

Учреждение образования
«Белорусский государственный университет культуры и искусств»

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор

УО «Белорусский государственный
университет культуры и искусств»

_____ В.М. Михеев

«_____» _____ 2013 г.

Регистрационный № УД-_____ / р.

ЛИДЕРСТВО И МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛА

*Учебная программа учреждения высшего образования
по учебной дисциплине для специальности второй ступени
высшего образования 1-20 81 01 Арт-менеджмент*

Факультет культурологии
и социокультурной деятельности

Кафедра менеджмента
социокультурной деятельности

Семестры – 1 / 1-2

Лекции – 10 / 4

Семинарские занятия – 10 / 4

Лабораторные занятия – 14 / 4

Аудиторных часов
по учебной дисциплине – 34 / 12

Всего часов
по учебной дисциплине – 70

Зачет – 1 семестр / 2 семестр

Форма получения
высшего образования –
очная (дневная) / заочная

Составила: *Н.В. Горелик*, доцент кафедры менеджмента социокультурной
деятельности, кандидат философских наук, доцент

2013 г.

Учебная программа составлена на основе образовательного стандарта высшего образования второй ступени (магистратура) по специальности 1-20 81 01 Арт-менеджмент, утвержденного и введенного в действие постановлением Министерства образования от 30.08.2013 г. №88.

Рецензенты:

А.В. Марков, первый проректор частного учреждения образования «Институт парламентаризма и предпринимательства», доктор экономических наук, профессор;

И. А. Черкасов, доцент кафедры социально-гуманитарных дисциплин в туризме и гостеприимстве учреждения образования «Институт туризма Белорусского государственного университета физической культуры», кандидат философских наук, доцент.

Рассмотрена и рекомендована к утверждению кафедрой менеджмента социокультурной деятельности учреждения образования «Белорусский государственный университет культуры и искусств» (протокол №10 от 08.05.2013 г.).

Заведующий кафедрой
_____ А.И.Степанцов

Одобрена и рекомендована к утверждению Президиумом научно-методического совета учреждения образования «Белорусский государственный университет культуры и искусств» (протокол №5 от 20.06.2013 г.).

Председатель
_____ В.М.Михеев

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Учебная программа по дисциплине «Лидерство и менеджмент персонала» составлена с целью дать магистранту современные знания в области менеджмента персонала и лидерства, научить его методам работы с персоналом, развить способности и навыки по решению комплекса задач в реализации на практике современных технологий лидерства, созданию эффективных систем управления персоналом в подразделениях организаций в сфере культуры и искусства. Процесс изучения дисциплины связан с такими дисциплинами как «Проектный арт-менеджмент», «Арт-менеджмент: теория и практика».

В рамках совместной учебной деятельности преподавателя и магистранта программа выступает в качестве своеобразного «навигатора» в добывании и усвоении знаний, новой информации и приобретении практикоориентированных умений. Знания о том, что такое лидерство и менеджмент персонала, какое место они занимает в процессах современной белорусской культуры и как влияют на их развитие, являются неотъемлемой частью профессионального культурологического образования на II ступени высшего образования.

Основными задачами дисциплины являются:

- рассмотреть теоретические основы современных технологий лидерства и менеджмента персонала;
- упрочить практические навыки работы с информацией о персонале, изучить особенности кадрового регулирования и технику работы менеджеров с персоналом;
- научить планированию индивидуальной деловой карьеры и разработке концепции обеспечения деловой активности сотрудников, освоить систему методов оценки персонала и систему функций управления персоналом;
- научить способам и методам реализации технологии лидерства и выбору рациональных стилей управления;
- сформировать потребность в непрерывном самостоятельном совершенствовании навыков персонального менеджмента и управления персоналом;
- закрепить практические навыки самостоятельного решения ситуаций и проблем в процессе групповой работы.

В результате изучения дисциплины магистрант должен *знать*:

- теоретические основы современных технологий лидерства;
- теорию и практику стиля лидерства;
- оценки эффективности стиля лидерства;
- функции управления персоналом;
- средства и модели менеджмента персонала;
- методы и способы формирования внутриорганизационной культуры коллектива.

уметь:

- реализовывать на практике современные технологии лидерства и менеджмента персонала;

- анализировать стиль лидерства;
- оценивать состояние внутриорганизационной культуры и уровень морально-психологической устойчивости коллектива.

