правовые</td> <td>4</td> <td>воздействие через материальные стимулы и экономические механизмы</td> </tr> </tbody> </table>		Методы управления персоналом		Характеристика	А	Административные	1	влияние через психологию личности и групповую динамику	В	Экономические	2	регулирование трудовых отношений через нормы законодательства	С	Социально-психологические	3	прямое регулирование через нормы, приказы, инструкции, дисциплинарные меры	Д	Правовые	4	воздействие через материальные стимулы и экономические механизмы	<p>A3 B4 C1 D2</p>
	Методы управления персоналом		Характеристика																				
А	Административные	1	влияние через психологию личности и групповую динамику																				
В	Экономические	2	регулирование трудовых отношений через нормы законодательства																				
С	Социально-психологические	3	прямое регулирование через нормы, приказы, инструкции, дисциплинарные меры																				
Д	Правовые	4	воздействие через материальные стимулы и экономические механизмы																				
93.	ПК-4	<p><i>Определите группу методов управления персоналом по приведенным ниже средствам/инструментам управления:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - трудовые договоры и допсоглашения; - соблюдение ТК РФ, локальных нормативных актов; - оформление приказов в соответствии с законом; - разрешение трудовых споров в правовом поле. <p>Цель: минимизировать риски, обеспечить легитимность управленческих решений в организации социальной сферы.</p>	<p>правовые методы</p>																				
94.	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.);</p> <p>В. внедрение и мониторинг эффективности.</p> <p>С. выбор инструментов мотивации (материальных и нематериальных);</p> <p>Д. анализ потребностей сотрудников (опросы, фокус-группы).</p>	<p>A, D, C, B</p>																				
95.	ПК-4	<p>Руководитель организации социального обслуживания в своей непосредственной деятельности;</p> <p>А) предоставляет сотрудникам свободу действий и решений, минимально вмешивается в процесс работы</p>	<p>A. попустительский B. делегирование полномочий</p>																				

		<p>и контролирует только результат; В) передает основные задачи, права или обязанности своему заместителю, ответственность за выполнение тоже перекладывает на подчиненного.</p> <p><i>А. Определите стиль руководства организацией.</i> <i>В. Дайте название стилю поведения руководителя, соответствующий представленным условиям.</i></p>	
96.	ПК-4	<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
97.	ПК-4	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>К нормативным документам в области управления персоналом, принимаемым на уровне Российской Федерации относятся:</p> <p>А. этический кодекс поведения работников организации; В. коллективный договор; С. трудовой кодекс Российской Федерации; D. положение о персонале организации.</p>	C
98.	ПК-4	<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>	A
99.	ПК-4	<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>	B
100	ПК-4	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p>	C

		<p>Анализ кадрового потенциала может стать конфликтогенным фактором, когда</p> <ul style="list-style-type: none">A. за основу берется оценка со стороны коллектива.B. за основу берется оценка со стороны администрации.C. оценки администрации и коллектива расходятся.D. оценки администрации и коллектива совпадают.	
--	--	--	--

