

МВД России
Санкт-Петербургский университет

Н. А. Игошин, А. Д. Косолапов, Т. А. Трофимова

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Учебно-методическое пособие

Под общей редакцией
кандидата юридических наук, доцента Н. А. Игошина

Санкт-Петербург
2019

УДК 658.014.1(075.32)

ББК 65.050.9(2)2я723

И 26

Игошин Н. А., Косолапов А. Д., Трофимова Т. А.

И 26 Управление персоналом организации: учебно-методическое пособие / под общ. ред. Н. А. Игошина. СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2019. — 92 с.

ISBN 978-5-91837-192-3

Учебно-методическое пособие «Управление персоналом организации» соответствует программе учебной дисциплины «Управление персоналом организации» по специальности: 56.05.04 — управление персоналом.

В пособии содержатся рекомендации обучающимся для самостоятельной подготовки; приведены вопросы для контроля усвоения учебного материала и тестовые задания по каждой теме с ответами на них, представлена тематика курсовых работ.

Предназначено для научно-педагогических работников, курсантов и слушателей образовательных организаций системы МВД России.

УДК 658.014.1(075.32)

ББК 65.050.9(2)2я723

Рецензенты:

Урезалина С. Н., кандидат юридических наук
(ЛО МВД России в аэропорту Пулково);

Пруель Н. А., доктор социологических наук
(Санкт-Петербургский государственный университет)

ISBN 978-5-91837-192-3

© Санкт-Петербургский университет
МВД России, 2019

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	4
Рекомендации обучающимся для самостоятельной подготовки	5
Тема 1. Человеческие ресурсы трудовой деятельности.....	7
Тема 2. Методология управления персоналом.....	13
Тема 3. Система управления персоналом организации	19
Тема 4. Стратегическое управление персоналом организации. Планирование работы с персоналом организации	25
Тема 5. Наем, отбор и прием персонала. Подбор и расстановка персонала	30
Тема 6. Социализация, профориентация и трудовая адаптация персонала. Основы организации труда персонала.....	35
Тема 7. Управление социальным развитием и обучением персонала.....	40
Тема 8. Аттестация персонала и управление его служебно-профессиональным продвижением.....	45
Тема 9. Управление кадровым резервом. Инновации в управлении персоналом	49
Тема 10. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности.....	54
Тема 11. Этика деловых отношений. Организационная культура.....	58
Тема 12. Управление конфликтами и стрессами. Безопасность, условия и дисциплина труда персонала	62
Тема 13. Оценка результатов деятельности персонала организации	66
Примерная тематика курсовых работ	71
Ответы на вопросы тестовых заданий	73
Заключение.....	88

ВВЕДЕНИЕ

В процессе преподавания и изучения учебной дисциплины «Управление персоналом организации» рассматриваются вопросы, связанные с особенностями базовых понятий управления персоналом организации и представлений о ее предмете исследования, с изложением методологии и методов управления персоналом организации; развитием умений и навыков работы в условиях интенсификации информационных потоков, принятием решений, развитием продуктивного мышления, наблюдательности, памяти, настойчивости, упорства, способности к самоорганизации.

Изучение данных вопросов позволяет сформировать научные взгляды в области управления персоналом организации, овладеть терминологическим аппаратом и базовыми понятиями в управлении персоналом организации.

Учебно-методическое пособие соответствует программе учебной дисциплины «Управление персоналом организации» по специальности 56.05.04 — Управление персоналом. По каждой теме приведены вопросы для контроля усвоения учебного материала и тестовые задания с ответами на них. Пособие предназначено для использования на семинарских и практических занятиях, а также для организации самостоятельной работы курсантов и слушателей по дисциплине «Управление персоналом организации».

Цель учебно-методического пособия — способствовать закреплению и углублению у курсантов и слушателей теоретических знаний, получаемых на лекциях, а также формированию у них профессиональных компетенций, связанных со способностью характеризовать управленческие процессы и проявления в различных видах деятельности личного состава, так как процесс управления в органах внутренних дел состоит из реализации большого количества разнообразных управленческих решений, которые различаются между собой как по содержанию, срокам действия и разработки, так и по направленности, уровню принятия и информационной обеспеченности, где особая роль принадлежит качеству принимаемых решений, так как основным направлением совершенствования управления в деятельности органов внутренних дел является повышение качества и оперативность принятия управленческих решений.

РЕКОМЕНДАЦИИ ОБУЧАЮЩИМСЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ

В образовательных организациях высшего образования МВД России изучение учебных дисциплин осуществляется в нескольких формах. Цель семинарских и практических занятий — углубление и закрепление знаний, которые получены в ходе лекций и самостоятельной работы с учебной и научной литературой, а также овладение компетенциями, практическими навыками и умениями.

Для лучшего усвоения знаний основой семинаров должно быть самостоятельное исследование поставленных преподавателем вопросов, представленное в виде сообщения, доклада или совместного обсуждения. В ходе семинара курсанты и слушатели обучаются рациональной организации выступления, приобретают умение аргументировать и обосновывать свое мнение, осваивают научную терминологию.

Для подготовки к семинару курсантам и слушателям выдается задание, в котором приводятся учебные вопросы, темы сообщений и задание для самостоятельной подготовки. При подготовке сообщений и докладов к семинару рекомендуется не заучивать стандартные обороты речи, а продемонстрировать на слайдах формулировки, комментируя их понятными примерами и тем самым подтверждая умение анализировать и размышлять на выбранную тему.

Отметим, что подготовка сообщения или доклада, в первую очередь, предполагает работу с литературными источниками и интернет-источниками, которая поможет найти нужную аргументацию, обоснование своих выводов в данном сообщении.

Одной из сложных задач является конспектирование. Конспектирование — это особая организация изучаемого текста, получаемая после переработки информации. Конспект — это основное пособие для курсантов и слушателей при подготовке к семинарам, зачётам, экзаменам. Конспект нужен для того, чтобы научиться перерабатывать научную информацию, придавая ей иной вид, тип, форму; выделять в письменном или устном тексте самое необходимое и нужное для решения учебной или научной задачи; создавать модель проблемы (понятийную или структурную); упростить запоминание текста, облегчить овладение специальными терминами.

Конспект подразумевает объединение плана, выписок и тезисов; показывает внутреннюю логику изложения; содержит основные выводы и положения, факты, доказательства, приёмы; отражает отно-

шение составителя к материалу; может использоваться не только составителем, но и другим читателем.

Конспект рекомендуется начать с составления плана, который включает в себя перечень заголовков и вопросов, последовательно раскрывающих данное сообщение. Конспект оформляется в виде тезисов, которые включают основные вопросы излагаемого материала. Рекомендуется ответить на все вопросы семинара и подготовить план выступления, а во время выступления пользоваться законспектированным материалом.

Выступление и конспект являются частью самостоятельной работы курсанта и слушателя. На доклад выделяется 15 минут, его обсуждение проходит 7–10 минут. Выступление в форме сообщения отличается от доклада освещением одного проблемного вопроса темы, который не рассматривался на лекции. На сообщение отводится не более 7 минут.

При правильном применении методики подготовки к семинару курсанты и слушатели наиболее полно усваивают изучаемый материал, учатся анализировать и осознавать практическую значимость учебного материала по дисциплине «Управление персоналом организации».

Готовясь к занятиям, обучающимся необходимо использовать технические средства обучения и дидактические материалы (мультимедийные презентации, слайды, видеофильмы и др.), которые имеются в образовательной организации, а также консультации педагогических работников.

ТЕМА 1. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Вопросы для контроля усвоения учебного материала:

1. Объясните необходимость изучения истории развития трудовых отношений и предпринимательства.
2. Охарактеризуйте особенности отношения к труду в Древнем мире и в Средние века.
3. Раскройте сущность взаимодействия наемного труда и капитала.
4. Перечислите основные этапы становления и развития в России современных видов предпринимательской деятельности.
5. Дайте характеристику социально-трудовым отношениям в советский период российской истории.
6. Перечислите основные теории управления персоналом и дайте им краткую характеристику.
7. Назовите видных представителей управленческой науки.
8. Охарактеризуйте изменение задач управления организациями с развитием управленческих теорий.
9. Перечислите основные этапы развития управленческой науки.
10. Перечислите условия, образующие социальную среду организации.
11. Каково влияние социально-экономического положения страны на социальную среду?
12. Какова зависимость морально-психологической атмосферы организации от духовно-нравственного состояния общества.
13. Каково влияние социальной политики государства на развитие общества?
14. Перечислите принципы и основные задачи социальной политики.
15. Какие социальные функции труда вы знаете?
16. Раскройте содержание понятия «социология труда».
17. Каково значение и в чём особенности трудовых организаций?
18. Каково значение социологических исследований в сфере труда и организаций?
19. Что такое трудовые ресурсы?
20. Раскройте смысл понятий «занятое население» и «безработные».
21. В чём заключается сущность и какова взаимосвязь следующих понятий: «персонал», «человеческие ресурсы»?
22. Назовите факторы, влияющие на структуру персонала организации.
23. Назовите составляющие трудового потенциала работника.

24. Перечислите методы измерения трудового потенциала работника и организации.

25. Дайте определение понятию «социально-трудовые отношения» и раскройте сущность системы социально-трудовых отношений.

26. Перечислите и охарактеризуйте основные типы социально-трудовых отношений.

27. Дайте определение понятию «рынок труда» и охарактеризуйте внешний и внутренний рынок труда.

28. Что такое «занятость населения» и «занятость персонала организации»?

29. Охарактеризуйте безработицу и её формы.

30. Назовите задачи и основные направления управления социально-трудовыми отношениями в Российской Федерации.

31. Что такое программно-нормативная регламентация социально-трудовых отношений в Российской Федерации?

32. В чём роль законодательной, исполнительной и судебной ветвей власти при регулировании социально-трудовых отношений?

33. Перечислите функции Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

Тестовые задания:

1. К каким теориям о роли человека в организации относится данное высказывание: «Индивиды стремятся быть полезными и значимыми, они испытывают желание быть интегрированными, признанными как индивиды»:

- 1) к классическим теориям;
- 2) к теориям человеческих отношений;
- 3) к теориям человеческих ресурсов.

2. Видными представителями классических теорий о роли человека в организации являются:

- 1) Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Эмерсон, Л. Урвик, М. Вебер, Г. Форд, А. К. Гастев, П. М. Керженцев и др.;
- 2) Э. Мэйо, К. Арджерис, Р. Ликарт, Р. Блейк и др.;
- 3) А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Макгрегор и др.

3. К каким теориям о роли человека в организации относится данное высказывание: «Труд для большинства индивидов не приносит удовлетворения»?

- 1) к классическим теориям;
- 2) к теориям человеческих отношений;
- 3) к теориям человеческих ресурсов.

4. Этапом развития управления персоналом как самостоятельного вида деятельности не является:

- 1) физиократический;
- 2) рационалистический;
- 3) технократический;
- 4) социалистический;
- 5) гуманистический.

5. К какому этапу развития науки управления персоналом относится подход к человеку как важнейшему экономическому ресурсу:

- 1) к физиократическому;
- 2) к рационалистическому;
- 3) к технократическому;
- 4) к социалистическому;
- 5) к гуманистическому.

6. Что из перечисленного не относится к основным факторам социальной среды организации:

- 1) потенциал организации; социальная инфраструктура организации;
- 2) уровень развития техники и технологий; условия и охрана труда;
- 3) потенциал организации; система ценностей в обществе;
- 4) социальная инфраструктура организации; система ценностей в обществе;
- 5) уровень развития техники и технологий; система ценностей в обществе.

7. Какая из перечисленных функций труда подразумевает дифференциацию и кооперирование усилий участников трудового процесса:

- 1) социально-экономическая (репродуктивная);
- 2) продуктивная (креативная, творческая);
- 3) социально-структурирующая (интегративная);
- 4) социально-контролирующая функция;
- 5) социализирующая функция.

8. К экономически активному населению не относятся:

- 1) работники, временно отсутствующие на работе из-за болезни, травмы, отпуска, выходных дней, забастовки или других подобных причин; лица, прекратившие поиск работы, исчерпав все возможности ее получения, но которые могут и готовы работать;

2) лица, получающие пенсии (по старости, на льготных условиях, по потере кормильца) и не занятые никакой деятельностью; безработные;

3) работники, временно отсутствующие на работе из-за болезни, травмы, отпуска, выходных дней, забастовки или других подобных причин; безработные;

4) лица, прекратившие поиск работы, исчерпав все возможности ее получения, но которые могут и готовы работать; лица, получающие пенсии (по старости, на льготных условиях, по потере кормильца) и не занятые никакой деятельностью.

9. Общая ответственность и взаимная помощь, основанная на общности интересов группы людей, относится к такому виду социально-трудовых отношений, как:

- 1) патернализм;
- 2) партнерство;
- 3) солидарность;
- 4) субсидиарность.

10. Направления государственной политики в области содействия занятости населения приведены в:

- 1) законе Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»;
- 2) Трудовом кодексе Российской Федерации;
- 3) Конституции Российской Федерации;
- 4) федеральном законе «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Список рекомендуемой литературы:

Нормативные правовые акты:

1. Всеобщая декларация прав человека (принята на третьей сессии Генеральной Ассамблеи ООН резолюцией 217А (III) от 10 декабря 1948 г.)¹.
2. Конвенция о защите прав человека и основных свобод (Рим, 04 ноября 1950 г.).
3. Конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации (заключена 21 декабря 1965 г.).

¹ Нормативные правовые акты приведены в соответствии с данными официального интернет-портала правовой информации Pravo.gov.ru (дата обращения: 10.03.2019).

4. Конвенция № 135 Международной организации труда о защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях (Женева, 23 июня 1971 г.).

5. Международный пакт гражданских и политических правах (принят 16 декабря 1966 г. резолюцией 2200 (XXI) на 1496 пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН).

6. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (принят 19 декабря 1966 г. резолюцией 2200 (XXI) на 1496 пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН).

7. Конвенция № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (Женева, 25 июня 1958 г.).

8. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.).

9. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ.

10. Приказ МВД России от 08 сентября 2010 г. № 652 «О Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих центрального аппарата Министерства внутренних дел Российской Федерации и урегулированию конфликта интересов».

11. Приказ МВД России от 19 октября 2012 г. № 961 «Об утверждении Порядка привлечения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации к выполнению служебных обязанностей сверх установленной нормальной продолжительности служебного времени, а также в ночное время, выходные и праздничные дни, предоставления сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации дополнительных дней отдыха».

12. Приказ МВД России от 12 апреля 2013 г. № 203 «Об утверждении Порядка проведения конкурса, методики осуществления конкурсных процедур и критериев оценки граждан Российской Федерации, изъявивших желание участвовать в конкурсе на заключение договора на обучение между Министерством внутренних дел Российской Федерации (его территориальным органом на окружном, межрегиональном или региональном уровне) и гражданином Российской Федерации, предусматривающего обязательство последующего прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации, и Порядка формирования конкурсных комиссий Министерства внутренних дел Российской Федерации».

