

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации Федеральное
государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»
Новоуральский технологический институт –
филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения
высшего образования «Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»

ОДОБРЕНО
Ученым советом НТИ НИЯУ МИФИ
протокол №5 от 02.09.2025

**ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

КОМПЕТЕНЦИЯ УК-3

наименование дисциплины

Направление подготовки (специальность)

38.03.05 Бизнес-информатика

Профиль подготовки (при его наличии)

«Корпоративные информационные системы»

Квалификация (степень) выпускника

бакалавр

(бакалавр, магистр, специалист)

Форма обучения

очная

(очная, очно-заочная (вечерняя), заочная)

Новоуральск, 2025 г.

КОМПЕТЕНЦИЯ УК-3

Код и наименование универсальной компетенции	Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	З-УК-3 Знать: основные приемы и нормы социального взаимодействия; основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии
	У-УК-3 Уметь: устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе; применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды
	В-УК-3 Владеть: простейшими методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде

Перечень дисциплин	<u>Дисциплины. Обязательная часть</u> Б1.О.01 Гуманитарный модуль Б1.О.01.03 Физическая культура– 1,6 семестры Б1.О.01.05 Элективные курсы по физической культуре – 1,2,3,4,5,6, семестры Б1.О.03 Общепрофессиональный модуль Б1.О.03.17 Деловые коммуникации – 5 семестр Б1.О.03.18 Основы управления персоналом – 1 семестр <u>Практика. Часть, формируемая участниками образовательных отношений</u> Б2.В.01.02(У) Учебная практика (технологическая (проектно-технологическая) практика) – 4 семестр Б2.В.01.04(Пд)Производственная практика (преддипломная практика) – 8 семестр <u>Итоговая аттестация</u> Б3.01 Профессиональный модуль Б3.01.01 Итоговая аттестация – 8 семестр <u>Факультативы</u> ФТД.В.01 Организационное поведение– 4 семестр ФТД.В.03 Корпоративная социальная ответственность– 2 семестр
--------------------	--

№ п/п	Вопросы	Ответы
	Б1.О.01.03 Физическая культура Б1.О.01.05 Элективные курсы по физической культуре	
1.	Двойной шаг, но только с фазой полета в конце движения в волейболе, обозначается как: а) шаг; б) прыжок; в) скачок; г) падение.	в
2.	Умение выбрать место и держать игрока с мячом и без мяча в баскетболе формируется при обучении тактическим действиям: а) в нападении; б) защите; в) в противодействии;	б

	г) в взаимодействии.	
3.	Один из способов прыжка в длину в легкой атлетике обозначается как прыжок: а) с разбега; б) защите; в) в противодействии; г) в взаимодействии.	г
4.	Дневник самоконтроля нужен для: а) коррекции содержания и методики занятий физическими упражнениями; б) контроля родителей; в) лично спортсмену.	а
5.	К объективным показателям самоконтроля относится: а) частота сердечных сокращений; б) самочувствие; в) аппетит.	а
1.	Жизненная ёмкость лёгких увеличивается в большей степени при занятиях: а) баскетболом; б) греблей; в) футболом.	б
2.	При ортостатической пробе: а) измеряют максимально возможный выдох; б) изменяют положение тела в пространстве; в) применяют статическое натуживание.	б
3.	Меры профилактики переутомления: а) посидеть 3-4 минуты; б) сменить вид деятельности; в) прекратить выполнение действий, пройти обследование у врачей, выполнять их рекомендации.	в
4.	Утомление это: а) состояние организма, при котором работоспособность человека временно снижена; б) состояние организма, при котором резко снижается работоспособность, развивается слабость, тахикардия, повышение артериального давления; в) остро развивающееся состояние, при котором происходит снижение работоспособности, развивается слабость, тахикардия, повышение артериального давления, нарушение ритма сердца, координации движений.	а
5.	Гипокинезия это: а) увеличение двигательной активности человека; б) снижение двигательной активности человека; в) достаточная двигательная активность человека.	б
6.	Через сколько минут после физической нагрузки у студента основной медицинской группы происходит восстановление частоты сердечных сокращений до исходного уровня? а) 1 мин.; б) 4 мин.; в) 10 мин.	б
7.	Закаливание детей необходимо начинать:	в

	а) с парной бани; б) с обливания холодной водой; в) с воздушных процедур.	
8.	Средствами физической культуры являются: а) теория и методика физического воспитания, физические упражнения, естественные силы природы; б) физические упражнения, естественные силы природы, гигиенические факторы; в) физические упражнения.	б
9.	Определение понятия «Здоровье» Всемирной организации здравоохранения. Здоровье это: а) состояние полного физического, умственного и социального благополучия; б) состояние отсутствия каких-либо заболеваний; в) естественное состояние организма без болезней или недомогания.	а
10.	Гибкость это: а) растяжение мышц человека на максимальную длину; б) способность совершать максимальные по амплитуде движения; в) способность выполнить «шпагат» и «мостик».	б
11.	Часть общей культуры, совокупность материальных и духовных ценностей в сфере двигательной деятельности человека	физическая культура
12.	Какова средняя величина частоты сердечных сокращений у студента основной медицинской группы в спокойном состоянии (ударов в минуту)	70
13.	способность мышечным напряжением преодолевать механическое и биомеханическое сопротивление, обеспечивая эффективное выполнение двигательного действия	сила
14.	Патологическое состояние организма. Проявляется в виде невроза, нарушения деятельности сердечно-сосудистой системы, ухудшения спортивного результата	переутомление
15.	Часть общего воспитания, процесс и результат развития двигательных способностей, формирования физических, психических и морально-эстетических качеств личности	физическое воспитание
16.	Способность совершать максимальные по амплитуде движения	гибкость
17.	Состояние организма, при котором работоспособность человека временно снижена	утомление
Б1.О.03.17 Деловые коммуникации – 5 семестр		
18.	Основной целью деловых коммуникаций является ... а) общение б) повышение эффективности производства в) духовное развитие персонала г) интеллектуальное развитие	б
19.	Авторитарная директивная форма воздействия на партнера по общению с целью контроля над его поведением и внутренними установками, принуждения к определенным действиям и решениям называется ...	в