владеть:

- навыками практического анализа соотношения инновационных и традиционных тенденций культурной динамики в сфере менеджмента персонала;
- навыками культурной толерантности, делового этикета на уровне деловых контактов с представителями разных культур;
- навыками методики самостоятельного решения ситуаций и проблем в процессе групповой работы;
- навыками использования национальных и общечеловеческих культурных достижений на уровне менеджмента персонала.

В соответствии с учебным планом на изучение дисциплины отведено 70 часов, из них 34 часа – аудиторные занятия, включая 10 часов лекции, 10 часов семинарских занятий и 14 часов лабораторных занятий. Форма контроля знаний магистрантов – зачет.

СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОГО МАТЕРИАЛА

Тема 1. Менеджмент персонала как специфическая сфера управления

Персонал в современной организации. Человек в традиционном и современном производственном процессе. Основные вехи истории управления персоналом. Работник в тейлористской модели управления. Неотейлористские взгляды на персонал и их ограниченность. Основные факторы повышения роли персонала в постиндустриальном обществе. Содержание труда. Контроль за персоналом. Макроэкономические факторы. Организация труда и личность работника. Развитие демократии. Рост цены труда. Теории человеческого и социального капитала. Человеческий капитал в управлении персоналом. Социальный капитал как фактор эффективности организации.

Базовые категории, характеризующие управление персоналом. Основные сферы управления персоналом и их соотношение. Соотношение понятий: «руководство персоналом», «управление персоналом», «менеджмент персонала» и др. Работа с кадрами и руководство персоналом.

Работа с персоналом. Организация и функции работы с кадрами. Современные службы персонала. Менеджер по персоналу. Взаимодействие менеджеров по персоналу и линейных менеджеров. Понятие и главное содержание руководства персоналом. Важнейшие определения руководства персоналом. Аспекты руководства персоналом. Компоненты руководства. Является ли руководство персоналом наукой?

Тема 2. Природа организационного лидерства

Понятие лидерства. Определения лидерства. Лидерство и руководство. Лидер и менеджер. Истоки лидерства. Природа лидерства. Теория черт. Концепции харизматического лидерства. Факторно-аналитическая и ситуационная теории лидерства. Теория конститuentов и интерактивный анализ. Формирование лидерства. Мотивация и типы лидерства.

Психоаналитическое объяснение мотивации лидерства. Инструментальная и игровая мотивации. Типологии лидерства. Управление лидерством в организации. Выявление лидеров. Развитие лидерства. Учет интересов группы и неформальное лидерство. Интеграция лидеров. Устранение деструктивного лидерства. Запрещенные приемы.

Тема 3. Эффективное руководство и его индивидуальные параметры

Роли и функции руководителя. Биологические и социально-экономические характеристики. Пол руководителя. Особенности организационного поведения женщин. Возраст и здоровье. Социально-экономическое положение.

Личностные качества. Интеллект. Другие индивидуальные качества. Факторы успешной деятельности руководителя. Эмпирическая проверка качеств руководителя.

Тема 4. Техника, средства и модели руководства

Понятие техники руководства. Рамочное (by Exception) управление и управление посредством делегирования (by Delegation). Управление по целям. Условия эффективности и общий механизм управления по целям. Достоинства и недостатки управления по целям. Управление по результатам и системное управление.

Средства руководства. Информирование, индивидуальная беседа и обсуждение, конференция, переговоры и жалоба. Признание и похвала Критика, порицание и участие. Модели руководства. Гарцбургская модель. Замысел и основные принципы гарцбургской модели Компоненты гарцбургской модели. Достоинства и недостатки гарцбургской модели. Общая схема гарцбургской модели.

Тема 5. Конфликты в организации и обращение с ними

Понятие, основные стадии, механизм и типология конфликтов. Понятие конфликта. Признаки конфликта. Стадии конфликта. Механизм и формы конфликта. Типы конфликтов. Причины конфликта. Негативные последствия конфликта. Позитивные последствия конфликта.

Обращение с конфликтами. Диагностирование и предупреждение конфликта. Диагностирование конфликта. Профилактика конфликтов. Основные стратегии обращения с конфликтами. Нормативная и реалистическая стратегии. Идеалистическая стратегия. Поведенческая ориентация стратегий.

Стили, методы и типология конфликтного поведения. Силовой стиль и уклонение от конфликта. Приспособление и компромисс. Сотрудничество, поддержание статус-кво, формирование индифферентности. Выбор стиля поведения. Методы управления конфликтами. Структурные методы. Персональные методы.