13. Приказ МВД России от 24 сентября 2015 г. № 933 «Вопросы привлечения пенсионеров к работе в системе МВД России».

14. Приказ МВД России № 65 от 14 февраля 2017 г. «Об утверждении Порядка и условий командирования сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации на территории Российской Федерации».

Основная литература:

1. Основы управления в органах внутренних дел: курс лекций / под ред. В. Г. Булавчика. Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2016. — 204 с.

2. Основы управления в органах внутренних дел. Словарь понятий и терминов: учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. Н. В. Бугеля. Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2010. — 156 с.

3. Управление персоналом организации. Практикум: учебное пособие / под ред. д.э.н., проф. А. Я. Кибанова. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: ИНФРА-М, 2015. — 365 с.

4. Основы управления в органах внутренних дел: Альбом схем. 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. Н. В. Бугеля. Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2010. — 156 с.

Дополнительная литература:

1. Бугель Н. В., Булавчик В. Г. Методология управления сложными социальными системами: Монография: Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2009. — 207 с.

2. Бугель Н. В., Булавчик В. Г. Теоретические и практические особенности решения правоохранительных задач на основе теории научной организации управленческого труда в органах внутренних дел: монография: Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2009. — 204 с.

3. Чеботарев В. С. Методологический и методический подходы к решению проблем экономики риска народного хозяйства России: монография. Нижний Новгород: НА МВД России, 2007. — 201 с.

ТЕМА 2. МЕТОДОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Вопросы для контроля усвоения учебного материала:

1. Перечислите основополагающие принципы управления персоналом.
2. Назовите существующие концепции управления персоналом и дайте им краткую характеристику.
3. Перечислите стратегические направления в работе с персоналом.
4. Как трактуются понятия «философия организации» и «философия управления персоналом организации»?
5. В чём заключаются отличия английской, американской, японской и российской философской школы управления персоналом?
6. Раскройте специфику российского подхода к формированию философии управления персоналом.
7. Дайте характеристику понятия «концепция управления персоналом».
8. Перечислите наиболее важные факторы, оказывающие воздействие на персонал организации.
9. Назовите подсистемы, формирующие систему управления персоналом организации.
10. Как распределяются функции подсистем системы управления персоналом между подразделениями организации?
11. В чём состоит главная цель системы управления персоналом?
12. Перечислите и охарактеризуйте закономерности управления персоналом.
13. Дайте характеристику основным принципам построения системы управления персоналом организации.
14. Дайте характеристику основным методам управления персоналом.
15. Приведите примеры и дайте характеристику административного метода управления персоналом организации.
16. Приведите примеры и дайте характеристику экономического метода управления персоналом организации.
17. Приведите примеры и дайте характеристику социально-психологического метода управления персоналом организации.
18. Приведите классификацию методов построения системы управления персоналом организации.

19. Перечислите методы обследования и анализа системы управления организации.

20. Приведите примеры методов формирования и обоснования системы управления персоналом организации.

21. Дайте характеристику процессу внедрения системы управления персоналом.

Тестовые задания:

1. Философия организации — это:

1) целенаправленное комплексное воздействие на коллектив и отдельных работников для создания оптимальных условий, позволяющих осуществлять творческий, инициативный и созидательный труд, позволяющий достичь цели организации;

2) совокупность внутриорганизационных принципов, моральных и административных норм и правил взаимоотношений персонала, система ценностей и убеждений, воспринимаемая всем персоналом и подчиненная глобальной цели организации;

3) система взглядов, посредством которой определяются сущность, содержание, цели, задачи, критерии, принципы и методы управления персоналом, а также организационно-практические подходы формирования механизма ее реализации.

2. Философия управления персоналом — это:

1) совокупность групповых ценностей, принятых способов ведения дел, с которыми ее члены себя отождествляют;

2) система взглядов, посредством которой определяются сущность, содержание, цели, задачи, критерии, принципы и методы управления персоналом, а также организационно-практические подходы формирования механизма ее реализации;

3) осмысленное управление людьми в организации с позиций происхождения (генезиса), сущности, принципов, целей, связи с другими науками и в соответствии с ними представление процесса управления с логической, психологической, социологической, этической и других точек зрения.

3. Концепция управления персоналом — это:

1) система теоретико-методологических взглядов на понимание и определение сущности, содержания, целей, задач, критериев, принципов и методов управления персоналом, а также организационно-практических подходов к формированию механизма ее реализации в конкретных условиях функционирования организаций;

2) целенаправленное комплексное воздействие на коллектив и отдельных работников для создания оптимальных условий, позволяющих осуществлять творческий, инициативный и созидательный труд, позволяющий достичь цели организации;

3) управление персоналом организации, основанное на происхождении (генезисе), сущности, принципах, целях, связях с другими науками и представление процесса управления соответственно с логической, психологической, социологической, этической точек зрения.

4. Пожизненный найм, принятие решений снизу вверх, оплата труда в зависимости от стажа характерны для:

- 1) американской философии управления персоналом организации;
- 2) японской философии управления персоналом организации;
- 3) российской философии управления персоналом организации;
- 4) шведской философии управления персоналом организации.

5. Что из перечисленного не рассматривается в рамках методологии управления персоналом:

1) совокупность сущностей персонала как объект управления; формирование поведения сотрудников, соответствующего целям и задачам организации;

2) формирование поведения сотрудников, соответствующего целям и задачам организации; сущности персонала организации как субъекта управления;

3) совокупность сущностей персонала как объект управления; сущности персонала организации как субъекта управления;

4) сущности персонала организации как субъекта управления; процесс формирования поведения индивидов в соответствии с их потребностями;

5) совокупность сущностей персонала как объект управления; методы и принципы управления персоналом.

6. Технология управления персоналом предполагает:

1) формирование цели, функций и структуры организации, управление персоналом, вертикальные и горизонтальные функциональные взаимосвязи руководителей и специалистов в процессе выработки, принятия и реализации управленческих решений;

2) разработку методологии управления персоналом;

3) организацию найма, отбора, приема персонала, его деловую оценку, профориентацию, обучение, управление его деловой карьерой, мотивацию и организацию труда и др.;

4) формирование системы управления персоналом.

7. Американская модель управления персоналом построена на следующих традициях:

- 1) уважение к старшим, коллективизм и взаимная вежливость;
- 2) конкуренция и поощрение индивидуализма работников с четкой ориентацией на прибыль компании и зависимость личного дохода от нее;
- 3) строгое соблюдение дисциплины, повышение жизненного уровня и сохранение социальных гарантий работников;
- 4) конкуренция и поощрения индивидуализма работников с четкой ориентацией на прибыль компании, сохранение социальных благ и гарантий сотрудников предприятия.

8. Главной целью службы управления персоналом является:

- 1) разработка концепции управления персоналом и кадровой политики организации;
- 2) разработка программ профориентации и адаптации сотрудников;
- 3) разработка систем стимулирования и мотивации сотрудников;
- 4) обеспечение организации кадрами, их эффективное использование, профессиональное и социальное развитие.

9. Что из перечисленного не входит в функции системы управления персоналом:

- 1) обеспечение трудовым потенциалом;
- 2) развитие трудового потенциала организации;
- 3) реализация трудового потенциала организации;
- 4) контроль трудового потенциала.

10. В какой последовательности развивались теории управления:

- 1) классические теории, теории человеческих ресурсов, теории человеческих отношений;
- 2) теории человеческих ресурсов, классические теории, теории человеческих отношений;
- 3) теории человеческих отношений, теории человеческих ресурсов, классические теории;
- 4) классические теории, теории человеческих отношений, теории человеческих ресурсов.

Список рекомендуемой литературы:

Нормативные правовые акты:

1. Конвенция № 100 Международной организации труда «Относительно равного вознаграждения труда мужчин и женщин за труд равной ценности» (Женева, 29 июня 1951 г.).
2. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.).
3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 20 декабря 2011 г. № 195-ФЗ.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ.
5. Приказ МВД России от 24 декабря 2008 г. № 1143 «О координационно-методических советах по психологическому обеспечению работы с личным составом органов, подразделений, учреждений системы Министерства внутренних дел Российской Федерации».
6. Приказ МВД России от 30 апреля 2009 г. №341 «О безотлагательных мерах по совершенствованию работы с личным составом органов внутренних дел Российской Федерации».
7. Приказ МВД России от 16 апреля 2012 г. № 333 «Об утверждении Порядка формирования и деятельности Комиссии территориального органа Министерства внутренних дел Российской Федерации по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов».
8. Приказ МВД России от 25 сентября 2012 г. № 886 «Об утверждении Порядка разработки и утверждения должностных регламентов (должностных инструкций) и их примерной формы».
9. Приказ МВД России от 12 марта 2014 г. № 146 «О внесении изменений в приказ МВД России от 30 ноября 2012 г. № 1065 "О некоторых вопросах назначения на должности в органах внутренних дел Российской Федерации и увольнения со службы сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации"».

Основная литература:

1. Основы управления в органах внутренних дел: курс лекций / под ред. В.Г. Булавчика. Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2016. — 204 с.

2. Основы управления в органах внутренних дел. Словарь понятий и терминов: учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. Н. В. Бугеля. Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2010. — 156 с.

3. Основы управления в органах внутренних дел: Альбом схем. 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. Н. В. Бугеля. Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2010. — 156 с.

4. Управление персоналом организации. Практикум: учебное пособие / под ред. д.э.н., проф. А. Я. Кибанова. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: ИНФРА-М, 2015. — 365 с.

Дополнительная литература:

1. Бугель Н. В., Булавчик В. Г. Методология управления сложными социальными системами: Монография: Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2009. — 207 с.

2. Бугель Н. В., Булавчик В. Г. Теоретические и практические особенности решения правоохранительных задач на основе теории научной организации управленческого труда в органах внутренних дел: монография: Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2009. — 204 с.

3. Ефимкин С. В. Эффективность психологического отбора кандидатов в высшие профессиональные образовательные учреждения МВД России: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Москва, 2013. — 24 с.

ТЕМА 3. СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Вопросы для контроля усвоения учебного материала:

1. Раскройте систему управления персоналом организации.
2. Каковы задачи правового обеспечения системы управления персоналом организации?
3. Назовите основные принципы правового регулирования трудовых отношений.
4. Опишите роль нормативно-методического обеспечения системы управления персоналом организации.
5. Каковы основные направления информационного обеспечения системы управления персоналом организации?
6. Каковы основные направления технического обеспечения системы управления персоналом организации?
7. Перечислите подсистемы функционально-целевой модели системы управления организацией.
8. Опишите состав комплексных функциональных подсистем системы управления организацией.
9. Какие элементы включают в себя производственная система и система управления организацией?
10. Опишите понятие и назовите стадии и этапы организационного проектирования.
11. Раскройте содержание стадий организационного проектирования системы управления персоналом.
12. Какие документы оформляются на каждом этапе организационного проектирования системы управления персоналом?
13. Какие направления входят в блок социальных целей?
14. Перечислите цели, которые ставит перед собой сотрудник в процессе трудовой деятельности.
15. Перечислите цели, которые ставит перед собой администрация организации по отношению к персоналу.
16. Перечислите задачи, стоящие перед службой управления персоналом.
17. Назовите отличия функций, закреплённых за кадровыми службами в отечественных и зарубежных организациях.
18. Опишите основные варианты, которые определяют место и роль службы управления персоналом в общей структуре управления организацией.

19. Что включает в себя кадровое обеспечение системы управления персоналом?

20. Перечислите методы расчёта численности работников кадровой службы.

21. Дайте характеристику следующим понятиям: «профессия», «специальность», «специалисты», «квалификация», «управленческая должность».

Тестовые задания:

1. Система управления организацией не включает в себя следующие подсистемы:

- 1) линейные;
- 2) организационные;
- 3) комплексные функциональные;
- 4) целевые;
- 5) обеспечивающие.

2. Какой из перечисленных подсистем системы управления организацией является оперативное управление производством:

- 1) линейной;
- 2) организационной;
- 3) комплексной функциональной;
- 4) целевой;
- 5) обеспечивающей.

3. Какой из перечисленных подсистем системы управления организацией является управление качеством продукции:

- 1) линейной;
- 2) организационной;
- 3) комплексной функциональной;
- 4) целевой;
- 5) обеспечивающей.

4. Какой из перечисленных подсистем системы управления организацией является управление персоналом организации:

- 1) линейной;
- 2) организационной;
- 3) комплексной функциональной;
- 4) целевой;
- 5) обеспечивающей.

5. Целевые подсистемы системы управления организацией обеспечивают:

- 1) выполнение конкретных функций управления для достижения целей всех сфер деятельности организации;
- 2) интеграцию и координацию выполнения конкретных функций подсистемы линейного руководства, функциональных и обеспечивающих подсистем системы управления;
- 3) осуществление функций управления, направленных на обеспечение и обслуживание выполнения функций подсистемы линейного руководства, функциональных и целевых подсистем.

6. Проект системы управления организации не состоит из:

- 1) технико-экономического обоснования (ТЭО) целесообразности и необходимости совершенствования системы управления;
- 2) задания на оргпроектирование (ЗО);
- 3) организационного общего проекта (ООП);
- 4) организационного специального проекта (ОСП);
- 5) организационного рабочего проекта (ОРП).

7. Функции управления персоналом представляют собой:

- 1) комплекс направлений и подходов работы с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;
- 2) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;
- 3) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;
- 4) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия;
- 5) комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции.

8. Этапом разработки и внедрения проекта совершенствования системы управления организацией не является:

- 1) предпроектная подготовка;
- 2) проектирование;
- 3) освоение;
- 4) внедрение.

9. К методам расчета численности руководителей и специалистов не относится:

- 1) метод прямого расчета;
- 2) метод расчета по трудоемкости работ;

- 3) метод расчета по производительности труда;
- 4) метод расчета по нормам обслуживания.

10. К какой из перечисленных целей деятельности организации относится обеспечение организации конкурентоспособными кадрами, их эффективное использование, профессиональное и социальное развитие:

- 1) к экономической;
- 2) к социальной;
- 3) к научно-технической;
- 4) к коммерческой.

Список рекомендуемой литературы:

Нормативные правовые акты:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.).
2. Федеральный закон от 16 июля 1999 г. № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования».
3. Федеральный закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы в Российской Федерации».
4. Федеральный Закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе в Российской Федерации».
5. Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».
6. Указ Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 г. № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих».
7. Указ Президента Российской Федерации от 07 сентября 2010 г. № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации».
8. Указ Президента Российской Федерации от 14 октября 2012 г. № 1377 «О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации».
9. Постановление Правительства Российской Федерации от 08 декабря 2011 г. № 1021 «О ежемесячной надбавке к должностному окладу за особые условия службы сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации».
10. Постановление Правительства Российской Федерации от 12 декабря 2012 г. № 1284 «Об оценке гражданами эффективности деятельности руководителей территориальных органов федеральных

органов исполнительной власти (их структурных подразделений) с учетом качества предоставления ими государственных услуг, а также о применении результатов указанной оценки как основания для принятия решений о досрочном прекращении исполнения соответствующими руководителями своих должностных обязанностей».