	а) манипуляция б) диалог в) императив	
20.	К какому виду человеческого общения относится обмен знаниями? а) когнитивному б) кондиционному в) материальному г) мотивационному д) деятельному	а
21.	По направленности общения в организации коммуникации делятся на ... а) вертикальные и линейные б) нисходящие и восходящие в) линейные и горизонтальные г) вертикальные и горизонтальные	б
22.	Вербальные коммуникации осуществляются с помощью ... а) устных и письменных сообщений б) слов и жестов в) жестов и мимики г) интонации, взглядов и движений	а
23.	Какой тип коммуникационного поведения предполагает, что один из участников коммуникаций сознательно или бессознательно пытается решить свои проблемы за счет ущемления или полного игнорирования интересов другого участника? а) конфронтация б) кооперация в) конкуренция г) корпорация	в
24.	Какой вид вопросов содержит повторение в вопросительной форме части высказывания собеседника? а) эстафетные б) закрытые в) зеркальные	в
25.	К какой группе коммуникационных барьеров относят механический обрыв информации и отсюда её искажение? а) организационные барьеры б) психологические барьеры в) информационные барьеры г) барьеры фонетического непонимания	в
26.	Метод беседы, предполагающий использование какого-либо события, сравнения, личного впечатления, анекдота или необычного вопроса, позволяющих образно представить суть проблемы, обсуждению которой должна быть посвящена беседа, называется ... а) метод стимулирования игры воображения б) метод «прямого подхода» в) метод «зацепки» г) метод снятия напряженности	в
27.	Целью какого вида совещаний является передача необходимых сведений и распоряжений сверху вниз по	в

	схеме управления для скорейшего их выполнения? а) оперативных (диспетчерских) б) проблемных в) инструктивных	
28.	. Какой тип совещаний посвящен обсуждению результатов деятельности, достижения поставленных целей, проблемам срывов, низкой производительности? а) совещания по планированию б) совещания по мотивации труда в) совещания по внутрифирменной организации г) совещания по контролю за деятельностью работников	г
29.	Какой тактический прием ведения переговоров предполагает, что малопривлекательные предложения увязываются с рядом привлекательных и предлагаются партнеру, заинтересованному в быстрой реализации последних? а) тактика постепенных уступок б) постепенное повышение сложности решаемых вопросов в) «пакетирование» предложений	в
30.	Укажите невербальные средства телефонных коммуникаций. а) паузы б) жесты в) мимика г) интонация	а, г
31.	Что называют деловым письмом? а) обобщённое название различных по содержанию документов, которые служат для обмена информацией между организациями и пересылаются только по почте, с курьером, посредством факсимильной связи б) письменное обращение к должностному лицу, подготовленное в соответствии с деловой перепиской в) письменное обращение к руководителю организации с конкретной просьбой	б
32.	Письмо, в котором содержится сообщение о получении какого-либо отправления (письма, телеграммы, товаров, ценностей и т.д.), подтверждение ранее достигнутой договорённости или какого-либо факта, действия, телефонного разговора, называется ... а) информационное письмо б) письмо-подтверждение в) письмо-извещение г) гарантийное письмо	б
33.	Какой тип коммуникации направлен на решение рабочих задач и достижение целей организации?	деловые коммуникации
34.	Что отличает деловые коммуникации от личного общения?	целеориентированность
35.	Какой принцип предполагает соблюдение норм и правил в деловой среде?	регламентированность
36.	Что является ключевым ресурсом в деловых	информация

	коммуникациях?	
37.	Назовите основной элемент коммуникационного процесса (отправитель → ... → получатель)	сообщение
38.	Что обеспечивает обратную связь в коммуникации?	отклик получателя
39.	Какое средство коммуникации использует устную речь?	вербальное
40.	Какая функция деловых коммуникаций обеспечивает передачу знаний?	информационная
41.	Какая функция деловых коммуникаций регулирует поведение участников?	регулятивная
42.	Как называются коммуникации между двумя людьми?	диадические
43.	Как именуются коммуникации с публичной аудиторией?	массовые
44.	Какой тип деловых коммуникаций включает иерархию (начальник – подчиненный)?	вертикальные
45.	Сколько эго-состояний выделяет Берн?	три
46.	Как называется скрытое послание в коммуникации по Берну?	транзакция
47.	Какой тип транзакции предполагает прямое взаимодействие?	дополняющая
48.	Что провоцирует конфликты по теории Берна?	пересекающиеся транзакции
49.	Какие коммуникации закреплены в должностных инструкциях?	формальные
50.	Как называются «неофициальные» каналы общения в организации?	неформальные
51.	Какой тип коммуникаций передаёт слухи и сплетни?	неформальный
Б1.О.03.18 Основы управления персоналом – 1 семестр		
52.	Назовите признак команды: «Для эффективного осуществления работ по проекту необходима координация усилий членов команды, мотивация, контроль» а) внутригрупповая организация работ; б) групповое давление; в) наличие у членов команды общих ценностей, направленных на самоорганизацию	в
53.	Соотнесите понятия и определения концепций по управлению трудовыми ресурсами	
	Понятие	Определение
	1 Управление трудовыми ресурсами	а) У человека в организации есть формальная роль – его должность, воздействие на человека осуществляется через административные механизмы
	2 Управление человеческими ресурсами	б) Вместо человека рассматривается только его функция – труд, измеряемая затратами рабочего времени и заработной платой
	3 Управление персоналом	в) Человек является элементом социальной организации и рассматривается в единстве трех компонентов: труд, социальные
	4 Социальное управление	