Конфликтологическая типология сотрудников. Инициаторы конфликтов. Общие принципы, правила и рекомендации, используемые при управлении конфликтами. Общие принципы управления конфликтами. Правила обращения с конфликтами.

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ КАРТА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

(очная форма получения образования)

Номер раздела, темы	Название раздела, темы	Количество аудиторных часов			Самостоят. работа	Литература	Форма контроля знаний
		Лекции	Семинарские занятия	Лабораторные занятия			
1	Менеджмент персонала как специфическая сфера управления	2	2		8	Осн.: 1-7 Доп: к теме 1	Опрос и доклады в рамках семинара
2.	Природа организационного лидерства	2	2	2	6	Осн.: 1-7 Доп: к теме 2	Проведение дискуссии по вопросам семинара. Отчет по лабораторным упражнениям с устной защитой, тест
3	Эффективное руководство и его индивидуальные параметры	2	2	6	6	Осн.: 1-7 Доп: к теме 3	Контрольный опрос, доклады в рамках семинара. Проведение дискуссии по вопросам семинара.

							Отчет по лабораторным упражнениям с устной защитой
4	Техника, средства и модели руководства	2	2	2	8	Осн.: 1-7 Доп: к теме 4	Опрос и доклады в рамках семинара. Тест в рамках лабораторной работы с обсуждением результатов
5	Конфликты в организации и обращения с ними	2	2	4	8	Осн.: 1-7 Доп: к теме 5	Опрос и доклады в рамках семинара, проведение дискуссии по вопросам семинара. Тест в рамках лабораторной работы с обсуждением результатов

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ КАРТА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

(для заочной формы получения образования)

Номер раздела, темы	Название раздела, темы	Количество аудиторных часов			Самостоят. работа	Литература	Форма контроля знаний
		Лекции	Семинарские занятия	Лабораторные занятия			
1	Менеджмент персонала как специфическая сфера управления	2			10	Осн.: 1-7 Доп: к теме 1	Опрос и доклады в рамках семинара
2.	Природа организационного лидерства		2		12	Осн.: 1-7 Доп: к теме 2	Проведение дискуссии по вопросам семинара. Отчет по лабораторным упражнениям с устной защитой, тест
3	Эффективное руководство и его индивидуальные параметры			2	12	Осн.: 1-7 Доп: к теме 3	Контрольный опрос, доклады в рамках семинара. Проведение дискуссии по вопросам семинара. Отчет по

							лабораторным упражнениям с устной защитой
4	Техника, средства и модели руководства			2	12	Осн.: 1-7 Доп: к теме 4	Опрос и доклады в рамках семинара. Тест в рамках лабораторной работы с обсуждением результатов
5	Конфликты в организации и обращения с ними	2	2		12	Осн.: 1-7 Доп: к теме 5	Опрос и доклады в рамках семинара, проведение дискуссии по вопросам семинара. Тест в рамках лабораторной работы с обсуждением результатов

ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

Литература

Основная:

1. Пугачев В.П. Руководство персоналом организации: Учебник/В. П. Пугачев. — М.: Аспект Пресс, 2012.— 279 с. — (Серия «Управление персоналом»).
2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организаций» [Текст] / Т.Ю. Базаров. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. — 239 с.
3. Евтихов, О.В. Лидерский потенциал руководителя: специфика, содержание и возможности развития : монография [Текст] / О.В. Евтихов. — Красноярск: СибЮИ МВД России, 2011. — 288 с.
4. Кибанов А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Система управления персоналом: учебно-практическое пособие [Текст] / А.Я. Кибанов. — Москва : Проспект, 2013. — 64 с.
5. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организаций», «Управление персоналом» / Г.Х. Бакирова. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2013. — 439 с.
6. Психология лидерства: Хрестоматия / Сост. К.В. Сельченко. —Мн.: Харвест, 2004. — 368 с.
7. Диагностика управленческих способностей (сборник тестов и диагностических методик для руководителя): Учеб.-метод. пособие / Автор-составитель Н.В. Романчик. — Мн.: РИВШ, 2011. — 206 с.

Дополнительная:

К теме I:

1. Голенок, Л.Н. Лидерство в библиотеках: региональный профиль: Уч.-метод. пособие / Л.Н. Голенок. — М.: Литера, 2012. -89 с.: табл.
2. Стаут, Л. Лидерство: от загадок к практике / Л. Стаут. — М.: ООО «Добрая книга», 2002. — 320 с.
3. Стаут, Л. Управление персоналом. Настольная книга менеджера / Л. Стаут, пер. с англ. — М.: ООО «Изд-во Добрая книга», 2007. — 536 с.
4. Кови, С.Р. Семь навыков высокоэффективных людей: Мощные инструменты развития личности / Стивен Р. Кови; пер. с англ. — 8-е изд. — М.: АЛЬПИНА ПАБЛИШЕР, 2013. — 378 с.
5. Управление персоналом : магистерская программа «Управление персоналом организации» : учебное пособие / Государственный университет управления; под ред. А.Я.Кибанова. — М : ИНФРА-М, 2013. — 254 с.