11. Приказ МВД России № 878дсп от 22 декабря 2010 г. «О вводе в эксплуатацию банка данных отдельных документов, образующихся в деятельности кадровых подразделений системы МВД России».

12. Приказ МВД России № 318 от 30 мая 2013 г. «О некоторых вопросах организации подготовки кадров для органов внутренних дел Российской Федерации».

13. Приказ МВД России № 490 от 28 июня 2013 г. «Об утверждении Перечня информации о деятельности образовательных организаций системы МВД России для размещения в открытых информационно-телекоммуникационных сетях, в том числе информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", а также Порядка размещения этой информации».

14. Приказ МВД России № 372 от 07 июля 2017 г. «О некоторых вопросах эксплуатации программного обеспечения для реализации Сервиса обеспечения кадровой деятельности».

15. Приказ МВД России от 01 февраля 2018 г. № 50 «Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации».

16. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих (одобрен решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г.).

Основная литература:

1. Основы управления в органах внутренних дел: курс лекций / под ред. В. Г. Булавчика. Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2016. — 204 с.

2. Основы управления в органах внутренних дел. Словарь понятий и терминов: учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. Н. В. Бугеля. Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2010. — 156 с.

3. Основы управления в органах внутренних дел: Альбом схем. 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. Н. В. Бугеля. Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2010. — 156 с.

4. Управление персоналом организации. Практикум: учебное пособие / под ред. д.э.н., проф. А. Я. Кибанова. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: ИНФРА-М, 2015. — 365 с.

Дополнительная литература:

1. Афонин В. Н. Совершенствование методов обработки информации в информационно-телекоммуникационных системах органов внутренних дел: автореф. дис. ... канд. техн. наук. Москва, 2011. — 24 с.

2. Бугель Н. В., Булавчик В. Г. Методология управления сложными социальными системами: Монография: Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2009. — 207 с.

3. Бугель Н. В., Булавчик В. Г. Теоретические и практические особенности решения правоохранительных задач на основе теории научной организации управленческого труда в органах внутренних дел: монография: Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2009. — 204 с.

4. Яппаров Р. М. Информационные технологии в информационно-аналитическом обеспечении оперативно-розыскной деятельности органов внутренних дел // Вестник Уфимского института МВД России. 2013. № 1. С. 145–159.

**ТЕМА 4. СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ
ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ.
ПЛАНИРОВАНИЕ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ**

Вопросы для контроля усвоения учебного материала:

1. Раскройте понятие «кадровое обеспечение системы управления персоналом».
2. Дайте характеристику понятиям «количественный» и «качественный» состав кадрового аппарата.
3. Перечислите приёмы и способы расчета численности руководителей и специалистов.
4. Что включает кадровая политика организации?
5. Что такое государственная кадровая политика?
6. Каковы место и роль кадровой политики в политике организации?
7. Перечислите основные направления кадровой политики организации.
8. Что включает в себя система стратегического управления персоналом?
9. Перечислите и охарактеризуйте этапы формирования стратегического управления трудовым потенциалом.
10. Назовите составляющие стратегии управления персоналом.
11. Какие факторы внешней и внутренней среды влияют на разработку стратегии управления персоналом?
12. Каким образом реализуется стратегия управления персоналом?
13. Как осуществляется планирование работы с персоналом организации?
14. Каковы сущность, цели и задачи кадрового планирования?
15. Какое место занимает кадровое планирование в системе управления персоналом?
16. Перечислите и охарактеризуйте уровни кадрового планирования.
17. Какие требования предъявляются к кадровому планированию?
18. Дайте характеристику функций и задач кадрового контроллинга.
19. Что такое «оперативное планирование работы с персоналом»?
20. В чём заключаются сущность и принципы маркетинга персонала?
21. Перечислите и дайте характеристику методов расчета количественной потребности персонала.

Тестовые задания:

1. Принцип одинаковой необходимости достижения индивидуальных и организационных целей относится к такому направлению кадровой политики организации как:

- 1) управление персоналом организации;
- 2) подбор и расстановка персонала;
- 3) формирование и подготовка резерва для выдвижения на руководящие должности;
- 4) оценка и аттестация персонала;
- 5) развитие персонала.

2. Принцип регулярности оценки индивидуальных качеств и возможностей относится к такому направлению кадровой политики организации как:

- 1) управление персоналом организации;
- 2) подбор и расстановка персонала;
- 3) формирование и подготовка резерва для выдвижения на руководящие должности;
- 4) оценка и аттестация персонала;
- 5) развитие персонала.

3. Принцип соответствия оплаты труда объему и сложности выполняемой работы относится к такому направлению кадровой политики организации, как:

- 1) подбор и расстановка персонала;
- 2) формирование и подготовка резерва для выдвижения на руководящие должности;
- 3) оценка и аттестация персонала;
- 4) развитие персонала;
- 5) нет правильного ответа.

4. Стратегия управления персоналом предполагает:

- 1) определение целей управления персоналом; формирование идеологии и принципов кадровой работы;
- 2) определение целей управления персоналом; формирование идеологии и принципов кадровой работы; определение условий для обеспечения баланса между экономической и социальной эффективностью использования трудовых ресурсов в организации;
- 3) нет правильного ответа;
- 4) формирование идеологии и принципов кадровой работы; определение условий для обеспечения баланса между экономической

и социальной эффективностью использования трудовых ресурсов в организации.

5. Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направлено:

- 1) на разработку новых видов продукции;
- 2) на определение стратегического курса развития предприятия;
- 3) на создание дополнительных рабочих мест;
- 4) на перепрофилирование деятельности предприятия;
- 5) на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия.

6. К основным принципам стратегического управления организацией не относится:

- 1) принцип научно-аналитического предвидения и разработки стратегии;
- 2) принцип учета и согласования внешних и внутренних факторов развития организации;
- 3) принцип соответствия концепции управления персоналом целям организации;
- 4) принцип соответствия стратегии и тактики управления организацией;
- 5) принцип соответствия стратегии организации имеющимся ресурсам.

7. Кадровое планирование включает в себя:

- 1) прогнозирование перспективных потребностей организации в персонале;
- 2) изучение рынка труда (рынка квалифицированной рабочей силы) и программы мероприятий по его «освоению»;
- 3) анализ системы рабочих мест организации;
- 4) разработка программ и мероприятий по развитию персонала;
- 5) все ответы правильные.

8. Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала:

- 1) планирование;
- 2) прогнозирование;
- 3) мотивация;
- 4) составление отчетов;
- 5) организация.

9. Потенциал специалиста — это:

- 1) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей человека;
- 2) здоровье человека;
- 3) способность адаптироваться к новым условиям;
- 4) способность повышать квалификацию без отрыва от производства;
- 5) способность человека производить продукцию.

10. Какой компонент не включает трудовой потенциал человека:

- 1) здоровье человека;
- 2) образование;
- 3) профессионализм;
- 4) творческий потенциал (умение работать, мыслить по-новому);
- 5) депозитные счета в банках.

Список рекомендуемой литературы:

Нормативные правовые акты:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.).
2. Федеральный закон от 28 июня 2014 г. № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации».
3. Указ Президента Российской Федерации от 01 декабря 2016 г. № 642 «О Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации».
4. Указ Президента Российской Федерации от 30 июня 2016 г. № 306 «О Совете при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам» (вместе с «Положением о Совете при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам»).
5. Указ Президента Российской Федерации от 09 мая 2017 г. № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы».
6. Указ Президента Российской Федерации от 07 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
7. Приказ МВД России от 26 сентября 2012 г. № 890 «Об организации планирования в органах внутренних дел Российской Федерации».

Основная литература:

1. Основы управления в органах внутренних дел: курс лекций / под ред. В. Г. Булавчика. Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2016. — 204 с.

2. Основы управления в органах внутренних дел. Словарь понятий и терминов: учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. Н. В. Бугеля. Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2010. — 156 с.

3. Основы управления в органах внутренних дел: Альбом схем. 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. Н. В. Бугеля. Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2010. — 156 с.

4. Управление персоналом организации. Практикум: учебное пособие / под ред. д.э.н., проф. А. Я. Кибанова. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: ИНФРА-М, 2015. — 365 с.

Дополнительная литература:

1. Бугель Н. В., Булавчик В. Г. Методология управления сложными социальными системами: Монография: Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2009. — 207 с.

2. Бугель Н. В., Булавчик В. Г. Теоретические и практические особенности решения правоохранительных задач на основе теории научной организации управленческого труда в органах внутренних дел: монография: Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2009. — 204 с.

ТЕМА 5. НАЕМ, ОТБОР И ПРИЕМ ПЕРСОНАЛА. ПОДБОР И РАССТАНОВКА ПЕРСОНАЛА

Вопросы для контроля усвоения учебного материала:

1. Дайте характеристику следующих понятий: «наем персонала», «отбор персонала», «прием персонала».
2. Перечислите источники привлечения персонала.
3. В чём преимущества и недостатки «внутренних» и «внешних» источников привлечения персонала?
4. Каковы общие требования к кандидатам на замещение вакантных должностей?
5. Перечислите группы деловых и личностных качеств, на которые следует обращать внимание при подборе кандидата на вакантную должность руководителя или специалиста управления.
6. Методы оценки и отбора персонала и их характеристика.
7. Каким образом осуществляется организация процесса отбора претендентов на замещение вакантных должностей?
8. В чём сущность и основные задачи подбора и расстановки персонала?
9. Перечислите принципы подбора и расстановки кадров.
10. Приведите исходные данные, необходимые для подбора и расстановки персонала.
11. Какие показатели влияют на подбор и расстановку кадров?
12. В чем заключается сущность профильного метода подбора и расстановки кадров?
13. Дайте характеристику понятия «деловая оценка персонала» и назовите её виды и направления.
14. Какова цель деловой оценки персонала?

Тестовые задания:

1. Планирование потребности в персонале включает следующие этапы:

- 1) анализ статистики по персоналу, включая информацию о его деловой оценке и продвижении;
- 2) определение фактического состояния по количеству и качеству персонала на планируемый период;
- 3) расчет качественной и количественной потребности в персонале на тот же планируемый период;
- 4) планирование мер по покрытию потребности в персонале;
- 5) все ответы верные.

2. Качественная потребность в персонале определяется исходя из:

1) действующей и планируемой организационной структуры организации; требований к должностям и рабочим местам;

2) действующей и планируемой организационной структуры организации; требований технологии производства;

3) действующей и планируемой организационной структуры организации; профессионально-квалификационного деления работ;

4) требований к должностям и рабочим местам; требований технологии производства;

5) требований к должностям и рабочим местам; профессионально-квалификационного деления работ.

3. Процесс набора кадров не включает следующие этапы:

1) общий анализ потребности организации в кадрах;

2) формулирование требований к персоналу — точное определение того, кто нужен организация, и путем анализа работы (рабочего места, должности) подготовки описания этой работы, а также определение сроков и условий набора;

3) определение основных источников поступления кандидатов;

4) выбор методик оценки и отбора кадров;

5) оценка, отбор кадров и прием сотрудников на работу.

4. Наем на работу включает следующие этапы:

1) общий анализ потребности организации в кадрах;

2) формулирование требований к персоналу — точное определение того, кто нужен организация, и путем анализа работы (рабочего места, должности), подготовки описания этой работы, а также определение сроков и условий набора;

3) выбор методик оценки и отбора кадров;

4) оценка, отбор кадров и прием сотрудников на работу;

5) все ответы верные.

5. К достоинствам внешних источников привлечения персонала относят:

1) низкие затраты на адаптацию персонала; появление новых импульсов для развития;

2) низкие затраты на адаптацию персонала; повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом у кадровых работников;

3) появление новых импульсов для развития; повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом у кадровых работников;

4) появление новых импульсов для развития; выбор из большого числа кандидатов;

5) повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом у кадровых работников; выбор из большого числа кандидатов.

6. К недостаткам внутренних источников привлечения персонала относят:

1) ограничение возможности для выбора кадров; длительный период адаптации;

2) ограничение возможности для выбора кадров; возможность напряженности или соперничества в коллективе;

3) длительный период адаптации; высокую степень риска при прохождении испытательного срока;

4) длительный период адаптации; возможность напряженности или соперничества в коллективе;

5) высокую степень риска при прохождении испытательного срока; возможность напряженности или соперничества в коллективе.

7. Альтернативой найму новых работников не является:

1) сверхурочная работа;

2) ротация кадров;

3) совмещение должностей;

4) снижение объемов производства.

8. Всестороннее исследование и оценка личности кандидата — это такой принцип найма на работу, как:

1) непрерывность;

2) комплексность;

3) объективность;

4) научность.

9. Среди методов оценки профессиональных качеств кандидата на вакантную должность выделяют:

1) метод шкалирования; метод экономико-математического моделирования; метод альтернативного ранжирования; метод корреляционно-регрессионного анализа;

2) метод экономико-математического моделирования; метод альтернативного ранжирования; метод корреляционно-регрессионного анализа; метод попарного сравнения;

3) метод альтернативного ранжирования; метод корреляционно-регрессионного анализа; метод попарного сравнения; метод анкет;

4) метод шкалирования; метод альтернативного ранжирования;
д) метод попарного сравнения; метод анкет.

10. Какой метод подбора и расстановки кадров предполагает аналитический отбор предъявляемых требований и качеств сотрудников и их сравнение друг с другом:

- 1) аналитический;
- 2) профильный;
- 3) математический;
- 4) экономический.

Список рекомендуемой литературы:

Нормативные правовые акты:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.).

2. Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

3. Федеральный закон от 19 июля 2011 г. № 247-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

4. Приказ МВД России № 203 от 12 апреля 2013 г. «Об утверждении Порядка проведения конкурса, методики осуществления конкурсных процедур и критериев оценки граждан Российской Федерации, изъявивших желание участвовать в конкурсе на заключение договора на обучение между Министерством внутренних дел Российской Федерации (его территориальным органом на окружном, межрегиональном или региональном уровне) и гражданином Российской Федерации, предусматривающего обязательство последующего прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации, и Порядка формирования конкурсных комиссий Министерства внутренних дел Российской Федерации».

5. Приказ МВД России от 24 сентября 2015 г. № 933 «Вопросы привлечения пенсионеров к работе в системе МВД России».

6. Приказ МВД России от 01 февраля 2018 г. № 50 «Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации».

Основная литература:

1. Основы управления в органах внутренних дел: курс лекций / под ред. В. Г. Булавчика. Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2016. — 204 с.

5. Основы управления в органах внутренних дел. Словарь понятий и терминов: учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. Н. В. Бугеля. Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2010. — 156 с.

6. Основы управления в органах внутренних дел: Альбом схем. 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. Н. В. Бугеля. Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2010. — 156 с.

7. Управление персоналом организации. Практикум: учебное пособие / под ред. д.э.н., проф. А. Я. Кибанова. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: ИНФРА-М, 2015. — 365 с.

