**Оценочные материалы, применяемые при проведении промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)**

**«***Управление человеческими ресурсами***»**

**Инструкция для выполнения заданий закрытого типа:**

- на выполнение теста обучающемуся дается 20 минут;

- каждый обучающийся решает 10 тестовых заданий, выбранных из базы тестовых заданий;

- при ответе на каждое задание обучающийся должен выбрать один или все правильные ответы, согласно указанию перед каждым тестовым заданием;

- тестирование проводится с использованием тестов на бумажном носителе;

- критерии оценивания: зачтено – 5 и более правильных ответов, незачтено – 4 и менее правильных ответов.

**Инструкция для выполнения заданий открытого типа:**

- каждому обучающемуся выдается два задания открытого типа на бумажном носителе;

- время на подготовку развернутого ответа на полученные задания – 15-20 минут;

- развернутый ответ по каждому заданию обучающийся озвучивает преподавателю в процессе своего ответа;

- критерии оценивания:

«зачтено» - обучающийся глубоко и прочно усвоил материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически его излагает, не затрудняется с ответами, или обучающийся хорошо знает материал, грамотно и по существу его излагает, не допускает существенных неточностей в ответе на вопросы, может правильно применять теоретические положения, или обучающийся усвоил основной материал, но допускает неточности и испытывает затруднения в выполнении заданий;

«не зачтено» - обучающийся не показал знания по изучаемому материалу.

**Семестр изучения:** 6

**Компетенция:**

ПК-2 Способен осуществлять проектирование и регламентацию процессов подразделения организаций воздушного транспорта на основе современных методов планирования, мониторинга, анализа и контроллинга производственной деятельности с применением цифрового инструментария

**Результаты обучения:**

**Знает:** теоретические, правовые и организационные основы управления человеческими ресурсами подразделения организаций воздушного транспорта на основе современных методов планирования, мониторинга, анализа и контроллинга производственной деятельности с применением цифрового инструментария

**Умеет:** применять на практике основные формы и методы управления человеческими ресурсами подразделений организаций воздушного транспорта на основе современных методов планирования, мониторинга, анализа и контроллинга производственной деятельности с применением цифрового инструментария

**Владеет:** навыками использования на практике современных технологий управления человеческими ресурсами подразделения организаций воздушного транспорта на основе современных методов планирования, мониторинга, анализа и контроллинга производственной деятельности с применением цифрового инструментария