		отношения и психологическое состояние работников г) Человек – особый объект в организации. Управление персоналом осуществляется исходя из желаний и способностей работника					
54.	Соотнесите принципы подбора персонала с их характеристикой:	<table><tr><th>Принципы</th><th>Характеристика принципов</th></tr><tr><td>1 Принцип плановости 2 Принцип альтернативности 3 Принцип активного подбора</td><td>а) реализуется через привлечение в организации как можно большего числа соискателей. б) заключается в постоянной работе с потенциальными кандидатами на вакантные места в организации в) мероприятия, направленные на совершенствование кадрового состава, проводятся исходя из расчета потребности в работниках и с учетом перспектив развития персонала и организации в целом</td></tr></table>	Принципы	Характеристика принципов	1 Принцип плановости 2 Принцип альтернативности 3 Принцип активного подбора	а) реализуется через привлечение в организации как можно большего числа соискателей. б) заключается в постоянной работе с потенциальными кандидатами на вакантные места в организации в) мероприятия, направленные на совершенствование кадрового состава, проводятся исходя из расчета потребности в работниках и с учетом перспектив развития персонала и организации в целом	1 в 2 б 3 а
Принципы	Характеристика принципов						
1 Принцип плановости 2 Принцип альтернативности 3 Принцип активного подбора	а) реализуется через привлечение в организации как можно большего числа соискателей. б) заключается в постоянной работе с потенциальными кандидатами на вакантные места в организации в) мероприятия, направленные на совершенствование кадрового состава, проводятся исходя из расчета потребности в работниках и с учетом перспектив развития персонала и организации в целом						
55.	Какая концепция управления персоналом рассматривает человека как невозобновляемый ресурс? а) «Использование трудовых ресурсов»; б) «Управление человеческими ресурсами»; в) «Управление персоналом»; г) «Теория бюрократических организаций».		б				
56.	Что не входит в систему управления персоналом команды? а) подбор и адаптация; б) оценка и развитие; в) управление финансовыми потоками; г) мотивация и стимулирование.		в				
57.	Что является основой кадровой политики организации? а) миссия и стратегия компании; б) требования профсоюза; в) пожелания сотрудников; г) отраслевые стандарты.		а				
58.	Выберите ВНУТРЕННИЕ источники покрытия потребности в персонале: а) Высвобождение персонала за счет производственно-технологических изменений на предприятии б) Объявления в средствах массовой информации в) Контакты с учебными заведениями г) Государственные службы занятости д) Назначение молодых специалистов на более высокие должности		а,д				
59.	Соотнесите критерии оценки и их характеристику	<table><tr><th>Определение</th><th>Содержание</th></tr><tr><td></td><td></td></tr></table>	Определение	Содержание			1 а 2 в
Определение	Содержание						

	1 Жесткие критерии оценки результативности труда 2 Показатели оценки непосредственного профессионального поведения 3 Критерии оценки личностных качеств	а) Достаточно легко измеримы и используются при оценке деятельности производственных подразделений, и подразделений, имеющих взаимосвязи с внешней средой б) Охватывают такие стороны деятельности, как сотрудничество и коллективизм в работе, самостоятельность в решении тех или иных задач в) Определяются зависимостью от субъективного мнения оценщика и используются в подразделениях с ограниченной возможностью измерения конкретного результата	3 б							
60.	Соотнесите методы индивидуальной оценки персонала и их характеристики <table><tr><th>Методы</th><th>Характеристика</th></tr><tr><td>1 Метод классификации</td><td>а) Производится сравнение работников между собой и определяется количество случаев, когда работник является лучшим</td></tr><tr><td>2 Сравнение по парам</td><td>б) Работники оцениваются пропорционально их трудовому вкладу.</td></tr><tr><td>3 КТУ (коэффициент трудового участия)</td><td>в) Всех работников распределяют поочередно от лучшего до худшего, по какому-нибудь одному общему критерию</td></tr></table>	Методы	Характеристика	1 Метод классификации	а) Производится сравнение работников между собой и определяется количество случаев, когда работник является лучшим	2 Сравнение по парам	б) Работники оцениваются пропорционально их трудовому вкладу.	3 КТУ (коэффициент трудового участия)	в) Всех работников распределяют поочередно от лучшего до худшего, по какому-нибудь одному общему критерию	1 в 2 а 3 б
Методы	Характеристика									
1 Метод классификации	а) Производится сравнение работников между собой и определяется количество случаев, когда работник является лучшим									
2 Сравнение по парам	б) Работники оцениваются пропорционально их трудовому вкладу.									
3 КТУ (коэффициент трудового участия)	в) Всех работников распределяют поочередно от лучшего до худшего, по какому-нибудь одному общему критерию									
61.	Петров И.И., токарь 4 разряда, работает на предприятии 3 года. Зарекомендовал себя как ответственный, не имеющий претензий со стороны руководства работник. В связи с этим его направили на повышение квалификации. После сдачи экзаменов, Петрову И.И. присвоили 5 разряд и назначили на выполнение более сложной работы. Назовите вид перемещения: а) внутрипрофессиональное б) межпрофессиональное в) междолжностное	а								
62.	Иванова Е.А. приняли на должность начальника цеха на контрактной основе. По условиям контракта Иванов	г								