Дополнительная литература:

1. Бугель Н. В., Булавчик В. Г. Методология управления сложными социальными системами: Монография: Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2009. — 207 с.

2. Бугель Н. В., Булавчик В. Г. Теоретические и практические особенности решения правоохранительных задач на основе теории научной организации управленческого труда в органах внутренних дел: монография: Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2009. — 204 с.

ТЕМА 6. СОЦИАЛИЗАЦИЯ, ПРОФОРИЕНТАЦИЯ И ТРУДОВАЯ АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА. ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

Вопросы для контроля усвоения учебного материала:

1. Охарактеризуйте социализацию персонала организации.
2. Охарактеризуйте профориентацию персонала организации.
3. Назовите основные формы профориентационной работы.
4. Как проходит трудовая адаптация персонала организации?
5. Раскройте содержание общей и специализированной программ адаптации персонала.
6. Раскройте содержание подготовительного этапа адаптации.
7. Раскройте содержание информационного этапа адаптации.
8. Раскройте содержание ознакомительного этапа адаптации.
9. Раскройте содержание адаптационного этапа.
10. Охарактеризуйте психофизиологическую и социально-психологическую адаптацию персонала.
11. Как проходит организационно-административная адаптация работников?
12. Как проходит экономическая адаптация персонала?
13. Как осуществляется управление трудовой адаптацией персонала?
14. Как осуществляется управление социальным развитием персонала?
15. Как осуществляется управление социальной защитой персонала организации?
16. Как осуществляется обучением персонала организации?
17. Какова роль службы управления персоналом в организации обучения кадров?

Тестовые задания:

1. Адаптация персонала — это:

- 1) совершенствование теоретических знаний и практических навыков с целью повышения профессионального мастерства работников, усвоение ими передовой техники, технологии, средств производства;
- 2) деятельность, которая проводится осознанно для улучшения способностей персонала, необходимых для выполнения работы или для развития потенциала работников;

3) участие в найме и отборе персонала с учетом требований конкретных профессий и рабочих мест с целью наилучшей профориентации работников;

4) взаимоотношения работника и организации, которые основываются на постепенном приспособлении сотрудников к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям работы;

5) участие персонала в аттестации.

2. Какая из функций профориентации направлена на выявление и формирование интересов, склонностей, личностных особенностей, оказание помощи в выборе профессии, наиболее соответствующей психологическим качествам конкретного субъекта, определение путей, способов и условий оптимального развития этих качеств:

- 1) социальная;
- 2) психолого-педагогическая;
- 3) медико-физиологическая;
- 4) экономическая.

3. Какая из функций профориентации направлена на улучшение качественного состава работников, повышение удовлетворённости трудом, снижение текучести кадров, повышение профессиональной активности работников:

- 1) социальная;
- 2) психолого-педагогическая;
- 3) медико-физиологическая;
- 4) экономическая.

4. Система психолого-педагогических и медицинских мероприятий по изучению и оценке способностей и функциональных возможностей человека с целью помощи ему в обоснованном выборе профессии — это такая форма профориентационной деятельности, как:

- 1) психологическое изучение профессий;
- 2) профессиональное воспитание;
- 3) профессиональное просвещение;
- 4) профессиональная консультация;
- 5) профессиональная адаптация.

5. Уважение личности клиента и защита его права на свободу в профессиональном самоопределении — это такой принцип работы профконсультанта, как:

- 1) ответственность;
- 2) конфиденциальность;
- 3) лояльность;
- 4) позитивный эффект;
- 5) индивидуальный подход.

6. Методы и способы адаптации должны постоянно совершенствоваться в зависимости от требований реальности — это характеристика такого принципа адаптации, как:

- 1) непрерывность;
- 2) прогрессивность;
- 3) перспективность;
- 4) научность;
- 5) преемственность.

7. Какой из видов адаптации заключается во взаимодействии личности с социальной средой, в ходе которого согласовываются требования и ожидания его участников:

- 1) социальная;
- 2) психофизиологическая;
- 3) социально-психологическая;
- 4) организационная;
- 5) экономическая.

8. Уровень производительности и эффективности труда новичков к концу контрольного периода — это такой критерий оценки адаптации персонала в организации, как:

- 1) качество управления процессом адаптации работников;
- 2) фактический объем работ в рамках функции;
- 3) затраты на адаптацию персонала;
- 4) качество адаптации персонала.

9. Организация труда — это:

- 1) система мероприятий, обеспечивающих рациональное использование рабочей силы с целью повышения производительности труда;
- 2) система мероприятий по специализации рабочего места, его оснащению необходимыми средствами и предметами труда, их размещению на рабочем месте, его внешнему оформлению и созданию надлежащих условий труда;

3) совокупность факторов производственной среды, оказывающих влияние на функциональное состояние организма работающих, их здоровье и работоспособность, на процесс восстановления рабочей силы.

10. Как называются условия труда, характеризующиеся такими уровнями факторов среды и трудового процесса, которые не превышают установленных гигиенических нормативов для рабочих мест, а возможные изменения функционального состояния организма восстанавливаются во время регламентированных перерывов или к началу следующей смены и не должны оказывать неблагоприятного действия в ближайшем и отдаленном периоде на состояние здоровья работающих и их потомство:

- 1) оптимальные;
- 2) допустимые;
- 3) вредные;
- 4) опасные.

Список рекомендуемой литературы:

Нормативные правовые акты:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.).
2. Федеральный закон от 19 июля 2011 г. № 247-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».
3. Приказ МВД России от 01 февраля 2018 г. № 50 «Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации».

Основная литература:

1. Основы управления в органах внутренних дел: курс лекций / под ред. В. Г. Булавчика. Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2016. — 204 с.
2. Основы управления в органах внутренних дел. Словарь понятий и терминов: учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. Н. В. Бугеля. Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2010. — 156 с.

3. Основы управления в органах внутренних дел: Альбом схем. 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. Н.В. Бугеля. Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2010. — 156 с.

4. Управление персоналом организации. Практикум: учебное пособие / под ред. д.э.н., проф. А. Я. Кибанова. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: ИНФРА-М, 2015. — 365 с.

Дополнительная литература:

1. Бугель Н. В., Булавчик В. Г. Методология управления сложными социальными системами: Монография: Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2009. — 207 с.

2. Бугель Н. В., Булавчик В. Г. Теоретические и практические особенности решения правоохранительных задач на основе теории научной организации управленческого труда в органах внутренних дел: монография: Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2009. — 204 с.

ТЕМА 7. УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ И ОБУЧЕНИЕМ ПЕРСОНАЛА

Вопросы для контроля усвоения учебного материала:

1. Каковы основные цели социального развития организации?
2. В чём заключается сущность социального развития организации как объекта управления?
3. Укажите непосредственные факторы социальной среды организации.
4. Раскройте сущность управления социальной защитой персонала.
5. В чем состоят особенности задач и функций социальной службы организации?
6. Приведите основные понятия и концепции обучения персонала.
7. Какие виды обучения персонала вы знаете?
8. Дайте характеристику методов обучения персонала на рабочем месте.
9. Дайте характеристику методов обучения персонала вне рабочего места.
10. В чем заключается роль службы управления персоналом в организации обучения?
11. Назовите особенности организации обучения государственных служащих.

Тестовые задания:

- 1. К факторам социальной среды организации не относится:**
 - 1) форма собственности;
 - 2) социальная инфраструктура;
 - 3) материальное вознаграждение трудового участия;
 - 4) система социальной защиты работников;
 - 5) социально-психологический климат в коллективе.
- 2. Что из перечисленного не относится к объектам социальной инфраструктуры предприятия (организации):**
 - 1) жизнеобеспечение работников организации и членов их семей;
 - 2) удовлетворение социально-бытовых, культурных и интеллектуальных потребностей;
 - 3) повышение устойчивости производства и его доходности.
- 3. Соблюдение условий труда и требований по охране труда влияют на:**
 - 1) самочувствие и полезную отдачу работников;
 - 2) обеспечение безопасного ведения работ;

3) предупреждение травматизма и профессиональных заболеваний
4) самочувствие и полезную отдачу работников; обеспечение безопасного ведения работ; предупреждение травматизма и профессиональных заболеваний.

4. Что из перечисленного относится к понятию «условия труда»:

1) безопасные условия работы, при которых воздействие на работников вредных и опасных производственных факторов сведено к минимуму — уровню установленных нормативов или вовсе исключено; сокращение объемов тяжелых работ, требующих больших физических усилий; преодоление монотонности труда;

2) рациональное использование регламентированных перерывов в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания;

3) наличие и удобство социально-бытовых помещений (раздевалок, душевых, туалетов, медпункта, комнат отдыха, буфетов, столовых и т. п.).

4) безопасные условия работы, при которых воздействие на работников вредных и опасных производственных факторов сведено к минимуму — уровню установленных нормативов или вовсе исключено; сокращение объемов тяжелых работ, требующих больших физических усилий; преодоление монотонности труда; рациональное использование регламентированных перерывов в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания; наличие и удобство социально-бытовых помещений (раздевалок, душевых, туалетов, медпункта, комнат отдыха, буфетов, столовых и т. п.).

5. К мерам социальной защиты работников организации не относится:

1) социальное страхование;

2) безусловное соблюдение гражданских прав и социальных гарантий, установленных действующим законодательством, коллективным договором, трудовыми соглашениями и иными правовыми актами;

3) вежливое, тактичное обращение с персоналом организации и существующие правила профессиональной этики;

4) всё перечисленное.

6. В соответствии с федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» образование — это:

1) единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства, а также совокуп-

ность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенций определенных объема и сложности в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и (или) профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов;

2) целенаправленный процесс, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенций определенных объема и сложности в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и (или) профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов;

3) целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства.

7. В соответствии с федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» воспитание — это:

1) деятельность, направленная на развитие личности, создание условий для самоопределения и социализации обучающегося на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей и принятых в обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства;

2) целенаправленная деятельность по развитию личности и созданию условий для самоопределения и социализации обучающегося;

3) деятельность, направленная на развитие личности, создание условий для самоопределения и социализации обучающегося на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей и принятых в обществе правил и норм поведения.

8. В соответствии с федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» обучение — это:

1) целенаправленный процесс организации деятельности обучающихся по овладению знаниями, умениями, навыками и компетенциями, приобретению опыта деятельности, развитию способностей, приобретению опыта применения знаний в повседневной жизни и формированию у обучающихся мотивации получения образования в течение всей жизни;

2) процесс организации деятельности обучающихся по овладению знаниями, умениями и навыками, которые необходимы для применения в повседневной жизни;

3) целенаправленный процесс организации деятельности обучающихся по овладению знаниями, умениями и навыками, приобретению опыта деятельности, развитию способностей, приобретению опыта применения знаний в повседневной жизни и формированию у обучающихся мотивации получения образования в течение всей жизни.

9. В соответствии с федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» уровень образования — это:

1) завершённый цикл образования, характеризующийся определенной единой совокупностью требований;

2) завершённый цикл, характеризующийся определенной единой совокупностью требований;

3) завершённый цикл образования, характеризующийся определенной совокупностью требований.

10. В соответствии с федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» квалификация — это:

1) уровень знаний, умений, навыков и компетенций, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности;

2) уровень знаний, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности;

3) уровень навыков, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности.

Список рекомендуемой литературы:

Нормативные правовые акты:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.).

2. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

3. Приказ МВД России от 13 июля 2007 г. № 629 «Об утверждении Положения о порядке формирования резерва для назначения на должности руководящего состава органов внутренних дел Российской Федерации и работе с ним».

4. Приказ МВД России от 01 февраля 2018 г. № 50 «Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации».

5. Приказ МВД России от 05 мая 2018 г. № 275 «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации».

Основная литература:

1. Основы управления в органах внутренних дел: курс лекций / под ред. В. Г. Булавчика. Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2016. — 204 с.

2. Основы управления в органах внутренних дел. Словарь понятий и терминов: учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. Н. В. Бугеля. Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2010. — 156 с.

3. Основы управления в органах внутренних дел: Альбом схем. 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. Н. В. Бугеля. Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2010. — 156 с.

4. Управление персоналом организации. Практикум: учебное пособие / под ред. д.э.н., проф. А. Я. Кибанова. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: ИНФРА-М, 2015. — 365 с.

Дополнительная литература:

1. Бугель Н. В., Булавчик В. Г. Методология управления сложными социальными системами: Монография: Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2009. — 207 с.

2. Бугель Н. В., Булавчик В. Г. Теоретические и практические особенности решения правоохранительных задач на основе теории научной организации управленческого труда в органах внутренних дел: монография: Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2009. — 204 с.

ТЕМА 8. АТТЕСТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА И УПРАВЛЕНИЕ ЕГО СЛУЖЕБНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ПРОДВИЖЕНИЕМ

Вопросы для контроля усвоения учебного материала:

1. Раскройте содержание понятия «аттестация персонала организации».
2. Назовите этапы аттестации персонала организации.
3. Перечислите типовой состав аттестационной комиссии организации.
4. Какие бланковые формы используются при проведении аттестации?
5. Что такое деловая карьера? Назовите виды деловой карьеры.
6. Охарактеризуйте этапы деловой карьеры менеджера.
7. Раскройте содержание понятия «карьерограмма».
8. Раскройте содержание квалификационной характеристики руководителя.
9. Раскройте содержание понятия «управление деловой карьерой».
10. Приведите структуру личного плана карьеры руководителя, раскройте его содержание.
11. Раскройте содержание понятия «служебно-профессиональное продвижение».
12. Охарактеризуйте систему служебно-профессионального продвижения.
13. В чем сущность служебно-профессионального продвижения персонала организации?

Тестовые задания:

- 1. Аттестация — это форма оценки человека, которую:**
 - 1) может дать только другой человек, группа людей;
 - 2) можно провести с помощью измерительных приборов;
 - 3) можно провести как с помощью измерительных приборов, так и с помощью людей;
 - 4) работник проводит самостоятельно;
 - 5) может проводить только непосредственный руководитель работника.
- 2. Назовите основной недостаток аттестации:**
 - 1) высокая требовательность к аттестуемым;
 - 2) высокая требовательность к организаторам;
 - 3) субъективизм;
 - 4) высокая стоимость;

5) ухудшение морально-психологического климата в коллективе.

3. К явной функции аттестации относится:

1) углубление знакомства с подчиненными;

2) установление факта пригодности человека к определенной социальной роли;

3) разрушение круговой поруки;

4) мотивация и стимулирование труда;

5) поиск оснований для увольнения конкретных работников.

4. В каких случаях не надо проводить аттестацию персонала:

1) когда персонал надо сократить;

2) когда персонал надо оценить;

3) когда персонал надо испугать, тогда люди станут лучше работать;

4) когда надо переходить на новую систему оплаты труда;

5) когда надо менять структуру компании.

5. Традиционная система аттестации работников — это:

1) процесс оценки эффективности выполнения сотрудником должностных обязанностей, осуществляемый непосредственным руководителем;

2) процесс комплексной оценки выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый специально формируемой комиссией в соответствии с положением о порядке проведения аттестации работников;

3) процесс оценки коллегами выполнения обязанностей одним из сотрудников;

4) процесс регулярного наблюдения за работой непосредственного руководителя;

5) хронометраж, проводимый сотрудниками отдела научной организации труда.