№ п/п	Компетенция	Задание	Верный вариант																				
101.	ПК-5	<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;</p> <p>В. комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;</p> <p>С. комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;</p> <p>Д. комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия.</p>	А																				
102.	ПК-5	<p>Сопоставьте виды организационной структуры и ее особенности</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Вид</th> <th></th> <th>Особенности</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>А</td> <td>Управленческая</td> <td>1</td> <td>Совокупность работников, объединенных по принципу возраста, образования, профессии</td> </tr> <tr> <td>В</td> <td>Социальная</td> <td>2</td> <td>Совокупность органов управления</td> </tr> <tr> <td>С</td> <td>Коммуникационная</td> <td>3</td> <td>Совокупность материальных, энерготехнических и др. потоков</td> </tr> <tr> <td>Д</td> <td>Технологическая</td> <td>4</td> <td>Совокупность каналов, по которым осуществляется взаимодействие членов организации, обмен информации</td> </tr> </tbody> </table>		Вид		Особенности	А	Управленческая	1	Совокупность работников, объединенных по принципу возраста, образования, профессии	В	Социальная	2	Совокупность органов управления	С	Коммуникационная	3	Совокупность материальных, энерготехнических и др. потоков	Д	Технологическая	4	Совокупность каналов, по которым осуществляется взаимодействие членов организации, обмен информации	А2 В1 С4 D3
	Вид		Особенности																				
А	Управленческая	1	Совокупность работников, объединенных по принципу возраста, образования, профессии																				
В	Социальная	2	Совокупность органов управления																				
С	Коммуникационная	3	Совокупность материальных, энерготехнических и др. потоков																				
Д	Технологическая	4	Совокупность каналов, по которым осуществляется взаимодействие членов организации, обмен информации																				
103.	ПК-5	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Какой фактор относится к ограничениям при принятии управленческих решений?</p> <p>А. избыток финансовых ресурсов;</p> <p>В. жесткие временные рамки;</p> <p>С. полная информационная прозрачность;</p> <p>Д. отсутствие конкуренции на рынке.</p>	В																				
104.	ПК-5	<p>Определите уровень/тип управления в социальной работе по представленным ниже функциям:</p> <p>-Установление стандартов и нормативов по социальным вопросам, например, размеров</p>	государственное управление																				

		<p>социальных пособий.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Создание и реализация социальных программ на поддержку и защиту населения в различных сферах. - Обеспечение доступности социальных услуг и возможностей для всех слоев населения, независимо от их социального статуса или дохода. - Контроль за выполнением социальных программ и оценка их эффективности. 	
105.	ПК-5	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Какая из ниже перечисленных функций не является функцией управления персоналом организации социального обслуживания?</p> <ul style="list-style-type: none"> 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; Д. все вышеперечисленное является функциями управления персоналом. 	D
106.	ПК-5	<p>Установите верную последовательность</p> <p>Установите верную последовательность шагов при увольнении сотрудника по инициативе работодателя:</p> <ul style="list-style-type: none"> А. проведение служебной проверки/комиссии; В. издание приказа об увольнении; С. фиксация нарушений (акты, докладные); Д. выдача трудовой книжки и расчетных. 	С, А, В, D
107.	ПК-5	<p>Продолжите предложение</p> <p>Совокупность физических и интеллектуальных способностей работников организации социального обслуживания, которые могут быть задействованы в производственном процессе – это _____.</p>	трудовые ресурсы
108.	ПК-5	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Что из перечисленного является примером организационного конфликта?</p> <ul style="list-style-type: none"> А. спор между друзьями из-за разных взглядов на отдых; В. разногласие между отделами компании по поводу распределения бюджета; С. семейный конфликт из-за воспитания детей; Д. конфликт между соседями по даче. 	B

109.	ПК-5	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Совокупность индивидуальных особенностей специалиста по социальной работе, влияющих на успешность освоения трудовой деятельности и определяющая эффективность ее выполнения называется:</p> <p>А. профессиональной пригодностью В. профессиональной адаптацией С. профессиональной направленностью D. нет верного ответа</p>	А
110.	ПК-5	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Что является первоочередной необходимостью успешной работы сотрудника на новом месте?</p> <p>А. Соответствие специализации. В. Социальная адаптация. С. Справедливое вознаграждение. D. Перспектива роста.</p>	В
111.	ПК-5	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Какой фактор чаще всего провоцирует межличностный конфликт в организации?</p> <p>А. различия в ценностях и убеждениях; В. одинаковая зарплата у сотрудников; С. четкое распределение обязанностей; D. регулярные корпоративные мероприятия.</p>	А
112.	ПК-5	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Что способствует укреплению организационной культуры?</p> <p>А. частая смена руководства; В. ритуалы, традиции и истории (сторителлинг); С. отсутствие обратной связи от сотрудников; D. секретность в принятии решений.</p>	В
113.	ПК-5	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Какие методы наиболее эффективны для развития практических навыков специалиста по социальной работе?</p> <p>А. самостоятельное чтение литературы без</p>	В