	Е.А. должен пройти текущую аттестацию через 5 лет работы, после чего будет принято решение о его дальнейшей работе: повышение, перевод на должность начальника другого цеха или увольнение. Назовите модель карьеры: а) трамплин б) лестница в) змея г) перепутье	
63.	Какой метод отбора персонала предполагает моделирование рабочих ситуаций? а) анкетирование; б) тестирование; в) кейс-метод; г) интервью по компетенциям.	в
64.	Что является первым этапом кадрового планирования? а) разработка штатного расписания; б) анализ текущей численности; в) прогнозирование потребности в персонале; г) оценка компетенций.	в
65.	Какой тип адаптации включает знакомство с корпоративными ценностями? а) профессиональная; б) психофизиологическая; в) социально-психологическая; г) организационная.	в
66.	Что является основной целью аттестации персонала? а) увольнение сотрудников; б) оценка соответствия занимаемой должности; в) повышение зарплаты; г) формирование кадрового резерва.	б
67.	Какой метод мотивации относится к нематериальным? а) премия; б) ДМС; в) публичное признание; г) оплата обучения.	в
68.	Что такое «кадровый резерв»? а) список уволенных сотрудников; б) группа сотрудников, подготовленных к руководящим позициям; в) база данных соискателей; г) штат временных работников.	б
69.	Что такое «ассесмент-центр»? а) метод оценки компетенций через комплексные испытания; б) отдел кадров; в) система электронного документооборота; г) программа обучения. Правильный ответ: а.	а
70.	В каком документе излагаются основные задачи, требуемые навыки, ответственность и полномочия исполнителя, регламентируется деятельность работника в	Должностная инструкция

	рамках конкретной должности	
71.	Какие трудовые перемещения характеризуют изменение позиции работника в квалификационной иерархии рабочих мест, связанное с переходом от выполнения менее квалифицированных работ к выполнению более квалифицированных	внутрипрофессиональные
72.	самостоятельная организация сотрудником своего собственного времени	Самоменеджмент
73.	Документ, составленный в соответствии с нормами трудового законодательства и отражающий порядок кадрового учета, перемещений сотрудников, режим труда, распорядок работы и т.д.	Правила внутреннего распорядка
74.	Документ, отражающий нормы поведения персонала в организации и административные нормы	Философия предприятия
75.	Документ, составленный при участии трех сторон: руководства, персонала и организации, выражающей интересы работника	Коллективный договор
76.	Как называется процесс привлечения кандидатов на вакантные позиции?	рекрутинг.
77.	Какой документ содержит перечень должностей и численность сотрудников?	штатное расписание
78.	Что такое «компетенция» в управлении персоналом?	набор знаний, навыков и поведения
79.	Какой метод оценки предполагает обратную связь от коллег, подчинённых и руководителей?	360 градусов
80.	Как называется группа сотрудников с высоким потенциалом?	кадровый резерв
81.	Что измеряет показатель «выполнение КРІ»?	эффективность работы
82.	Как называется процесс вхождения нового сотрудника в коллектив и рабочие процессы?	адаптация
83.	Какой принцип предполагает распределение ролей в команде с учётом компетенций?	взаимодополняемость
84.	Какая концепция управления персоналом возникла в 1930 х гг. и фокусировалась на административных механизмах?	управление персоналом
85.	Совокупность принципов и правил работы с персоналом.	кадровая политика
86.	Как называется процесс выявления потребности в персонале на перспективу?	кадровое планирование
	Б2.В.01.02(У) Учебная практика (технологическая (проектно-технологическая) практика) – 4 семестр	
87.	Отчет по практике	-
	Б2.В.01.04(Пд) Производственная практика (преддипломная практика) – 8 семестр	
88.	Отчет по практике	-
	Б3.01.01 Итоговая аттестация	
89.	Выпускная квалификационная работа	
90.	ФТД.В.01 Организационное поведение – 4 семестр	
91.	Продолжите фразу: Организационное поведение – это наука, изучающая поведение людей с целью ... а) осуществления текущей оперативной работы с кадрами	в