6. Аттестация работников представляет собой процедуру определения соответствия квалификации, результативности деятельности, уровня знаний и навыков сотрудников, их деловых, личностных и иных значимых качеств требованиям занимаемой должности:

1) верно;

2) частично верно;

3) неверно.

7. При аттестации сотрудника в первую очередь оценивают:

1) служебную деятельность сотрудника и его личные качества;

2) личностные качества сотрудника;

- 3) взаимодействие с коллегами и начальством;
- 4) служебную деятельность сотрудника.

8. Как называют совокупность средств и методов должностного продвижения персонала, применяемых в организации:

- 1) система стимулирования и мотивации;
- 2) система стратегического планирования и прогнозирования;
- 3) система маркетинговых исследований;
- 4) система служебно-профессионального продвижения;
- 5) система поддержки кадрового состава.

9. Какие два вида служебно-профессионального продвижения (карьеры) различают с точки зрения практики управления организацией:

- 1) продвижение руководителя и продвижение специалиста;
- 2) вертикальное, ступенчатое;
- 3) постепенное, центростремительное;
- 4) внутреннее и внешнее;
- 5) специальное и специализированное.

10. Карьера — это:

- 1) предлагаемая организацией последовательность различных ступеней в организационной иерархии, которые сотрудник потенциально может пройти;
- 2) повышение на более высокую ступень структуры организационной иерархии;
- 3) индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека;
- 4) осознанное регулярное перемещение работника с одной должности на другую;
- 5) потенциальная возможность занятия вакантной должности.

Список рекомендуемой литературы:

Нормативные правовые акты:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.).
2. Указ Президента Российской Федерации от 01 февраля 2005 г. № 110 «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации».
3. Приказ МВД России от 29 мая 2001 г. № 549 «Об утверждении Положения о Центральной аттестационной комиссии МВД России».

4. Приказ МВД России от 01 февраля 2018 г. № 50 «Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации».

Основная литература:

1. Основы управления в органах внутренних дел: курс лекций / под ред. В. Г. Булавчика. Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2016. — 204 с.

2. Основы управления в органах внутренних дел. Словарь понятий и терминов: учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. Н. В. Бугеля. Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2010. — 156 с.

3. Основы управления в органах внутренних дел: Альбом схем. 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. Н. В. Бугеля. Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2010. — 156 с.

4. Управление персоналом организации. Практикум: учебное пособие / под ред. д.э.н., проф. А. Я. Кибанова. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: ИНФРА-М, 2015. — 365 с.

Дополнительная литература:

1. Бугель Н. В., Булавчик В. Г. Методология управления сложными социальными системами: Монография: Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2009. — 207 с.

2. Бугель Н. В., Булавчик В. Г. Теоретические и практические особенности решения правоохранительных задач на основе теории научной организации управленческого труда в органах внутренних дел: монография: Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2009. — 204 с.

ТЕМА 9. УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМ РЕЗЕРВОМ. ИННОВАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Вопросы для контроля усвоения учебного материала:

1. Каковы назначение и задачи кадрового резерва?
2. Назовите порядок и этапы формирования кадрового резерва.
3. Каковы порядок планирования и организация работы с сотрудниками кадрового резерва?
4. Перечислите основные критерии отбора кадров в кадровый резерв.
5. Назовите источники формирования резерва кадров.
6. Каков порядок осуществления контроля за работой с кадровым резервом?
7. Охарактеризуйте систему показателей и оценка инновационного потенциала персонала организации.
8. Охарактеризуйте инновационный потенциал персонала.
9. Опишите качества работника, которые носят инновационный характер.
10. Дайте характеристику типологии трудовых коллективов по способностям к инновационной деятельности.
11. Назовите возможные уровни развития инновационного потенциала персонала.
12. Какие факторы оказывают влияние на новаторскую деятельность персонала?

Тестовые задания:

1. Назовите источники формирования резерва кадров:

- 1) неквалифицированные работники;
- 2) сотрудники предпенсионного возраста;
- 3) руководители нижнего звена;
- 4) руководители высшего звена;
- 5) все работники организации.

2. Что из перечисленного соответствует понятию «инновационный менеджмент»?

- 1) совокупность принципов, методов и форм управления инновационными процессами, инновационной деятельностью, занятыми этой деятельностью организационными структурами и их персоналом;
- 2) менеджмент, направленный на развитие и эффективное использование кадрового потенциала организации;
- 3) научная концепция и основанная на ней комплексная система организации, управления и анализа нововведений, связанных с поиском

и отбором кадров, ориентированная, в конечном счете, на обновление и эффективное функционирование кадрового потенциала организации.

3. Каковы цели инновационно-кадрового менеджмента?

1) обеспечение эффективных масштабов и темпов обновления кадровой системы в соответствии с текущими и перспективными интересами и целями организации, современными закономерностями развития персонала, требованиями и стандартами государства, рынка и профсоюзов к уровню развития человеческих ресурсов;

2) организация эффективной деятельности по удовлетворению потребностей клиентов;

3) создание системы эффективного управления персоналом, сопровождение проводимых в компании изменений.

4. Что из перечисленного относится к функциям по реализации кадровых нововведений:

1) оценка эффективности кадровых нововведений; организация кадровых нововведений и контроль их реализации;

2) оценка эффективности кадровых нововведений; аттестация и оценка труда кадров инновационных структур и инновационных качеств персонала;

3) а) оценка эффективности кадровых нововведений; г) поиск и отбор новаторских кадров;

4) организация кадровых нововведений и контроль их реализации; аттестация и оценка труда кадров инновационных структур и инновационных качеств персонала;

5) аттестация и оценка труда кадров инновационных структур и инновационных качеств персонала; поиск и отбор новаторских кадров.

5. На что направлены кадровые нововведения эволюционного и модифицирующего характера:

1) постепенное и частичное обновление кадровых систем;

2) коренное и масштабное обновление кадров;

3) кардинальное изменение (обновление) кадрового потенциала в соответствии с качественно новыми целями и задачами развития социально-экономических систем и структур.

6. Является ли нововведением учреждение новой должности:

1) да;

2) нет;

3) с некоторой долей условности.

7. Можно ли назвать назначение нового руководителя инновацией:

- 1) да;
- 2) нет;
- 3) с некоторой долей условности.

8. Что из перечисленного оказывает непосредственное влияние на организацию кадровой работы:

- 1) изменения в целях и задачах деятельности; изменения в организационных структурах и управленческих процессах;
- 2) изменения в применяемых технологиях; изменения в организационных структурах и управленческих процессах;
- 3) изменения в организационных структурах и управленческих процессах; изменения в организационной культуре;
- 4) изменения в организационной культуре; изменения в людях (руководство и персонал, их компетентность, отношения, мотивация, поведение и эффективность в работе);
- 5) изменения в эффективности работы организации; изменения в престиже и репутации организации в деловых кругах и в обществе.

9. Что из перечисленного можно отнести к принципу инновационности кадровой политики организации:

- 1) гибкость организационной структуры (то есть наличие мелких, легко управляемых структур, минимизация бюрократических правил и процедур, адекватность структуры управления задачам функционирования — ликвидация лишних звеньев управления);
- 2) ориентацию на постоянное совершенствование и долгосрочность процесса изменений, понимание естественности и непрерывности процесса развития, ориентация, настроенность руководства и персонала на поиск нового, внимательное отношение организации к идеям своих членов, наличие конкретных индикаторов оценки процесса изменения организации, сравнения с результатами конкурентов;
- 3) непрерывное обучение персонала, творческий подход к делу, гибкая система оплаты труда, повышающая заинтересованность в результатах, требования к хорошему результату производственной деятельности.

10. Что из перечисленного в настоящее время не относится к приоритетным направлениям внедрения инноваций в кадровую работу:

- 1) развитие персонала, управление карьерой;
- 2) построение систем традиционной и нетрадиционной компенсации;
- 3) формирование корпоративной культуры;

- 4) разработка кадровой политики и стратегии;
- 5) разработка моделей компетенций.

Список рекомендуемой литературы:

Нормативные правовые акты:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.).
2. Указ Президента Российской Федерации от 30 июля 2008 г. № 1144 «О премии Президента Российской Федерации в области науки и инноваций для молодых ученых».
3. Указ Президента Российской Федерации от 20 октября 2012 г. № 1416 «О совершенствовании государственной политики в области патриотического воспитания».
4. Указ Президента Российской Федерации от 18 июня 2015 г. № 312 «Об утверждении Положения о премии Президента Российской Федерации в области науки и инноваций для молодых ученых».
5. Приказ МВД России от 30 августа 2012 г. № 827 «Об утверждении Порядка формирования кадровых резервов Министерства внутренних дел Российской Федерации, его территориальных органов и подразделений».
6. Приказ МВД России от 07 октября 2014 г. № 865 «О внесении изменений в Порядок формирования кадровых резервов Министерства внутренних дел Российской Федерации, его территориальных органов и подразделений, утверждённый приказом МВД России от 30 августа 2012 г. № 827».

Основная литература:

1. Основы управления в органах внутренних дел: курс лекций / под ред. В. Г. Булавчика. Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2016. — 204 с.
2. Основы управления в органах внутренних дел. Словарь понятий и терминов: учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. Н. В. Бугеля. Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2010. — 156 с.
3. Основы управления в органах внутренних дел: Альбом схем. 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. Н. В. Бугеля. Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2010. — 156 с.

4. Управление персоналом организации. Практикум: учебное пособие / под ред. д.э.н., проф. А. Я. Кибанова. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: ИНФРА-М, 2015. — 365 с.

Дополнительная литература:

1. Бугель Н. В., Булавчик В. Г. Методология управления сложными социальными системами: Монография: Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2009. — 207 с.

2. Бугель Н. В., Булавчик В. Г. Теоретические и практические особенности решения правоохранительных задач на основе теории научной организации управленческого труда в органах внутренних дел: монография: Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2009. — 204 с.

ТЕМА 10. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Вопросы для контроля усвоения учебного материала:

1. Охарактеризуйте управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.
2. Дайте характеристику мотивации и стимулированию трудовой деятельности.
3. В чем сущность мотивации трудовой деятельности?
4. Дайте определение системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
5. Каковы основные направления стимулирования трудовой деятельности?
6. Какова структура материального денежного стимулирования трудовой деятельности?
7. Охарактеризуйте нематериальное стимулирование трудовой деятельности.
8. Назовите критерии, характеризующие личность.

Тестовые задания:

1. Какая из перечисленных теорий мотивации относится к процессуальным теориям:

- 1) теория потребностей А. Маслоу;
- 2) теория ожидания В. Врума;
- 3) теория приобретенных потребностей Д. МакКлеланда;
- 4) теория существования, связи и роста К. Альдерфера;
- 5) теория двух факторов Ф. Гецберга.

2. К содержательным мотивационным теориям относится:

- 1) теория Б.Ф. Скиннера;
- 2) теория С. Адамса;
- 3) теория В. Врума;
- 4) модель Л. Портера — Э. Лоулера;
- 5) теория Ф. Герцберга.

3. По мнению А. Маслоу, базовыми потребностями, находящимися на нижнем уровне иерархии, являются:

- 1) физиологические;
- 2) защищенности и безопасности;
- 3) принадлежности и причастности;
- 4) признание и уважение;
- 5) самовыражение.

4. Сколько групп потребностей определено теоретической моделью мотивации К. Альдерфера:

- 1) две;
- 2) три;
- 3) четыре;
- 4) пять;
- 5) шесть.

5. Как называется осознанное побуждение личности к определенному действию:

- 1) мотив;
- 2) потребности;
- 3) притязания;
- 4) ожидания;
- 5) стимулы.

6. Как называются блага и материальные ценности, на получение которых направлена трудовая деятельность человека:

- 1) мотив;
- 2) потребности;
- 3) притязания;
- 4) ожидания;
- 5) стимулы.

7. Укажите фактор, наибольшим образом способствующий стимулированию деятельности работников:

- 1) стратегическая цель;
- 2) информация;
- 3) методы управления;
- 4) система мотивации;
- 5) подбор кадров.

8. Что должен делать руководитель согласно теории «Х» Д. Мак-Грегора:

- 1) угрожать подчиненным;
- 2) принуждать подчиненных;
- 3) понимать подчиненных и стимулировать их работу;
- 4) уважать подчиненных;
- 5) выполнять работу за них.

9. По теории «Y» Д. Мак-Грегора:

- 1) работа не противна природе человека;
- 2) работа доставляет людям удовлетворение;
- 3) работники пытаются получить от компании все, что можно;

- 4) человек не любит работать;
- 5) человек готов работать только за высокое материальное вознаграждение.

10. Что необходимо делать для эффективного использования денег как мотиватора и снижения их воздействия как демотиватора:

- 1) платить конкурентную заработную плату для привлечения и удержания специалистов;
- 2) платить такую заработную плату, которая отражает стоимость работы для предприятия на основе справедливости;
- 3) связать плату с качеством выполнения или результатом, чтобы награда была соизмерима с усилиями работника;
- 4) заверить работника, что его усилия будут поощрены соответствующей наградой;
- 5) платить заработную плату не менее прожиточного минимума.

Список рекомендуемой литературы:

Нормативные правовые акты:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.).
2. Федеральный закон от 15 декабря 2001 г. № 166-ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации».
3. Приказ МВД России от 28 августа 2009 г. № 668 «О порядке присуждения грантов для государственной поддержки проектов инновационных образовательных программ творческих коллективов образовательных учреждений системы Министерства внутренних дел Российской Федерации».
4. Приказ МВД России от 19 декабря 2011 г. № 1258 «Об утверждении Порядка установления поощрительных выплат за особые достижения в службе сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации».
5. Приказ МВД России от 10 августа 2013 г. № 612 «О конкурсе "Щит и перо"».
6. Приказ МВД России от 25 июля 2017 г. № 522 «Об утверждении Перечня должностей сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, при замещении которых выплачивается ежемесячная надбавка за особые условия службы, и размеров надбавки по этим должностям».

Основная литература:

1. Основы управления в органах внутренних дел: курс лекций / под ред. В. Г. Булавчика. Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2016. — 204 с.

2. Основы управления в органах внутренних дел. Словарь понятий и терминов: учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. Н. В. Бугеля. Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2010. — 156 с.

3. Основы управления в органах внутренних дел: Альбом схем. 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. Н. В. Бугеля. Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2010. — 156 с.

4. Управление персоналом организации. Практикум: учебное пособие / под ред. д.э.н., проф. А. Я. Кибанова. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: ИНФРА-М, 2015. — 365 с.

Дополнительная литература:

1. Бугель Н. В., Булавчик В. Г. Методология управления сложными социальными системами: Монография: Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2009. — 207 с.

2. Бугель Н. В., Булавчик В. Г. Теоретические и практические особенности решения правоохранительных задач на основе теории научной организации управленческого труда в органах внутренних дел: монография: Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2009. — 204 с.