		<p>практики;</p> <p>В. стажировки, супервизии и разбор кейсов под руководством наставника;</p> <p>С. прослушивание лекций в записи;</p> <p>Д. участие в административных совещаниях.</p>	
114.	ПК-5	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Что важно учитывать при выборе программ повышения квалификации для специалиста по социальной работе?</p> <p>А. самую низкую стоимость курса;</p> <p>В. соответствие актуальным задачам учреждения и потребностям специалиста;</p> <p>С. наличие дистанционного формата вне зависимости от содержания;</p> <p>Д. рекомендации коллег.</p>	В
115.	ПК-5	<p>Определите стиль руководства организацией социального обслуживания по ниже представленному описанию:</p> <p>Руководитель вовлекает сотрудников в процессы 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>	демократический
116.	ПК-5	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Какой фактор чаще всего тормозит внедрение инноваций в организации социального обслуживания?</p> <p>А. избыток финансовых ресурсов;</p> <p>В. сопротивление сотрудников изменениям и консерватизм культуры;</p> <p>С. наличие системы поощрений за новые идеи;</p> <p>Д. регулярный мониторинг ранка услуг.</p>	В
117.	ПК-5	<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</p> <p>В. человек увеличивает личную конкурентоспособность</p> <p>С. человек максимально быстро и качественно</p>	Д

		выполняет определенные задачи D. все ответы верны	
118.	ПК-5	<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>A. внешней адаптации B. коммуникации C. внутренней интеграции D. образования группы</p>	С
119.	ПК-5	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Среди перечисленных пунктов: 1) Предоставляет руководству информацию, необходимую для планирования в будущем; 2) Сравнение фактически полученных и требуемых результатов; 3) Способствует мотивации персонала. К функциям заключительного контроля относятся</p> <p>A. только 1, 2. B. только 2, 3. C. все D. только 1.</p>	С
120.	ПК-5	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Какова роль руководства в управлении инновациями?</p> <p>A. полный контроль над каждой идеей без делегирования; B. создание среды доверия, выделение ресурсов и поддержка экспериментов; C. игнорирование предложений снизу; D. запрет на неудачные попытки.</p>	В
121.	ПК-5	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Внешние факторы управления персоналом – это факторы:</p> <p>A. Непроизводственные. B. Производственные. C. Перспективные. D. Организационные.</p>	А
122.	ПК-5	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Что не относится к факторам,</p>	D

		<p>обусловливающим личную и профессиональную неуспешность:</p> <p>A. неспособность рационально расходовать свои временные и физические ресурсы</p> <p>B. отсутствие «работы» по саморазвитию</p> <p>C. неумение общаться с людьми, а также оказывать на них должное влияние</p> <p>D. нет верного ответа</p>	
123.	ПК-5	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Недовольство, представленное в формальном виде (письменной форме) руководству или представителю профсоюза - это</p> <p>A. Неудовлетворенность.</p> <p>B. Несогласие.</p> <p>C. Жалоба.</p> <p>D. Обида.</p>	С
124.	ПК-5	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Какова роль организационной культуры в управлении организацией социального обслуживания?</p> <p>A. она всегда препятствует любым изменениям;</p> <p>B. может как поддерживать, так и тормозить изменения в зависимости от ее содержания;</p> <p>C. не влияет на процесс изменений;</p> <p>D. автоматически адаптируется без участия руководства.</p>	В
125.	ПК-5	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Рабочее место, орудия и средства труда, технологический процесс относятся к факторам</p> <p>A. индивидуально - личностным.</p> <p>B. социально - психологическим.</p> <p>C. внутренней среды.</p> <p>D. управления.</p>	С
126.	ПК-5	<p>Согласно представленным задачам определите способ изучения межличностных отношений в коллективе сотрудников организации социального обслуживания:</p> <p>– выявление структуры и динамики внутригрупповых отношений;</p> <p>– определение уровня развития группы;</p> <p>– выявление степени сплоченности-</p>	социометрия