**Перечень заданий закрытого типа:**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Текст задания |
|  | Какую основную задачу решает управление человеческими ресурсами на воздушном транспорте? **Выберите один правильный ответ** a) Оптимизация стоимости перевозок; б) Обеспечение безопасности полетов; в) Улучшение качества обслуживания пассажиров. |
|  | Какие основные функции выполняет подразделение по управлению человеческими ресурсами в авиакомпании? **Выберите один правильный ответ** a) Подбор, адаптация и развитие персонала; б) Разработка маркетинговых стратегий; в) Организация логистических процессов. |
|  | Какие методы используются для подбора персонала в авиакомпанию? **Выберите один правильный ответ** a) Интервью, тестирование, анализ резюме; б) Гадание на картах, пророчество, чаепитие; в) Опросник по цветам, тест на зрительную память, психоанализ. |
|  | Какие методы используются для оценки эффективности персонала? **Выберите один правильный ответ** a) Собеседование, анализ отчетности, тестирование; б) Тест Люшера, тест Белбина, KPI; в) Результаты работы, обратная связь, анализ достижений. |
|  | Что такое мотивация персонала? **Выберите один правильный ответ** a) Система материального стимулирования; б) Система наказаний за неисполнение обязанностей; в) Система воздействия на потребности и интересы сотрудников. |
|  | Для того чтобы эффективно использовать деньги как мотиватор и избегать их воздействия как демотиватор, следует: **Выберите один правильный ответ**  а) платить конкурентную заработную плату для привлечения и удержания специалистов;  б) платить такую заработную плату, которая отражает стоимость работы для предприятия на основе справедливости;  в) связать плату с качеством выполнения или результатом, чтобы награда была соизмерима с усилиями работника;  г) заверить работника, что его усилия будут поощрены соответствующей наградой;  д) платить заработную плату не менее прожиточного минимума. |
|  | Что такое корпоративная культура? **Выберите один правильный ответ** a) Система ценностей, норм и правил поведения в коллективе; б) Система материального стимулирования; в) Система наказаний за неисполнение обязанностей. |
|  | Какие методы используются для развития персонала в авиакомпании? **Выберите один правильный ответ** a) Обучение, тренинги, практические занятия; б) Индивидуальная коммуникация руководителя с сотрудником, система поэтапного усложнения заданий для сотрудника; в) Обучение по цветам, тренинг по зрительной памяти, практические занятия на тренажерах. |
|  | Какие основные принципы должны быть учтены при организации системы обратной связи? **Выберите один правильный ответ** a) Принципы объективности, конструктивности и своевременности; б) Принципы справедливости, единоначалия и ответственности; в) Принципы эффективности деятельности, вознаграждении инициативы, контроля соблюдения правил. |
|  | Что включает инвестирование в человеческий капитал? **Выберите один правильный ответ**  а) вкладывание средств в производство;  б) вкладывание средств в новые технологии;  в) расходы на повышение квалификации персонала;  г) вкладывание средств в строительство новых сооружений.  д) вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия. |
|  | Человеческий капитал - это: **Выберите один правильный ответ**  а) форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность.  б) вкладывание средств в средства производства;  в) нематериальные активы предприятия.  г) материальные активы предприятия;  д) это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат. |
|  | Функции управления персоналом представляют собой: **Выберите один правильный ответ**  а) комплекс направлений и подходов работы с персоналом, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;  б) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;  в) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;  г) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия;  д) комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции. |
|  | Потенциал специалиста – это: **Выберите один правильный ответ**  а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;  б) здоровье человека;  в) способность адаптироваться к новым условиям;  г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства;  д) способность человека производить продукцию |
|  | Какой раздел не содержит должностная инструкция? **Выберите один правильный ответ**  а) «Общие положения»;  б) «Основные задачи»;  в) «Должностные обязанности»;  г) «Управленческие полномочия»;  д) «Выводы». |
|  | Что такое социальная ответственность бизнеса? **Выберите один правильный ответ**  a) Ответственность за воздействие на окружающую среду и общество; b) Ответственность за выполнение плана и достижение прибыли; c) Ответственность за согласование внешних и внутренних целей. |
|  | Какие основные проблемы могут возникнуть при организации социальной ответственности в авиакомпании? **Выберите один правильный ответ** a) Недостаток устойчивого развития, нарушение прав человека, загрязнение окружающей среды; b) Недостаток материальных стимулов, негативное отношение к руководству, недостаток обучения; c) Недостаток контроля, отсутствие наказания за ошибки, недостаток социальных льгот. |
|  | Что такое управление знаниями в авиакомпании? **Выберите один правильный ответ** a) Система создания и использования информации организации, а также обмен и управление ею; b) Инструмент, который помогает анализировать стратегию, структуру компании, систему управления, систему ценностей, стиль взаимоотношений внутри компании, состав коллектива и сумму навыков; c) Технологии контроля за движением полетов и наказания за нарушение инструкций. |
|  | Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью: **Выберите один правильный ответ**  а) определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия;  б) найма рабочих на предприятие;  в) отбора персонала для занимания определенной должности;  г) согласно действующему законодательству;  д) достижения стратегических целей предприятия. |
|  | Горизонтальное перемещение рабочего предусматривает такую ситуацию: **Выберите один правильный ответ**  а) переведение с одной работы на другую с изменением заработной платы или уровня ответственности;  б) переведение с одной работы на другую без изменения заработной ты или уровня ответственности;  в) освобождение рабочего;  г) понижение рабочего в должности;  д) повышение рабочего в должности. |
|  | Что такое эргономика рабочих мест? **Выберите один правильный ответ** a) Наука о создании комфортных условий труда для сотрудников; b) Наука о материалах и технологиях производства; c) Наука об управлении людьми по разным отраслям экономики. |
|  | Какие основные принципы должны быть учтены при создании комфортных условий труда в авиакомпании? **Выберите один правильный ответ** a) Принципы эргономики, безопасности и гигиены; b) Принципы подкупа, шантажа и угроз; c) Принципы аутстаффинга и аутплейсмента. |