ТЕМА 11. ЭТИКА ДЕЛОВЫХ ОТНОШЕНИЙ. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

Вопросы для контроля усвоения учебного материала:

1. Охарактеризуйте сущность, структуру и принципы организационной культуры.
2. Назовите функции организационной культуры.
3. Назовите методы исследования организационной культуры.
4. Какие типы организационных культур вы знаете?
5. Назовите основные источники корпоративной культуры.
6. Каковы особенности управления организационной культурой на различных стадиях развития организации?
7. Перечислите факторы, вызывающие необходимость изменения организационной культуры.
8. Какова связь между культурой общества и организационной культурой?
9. Что такое организационные субкультуры? Какова их роль в деятельности организации?
10. Приведите несколько примеров зарубежных и российских организаций с сильной организационной культурой. Обоснуйте свое мнение.
11. Как формируется и поддерживается организационная культура?
12. Охарактеризуйте основные подходы к управлению организационной культурой.
13. Перечислите основные качества сотрудников, которые высоко ценятся в органах внутренних дел.

Тестовые задания:

1. Какие из перечисленных функций выполняет организационная культура:

- 1) внутренней интеграции; внешней интеграции;
- 2) внутренней интеграции; внешней адаптации;
- 3) внешней интеграции; внешней адаптации;
- 4) внешней адаптации; координации.

2. Какие из перечисленных компонентов не входят в понятие «организационная культура»:

- 1) мировоззрение;
- 2) культурные ценности;
- 3) нормы организационной культуры;
- 4) психологический климат;

5) менталитет.

3. Какое из приведённых ниже понятий можно охарактеризовать как «общепринятые стандарты индивидуального и группового поведения, сложившиеся с течением времени в результате взаимодействия ее членов организации и признаваемые приемлемыми:

- 1) мировоззрение;
- 2) культурные ценности;
- 3) нормы организационной культуры;
- 4) психологический климат;
- 5) менталитет.

4. Как называется чувство принадлежности к компании, в которой работаешь:

- 1) вовлеченность в работу;
- 2) лояльность предприятию;
- 3) доверие ценностям предприятия;
- 4) корпоративная идентичность;
- 5) интернализация.

5. Организации (подразделения) похожи на большие семьи. Лидеры или главы организаций воспринимаются как воспитатели и даже как родители. Это черты:

- 1) клановой организационной культуры;
- 2) адхократической организационной культуры;
- 3) иерархической организационной культуры;
- 4) рыночной организационной культуры.

6. Основные признаки развитой организационной культуры:

- 1) миссия организации; базовые цели организации; дистанция власти;
- 2) миссия организации; базовые цели организации; деловая среда;
- 3) миссия организации; базовые цели организации; кодекс поведения.

7. Сила культуры организации определяется тремя моментами:

1) миссия и цели организации; «толщина» культуры; ясность приоритетов культуры;

2) миссия и цели организации; степень разделяемости культуры членами организации; ясность приоритетов культуры;

3) «толщина» культуры; степень разделяемости культуры членами организации; ясность приоритетов культуры;

4) степень разделяемости культуры членами организации; ясность приоритетов культуры; общие экономические условия.

8. Стиль руководства, характеризующийся коллективной деятельностью, при которой обеспечивается активное и равноправное участие всех сотрудников в обсуждении намечаемых к реализации целей, определении задач и выборе исполнителей для их решения — это:

- 1) авторитарный;
- 2) демократический;
- 3) анархический;
- 4) кооперативный;
- 5) попустительский.

9. Какой из представленных стилей руководства необходимо применять в экстремальных (чрезвычайных) ситуациях:

- 1) демократический;
- 2) либеральный;
- 3) анархический;
- 4) авторитарный;
- 5) нейтральный.

10. Какая информация не относится к передаваемой по каналам неформальных коммуникаций:

- 1) предстоящие сокращения производственных рабочих;
- 2) грядущие перемещения и повышения;
- 3) подробное изложение спора двух руководителей на последнем совещании;
- 4) слухи о предстоящих изменениях в структуре организации;
- 5) приказы и распоряжения генерального директора.

Список рекомендуемой литературы:

Нормативные правовые акты:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.).

2. Указ Президента Российской Федерации от 14 октября 2012 г. № 1377 «О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации».

3. Приказ МВД России от 19 августа 2008 г. № 729 «Об утверждении Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Министерстве внутренних дел Российской Федерации, срока и порядка работы конкурсной комиссии Министерства внутренних дел Россий-

ской Федерации по вопросам федеральной государственной гражданской службы».

4. Приказ МВД России от 10 августа 2012 г. № 777 «Об организации морально-психологической подготовки в органах внутренних дел Российской Федерации».

5. Приказ МВД России от 31 июля 2015 г. № 804 «Об утверждении Порядка формирования и деятельности Комиссии территориального органа МВД России по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных гражданских служащих территориальных органов МВД России и работников организаций, созданных для выполнения задач, поставленных перед МВД России, и урегулированию конфликта».

Основная литература:

1. Основы управления в органах внутренних дел: курс лекций / под ред. В. Г. Булавчика. Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2016. — 204 с.

2. Основы управления в органах внутренних дел. Словарь понятий и терминов: учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. Н. В. Бугеля. Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2010. — 156 с.

3. Основы управления в органах внутренних дел: Альбом схем. 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. Н. В. Бугеля. Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2010. — 156 с.

4. Управление персоналом организации. Практикум: учебное пособие / под ред. д.э.н., проф. А. Я. Кибанова. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: ИНФРА-М, 2015. — 365 с.

Дополнительная литература:

1. Бугель Н. В., Булавчик В. Г. Методология управления сложными социальными системами: Монография: Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2009. — 207 с.

2. Бугель Н. В., Булавчик В. Г. Теоретические и практические особенности решения правоохранительных задач на основе теории научной организации управленческого труда в органах внутренних дел: монография: Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2009. — 204 с.

ТЕМА 12. УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ И СТРЕССАМИ. БЕЗОПАСНОСТЬ, УСЛОВИЯ И ДИСЦИПЛИНА ТРУДА ПЕРСОНАЛА

Вопросы для контроля усвоения учебного материала:

1. В чем сущность управления конфликтами?
2. Приведите классификацию методов управления конфликтами по признаку поведения конфликтующих сторон.
3. Приведите классификацию методов управления конфликтами по признаку принадлежности к направлению управления конфликтами.
4. Приведите классификацию стрессов и их последствий.
5. Назовите методы нейтрализации стресса.
6. Как осуществляется обеспечение безопасности организации?
7. Какие виды трудовой дисциплины вы знаете?
8. Назовите методы управления дисциплинарными отношениями в организации.

Тестовые задания:

1. Интеллектуальные конфликты основаны:

- 1) на столкновении приблизительно равных по силе, но противоположно направленных нужд, мотивов, интересов и увлечений в одного и того же человека;
- 2) на столкновении вооруженных групп людей;
- 3) на борьбе идей в науке, единстве и столкновении таких противоположностей, как истинное и ошибочное;
- 4) на противостоянии добра и зла, обязанностей и совести;
- 5) на противостоянии справедливости и несправедливости.

2. Конфликтная ситуация — это:

- 1) столкновение интересов разных людей с агрессивными действиями;
- 2) предметы, люди, явления, события, отношения, которые необходимо привести к определенному равновесию для обеспечения комфортного состояния индивидов, которые находятся в поле этой ситуации;
- 3) состояние переговоров в ходе конфликта;
- 4) определение стадий конфликта;
- 5) противоречивые позиции сторон по поводу решения каких-либо вопросов.

3. На какой стадии конфликта появляется явное (визуальное) проявление острых разногласий, достигнутое в процессе конфликта:

- 1) начало;
- 2) развитие;
- 3) кульминация;
- 4) окончание;
- 5) послеконфликтный синдром как психологический опыт.

4. Латентный период конфликта характеризуется такой особенностью:

- 1) стороны еще не заявили о своих претензиях друг к другу;
- 2) одна из сторон признает себя побежденной или достигается перемирие;
- 3) публичное выявление антагонизма как для самих сторон конфликта, так и для посторонних наблюдателей;
- 4) крайнее агрессивное недовольство, блокирование стремлений, продолжительное отрицательное эмоциональное переживание, которое дезорганизует сознание и деятельность;
- 5) отсутствуют внешние агрессивные действия между конфликтующими сторонами, но при этом используются косвенные способы воздействия.

5. Стиль поведения в конфликтной ситуации, характеризующийся активной борьбой индивида за свои интересы, применением всех доступных ему средств для достижения поставленных целей — это:

- 1) приспособление, уступчивость;
- 2) уклонение;
- 3) противоборство, конкуренция;
- 4) сотрудничество;
- 5) компромисс.

6. Конфликты в соответствии с характером последствий делятся на:

- 1) социальные, национальные, этнические, межнациональные, организационные, эмоциональные;
- 2) конструктивные, деструктивные;
- 3) антагонистические, компромиссные;
- 4) вертикальные, горизонтальные;
- 5) открытые, скрытые, потенциальные.

7. Когда в процессе производственной деятельности сталкиваются интересы специализированных подразделений организации, то основной причиной конфликта является (-ются):

- 1) распределение ресурсов;
- 2) неудовлетворенные коммуникации;
- 3) различия в целях;
- 4) различия в представлениях и ценностях;
- 5) различие в манере поведения и жизненном опыте.

8. Какой из стилей разрешения конфликтов направлен на поиски решения за счет взаимных уступок, на выработку промежуточного решения, устраивающего обе стороны, при котором особо никто не выигрывает, но и не теряет:

- 1) стиль конкуренции;
- 2) стиль уклонения;
- 3) стиль приспособления;
- 4) стиль компромисса.

9. Внутриличностный конфликт — это:

1) противоборство, в котором хотя бы одна из сторон представлена малой социальной группой;

2) состояние, в котором у человека есть противоречивые и взаимоисключающие мотивы, ценности и цели, с которыми он в данный момент не может справиться, не может выработать приоритеты поведения;

3) возникающее у людей столкновение противоположных целей, мотивов, точек зрения интересов участников взаимодействия.

10. Одной из основных и эффективных форм участия третьего лица в разрешении конфликтов является:

- 1) переговорный процесс;
- 2) сотрудничество;
- 3) компромисс.

Список рекомендуемой литературы:

Нормативные правовые акты:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.).

2. Указ Президента Российской Федерации от 14 октября 2012 г. № 1377 «О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации».

3. Приказ МВД России от 22 июля 2011 г. № 870 «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения федеральных государственных гражданских служащих системы Министерства внутренних дел Российской Федерации».

Основная литература:

1. Основы управления в органах внутренних дел: курс лекций / под ред. В. Г. Булавчика. Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2016. — 204 с.

2. Основы управления в органах внутренних дел. Словарь понятий и терминов: учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. Н. В. Бугеля. Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2010. — 156 с.

3. Основы управления в органах внутренних дел: Альбом схем. 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. Н. В. Бугеля. Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2010. — 156 с.

4. Управление персоналом организации. Практикум: учебное пособие / под ред. д.э.н., проф. А. Я. Кибанова. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: ИНФРА-М, 2015. — 365 с.

Дополнительная литература:

1. Бугель Н. В., Булавчик В. Г. Методология управления сложными социальными системами: Монография: Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2009. — 207 с.

2. Бугель Н. В., Булавчик В. Г. Теоретические и практические особенности решения правоохранительных задач на основе теории научной организации управленческого труда в органах внутренних дел: монография: Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2009. — 204 с.

ТЕМА 13. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Вопросы для контроля усвоения учебного материала:

1. Охарактеризуйте понятия «работа», «рабочее место», «должность». Укажите, в чем их отличия.
2. Каково назначение и содержание анализа работы (должности)? Как осуществляется оценка результатов деятельности персонала организации?
3. Перечислите основные методы оценки результатов труда управленческих работников.
4. Чем отличаются результаты труда рабочих и руководителей (специалистов)?
5. Какие факторы должны учитываться при оценке результатов труда?
6. Какими методами можно оценить результаты труда?
7. В чем сущность оценки работников методом «управление по цепям»?
8. Какие основные критерии конечных результатов деятельности организации вам известны?
9. Дайте характеристику системе факторов, обеспечивающих высокий конечный результат производства.
10. Какие показатели социальной эффективности деятельности организации вам известны?
11. Что представляет собой оценка деятельности подразделений управления персоналом?
12. Назовите основные группы показателей оценки деятельности кадровых служб. Дайте характеристику каждой из них.
13. Какие расходы на персонал следует учитывать при оценке эффективности кадровых служб?
14. Приведите примеры оценки эффективности отдельных кадровых программ.
15. Какие методы используются при оценке степени удовлетворенности работников трудом?
16. Какие косвенные показатели используются при оценке эффективности кадровых служб?
17. Раскройте сущность и назовите виды и мотивы текучести кадров.
18. Что такое затраты на персонал организации?
19. Приведите классификацию затрат организации на персонал.

20. Что такое первоначальные и восстановительные затраты на персонал?

21. Приведите состав расходов организации на персонал.

22. Что такое коммерческая (финансовая) эффективность?

23. Раскройте сущность бюджетной эффективности.

24. Дайте определение народнохозяйственной экономической эффективности.

25. Какие экономические результаты учитываются при расчете показателей экономической эффективности на уровне организации?

26. Перечислите виды затрат, связанных с совершенствованием системы управления персоналом организации.

27. Какие социальные результаты учитываются при оценке социальной эффективности на уровне организации?

Тестовые задания:

1. К социально-экономическим факторам, учитываемым при проведении оценки результативности труда не относятся:

1) государственные требования, ограничения и законы в области труда и заработной платы; отношение к труду; квалификация работников;

2) психофизиологическое состояние работника; моральный климат в коллективе; уровень социальной защищенности;

3) государственные требования, ограничения и законы в области труда и заработной платы; отношение к труду; уровень социальной защищенности;

4) отношение к труду; квалификация работников; уровень социальной защищенности.

2. Результаты труда руководителей выражаются:

1) через итоги производственно-хозяйственной и иной деятельности организации или подразделений; через социально-экономические условия труда подчиненных;

2) через итоги производственно-хозяйственной и иной деятельности организации или подразделений; исходя из объема, полноты, качества, своевременности выполнения закрепленных за ними должностных обязанностей;

3) через социально-экономические условия труда подчиненных; посредством сравнения заработной платы руководителей;

4) через социально-экономические условия труда подчиненных; исходя из объема, полноты, качества, своевременности выполнения закрепленных за ними должностных обязанностей;

5) посредством сравнения заработной платы руководителей; исходя из объема, полноты, качества, своевременности выполнения закрепленных за ними должностных обязанностей.

3. Результаты труда специалистов выражаются:

- 1) через итоги производственно-хозяйственной и иной деятельности организации или подразделений;
- 2) через социально-экономические условия труда подчиненных;
- 3) посредством сравнения заработной платы руководителей;
- 4) исходя из объема, полноты, качества, своевременности выполнения закрепленных за ними должностных обязанностей.