		<p>разобщенности группы;</p> <ul style="list-style-type: none"> – изучение особенностей социально-психологического климата группы; – выявление причин и движущих сил конфликтов; – оценка «статуса» членов группы; – выявление неформальных лидеров и неформальных группировок. 																					
127.	ПК-5	<p>Сопоставьте предложенные в таблице элементы среды организации социального обслуживания и их характеристику:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 5%;"></th> <th style="width: 35%;">Элементы</th> <th style="width: 5%;"></th> <th style="width: 55%;">Характеристика</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">А</td> <td>Условия труда</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td>система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">В</td> <td>Охрана труда</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td>совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">С</td> <td>Социальная защита работников</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td>процесс измерения затрат труда на изготовление единицы изделия или выполнение заданного объёма работы в определённых организационно-технических условиях. Элемент научной организации труд</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">D</td> <td>Нормирование труда</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td>мероприятия по социальному страхованию, безусловному соблюдению гражданских прав и социальных гарантий, установленных законодательством РФ, коллективным договором, трудовыми соглашениями</td> </tr> </tbody> </table>		Элементы		Характеристика	А	Условия труда	1	система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия	В	Охрана труда	2	совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника	С	Социальная защита работников	3	процесс измерения затрат труда на изготовление единицы изделия или выполнение заданного объёма работы в определённых организационно-технических условиях. Элемент научной организации труд	D	Нормирование труда	4	мероприятия по социальному страхованию, безусловному соблюдению гражданских прав и социальных гарантий, установленных законодательством РФ, коллективным договором, трудовыми соглашениями	A2 B1 C4 D3
	Элементы		Характеристика																				
А	Условия труда	1	система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия																				
В	Охрана труда	2	совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника																				
С	Социальная защита работников	3	процесс измерения затрат труда на изготовление единицы изделия или выполнение заданного объёма работы в определённых организационно-технических условиях. Элемент научной организации труд																				
D	Нормирование труда	4	мероприятия по социальному страхованию, безусловному соблюдению гражданских прав и социальных гарантий, установленных законодательством РФ, коллективным договором, трудовыми соглашениями																				

			и иными правовыми актами	
128.	ПК-5	Продолжите предложение Система ценностей, убеждений, норм поведения и традиций, разделяемых сотрудниками организации социального обслуживания и влияющих на их взаимодействие друг с другом и с внешней средой – это _____		организационная культура
129.	ПК-5	Прочитайте текст и выберите правильный ответ На основании какого документа работодатель устанавливает нормы труда в организациях социального обслуживания? А. только на основании личного решения руководителя; В. с учетом типовых норм (в т. ч. межотраслевых) и особенностей производства; С. исключительно по рекомендациям профсоюза; D. по желанию сотрудников.		В
130.	ПК-5	Вставьте пропущенное слово Процесс ознакомления, приспособления работников к содержанию и условиям трудовой деятельности, а также к социальной среде организации социального обслуживания - это _____ персонала		адаптация
131.	ПК-5	Прочитайте текст и выберите правильный ответ Процесс активного самостоятельного развития специалистом по социальной работе в себе профессионально-личностных качеств – это: А. профессионально-личностный рост В. профессиональное становление С. самоактуализация D. карьера		А
132.	ПК-5	Прочитайте текст и выберите правильный ответ Тип управленческой команды определяется: А. особенностями лидера В. культурой С. типом организационной структуры D. целями и задачами ее создания		D
133.	ПК-5	Продолжите предложение Сообщество специалистов в организации социального обслуживания, которые работают вместе ради общей цели и чувствуют свою причастность к результату – это _____		команда