К теме 2:

1. Аширов, Д.Л. Управление персоналом: Учеб. пособие. – М.: Проспект, 2009. – 432 с.
2. Максвелл, Дж. 21 неопровержимы закон лидерства. – Изд-во Б.м. – 5-е изд. – 2012. - 446 с.
3. Кови, С.Р. Семь навыков высокоэффективных людей: Мощные инструменты развития личности / Стивен Р. Кови; пер. с англ. – 8-е изд. – М.: АЛЬПИНА ПАБЛИШЕР, 2013. – 378 с.
4. Управление персоналом : учебное пособие для вузов по специальности «Менеджмент организации» / {авт.: Г.І.Міхайліна і др.} / – 3-е изд. – Москва : Дашков и К, 2013 – 279 с.

К теме 3:

1. Кнорринг, В.И. Теория, практика и искусство управления: Учебник для вузов. – 3-е изд; изм. и доп. – М.: Норма, 2007. – 544 с.
2. Кови, С.Р. Семь навыков высокоэффективных людей: Мощные инструменты развития личности / Стивен Р. Кови; пер. с англ. – 8-е изд. – М.: АЛЬПИНА ПАБЛИШЕР, 2013. – 378 с.
3. Кадырова С.В. Self-management в сфере культуры и искусства : учебное пособие / С.В. Кадырова, Е.А. немцева, Г.Л. Тульчинский. – Санкт-Петербург : Лань : Планета музыки, 2013. – 222с.

К теме 4:

1. Лохани, Д. Искусство убеждения, или Как получить то, что хочешь. – М.: ЭКСМО. – 2011. – 283 с.
2. Кови, С.Р. Семь навыков высокоэффективных людей: Мощные инструменты развития личности / Стивен Р. Кови; пер. с англ. – 8-е изд. – М.: АЛЬПИНА ПАБЛИШЕР, 2013. – 378 с.
3. Гущина И.А. Документационное обеспечение управления в социально-культурном сервисе и туризме : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Сервис» и «Туризм» / и.А. Гущина, Н.А.Зайцева. – Москва : Издательство ИНФРО-М, 2014. – 239с.

К теме 5:

1. Бабосов, Е.М. Конфликтология.: Учеб. пособие для вузов / Е.М. Бабосов. – Мн.: Амалфея. – 2012. – 364 с.
2. Кови, С.Р. Семь навыков высокоэффективных людей: Мощные инструменты развития личности / Стивен Р. Кови; пер. с англ. – 8-е изд. – М.: АЛЬПИНА ПАБЛИШЕР, 2013. – 378 с.

Перечень используемых средств диагностики результатов учебной деятельности магистрантов

- подготовка докладов по вопросам семинаров;
- использование тестов;
- отчет по лабораторным упражнениям с устной защитой;
- зачет.

Методы и технологии обучения

Основными методами и технологиями обучения, отвечающими задачам изучения данной дисциплины, являются:

1) методы проблемного обучения (проблемное изложение, частично-поисковый и исследовательский методы);

2) личностно ориентированные (развивающие) технологии, основанные на активных (рефлексивно-деятельностных) формах и методах обучения («мозговой штурм», деловая, ролевая и имитационная игры, дискуссия, пресс-конференция, учебные дебаты, круглый стол, кейс-технология, проект и др.);

3) информационно-коммуникационные технологии, обеспечивающие проблемно-исследовательский характер процесса обучения и активизацию самостоятельной работы студентов (структурированные электронные презентации для лекционных занятий, использование аудио-, видеоподдержки учебных занятий (анализ аудио-, видеоситуаций и др.), разработка и применение творческих заданий.

По каждой теме данной учебной программы в соответствии с их целями и задачами проектируются и реализуются определенные педагогические технологии.

Организация самостоятельной работы магистрантов

Самостоятельная работа студентов по данной дисциплине организуется в соответствии с Положением о самостоятельной работе студентов, утвержденным приказом Министерства образования Республики Беларусь и предполагают разные формы с учетом профиля обучения и требований будущей профессиональной деятельности студентов.