	б) социального развития персонала в) использования практических знаний для повышения эффективности трудовой деятельности человека		
92.	Соотнесите параметры, определяющие поведение человека с их характеристикой в соответствии с базисной концепцией о природе человека и организации.	1 – г	
		2 – а	
		3 – б	
	Параметры	Характеристика	4 – д
	1 Индивидуальные особенности	а) поведение человека базируется на основе накопленного опыта	5 – е
	2 Восприятие	б) трудовая функция человека неотделима от индивидуальных особенностей	6 – в
	3 Целостность личности	в) для человека важно, чтобы руководство организации внимательным уважением относилось к нему	
4 Мотивированное поведение	г) при управлении персоналом, менеджер должен использовать специфический подход к каждому работнику		
5 Стремление к соучастию	д) поведение человека формируется под воздействием определенных факторов, которые могут быть связаны с потребностями индивида		
6 Ценность личности	е) сотрудники активно стремятся к успеху, используя свои идеи, способствовать успеху организации		
93.	К факторам внешней среды, влияющим на формирование организационного поведения, относят: а) деятельность законодательных и исполнительных органов власти и управления; б) техника и программное обеспечение организации; в) руководители организации и структурного подразделения, где работает индивид; г) конкуренция на рынке; д) демографическая ситуация, этические правила и культурные традиции в стране.	а, г, д.	
94.	Соотнесите параметры, определяющие природу организации с их характеристикой в соответствии с базисной концепцией о природе человека и организации.	1 – в	
		2 – а	
		3 – б	
	Параметры	Характеристика	
	1 Социальные системы	а) организация нуждается в людях, которые разделяют ценности и нормы организации	
2 Взаимный интерес	б) организации разрабатывают политику, целью привлечения и удержания персонала		
3 Этические принципы	в) в организации взаимодействие между членами неформальной организации, деятельность регулируется как законами общества, так и психологическими факторами		
95.	Соотнесите подходы организационного поведения с их сущностью.	1 – б	
		2 – в	
	Подходы	Сущность	3 – г
			4 – а

	1 Подход, ориентированный на результаты 2 Ситуационный подход 3 Системный подход 4 Подход, ориентированный на человеческие ресурсы	а) задача менеджмента состоит в обеспечении совершенствования навыков работников б) организация стремится к достижению результатов, основой организационного поведения является ориентация на результат в) достижение эффективности управления персоналом предполагает использование специфических образцов поведения в зависимости от результатов анализа сложившихся организационных условий г) достижение эффективности управления персоналом предполагает необходимость учета как можно большего числа факторов, влияющих на поведение человека.											
96.	Подберите для каждой характеристики соответствующую модель организационного поведения. <table><tr><th>Характеристика</th></tr><tr><td>1. Была популярна в конце 19 – начале 20 века при реализации компаниями программ социального обеспечения персонала</td></tr><tr><td>2. Оптимальна для интеллектуальных видов труда не поддающихся регламентации.</td></tr><tr><td>3. Доминировала в эпоху промышленной революции.</td></tr></table>	Характеристика	1. Была популярна в конце 19 – начале 20 века при реализации компаниями программ социального обеспечения персонала	2. Оптимальна для интеллектуальных видов труда не поддающихся регламентации.	3. Доминировала в эпоху промышленной революции.	1 – в 2 – б, г 3 – а							
Характеристика													
1. Была популярна в конце 19 – начале 20 века при реализации компаниями программ социального обеспечения персонала													
2. Оптимальна для интеллектуальных видов труда не поддающихся регламентации.													
3. Доминировала в эпоху промышленной революции.													
97.	Соотнесите названия моделей организационного поведения с их сутью. <table><tr><th>Модель</th><th>Сущность</th></tr><tr><td>1. Авторитарная модель</td><td>а) предполагает формирование руководства менеджмента; работников чувства патристичности, ощущение своей необходимости, стремление к достижению общей цели;</td></tr><tr><td>2. Модель опеки</td><td>б) руководители и менеджеры требуют от подчиненного «ты обязан сделать это — и ты получишь вознаграждение»; обладают соответствующими властными полномочиями, позволяющими подвергнуть штрафные санкции не подчиняющегося работника;</td></tr><tr><td>3. Поддерживающая модель</td><td>в) предполагает, что сотрудники компании постоянно внушаются об экономических поощрениях, льготах и в результате такой психологической обработки чувствуют себя вполне довольными жизнью;</td></tr><tr><td>4. Коллегиальная модель</td><td>г) предполагает оказание руководителями и менеджерами помощи сотрудникам в решении возникающих проблем и выполнении рабочих заданий.</td></tr></table>	Модель	Сущность	1. Авторитарная модель	а) предполагает формирование руководства менеджмента; работников чувства патристичности, ощущение своей необходимости, стремление к достижению общей цели;	2. Модель опеки	б) руководители и менеджеры требуют от подчиненного «ты обязан сделать это — и ты получишь вознаграждение»; обладают соответствующими властными полномочиями, позволяющими подвергнуть штрафные санкции не подчиняющегося работника;	3. Поддерживающая модель	в) предполагает, что сотрудники компании постоянно внушаются об экономических поощрениях, льготах и в результате такой психологической обработки чувствуют себя вполне довольными жизнью;	4. Коллегиальная модель	г) предполагает оказание руководителями и менеджерами помощи сотрудникам в решении возникающих проблем и выполнении рабочих заданий.	1 б 2 – в 3 – г 4 – а	
Модель	Сущность												
1. Авторитарная модель	а) предполагает формирование руководства менеджмента; работников чувства патристичности, ощущение своей необходимости, стремление к достижению общей цели;												
2. Модель опеки	б) руководители и менеджеры требуют от подчиненного «ты обязан сделать это — и ты получишь вознаграждение»; обладают соответствующими властными полномочиями, позволяющими подвергнуть штрафные санкции не подчиняющегося работника;												
3. Поддерживающая модель	в) предполагает, что сотрудники компании постоянно внушаются об экономических поощрениях, льготах и в результате такой психологической обработки чувствуют себя вполне довольными жизнью;												
4. Коллегиальная модель	г) предполагает оказание руководителями и менеджерами помощи сотрудникам в решении возникающих проблем и выполнении рабочих заданий.												
98.	В соответствии с подходом, ориентированным на результаты «Организационные результаты напрямую формируют ...». а) способности сотрудников;	б, в, д.											