4. К показателям оценки результатов труда руководителя относятся:

- 1) уровень заработной платы на единицу продукции и его динамика;
- 2) прибыль;
- 3) оборот капитала;
- 4) доля на рынке.

5. Обязательными условиями обеспечения эффективной оценки результатов труда являются:

- 1) установление четких «стандартов» результатов труда для каждой должности (рабочего места) и критериев ее оценки;
- 2) выработка процедуры проведения оценки результатов труда (когда, как часто и кто проводит оценку, методы оценки);
- 3) предоставление полной и достоверной информации оценщику о результатах труда работника;
- 4) принятие решения по результатам оценки и документирование оценки;
- 5) все ответы верные.

6. Чаще всего на практике изложение содержания работы на конкретном рабочем месте в определенное время представлено в виде:

- 1) должностной инструкции;
- 2) трудового договора;
- 3) листа интервьюера;
- 4) анкеты работника.

7. Какой из перечисленных пунктов нельзя отнести к качествам успешного менеджера:

- 1) уверенность в себе;
- 2) опыт в бизнесе;
- 3) отношение к деньгам как к мере успеха;

- 4) готовность к компромиссу;
- 5) настойчивость в решении задач.

8. Какой из перечисленных пунктов ограничивает процесс оценки персонала:

- 1) единообразие методов оценки;
- 2) различие представлений об эффективности оценки;
- 3) необходимость наличия большого числа членов аттестационной комиссии;
- 4) желание большого количества работников пройти процедуру оценки.

9. Какой из перечисленных пунктов является особенно важным для эффективной работы руководителя:

- 1) выбор стиля управления, приемлемого для данной организации;
- 2) сокращение управленческого штата на предприятии;
- 3) способность менеджера к творческой инициативе;
- 4) приспособление под требования подчиненных;
- 5) дружелюбное отношение к подчиненным.

10. К эффекту совместной деятельности персонала не относят:

- 1) степень реализации организационной цели;
- 2) уровень эффективности труда;
- 3) материальное и духовное удовлетворение, которое испытывают сотрудники от того, что они состоят в этой организационной структуре;
- 4) все перечисленное относят.

Список рекомендуемой литературы:

Нормативные правовые акты:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.).
2. Приказ МВД России от 03 февраля 2012 г. № 77 «Об основах организации ведомственного контроля за деятельностью органов внутренних дел Российской Федерации».
3. Приказ МВД России от 27 июля 2012 г. № 727 «О ежегодном Всероссийском конкурсе МВД России "Народный участковый"».
4. Приказ МВД России от 12 апреля 2013 г. № 203 «Об утверждении Порядка проведения конкурса, методики осуществления конкурсных процедур и критериев оценки граждан Российской Федерации, изъявивших желание участвовать в конкурсе на заключение договора на обучение между Министерством внутренних дел Российской Федерации (его территориальным органом на окружном, межре-

гиональном или региональном уровне) и гражданином Российской Федерации, предусматривающего обязательство последующего прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации, и Порядка формирования конкурсных комиссий Министерства внутренних дел Российской Федерации».

5. Приказ МВД России от 31 декабря 2013 г. № 1040 «Вопросы оценки деятельности территориальных органов Министерства внутренних дел Российской Федерации».

6. Приказ МВД России от 26 октября 2017 г. № 808 «Об утверждении Типового положения о штате территориального органа Министерства внутренних дел Российской Федерации».

Основная литература:

1. Основы управления в органах внутренних дел: курс лекций / под ред. В. Г. Булавчика. Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2016. — 204 с.

2. Основы управления в органах внутренних дел. Словарь понятий и терминов: учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. Н. В. Бугеля. Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2010. — 156 с.

3. Основы управления в органах внутренних дел: Альбом схем. 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. Н. В. Бугеля. Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2010. — 156 с.

4. Управление персоналом организации. Практикум: учебное пособие / под ред. д.э.н., проф. А. Я. Кибанова. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: ИНФРА-М, 2015. — 365 с.

Дополнительная литература:

1. Бугель Н. В., Булавчик В. Г. Методология управления сложными социальными системами: Монография: Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2009. — 207 с.

2. Бугель Н. В., Булавчик В. Г. Теоретические и практические особенности решения правоохранительных задач на основе теории научной организации управленческого труда в органах внутренних дел: монография: Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2009. — 204 с.

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ РАБОТ

1. Формирование целей системы управления персоналом.
2. Совершенствование функционального разделения труда в системе управления.
3. Разработка организационной структуры службы управления персоналом.
4. Разработка системы взаимосвязей службы управления персоналом в структуре организации.
5. Совершенствование кадрового и делопроизводственного обеспечения системы управления персоналом.
6. Совершенствование информационного и технического обеспечения системы управления персоналом.
7. Совершенствование нормативно-методического и правового обеспечения системы управления персоналом.
8. Совершенствование регламентации труда персонала.
9. Совершенствование технологии выработки решений по управлению персоналом.
10. Формирование кадровой политики организации.
11. Формирование системы стратегического управления персоналом.
12. Разработка стратегии управления персоналом.
13. Кадровое планирование в организации.
14. Разработка оперативного плана работы с персоналом.
15. Разработка плана маркетинговой деятельности в области управления персоналом.
16. Процесс определения потребности в персонале организации.
17. Отбор персонала при приеме на работу.
18. Покрытие потребности в персонале организации.
19. Организационный механизм проведения отбора персонала при найме на работу.
20. Система деловой оценки персонала.
21. Организация системы оценки персонала для периодической аттестации.
22. Организация системы профориентации кадров.
23. Проектирование системы управления адаптацией персонала.
24. Организация труда персонала организации.
25. Организация рабочих мест персонала.
26. Пути улучшения использования персонала организации.
27. Разработка программы деятельности администрации при увольнении сотрудников.

28. Использование результатов проведения деловой оценки персонала.
29. Разработка системы организации обучения персонала (подготовки, переподготовки и повышения квалификации).
30. Проектирование взаимоотношений организации с учебными заведениями и центрами подготовки.
31. Разработка программы проверочных испытаний кандидатов на вакантные должности.
32. Проектирование системы планирования трудовой карьеры работника.
33. Проектирование системы контроля и регулирования деловой карьеры сотрудника.
34. Развитие организационной культуры в соответствии требованиями организации.
35. Анализ и описание работы и рабочего места.
36. Методы оценки результатов труда персонала организации.
37. Методы оценки результатов деятельности подразделений управления персоналом.
38. Планирование затрат на персонал организации.
39. Оценка социальной и экономической эффективности проектов развития системы и процессов управления персоналом.
40. Развитие аудита персонала.
41. Управление текучестью персонала в современных организациях.
42. Учет психологических особенностей личности в процессе управления персоналом.
43. Управление организационной культурой: особенности российского менталитета.
44. Мотивация и стимулирование труда персонала организации.
45. Управление внутриорганизационными конфликтами.
46. Трудовая дисциплина и материальная ответственность работников организации.
47. Консультирование высших управленческих кадров в корпорации (коучинг).
48. Инвестирование российскими предприятиями в программы развития человеческих ресурсов.
49. Корпоративные программы развития человеческих ресурсов.
50. Инвестиции в здоровье работников как составляющей человеческого капитала.

ОТВЕТЫ НА ВОПРОСЫ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ

ТЕМА 1. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1. К какой теории о роли человека в организации относится данное высказывание: «Индивиды стремятся быть полезными и значимыми, они испытывают желание быть интегрированными, признанными как индивиды»?

Правильный ответ: к теориям человеческих отношений.

2. Видными представителями классических теорий о роли человека в организации являются:

Правильный ответ: Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Эмерсон, Л. Урвик, М. Вебер, Г. Форд, А.К. Гастев, П.М. Керженцев и др.

3. К какой теории о роли человека в организации относится данное высказывание: «Труд для большинства индивидов не приносит удовлетворения»?

Правильный ответ: к классическим теориям.

4. Этапом развития управления персоналом как самостоятельного вида деятельности не является:

Правильный ответ: социалистический.

5. К какому этапу развития науки управления персоналом относится подход к человеку как важнейшему экономическому ресурсу?

Правильный ответ: рационалистическому.

6. Что из перечисленного не относится к основным факторам социальной среды организации?

Правильный ответ: уровень развития техники и технологий; система ценностей в обществе.

7. Какая из перечисленных функций труда подразумевает дифференциацию и кооперированию усилий участников трудового процесса?

Правильный ответ: социально-структурирующая (интегративная).

8. К экономически активному населению не относятся:

Правильный ответ: лица, получающие пенсии (по старости, на льготных условиях, по потере кормильца) и не занятые никакой деятельностью; безработные.

9. Общая ответственность и взаимная помощь, основанная на общности интересов группы людей относится к такому виду социально-трудовых отношений как:

Правильный ответ: солидарность.

10. Направления государственной политики в области содействия занятости населения приведены в:

Правильный ответ: в законе Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации».

ТЕМА 2. МЕТОДОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

1. Философия организации — это:

Правильный ответ: совокупность внутриорганизационных принципов, моральных и административных норм и правил взаимоотношений персонала, система ценностей и убеждений, воспринимаемая всем персоналом и подчиненная глобальной цели организации.

2. Философия управления персоналом — это:

Правильный ответ: осмысленное управление людьми в организации с позиций происхождения (генезиса), сущности, принципов, целей, связи с другими науками и в соответствии с ними представление процесса управления с логической, психологической, социологической, этической и других точек зрения.

3. Концепция управления персоналом — это:

Правильный ответ: система теоретико-методологических взглядов на понимание и определение сущности, содержания, целей, задач, критериев, принципов и методов управления персоналом, а также организационно-практических подходов к формированию механизма ее реализации в конкретных условиях функционирования организаций.

4. Пожизненный наем, принятие решений снизу вверх, оплата труда в зависимости от стажа характерны для:

Правильный ответ: японской философии управления персоналом организации.

5. Что из перечисленного не рассматривается в рамках методологии управления персоналом?

Правильный ответ: сущность персонала организации как субъекта управления; процесс формирования поведения индивидов в соответствии с их потребностями.

6. Технология управления персоналом предполагает:

Правильный ответ: организацию найма, отбора, приема персонала, его деловую оценку, профориентацию, обучение, управление его деловой карьерой, мотивацию и организацию труда и др.

7. Американская модель управления персоналом построена на следующих традициях:

Правильный ответ: конкуренция и поощрения индивидуализма работников с четкой ориентацией на прибыль компании и зависимость личного дохода от нее.

8. Главной целью службы управления персоналом является:

Правильный ответ: обеспечение организации кадрами, их эффективное использование, профессиональное и социальное развитие.

9. Что из перечисленного не входит в функции системы управления персоналом?

Правильный ответ: контроль трудового потенциала.

10. В какой последовательности развивались теории управления?

Правильный ответ: классические теории, теории человеческих отношений, теории человеческих ресурсов.

ТЕМА 3. СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

1. Система управления организацией не включает следующие из подсистем:

Правильный ответ: организационные.

2. Какой из перечисленных подсистем системы управления организацией является оперативное управление производством?

Правильный ответ: комплексной функциональной.

3. Какой из перечисленных подсистем системы управления организацией является управление качеством продукции?

Правильный ответ: целевой.

4. Какой из перечисленных подсистем системы управления организацией является управление персоналом организации?

Правильный ответ: комплексной функциональной.

5. Целевые подсистемы системы управления организацией обеспечивают:

Правильный ответ: интеграцию и координацию выполнения конкретных функций подсистемы линейного руководства, функциональных и обеспечивающих подсистем системы управления.

6. Проект системы управления организацией не состоит из:

Правильный ответ: организационного специального проекта (ОСП).

7. Функции управления персоналом представляют собой:

Правильный ответ: комплекс направлений и подходов работы в с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия.

8. Этапами разработки и внедрения проекта совершенствования системы управления организацией не является:

Правильный ответ: освоение.

9. К методам расчета численности руководителей и специалистов не относится:

Правильный ответ: метод расчета по производительности труда.

10. К какой из перечисленных целей деятельности организации относится обеспечение организации конкурентоспособными кадрами, их эффективное использование, профессиональное и социальное развитие?

Правильный ответ: к социальной.

**ТЕМА 4. СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ.
ПЛАНИРОВАНИЕ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ**

1. Принцип одинаковой необходимости достижения индивидуальных и организационных целей относится к такому направлению кадровой политики организации как:

Правильный ответ: управление персоналом организации.

2. Принцип регулярности оценки индивидуальных качеств и возможностей относится к такому направлению кадровой политики организации как:

Правильный ответ: формирование и подготовка резерва для выдвижения на руководящие должности.

3. Принцип соответствия оплаты труда объему и сложности выполняемой работы относится к такому направлению кадровой политики организации как:

Правильный ответ: нет правильного ответа.

4. Стратегия управления персоналом предполагает:

Правильный ответ: определение целей управления персоналом; формирование идеологии и принципов кадровой работы; определение условий для обеспечения баланса между экономической и социальной эффективностью использования трудовых ресурсов в организации.

5. Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направлено:

Правильный ответ: на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия.

6. К основным принципам стратегического управления организацией не относится:

Правильный ответ: принцип соответствия концепции управления персоналом целям организации.

7. Кадровое планирование включает в себя:

Правильный ответ: все ответы правильные.

8. Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?

Правильный ответ: составление отчетов.

9. Потенциал специалиста — это:

Правильный ответ: совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей человека.

10. Какой компонент не включает трудовой потенциал человека:

Правильный ответ: депозитные счета в банках.

ТЕМА 5. НАЕМ, ОТБОР И ПРИЕМ ПЕРСОНАЛА.

ПОДБОР И РАССТАНОВКА ПЕРСОНАЛА

1. Планирование потребности в персонале включает следующие этапы:

Правильный ответ: все ответы верные.

2. Качественная потребность в персонале определяется исходя из: Правильный ответ: требований к должностям и рабочим местам; требований технологии производства; профессионально-квалификационного деления работ.

3. Процесс набора кадров не включает следующие этапы:

Правильный ответ: оценка, отбор кадров и прием сотрудников на работу.

4. Наем на работу включает следующие этапы:

Правильный ответ: все ответы верные.

5. К достоинствам внешних источников привлечения персонала относят:

Правильный ответ: появление новых импульсов для развития; выбор из большого числа кандидатов.

6. К недостаткам внутренних источников привлечения персонала относят:

Правильный ответ: ограничение возможности для выбора кадров; возможную напряженность или соперничество в коллективе.

7. Альтернативой найму новых работников не является:

Правильный ответ: снижение объемов производства.

8. Всестороннее исследование и оценка личности кандидата — это такой принцип найма на работу как:

Правильный ответ: комплексность.

9. Среди методов оценки профессиональных качеств кандидата на вакантную должность выделяют:

Правильный ответ: метод шкалирования; метод альтернативного ранжирования; метод попарного сравнения; метод анкет.

10. Какой метод подбора и расстановки кадров предполагает аналитический отбор предъявляемых требований и качеств сотрудников и их сравнение друг с другом?

Правильный ответ: профильный.