Целями самостоятельной работы магистранта являются активизация учебно-познавательной деятельности обучающихся, формирование у обучающихся умений и навыков самостоятельного приобретения и обобщения знаний, формирование у обучающихся умений и навыков самостоятельного применения знаний на практике, саморазвитие и самосовершенствование.

Целью управляемой самостоятельной работы дополнительно к целям самостоятельной работы является целенаправленное обучение основным навыкам и умениям для выполнения самостоятельной работы.

Самостоятельная работа состоит в подготовке магистранта к аудиторным занятиям. Степень реализации этой части самостоятельной работы выражается в активности магистранта на занятиях, в качестве

итоговых работ, обсуждение которых выносится на семинары (индивидуальные доклады, их презентации, выполнение индивидуальных и групповых ситуационных задач). Результаты подготовки магистранта к аудиторным занятиям оцениваются преподавателем, набранные баллы формируют оценку текущей успеваемости магистранта по дисциплине.

Управляемая самостоятельная работа магистрантов предусматривает, подготовку докладов, ознакомление с научной, научно-популярной, учебной литературой, анализ научно-теоретических источников.

Формами и методами организации самостоятельной работы магистранта являются: выполнение творческих заданий; решение теоретических задач или ситуаций с презентацией результатов; выполнение самостоятельно разработанных дискуссионных заданий, элементов арт-проектов (индивидуальных или коллективных); подготовка и участие в активных формах учебно-исследовательской деятельности; изучение статей по арт-проектированию, проблематике художественной культуры и арт-рынка и составление на них аннотаций, рецензий, рефератов. В целях стимулирования учебно-исследовательской активности обучающихся используются комплект учебно-методических материалов по направлению дисциплины, электронный учебно-методический комплекс по дисциплине «Лидерство и менеджмент персонала» компьютерные и мультимедийные средства.

В целях стимулирования учебно-исследовательской активности обучающихся используются электронный комплект учебно-методических материалов по направлению дисциплины, электронный учебно-методический комплекс по дисциплине «Лидерство и менеджмент персонала» компьютерные и мультимедийные средства.

Контроль управляемой самостоятельной работой осуществляется преподавателем во время аудиторных занятий. Результаты управляемой самостоятельной работы учитываются при проведении итогового контроля знаний по дисциплине.

ИТОГОВЫЙ ТЕСТ

Для самопроверки степени усвоения материала учебника выполните итоговый тест. Время, отведенное на ответы, - полчаса. Ваш результат должен быть не хуже 70%.

1. Описание работ включает:
 - а) полномочия;
 - б) власть;
 - в) стандарты;
 - г) исполнения;
 - д) рабочие условия;
 - е) все ответы верны;
 - ж) все ответы неверны.

2. Place-making применяются для:
 - а) удовлетворения потребности безопасности;
 - б) расширения сфер влияния фирмы;
 - в) все ответы верны;
 - г) все ответы неверны.

3. Лизинг персонала:
 - а) существует;
 - б) не существует.

4. Для привлечения персонала используется:
 - а) маркетинг рабочих мест;
 - б) лизинг персонала;
 - в) франчайзинг;
 - г) все ответы верны;
 - д) все ответы неверны.

5. Сбор информации о персонале:
 - а) ограничен законом;
 - б) не ограничен законом, если не используется в криминальных целях.

6. Анализ работ относится:
 - а) к начальному этапу кадрового менеджмента;
 - б) к заключительному этапу кадрового менеджмента.

7. Рабочее окружение:
 - а) влияет на размер компенсации;
 - б) не влияет на размер компенсации.

8. Внутренние источники привлечения персонала позволяют:

- а) организовывать мотивацию карьеры;
- б) не допускать ошибок из-за лучшего знания кандидата;
- в) легче ввести в должность;
- г) все ответы верны;
- д) все ответы неверны.

9. Вербовкой конкретных топ-менеджеров занимаются:

- а) агентства по трудоустройству;
- б) хэд хантеры;
- в) рекрутинговые агентства;
- г) все ответы верны;
- д) все ответы неверны.

10. Агентства по трудоустройству действуют в интересах:

- а) работника;
- б) работодателя;
- в) все ответы верны;
- г) все ответы неверны.

11. Планирование персонала включает:

- а) структурно определенное планирование персонала;
- б) индивидуальное планирование;
- в) планирование коллектива подразделения;
- г) все ответы верны;
- д) все ответы неверны.