**Перечень заданий открытого типа:**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Текст задания |
|  | **Оценка совместимости кандидата с корпоративной культурой компании**  Понятие корпоративной культуры довольно широкое, но для найма критично важны несколько моментов, которые оцениваем в нашей компании мы: - в какой культуре комфортнее чувствует себя кандидат, какой принцип управления и способ принятия решений предпочитает (жесткий авторитарный или демократический); - как привык строить отношения со смежными подразделениями - открыто или в бюрократическом стиле; - что важнее кандидату - работа или личная жизнь; - как воспринимает оценку своей работы. в том числе критическую; - общий культурный уровень.  Какие можно оценить эти параметры? Какие вопросы вы зададите, чтобы оценить каждый из этих параметров? |
|  | **Структурированное интервью по компетенциям по методу STAR**  Поведенческое интервью (интервью по компетенциям) применимо для кандидатов из любой сферы деятельности. В ходе структурированного интервью по компетенциям рекрутер собирает полные поведенческие примеры (ППП) из опыта кандидата. Из такого интервью становятся ясны:   * Ситуация, с которой кандидат столкнулся (Situation); * Задача, которая стояла перед ним (Task); * Действия, предпринятые кандидатом (Action); * Результат, итог ситуации (Result).   Составьте вопросы и проведите интервью для оценки компетенции: «Аналитическое мышление и планирование». |
|  | **Кейс Создание нематериальной системы мотивации сотрудников**  **Ситуация:**  Вас пригласили на должность директора по персоналу в крупную российскую компанию, с численностью персонала более 1000 человек с развитой филиальной сетью.  Основное направление деятельности компании – услуги.  Текучесть персонала на уровне 5–6% в год.  Управление (структура компании) построена по принципу вертикальных связей с четко выделенными направлениями деятельности. Плюсом является полная налоговая прозрачность компании, т.е., как сейчас принято говорить «в компании «белые» зарплаты». Средний уровень заработной платы составляет 1000 $ после налогообложения.  В представленной ситуации компания переживает период бурного роста, т.е. в компанию принимается ежемесячно порядка 10–15 человек на самые разные позиции.  На данный момент в компании нет четкой системы немонетарной мотивации. **Задание:**  Предложите принципы формирования немонетарной системы мотивации для сотрудников компании.  Предложить структуру пакета немонетарной мотивации.  Какие шаги Вы будете предпринимать, какие ресурсы Вам понадобятся для реализации намеченной программы?  Какие плюсы и минусы для персонала компании Вы видите в предложенной Вами программе? |
|  | Опишите компетентностный подход к УЧР: понятие компетенции и компетентности, модель компетенции, типы компетенций, профиль компетенций? |
|  | Дайте характеристику системе профессиональных квалификаций на воздушном транспорте |
|  | Опишите планирование потребности в персонале с учетом транспортной специфики. |
|  | Дайте характеристику трудовых ресурсов транспортной отрасли, в том числе на воздушном транспорте. |
|  | Опишите процесс подбора персонала по методам привлечения кандидатов |
|  | Опишите процесс отбора персонала по методам привлечения кандидатов, критериям выбора метода по подбору персонала. |
|  | Опишите критерии выбора метода привлечения кандидатов |
|  | Опишите процедуру аттестации персонала. |
|  | Перечислите факторы, определяющие уровень оплаты труда на транспорте. |
|  | Опишите процесс оценки 360 градусов |
|  | Опишите процесс оценки эффективности обучения |
|  | Расскажите, какие есть цели и виды адаптации персонала. |
|  | Опишите методы нематериальной мотивации. |
|  | Перечислите и опишите современные методы оценки персонала. |
|  | Опишите процесс разработки критериев отбора и определения требований к кандидатам |

**Компетенция:**

УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

**Результаты обучения:**

**Знает:** теоретические, правовые и организационные основы управления человеческими ресурсами организации, способствующие осуществлению социального взаимодействия и реализации своей роли в команде

**Умеет:** осуществлять социальное взаимодействие на основе современных форм и методов управления человеческими ресурсами

**Владеет:** навыками реализации своей роли в команде на основе современных технологий управления человеческими ресурсами