	б) ресурсы организации; в) возможности для сотрудников; г) мотивация сотрудников; д) потенциальные результаты сотрудников	
99.	Для какой модели поведения человека характерно утверждение: «Человек формирует свое поведение на рабочем месте в зависимости от стимулирующего воздействия со стороны организационного окружения»? а) модель организации, включающей в себя индивидов; б) модель взаимодействия человека с организационным окружением.	б
100.	Какой из ниже перечисленных факторов является основой конфликта взаимодействия работников и организационного окружения? а) неудовлетворенность работника деятельностью администрации; б) неудовлетворенность администрации деятельностью работника; в) ожидания работника и администрации по отношению друг к другу.	в
101.	Рассмотрите ситуацию и выберите подход к установлению взаимодействия человека и организации: «При поступлении на работу производится оценка трудового потенциала, на основании которой предлагается наиболее подходящая должность». а) работа подбирается для человека; б) человек подбирается для выполнения работы.	а
102.	Определите вид взаимодействия человека с группой: «Между группой и индивидом устанавливаются доверительные отношения, которые поддерживаются на взаимовыгодной основе». а) кооперация; б) слияние; в) конфликт.	а
103.	Для какой модели поведения человека характерно утверждение: «Человек выступает в качестве ресурса, который организация наряду с другими ресурсами использует в процессе преобразования входов в выходы»? а) модель организации, включающей в себя индивидов; б) модель взаимодействия человека с организационным окружением.	а
104.	Рассмотрите ситуацию и выберите подход к установлению взаимодействия человека и организации: «При поступлении на работу производится оценка трудового потенциала на соответствие требованиям рабочего места». а) работа подбирается для человека; б) человек подбирается для выполнения работы.	б
105.	Соотнесите понятия с их сущностью.	1 - б
	Понятия	2 - г
	Сущность	3 - а
	1 Мотив	4 - в
	2 Потребность	
	3 а) ощущения, чувства и убеждения	
	4 значительной мере определяется восприятие человека внешней	

	3 4	Установка Интерес	побуждающие его к планированию определенных действий и поступкам; б) внутреннее побуждение к действию, связанное с удовлетворением определенных потребностей; в) форма проявления потребности, направленная на тот или иной предмет; г) осознание отсутствия у человека чего-либо, вызывающее побуждение к действию.	
106.	Определите вид взаимодействия человека с группой: «Человек подчиняет свои интересы интересам группы, которая в свою очередь берет на себя заботу о нем». а) кооперация; б) слияние; в) конфликт.			б
107.	Соотнесите понятия и определения.			1 - б 2 – в 3 – г 4- а
	Понятия	Определения		
	1 Группа	а) Совокупность формальных и неформальных групп		
	2 Формальная группа	б) Два и более индивидов, взаимодействующих и взаимозависимых		
	3 Неформальная группа	в) Группы индивидов, которые действуют вместе для достижения конкретных целей		
	4 Трудовой коллектив	г) Группа, предусмотренные в структуре организации для выполнения конкретных задач		
		д) Группа, созданные для удовлетворения социальных потребностей и общения		
108.	Назовите функцию трудового коллектива: «Удовлетворение социальных потребностей членов коллектива». а) экономическая; б) социальная; в) трудовая; г) коммуникативная.			б
109.	Назовите причины создания групп: «Человек чувствует себя сильнее, испытывает меньше сомнений и более устойчив к угрозам, когда он является частью группы». а) безопасность; б) статус; в) самооценка; г) причастность; д) власть; е) достижение цели.			а, г

110.	Проанализируйте предложенные варианты поведения руководителя и определите, для какого этапа развития группы они характерны.		1 - а 2 – а 3 – б 4 – в 5- в
	Этапы	Поведение	
	1 Начальная стадия формирования 2 Внутригрупповой конфликт 3 Обеспечение сплоченности членов группы 4 Стадия наивысшей работоспособности производительности 5 Заключительная стадия	а) Руководитель должен четкие требования к вы и осуществлять жесткий за исполнением приказо б) Руководитель управл и через актив, т.е. наибо группу, стремящихся к достижению целей орга в) Руководитель «неза деятельность член направляя их к до организации	
111.	Проклассифицируйте указанные ниже нормы поведения по предлагаемым признакам.		1 - в 2 – а, г 3– б, д
	Нормы	Содержание	
	1 1 Нормы относительно процесса выполнения работы и ее качества 2 Нормы, касающиеся внешних факторов 3 Нормы, регламентирующие распределение ресурсов внутри группы	а) Все сотрудники должны ходить в униформе с символикой организации б) Все задания должны выполняться сотрудниками в рабочее время. Никаких сверхурочных! в) Вознаграждение членов группы осуществляется пропорционально их трудовому вкладу в результаты работы группы г) Никаких украшений персонал организации носить не должен! д) Каждый член группы имеет доступ к необходимой для работы информации	
112.	Выберите из представленных утверждений НЕВЕРНОЕ. а) Чем больше времени люди проводят вместе, тем более сплоченными они становятся б) Чем труднее вступить в ту или иную группу, тем, более сплоченными становятся ее члены. в) По мере того как количество членов в группе увеличивается, возможности для взаимодействия каждого члена группы друг с другом так же увеличиваются г) Под угрозой неблагоприятных внешних факторов сплоченность людей в группах обычно увеличивается.		в
113.	Соотнесите понятия и определения.		1 - б 2 – в 3 – а 4- г
	Понятия	Определения	
	1 Группа управления 2 Рабочая (оперативная) группа 3 Трудовой коллектив 4 Неформальная группа	а) Совокупность формальных и неформальных групп б) Группа подчиненных во главе с руководителем в) Группа, созданная для выполнения конкретных задач г) Группы, созданные для удовлетворения	