12. Причины освобождения персонала включают:

- а) возраст;
- б) технологические изменения;
- в) продолжительный спад производства;
- г) все ответы верны;
- д) все ответы неверны.

13. Конечным результатом планирования персонала является:

- а) набор персонала;
- б) высвобождение персонала;
- в) развитие персонала;
- г) все ответы верны;
- д) все ответы неверны.

14. Доля затрат на персонал растет, так как:

- а) новые технологии требуют большей квалификации и более "дорогого" персонала;
- б) влияют непроизводственные факторы, например законы, тарифные договора;

- в) имеется тенденция несбалансированности производительности труда и затрат на персонал;
- г) все ответы верны;
- д) все ответы неверны.

15. К недостаткам центров отбора можно отнести:

- а) высокие затраты;
- б) низкое качество оценки кандидатов;
- в) все ответы верны;
- г) все ответы неверны.

16. Для отбора персонала используют:

- а) тесты;
- б) собеседование;
- в) анализ анкеты;
- г) центр оценки;
- д) все ответы верны;
- е) все ответы неверны.

17. Статистика свидетельствует, что основным источником привлечения персонала является:

- а) объявления в газетах;
- б) информация на сайтах;
- в) личные связи;
- г) работа кадровых агентств;
- д) все ответы верны;
- е) все ответы неверны.

18. В России использование детектора лжи:

- а) запрещено;
- б) разрешено.

19. Центр оценки используется для подбора:

- а) рабочих;
- б) топ-менеджеров;
- в) и тех и других.

20. Штатное расписание и штатная расстановка:

- а) это одно и то же;
- б) это разные понятия.

21. Резерв кадров бывает:

- а) потенциальный;
- б) предварительный;
- в) окончательный;

- г) все ответы верны;
- д) все ответы неверны.

22. Для определения степени соответствия сотрудника должности используется:

- а) профиль требований;
- б) анкета;
- в) тесты;
- г) все ответы верны;
- д) все ответы неверны.

23. К преимуществам внешнего посредничества относятся:

- а) конфиденциальность;
- б) низкая стоимость;
- в) расширение сфер выбора;
- г) все ответы верны;
- д) все ответы неверны.

24. Ротации вызываются:

- а) повышением квалификации;
- б) психологической несовместимостью;
- в) производственной необходимостью;
- г) все ответы верны;
- д) все ответы неверны.

25. К запретным темам при интервью относятся:

- а) политические взгляды;
- б) семейные неурядицы;
- в) планы рождения детей;
- г) недостатки прежних работодателей;
- д) все ответы верны;
- е) все ответы неверны.

26. В качестве мотива при устройстве на работу хороши:

- а) близость работы к дому;
- б) высокая оплата труда;
- в) все ответы верны;
- г) все ответы неверны.

27. Провокация при интервью:

- а) применяется, чтобы проверить, как ведет себя при этом кандидат;
- б) запрещена и не применяется;
- в) может возникнуть случайно;
- г) все ответы верны;
- д) все ответы неверны.

28. Анкету следует заполнять:

- а) дома;
- б) на фирме;
- в) не имеет значения.

29. Работу следует искать:

- а) ежегодно;
- б) 5-7 раз в жизни;
- в) если имеющаяся не удовлетворяет;
- г) все ответы неверны.

30. Кандидат одет психологически грамотно, если:

- а) его одежда спортивна;
- б) костюм строг и элегантен;
- в) ничто в одежде не бросается в глаза;
- г) возможен любой вариант.

31. Для оценки персонала используется:

- а) оценка деловых качеств;
- б) оценка по результатам деятельности;
- в) система тестовых методов оценки;
- г) все ответы верны;
- д) все ответы неверны.

32. Говоря о причинах ухода с прежней работы, следует:

- а) открыто указать на недостатки прежних руководителей, чтобы выглядеть прямым и откровенным;
- б) ни при каких условиях не давать негативных оценок, используя ложные заготовки;
- в) действовать по обстоятельствам в зависимости от качества интервьюера;
- г) возможен любой из вариантов.

33. Интервью относится к основным методам при приеме на работу:

- а) нет, чаще используются центры оценки;
- б) да.

34. К процессуальным теориям мотивации относится:

- а) модель Маслоу;
- б) модель Лоренца;
- в) модель Адамса.

35. К содержательным теориям относится:

- а) модель Маслоу;
- б) модели "X" и "Y";

в) модель "Z".

36. Термин "мотивация" происходит от слова "movement" означавшего:

- а) желание;
- б) движение;
- в) цель;
- г) стремление;
- д) результат.