ТЕМА 6. СОЦИАЛИЗАЦИЯ, ПРОФОРИЕНТАЦИЯ И ТРУДОВАЯ АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА. ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

1. Адаптация персонала — это:

Правильный ответ: взаимоотношения работника и организации, которые основываются на постепенном приспособлении сотрудников к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям работы.

2. Какая из функций профориентации направлена на выявление и формирование интересов, склонностей, личностных особенностей, оказание помощи в выборе профессии, наиболее соответствующей психологическим качествам конкретного субъекта, определение путей, способов и условий оптимального развития этих качеств?

Правильный ответ: психолого-педагогическая.

3. Какая из функций профориентации направлена на улучшение качественного состава работников, повышение удовлетворённости трудом, снижение текучести кадров, повышение профессиональной активности работников?

Правильный ответ: экономическая.

4. Система психолого-педагогических и медицинских мероприятий по изучению и оценке способностей и функциональных возможностей человека с целью помощи ему в обоснованном выборе профессии — это такая форма профориентационной деятельности как:

Правильный ответ: профессиональная консультация.

5. Уважение личности клиента и защита его права на свободу в профессиональном самоопределении — это такой принцип работы профконсультанта как:

Правильный ответ: лояльность.

6. Методы и способы адаптации должны постоянно совершенствоваться в зависимости от требований реальности — это характеристика такого принципа адаптации как:

Правильный ответ: прогрессивность.

7. Какой из видов адаптации заключается во взаимодействии личности с социальной средой, в ходе которого согласовываются требования и ожидания его участников?

Правильный ответ: социально-психологическая.

8. Уровень производительности и эффективности труда новичков к концу контрольного периода — это такой критерий оценки адаптации персонала в организации как:

Правильный ответ: качество адаптации персонала.

9. Организация труда — это:

Правильный ответ: система мероприятий, обеспечивающих рациональное использование рабочей силы с целью повышения производительности труда.

10. Как называются условия труда, характеризующиеся такими уровнями факторов среды и трудового процесса, которые не превышают установленных гигиенических нормативов для рабочих мест, а возможные изменения функционального состояния организма восстанавливаются во время регламентированных перерывов или к началу следующей смены и не должны оказывать неблагоприятного действия в ближайшем и отдаленном периоде на состояние здоровья работающих и их потомство?

Правильный ответ: допустимые.

ТЕМА 7. УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ И ОБУЧЕНИЕМ ПЕРСОНАЛА

1. К факторам социальной среды организации не относится:

Правильный ответ: форма собственности.

2. Что из перечисленного не относится к объектам социальной инфраструктуры предприятия (организации):

Правильный ответ: повышение устойчивости производства и его доходности.

3. Соблюдение условий труда и требований по охране труда влияют на:

Правильный ответ: всё перечисленное.

4. Что из перечисленного относится к понятию «условия труда»:

Правильный ответ: всё перечисленное.

5. К мерам социальной защиты работников организации не относится:

Правильный ответ: вежливое, тактичное обращение с персоналом организации и существующие правила профессиональной этики.

6. В соответствии с федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» образование — это:

Правильный ответ: единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенции определенных объема и сложности в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и (или) профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов.

7. В соответствии с федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» воспитание — это:

Правильный ответ: деятельность, направленная на развитие личности, создание условий для самоопределения и социализации обучающегося на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей и принятых в обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства.

8. В соответствии с федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» обучение — это:

Правильный ответ: целенаправленный процесс организации деятельности обучающихся по овладению знаниями, умениями, навыками и компетенцией, приобретению опыта деятельности, развитию способностей, приобретению опыта применения знаний в повседневной жизни и формированию у обучающихся мотивации получения образования в течение всей жизни.

9. В соответствии с федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» уровень образования — это:

Правильный ответ: завершенный цикл образования, характеризующийся определенной единой совокупностью требований.

10. В соответствии с федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» квалификация — это:

Правильный ответ: уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности.

ТЕМА 8. АТТЕСТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА И УПРАВЛЕНИЕ ЕГО СЛУЖЕБНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ПРОДВИЖЕНИЕМ

1. Аттестация — это форма оценки человека, которую:

Правильный ответ: может дать только другой человек, группа людей.

2. Назовите основной недостаток аттестации.

Правильный ответ: субъективизм.

3. К явной функции аттестации относится:

Правильный ответ: установление факта пригодности человека к определенной социальной роли.

4. В каких случаях не надо проводить аттестацию персонала?

Правильный ответ: когда персонал надо испугать, тогда люди станут лучше работать.

5. Традиционная система аттестации работников — это:

Правильный ответ: процесс комплексной оценки выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый специально формируемой комиссией в соответствии с положением о порядке проведения аттестации работников.

6. Аттестация работников представляет собой процедуру определения соответствия квалификации, результативности деятельности, уровня знаний и навыков сотрудников, их деловых, личностных и иных значимых качеств требованиям занимаемой должности:

Правильный ответ: верно.

7. При аттестации сотрудника в первую очередь оценивают:

Правильный ответ: служебную деятельность сотрудника и его личные качества.

8. Как называют совокупность средств и методов должностного продвижения персонала, применяемых в организации?

Правильный ответ: система служебно-профессионального продвижения.

9. Какие два вида служебно-профессионального продвижения (карьеры) различают с точки зрения практики управления организацией?

Правильный ответ: вертикальное, ступенчатое.

10. Карьера — это:

Правильный ответ: индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека.

ТЕМА 9. УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМ РЕЗЕРВОМ. ИННОВАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

1. Назовите источники формирования резерва кадров:

Правильный ответ: руководители нижнего звена.

2. Что из перечисленного соответствует понятию «инновационный менеджмент»?

Правильный ответ: совокупность принципов, методов и форм управления инновационными процессами, инновационной деятельностью, занятыми этой деятельностью организационными структурами и их персоналом.

3. Каковы цели инновационно-кадрового менеджмента?

Правильный ответ: обеспечение эффективных масштабов и темпов обновления ее кадровой системы в соответствии с текущими и перспективными интересами и целями организации, современными закономерностями развития персонала, требованиями и стандартами государства, рынка и профсоюзов к уровню развития человеческих ресурсов.

4. Что из перечисленного относится к функциям по реализации кадровых нововведений?

Правильный ответ: оценка эффективности кадровых нововведений; организация кадровых нововведений и контроль их реализации.

5. На что направлены кадровые нововведения эволюционного и модифицирующего характера?

Правильный ответ: постепенное и частичное обновление кадровых систем.

6. Является ли нововведением учреждение новой должности?

Правильный ответ: нет.

7. Можно ли назвать назначение нового руководителя инновацией?

Правильный ответ: нет.

8. Что из перечисленного оказывает непосредственное влияние на организацию кадровой работы?

Правильный ответ: изменения в организационных структурах и управленческих процессах; изменения в организационной культуре.

9. Что из перечисленного можно отнести к принципу инновационности кадровой политики организации?

Правильный ответ: ориентацию на постоянное совершенствование и долгосрочность процесса изменений, понимание естественности и непрерывности процесса развития, ориентация, настроенность руководства и персонала на поиск нового, внимательное отношение организации к идеям своих членов, наличие конкретных индикаторов оценки процесса изменения организации, сравнения с результатами конкурентов.

10. Что из перечисленного в настоящее время не относится к приоритетным направлениям внедрения инноваций в кадровую работу?

Правильный ответ: разработка кадровой политики и стратегии.

ТЕМА 10. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1. Какая из перечисленных теорий мотивации относится к процессуальным теориям?

Правильный ответ: теория ожидания В. Врума.

2. К содержательным мотивационным теориям относится:

Правильный ответ: Ф. Герцберга.

3. По мнению А. Маслоу базовыми потребностями, находящимися на нижнем уровне иерархии являются:

Правильный ответ: физиологические.

4. Сколько групп потребностей определено теоретической моделью мотивации К. Альдерфера?

Правильный ответ: три.

5. Как называется осознанное побуждение личности к определенному действию?

Правильный ответ: мотив.

6. Как называются блага и материальные ценности, на получение которых направлена трудовая деятельность человека?

Правильный ответ: стимулы.

7. Укажите фактор наибольшим образом способствующий стимулированию деятельности работников.

Правильный ответ: система мотивации.

8. Что должен делать руководитель согласно теории «Х» Д. Мак-Грегора?

Правильный ответ: принуждать подчиненных.

9. По теории «Y» Д. Мак-Грегора:

Правильный ответ: работа доставляет людям удовлетворение.

10. Что необходимо делать для эффективного использования денег как мотиватора и снижения их воздействия как демотиватора?

Правильный ответ: связать плату с качеством выполнения или результатом, чтобы награда была соизмерима с усилиями работника.

ТЕМА 11. ЭТИКА ДЕЛОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

1. Какие из перечисленных функций выполняет организационная культура?

Правильный ответ: внутренней интеграции; внешней адаптации.

2. Какие из перечисленных компонентов не входят в понятие «организационная культура»?

Правильный ответ: менталитет.

3. Какое из приведённых ниже понятий можно охарактеризовать как «общепринятые стандарты индивидуального и группового поведения, сложившиеся с течением времени в результате взаимодействия ее членов организации и признаваемые приемлемыми»?

Правильный ответ: нормы организационной культуры.

4. Как называется чувство принадлежности к компании, в которой работаешь?

Правильный ответ: корпоративной идентичностью.

5. Организации (подразделения) похожи на большие семьи. Лидеры или главы организаций воспринимаются как воспитатели и даже как родители. Это черты:

Правильный ответ: клановой организационной культуры.

6. Основные признаки развитой организационной культуры:

Правильный ответ: миссия организации; базовые цели организации; кодекс поведения.

7. Сила культуры организации определяется тремя моментами:

Правильный ответ: «толщина» культуры; степень разделяемости культуры членами организации; ясность приоритетов культуры.

8. Стиль руководства, характеризующийся коллективной деятельностью, при которой обеспечивается активное и равноправное участие всех сотрудников в обсуждении намечаемых к реализации целей, определении задач и выборе исполнителей для их решения — это:

Правильный ответ: демократический.

9. Какой из представленных стилей руководства необходимо применять в экстремальных (чрезвычайных) ситуациях:

Правильный ответ: авторитарный.

10. Какая информация не относится к передаваемой по каналам неформальных коммуникаций:

Правильный ответ: приказы и распоряжения генерального директора.

ТЕМА 12. УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ И СТРЕССАМИ. БЕЗОПАСНОСТЬ, УСЛОВИЯ И ДИСЦИПЛИНА ТРУДА ПЕРСОНАЛА

1. Интеллектуальные конфликты основаны:

Правильный ответ: на борьбе идей в науке, единстве и столкновении таких противоположностей, как истинное и ошибочное.

2. Конфликтная ситуация — это:

Правильный ответ: противоречивые позиции сторон по поводу решения каких-либо вопросов.

3. На какой стадии конфликта появляется явное (визуальное) проявление острых разногласий, достигнутое в процессе конфликта:

Правильный ответ: кульминация.

4. Латентный период конфликта характеризуется такой особенностью:

Правильный ответ: отсутствуют внешние агрессивные действия между конфликтующими сторонами, но при этом используются косвенные способы воздействия.

5. Стиль поведения в конфликтной ситуации, характеризующийся активной борьбой индивида за свои интересы, применением всех доступных ему средств для достижения поставленных целей — это:

Правильный ответ: противоборство, конкуренция.

6. Конфликты в соответствии с характером последствий делятся на:

Правильный ответ: конструктивные, деструктивные.

7. Когда в процессе производственной деятельности сталкиваются интересы специализированных подразделений организации, то основной причиной конфликта является (-ются):

Правильный ответ: различия в целях.

8. Какой из стилей разрешения конфликтов направлен на поиски решения за счет взаимных уступок, на выработку промежуточного решения, устраивающего обе стороны, при котором особо никто не выигрывает, но и не теряет.

Правильный ответ: стиль компромисса.

9. Внутриличностный конфликт — это:

Правильный ответ: это состояние, в котором у человека есть противоречивые и взаимоисключающие мотивы, ценности и цели, с которыми он в данный момент не может справиться, не может выработать приоритеты поведения.

10. Одной из основных и эффективных форм участия третьего лица в разрешении конфликтов является:

Правильный ответ: переговорный процесс.

ТЕМА 13. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

1. К социально-экономическим факторам, учитываемым при проведении оценки результативности труда не относятся:

Правильный ответ: отношение к труду; квалификация работников; уровень социальной защищенности.

2. Результаты труда руководителей выражаются:

Правильный ответ: через итоги производственно-хозяйственной и иной деятельности организации или подразделений; через социально-экономические условия труда подчиненных.

3. Результаты труда специалистов выражаются:

Правильный ответ: исходя из объема, полноты, качества, своевременности выполнения закрепленных за ними должностных обязанностей.

4. К показателям оценки результатов труда руководителя относятся:

Правильный ответ: уровень заработной платы на единицу продукции и его динамика.

5. Обязательными условиями обеспечения эффективной оценки результатов труда являются:

Правильный ответ: все ответы верные.

6. Чаще всего на практике изложение содержания работы на конкретном рабочем месте в определенное время представлено в виде:

Правильный ответ: должностной инструкции.

7. Какой из ниже перечисленных пунктов нельзя отнести к качествам успешного менеджера?

Правильный ответ: отношение к деньгам как к мере успеха.

8. Какой из ниже перечисленных пунктов ограничивает процесс оценки персонала?

Правильный ответ: различие представлений об эффективности оценки.

9. Какой из перечисленных пунктов является особенно важным для эффективной работы руководителя?

Правильный ответ: выбор стиля управления, приемлемого для данной организации.

10. К эффекту совместной деятельности персонала не относят:

Правильный ответ: все перечисленное относят.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Данное учебно-методическое пособие является частью учебно-методического обеспечения дисциплины «Управление персоналом организации». Содержащиеся в нем рекомендации для самостоятельной подготовки, вопросы для контроля усвоения учебного материала и тестовые задания служат необходимым условием для обеспечения практического применения обучающимися знаний в области управления персоналом организации, позволят курсантам и слушателям самостоятельно оценить уровень своей подготовки к семинарским и практическим занятиям, а также повысить эффективность подготовки к контролю уровня остаточных знаний по дисциплинам специализации.

Для заметок

Для заметок

Для заметок

Учебное издание

Игошин Николай Алексеевич,
кандидат юридических наук, доцент;
Косолапов Алексей Дмитриевич,
кандидат педагогических наук, доцент;
Трофимова Татьяна Александровна,
кандидат философских наук, доцент

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Учебно-методическое пособие

Редактор *Корчуганова И. А.*
Компьютерная верстка *Душкова А. Ю.*

ISBN 978-5-91837-192-3



Подписано в печать 23.08.2019. Формат 60×84^{1/16}
Печать цифровая 5,75 п. л. Тираж 50 экз. Заказ № 51/19

Отпечатано в Санкт-Петербургском университете МВД России
198206, Санкт-Петербург, ул. Летчика Пилютова, д. 1