		социальных потребностей и общения людей	
114.	Назовите функцию трудового коллектива: «Коллектив осуществляет совместную трудовую деятельность для достижения организационных целей» а) экономическая; б) социальная; в) трудовая; г) коллективная.		а
115.	Назовите причину создания групп: «Группы могут удовлетворять социальные потребности». а) безопасность; б) статус; в) самооценка; г) причастность; д) власть; е) достижение цели.		б, г
116.	Определите стадии развития группы		1 - в 2 – а 3 – б 4 – д 5 – г
	Стадия	Поведение	
	1 Начальная стадия формирования	а) стадия характеризуется борьбой за лидерство и	
	2 Внутригрупповой конфликт	б) на данной стадии происходит установление	
	3 Обеспечение сплоченности членов группы	в) стадия характеризуется неопределенностью относительно структуры группы, ее целей	
	4 Стадия наивысшей работоспособности и производительности	г) завершается выполнения задачи, происходит снижение работоспособности	
117.	Соотнесите понятия и определения		1 - б 2 – в 3 – а
	Понятия	Определения	
	1 Групповые роли	а) положение или ранг, который присваивается тому или иному члену группы другими ее членами	
	2 Групповые нормы	б) модели поведения, ожидаемые от членов групп в соответствии с тем местом, которое они занимают в группе	
	3 Групповой статус	в) принятые образцы поведения внутри группы, которые должны выполняться всеми ее членами	
118.	Соотнесите функции лидера и их содержание		1 - в 2 – а 3 – г 4 – б
	Функции лидера	Содержание	
	1 Лидер как регулятор отношений внутри группы	а) Лидер часто принимает обязанности разработчика методов и средств, при помощи которых группа достигает своих целей	
	2 Лидер как планировщик	б) Лидер часто является тем лицом, которому обращаются как к источнику информации	

		3 Лидер как третейский судья	достоверной информации или квалифицированному специалисту		
		4 Лидер как эксперт	в) Вся информация в группе проходит через лидера		
			г) Лидер разрешает конфликты между членами группы: кого-то поощряет, а кого-то наказывает		
119.	Какие из перечисленных ниже утверждений относятся к теории «Х»: а) Люди изначально не любят трудиться и при любой возможности избегают работы б) Труд – процесс естественный. Если условия благоприятные, люди не только примут на себя ответственность, они будут стремиться к ней в) Если люди приобщены к целям организации, они будут использовать самоуправление и самоконтроль г) Люди стремятся избавиться от ответственности д) Больше всего люди хотят защищенности			а, г, д	
120.	Соотнесите поведенческие теории лидерства с их содержанием			1 - в 2 – а 3 – б 4 – г	
		Теории лидерства	Содержание		
		1) Преобладающий стиль руководства лидера (К. Левин)	а) поведение лидера описано с помощью теорий Х		
		2) Сосредоточенность лидера на работе или человеке (Д. Мак Грегор)	б) теория предусматривает стили лидерства: эксплуататорско-авторитарный, благосклонно- авторитарный, консультативно-демократический стили		
		3) Стили лидерства ("системы Лайкерта")	в) основан на сравнении эффективности достижения результатов группой при использовании различных стилей руководства		
		4) Двумерная трактовка стилей лидерства	г) поведение руководителя классифицируется сразу по двум параметрам: структуре и вниманию к подчиненным		
121.	Соотнесите стадии зрелости подчиненных и стиль руководства в соответствии с Моделью ситуационного лидерства Херсея и Бланшара			1 - б 2 – а 3 – г 4 – в	
		Стадии зрелости подчиненных	Стиль руководства		
		1 Люди не способны и не желают работать.	а) Участвующий стиль		
		2 Люди не способны, но желают работать.	б) Указывающий стиль		
		3 Люди способны, но не желают работать.	в) Делегирующий стиль		
		4 Люди способны и желают делать то, что предлагает им лидер	г) Убеждающий стиль		