37. Теория справедливости относится:

- а) к процессуальным теориям;
- б) к содержательным теориям;
- в) не относится ни к одной из теорий.

38. Модель ERG относится к:

- а) процессуальным теориям;
- б) к содержательным теориям.

39. Деньги в теории Герцберга относятся к:

- а) гигиеническим факторам;
- б) мотивационным факторам;
- в) ни к тому ни к другому.

40. Структура потребностей по Маслоу в развитых странах имеет форму:

- а) пирамиды;
- б) ромба;
- в) опрокинутой пирамиды.

41. Высшим мотивом теории Маслоу является:

- а) стремление к уважению и самоуважению;
- б) самореализация;
- в) стремление к безопасности;
- г) все ответы верны;
- д) все ответы неверны.

42. К методам удовлетворения потребности к безопасности относятся:

- а) пожизненный наем;
- б) планирование карьеры;
- в) системы бонуса.

43. Материальные стимулы характерны для управления на основе:

- а) теории "X";
- б) теории "Y";
- в) все ответы верны;
- д) все ответы неверны.

44. Порог безразличия типичен для:

- а) гигиенических факторов;
- б) мотивационных факторов;
- в) все ответы верны;
- г) все ответы неверны.

45. Суть модели Тейлора состоит в том, что люди будут сильно мотивированы, если их вознаграждение непосредственно связано с производительностью труда:

- а) неверно;
- б) верно.

46. Суть модели Альдерфера состоит в том, что потребности приобретаются и развиваются под влиянием обучения и жизненного опыта, при этом рассматривается взаимоотношение отдельных групп потребностей:

- а) неверно;
- б) верно.

47. Суть модели Герцбера состоит в том, что потребности делятся на мотивирующие, социальные и гигиенические:

- а) верно;
- б) неверно.

48. Суть модели Врума состоит в том, что мотивация задается произведением трех составляющих: ожидания, что усилия принесут желаемый результат; ожидания, что результат будет связан с ожидаемым вознаграждением; валентностью ожидания:

- а) верно;
- б) неверно.

49. Суть модели Макгрегора состоит в том, что человек сравнивает собственное усилие и получаемое вознаграждение с усилиями и вознаграждениями других людей, выполняющих аналогичную работу. Если соблюдается равенство, человек испытывает чувство удовлетворенности. В противном случае у него возникает чувство неудовлетворенности:

- а) неверно;
- б) верно.

50. Суть модели Портера - Лоулера состоит в том, что объединены теории Маслоу и ожидания. Основной акцент сделан на существенном различии между внутренними и внешними вознаграждениями:

- а) неверно;
- б) верно.

51. Суть модели Лока состоит в том, что люди делятся на два типа: тип "X" и тип "Y". Люди типа "X" ленивы. Их надо принуждать к труду, а руководить следует методами поощрения и наказания. Люди типа "Y" самостоятельны, способны к самомотивации и находят удовлетворение в самой работе, если создаются подходящие условия:

а) неверно;

б) верно.

52. Суть модели Оучи состоит в том, что, принимая участие в различной внутриорганизационной деятельности, человек получает удовлетворение и начинает работать лучше, более качественно, с большей отдачей:

а) неверно;

б) верно.

53. Тесты применяют для оценки:

а) интеллекта кандидатов;

б) памяти кандидатов;

в) творческих способностей кандидатов;

г) все ответы верны;

д) все ответы неверны.

54. Сдельная оплата труда не применяется, если:

а) целью является обеспечить качество;

б) целью является обеспечить объем производства;

в) все ответы верны;

г) все ответы неверны.

55. Начиная с некоторого уровня, фактор перестает действовать. Это характерно для:

а) гигиенического фактора;

б) мотивационного фактора;

в) и для того и для другого;

г) ни для того ни для другого.

56. Наиболее эффективна выплата зарплаты:

а) ежедневно;

б) ежемесячно;

в) раз в две недели;

г) не имеет значения, важен размер, а не срок.

57. Общественные фонды потребления типичны для:

а) классической модели;

б) централизованно-плановой модели;

в) патриархальной модели;

г) все ответы верны;

д) все ответы неверны.

58. Размер зарплаты должен быть коммерческой тайной:

- а) верно;
- б) неверно;
- в) оба варианта имеют преимущества и недостатки.

59. Оплата преподавателя предпочтительней:

- а) повременная;
- б) сдельная.