134.	ПК-5	<p>Сопоставьте типологию структур управления персоналом организации социального обслуживания и их характеристикой:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Тип структуры управления</th> <th></th> <th>Пример проявления</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A</td> <td>Линейная</td> <td>1</td> <td>каждый сотрудник подчиняется только одному руководителю, решения передаются сверху вниз</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>Функциональная</td> <td>2</td> <td>организация разделена на автономные подразделения, каждое из которых функционирует со своими ресурсами, целями и результатами</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>Дивизионная</td> <td>3</td> <td>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>D</td> <td>Матричная</td> <td>4</td> <td>персонал делят на группы согласно основным направлениям работы или второстепенным задачам</td> </tr> </tbody> </table>		Тип структуры управления		Пример проявления	A	Линейная	1	каждый сотрудник подчиняется только одному руководителю, решения передаются сверху вниз	B	Функциональная	2	организация разделена на автономные подразделения, каждое из которых функционирует со своими ресурсами, целями и результатами	C	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																				
A	Линейная	1	каждый сотрудник подчиняется только одному руководителю, решения передаются сверху вниз																				
B	Функциональная	2	организация разделена на автономные подразделения, каждое из которых функционирует со своими ресурсами, целями и результатами																				
C	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																				
135.	ПК-5	<p>Установите верную последовательность</p> <p>Расположите этапы внедрения внутриорганизационной обучающей программы:</p> <p>A. организация обучения (расписание, платформы); B. анализ потребностей в обучении; C. оценка результатов обучения; D. разработка учебных планов и материалов.</p>	B, D, A, C																				
136.	ПК-5	<p>Продолжите предложение</p> <p>Индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека – это _____.</p>	карьера																				
137.	ПК-5	<p>Установите последовательность</p> <p>Расположите в нужной последовательности этапы</p>	D, B, C, A																				

		<p>управления организационным конфликтом:</p> <p>А. мониторинг и профилактика повторных конфликтов;</p> <p>В. диагностика причин и участников;</p> <p>С. выбор стратегии урегулирования (компромисс, сотрудничество и др.);</p> <p>Д. фиксация факта конфликта.</p>																					
138.	ПК-5	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Эмоционально-волевой потенциал в целях управления личной эффективностью специалиста по социальной работе предполагает наличие:</p> <p>А. умения мотивировать себя</p> <p>В. упорства в работе</p> <p>С. трудолюбия</p> <p>Д. все ответы верны</p>	D																				
139.	ПК-5	<p>Сопоставьте виды структуры персонала организации социального обслуживания и их характеристику:</p> <table border="1" data-bbox="485 920 1241 1496"> <thead> <tr> <th></th> <th>Метод</th> <th></th> <th>Цель</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>А</td> <td>Функциональная</td> <td>1</td> <td>показывает, как распределены функции управления между руководством и подразделениями в организации</td> </tr> <tr> <td>В</td> <td>Ролевая</td> <td>2</td> <td>показывает состав персонала по полу, возрасту, образованию, профессии, уровню квалификации и т. д.</td> </tr> <tr> <td>С</td> <td>Социальная</td> <td>3</td> <td>определяет состав подразделений организации и список должностей</td> </tr> <tr> <td>Д</td> <td>Штатная</td> <td>4</td> <td>демонстрирует роли и их распределение между работниками в организации</td> </tr> </tbody> </table>		Метод		Цель	А	Функциональная	1	показывает, как распределены функции управления между руководством и подразделениями в организации	В	Ролевая	2	показывает состав персонала по полу, возрасту, образованию, профессии, уровню квалификации и т. д.	С	Социальная	3	определяет состав подразделений организации и список должностей	Д	Штатная	4	демонстрирует роли и их распределение между работниками в организации	A1 B4 C2 D3
	Метод		Цель																				
А	Функциональная	1	показывает, как распределены функции управления между руководством и подразделениями в организации																				
В	Ролевая	2	показывает состав персонала по полу, возрасту, образованию, профессии, уровню квалификации и т. д.																				
С	Социальная	3	определяет состав подразделений организации и список должностей																				
Д	Штатная	4	демонстрирует роли и их распределение между работниками в организации																				
140.	ПК-5	<p>Установите верную последовательность</p> <p>Расставьте в логической последовательности порядок организации рабочего места соработника:</p> <p>А. оценка необходимых инструментов и оборудования;</p> <p>В. ввод в эксплуатацию;</p> <p>С. размещение мебели и техники с учётом эргономики;</p> <p>Д. проверка соответствия требованиям охраны труда.</p>	A, C, D, B																				
141.	ПК-5	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Какие характеристики трудовой деятельности</p>	A																				