122.	Соотнесите функции лидера и их содержание		1 - г 2 – б 3 – а 4 – в
	Функции лидера	Содержание	
	1 Лидер как пример	а) В ответ на преданность после	
	2 Лидер как символ группы	лидер берет на себя труд принятия решения	
	3 Лидер как фактор, отменяющий индивидуальную ответственность	б) Группа может носить имя лидера	
123.	4 Лидер как «козел отпущения»	в) Лидер может быть объектом положительных чувств в случае достижения группой поставленных целей, настолько же он может стать мишенью для агрессии со стороны членов группы в случае неудачи	б, г, д
		г) Лидер может служить моделью поведения для остальных членов	
124.	Какие из перечисленных ниже утверждений относятся к теории «Y»: а) Люди предпочитают, чтобы ими руководили б) Приобщить людей к целям организации можно посредством функции вознаграждения в) Чтобы заставить людей трудиться, необходимо использовать принуждение, контроль и угрозу наказания г) Способность к творческому решению проблем встречается часто д) Интеллектуальный потенциал среднего человека используется лишь частично		в
125.	Конфликт, который ведет к повышению эффективности деятельности организации, называется ... а) организационным б) формальным в) функциональным г) эффективным д) дисфункциональным		б
126.	Какие последствия конфликта относятся к функциональным? а) неудовлетворенность, плохое состояние духа, рост текучести кадров; б) решение проблемы приемлемым для всех сторон путем; в) сворачивание взаимодействия и общения между конфликтующими сторонами; г) увеличение враждебности между конфликтующими сторонами по мере уменьшения взаимодействия и общения; д) смещение акцента: придание большего значения «победе» в конфликте, чем решению реальной проблемы.		а
127.	Что из перечисленного не является причиной конфликта в организациях. а) возраст; б) различия в целях; в) неудовлетворительные коммуникации; г) недостаток ресурсов.		г

	а) уклонение, устранение; б) противоборство, конфронтация; в) уступчивость, приспособление; г) сотрудничество, единение; д) компромисс.	
128.	К структурным методам разрешения конфликтов не относятся ... а) разъяснение требований к работе; б) выбор формы поведения к конфликтной ситуации; в) использование системы вознаграждений; г) установление общеорганизационных комплексных целей.	б
129.	Какой стиль поведения в конфликте целесообразен, когда индивид осознает ошибочность своей позиции, а вопрос более важен для другой стороны, чем для него самого? а) уклонение, устранение; б) противоборство, конкуренция; в) уступчивость, приспособление; г) сотрудничество, единение; д) компромисс.	в
130.	Каков заключительный этап конфликта? а) разрешение конфликта; б) реакция на конфликтную ситуацию; в) управление конфликтом; г) функциональные и дисфункциональные последствия.	г
131.	Такое последствие конфликта, как разрядка напряженности между конфликтующими сторонами, является ... а) функциональным последствием; б) дисфункциональным последствием.	а
132.	Коммуникации, которые связывают руководителя с рабочей группой в целом, называются а) горизонтальные б) формальные в) неформальные	б
133.	Критериями классификации коммуникаций в организации выступают: а) каналы общения; б) мотивы коммуникации; в) средства коммуникации; г) реальность осуществления коммуникаций; д) пространственное расположение каналов; е) тип коммуникационной сети.	а, в, д
134.	ФТД.В.03 Корпоративная социальная ответственность– 2 семестр	
135.	Что является ключевым признаком современной КСО? а) обязательность по закону; б) добровольный вклад в развитие общества; в) исключительно благотворительность; г) отчётность только перед акционерами.	б
136.	Кто ввёл концепцию «тройного итога» (People, Planet, Profit)? а) М. Портер; б) Дж. Эллингтон;	б

	в) П. Друкер; г) А. Смит.	
137.	Какой стандарт регулирует социальную отчётность бизнеса? а) ISO 9001; б) GRI; в) IFRS; г) GAAP.	б
138.	Что НЕ относится к принципам КСО? а) прозрачность; б) системность; в) закрытость данных; г) подотчётность.	в
139.	Какая модель КСО характерна для Европы? а) полностью добровольная; б) регулируемая государством и партнёрская; в) ориентированная только на акционеров; г) отсутствующая	б
140.	Кто такие стейкхолдеры? а) только акционеры; б) все заинтересованные стороны (сотрудники, клиенты, сообщества); в) только поставщики; г) исключительно топ-менеджмент.	б
141.	Что такое «социальный аудит»? а) проверка финансовых отчётов; б) оценка социальных и экологических практик; в) аудит IT-систем; г) контроль кадров.	б
142.	Какой инструмент помогает визуализировать интересы стейкхолдеров? а) SWOT-анализ; б) матрица влияния/интересов; в) PEST-анализ; г) BCG-матрица.	б
143.	Что означает «ESG»? а) экономика, социология, география; б) экология, социальная ответственность, управление; в) энергия, безопасность, глобализация; г) этика, стандарты, гарантии.	б
144.	Как КСО влияет на конкурентные преимущества? а) повышает лояльность клиентов и сотрудников; б) увеличивает издержки без отдачи; в) ограничивает рынки сбыта; г) снижает инновационную активность.	а
145.	Как называется отчётность по экологическим, социальным и управленческим показателям?	ESG-отчётность
146.	Какой инструмент используют для публичного раскрытия ESG-данных?	нефинансовый отчёт
147.	Как называется документ, закрепляющий ценности и нормы поведения в компании?	кодекс этики
148.	Как называется модель экономики, основанная на	циркулярная

	повторном использовании ресурсов?	экономика
149.	Как называется подход, объединяющий экономические, экологические и социальные цели бизнеса?	устойчивое развитие
150.	Как называются облигации для финансирования экологических проектов?	зелёные облигации
151.	Как называется сравнение компании с отраслевыми лидерами по КСО-показателям?	бенчмаркинг