60. Соучастие в собственности можно обеспечить:

- а) через акции;
- б) через премии;
- в) оба ответа верны.

61. Предпочтительней система вознаграждения:

- а) коллективная;
- б) индивидуальная.

62. При определении размера компенсации учитывается:

- а) квалификация;
- б) свойства объектов труда;
- в) применяемая техника и технология;
- г) индивидуальный профессионализм;
- д) условия труда;
- е) прилежание;
- ж) сотрудничество;
- з) проявляемая инициатива;
- и) креативность, в частности участие в коллективном творчестве;
- к) трудовая и технологическая дисциплина;
- л) стаж работы в организации;
- м) все ответы верны;
- н) все ответы неверны.

63. К факторам, под воздействием которых формировались концептуальные основы мотивации, отнести компьютеризацию:

- а) можно;
- б) нельзя.

64. К факторам, под воздействием которых формировались концептуальные основы мотивации, отнести Интернет:

- а) можно;
- б) нельзя.

65. К факторам, под воздействием которых формировались концептуальные основы мотивации, отнести изменение сроков выхода на пенсию:

- а) можно;
- б) нельзя.

66. Ротации связаны со стремлением снизить затраты на зарплату:

- а) верно;
- б) неверно.

67. Ротации связаны со стремлением снизить напряжения в коллективе при угрозе забастовки:

- а) верно;
- б) неверно.

68. Наиболее распространенный метод получить работу:

- а) интервью;
- б) Интернет;
- в) личные контакты;
- г) газеты;
- д) специализированные журналы.

69. Типичные причины отказа:

- а) нет плана карьеры;
- б) недостаточная квалификация;
- в) слабая заинтересованность;
- г) диплом непрестижного вуза;
- д) нежелание начать снизу;
- е) заинтересованность только в деньгах;
- ж) желание быстрой карьеры;
- з) отсутствие вопросов о работе.

70. Объем резюме должен быть:

- а) 1 страница;
- б) не более 2 страниц;
- в) до 5 страниц;
- г) не имеет значения.

71. Цветовой тест - это:

- а) тест Кеттела;
- б) тест Люшера;
- в) методика Равенна;
- г) ориентационная анкета Б. Баса;
- д) вариант теста ММРІ.

Ключ к тесту

1 е; 2 а; 3 а; 4 а; 5 а; 6 а; 7 а; 8 г; 9 б; 10 а;
11 г; 12 г; 13 а; 14 г; 15 а; 16 д; 17 в; 18 б; 19 б; 20 б;
21 г; 22 г; 23 в; 24 г; 25 д; 26 а; 27 а; 28 а; 29 а; 30 в;
31 г; 32 б; 33 б; 34 в; 35 а; 36 б; 37 а; 38 а; 39 а; 40 б;
41 б; 42 а; 43 а; 44 а; 45 б; 46 а; 47 а; 48 а; 49 а; 50 б;
51 в; 52 б; 53 г; 54 а; 55 а; 56 в; 57 б; 58 в; 59 а; 60 а;
61 а; 62 м; 63 б; 64 б; 65 б; 66 б; 67 б; 68 в; 69 в, е; 70 а; 71 б.

РЕПОЗИТОРИЙ БГУКИ

ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ:

1. Основные задачи управления персоналом.
2. Феномен лидерства: сущность и подходы к пониманию.
3. Теории и стили управления персоналом.
4. Теории мотивации.
5. Роль и обязанности менеджера по персоналу в сфере культуры.
6. Феномен женского лидерства: теоретические подходы и эмпирические закономерности.
7. Особенности лидерства в современную эпоху.
8. Условия лидерства.
9. Особенности управления персоналом в социокультурной сфере различных стран.
10. Различные формы и методы стимулирования и поощрения результативности труда работников.
11. Методы оценки трудовой деятельности персонала.
12. Изучение эффективности системы оценки результатов трудовой деятельности.
13. Разработка системы поощрения работников.
14. Содержательные и процессуальные модели мотивации.
15. Современные принципы управления персоналом.
16. Политика вознаграждений.
17. Методы привлечения персонала.
18. Системы материального вознаграждения.
19. Стимулирование временем.
20. Системы морального стимулирования работников.
21. Эволюция концепции управления персоналом.
22. Методы отбора персонала.
23. Адаптация новых сотрудников.
24. Вывод персонала из должности.
25. Особенности стимулирования руководителей.
26. Особенности управления персоналом в разных стадиях жизненного цикла.
27. Методы развития персонала в сфере культуры.
28. Проектирование рабочих мест.