		<p>специалиста по социальной работе не являются объективными:</p> <p>А. профессионализм В. производительность С. эффективность D. место в системе общественного разделения труда</p>									
142.	ПК-5	<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>А. монотонная В. спиральная С. стабилизационная D. затухающая</p>	В								
143.	ПК-5	<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								
144.	ПК-5	<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								
145.	ПК-5	<p>Сопоставьте стиль руководства коллективом организации социального обслуживания и его особенности</p> <table border="1" data-bbox="483 1671 1248 2074"> <thead> <tr> <th></th> <th>Стиль руководства</th> <th></th> <th>Особенности</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>А</td> <td>Авторитарный</td> <td>1</td> <td>основывается на формировании руководителем благоприятного морально-психологического климата, оказании подчиненным помощи, привлечении их к</td> </tr> </tbody> </table>		Стиль руководства		Особенности	А	Авторитарный	1	основывается на формировании руководителем благоприятного морально-психологического климата, оказании подчиненным помощи, привлечении их к	A2 B1 C4 D3
	Стиль руководства		Особенности								
А	Авторитарный	1	основывается на формировании руководителем благоприятного морально-психологического климата, оказании подчиненным помощи, привлечении их к								

			принятию решений, широком применении поощрений		
		В	Демократический	2	основывается на отдаче руководителем в приказной форме распоряжений без всяких объяснений их связи с общими целями и задачами, официальном характере отношений, дистанцировании от исполнителей, широком применении наказаний
		С	Либеральный	3	руководитель ставит перед исполнителями задачу, создает необходимые организационные условия для их самостоятельной работы, определяет ее правила и задает границы решения
		Д	Попустительский	4	руководитель ставит перед исполнителями задачу, создает необходимые организационные условия для их самостоятельной работы, определяет ее правила и задает границы решения
146.	ПК-5	Прочитайте текст и выберите правильный ответ			А
		<p>Метод оценки персонала организации социального обслуживания, предусматривающий 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>			
147.	ПК-5	Прочитайте текст и выберите правильный ответ			В
		<p>Выполнение работы персоналом в организации социального обслуживания по прямому принуждению</p>			

		это: А. экономическая мотивация; В. административная мотивация; С. внутренняя мотивация; D. внешняя мотивация.	
148.		Прочитайте текст и выберите правильный ответ Что такое нормирование труда в организации социального обслуживания? А. установление графика отпусков сотрудников; В. исследование количества работы, выполняемой сотрудником за промежуток времени, для оценки трудоемкости задач; С. разработка должностных инструкций; D. подсчет количества сотрудников в организации.	В
149.	ПК-5	Определите стратегию исследования организационного поведения сотрудников согласно представленным ниже целям: - получить информацию о установках и мотивах поведения людей - ответить на вопрос «почему?». - раскрыть причинно-следственные связи внутри организационных явлений - предложить множественную интерпретацию изучаемого явления - раскрыть механизмы управленческой деятельности	качественная стратегия
150.	ПК-5	Установите последовательность Расположите в правильной последовательности порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда А. подготовка отчетной документации и декларации соответствия; В. формирование комиссии и выбор аккредитованной организации; С. разработка плана мероприятий по улучшению условий труда; D. идентификация рабочих мест и опасных факторов.	В, D, А, С

Разработан:
доцент кафедры дефектологии,
русского языка и социальной работы



И.А. Колесникова