**Перечень заданий закрытого типа:**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Текст задания |
|  | Какие методы разрешения конфликтов используются в авиакомпаниях? **Выберите один правильный ответ** a) Сотрудничество, компромисс, соперничество; b) Задабривание, угрозы, запугивание; c) Наказание за ошибки, увольнение за нарушения, награждение за выполнение плана. |
|  | Что такое профессиональная деформация? **Выберите один правильный ответ** a) Искажение профессиональных знаний и навыков; b) Искажение ценностей и моральных убеждений; c) Искажение характера и личности. |
|  | Какие основные причины возникновения профессиональной деформации? **Выберите один правильный ответ** a) Недостаток обучения и развития, однообразный стиль работы; b) Недостаток материальных стимулов, негативное отношение к руководству, недостаток обучения; c) Недостаток контроля, отсутствие наказания за ошибки, недостаток социальных льгот. |
|  | Какие методы предупреждения профессиональной деформации используются на авиакомпаниях? **Выберите один правильный ответ** a) Обучение, тренинги, практические занятия; b) Выстраивание иерархии в общении с людьми, четкое и логичное мышление по схеме; c) Обучение по цветам, тренинг по зрительной памяти, практические занятия. |
|  | Интеллектуальные конфликты основаны: **Выберите один правильный ответ**  а) на столкновении приблизительно равных по силе, но противоположно направленных нужд, мотивов, интересов и увлечений в одного и того человека;  б) на столкновенье вооруженных групп людей;  в) на борьбе идей в науке, единстве и столкновении таких противоположностей, как истинное и ошибочное;  г) на противостоянии добра и зла, обязанностей и совести;  д) на противостоянии справедливости и несправедливости. |
|  | Конфликтная ситуация - это: **Выберите один правильный ответ**  а) столкновенье интересов разных людей с агрессивными действиями;  б) предметы, люди, явления, события, отношения, которые необходимо привести к определенному равновесию для обеспечения комфортного состояния индивидов, которые находятся в поле этой ситуации;  в) состояние переговоров в ходе конфликта;  г) определение стадий конфликта;  д) противоречивые позиции сторон по поводу решения каких-либо вопросов. |
|  | На какой стадии конфликта появляется явное (визуальное) проявление острых разногласий, достигнутое в процессе конфликта: **Выберите один правильный ответ**  а) начало;  б) развитие;  в) кульминация;  г) окончание;  д) послеконфликтный синдром как психологический опыт. |
|  | Латентный период конфликта характеризуется такой особенностью: **Выберите один правильный ответ**  а) стороны еще не заявили о своих претензиях друг к другу;  б) одна из сторон признает себя побежденной или достигается перемирие;  в) публичное выявление антагонизма как для самих сторон конфликта, так и для посторонних наблюдателей;  г) крайнее агрессивное недовольство, блокирование стремлений, продолжительное отрицательное эмоциональное переживание, которое дезорганизует сознание и деятельность;  д) отсутствуют внешние агрессивные действия между конфликтующими сторонами, но при этом используются косвенные способы воздействия. |
|  | Стиль поведения в конфликтной ситуации, характеризующийся активной борьбой индивида за свои интересы, применением всех доступных ему средств для достижения поставленных целей – это: **Выберите один правильный ответ**  а) приспособление, уступчивость;  б) уклонение;  в) противоборство, конкуренция;  г) сотрудничество;  д) компромисс. |
|  | Что такое горизонтальный конфликт на рабочем месте? **Выберите один правильный ответ** a) Несогласие между сотрудниками по поводу выполнения задач; б) Несогласие между руководством и сотрудниками по поводу выполнения задач; в) Несогласие между сотрудниками по поводу материального стимулирования. |
|  | Какие основные причины возникновения конфликтов на рабочем месте? **Выберите один правильный ответ** a) Различия в характере, ценностях, интересах, несогласие по поводу выполнения задач; б) Недостаток материальных стимулов, недостаток обучения, негативное отношение к руководству; в) Недостаток контроля, отсутствие наказания за ошибки, недостаток социальных льгот. |
|  | Относится ли к членам летного экипажа второй пилот? **Выберите один правильный ответ**  а) нет, не относится.  б) да, относится.  в) относится, если есть квалификационная отметка. |
|  | Относятся ли члены летного экипажа к авиационному персоналу? **Выберите один правильный ответ**  а) нет, не относятся.  б) да, относятся.  в) относятся, если есть такая отметка в свидетельстве. |
|  | К какой категории относится диспетчер управления воздушным движением: **Выберите один правильный ответ**  а) Специалисты службы авиационной безопасности  б) Специалисты, осуществляющие управление воздушным движением  в) Специалисты, осуществляющие функции сотрудника по обеспечению полетов |
|  | Описание типа структуры социального взаимодействия:  Это группа людей, которые собираются вместе для решения конкретной задачи или выполнения проекта. Они могут быть временными или постоянными и могут включать в себя людей из разных отделов или даже компаний. Эта структура может быть создана для разработки нового продукта, улучшения бизнес-процессов или решения конкретной проблемы, а каждый участник может иметь свои сильные стороны и экспертизу, что позволяет достичь лучших результатов в работе.  О какой структуре идет речь: **Выберите один правильный ответ**  а) рабочая группа  б) команда  в) псевдокоманда |
|  | Самовосприятие человека как члена определенной группы или нескольких групп называется: **Выберите один правильный ответ**  а) групповая идентичность  б) групповая сплоченность  в) коллективистическое самосознание |

**Перечень заданий открытого типа:**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Текст задания |
|  | **Мини-кейс для оценки, нацелено ли управление на результат**  **Описание**  Участнику оценочного мероприятия зачитывается текст задания. Участник отвечает без подготовки (как и на другие задания «управленческого слалома»). Члены оценочной комиссии получают на руки распечатанный текст.  **Мини-кейс на управление подчиненными**  Вы – руководитель отдела Х.  В штате Вашего отдела работает сотрудник-«звезда». Находится на хорошем счету у начальства, работает давно, ведет самостоятельные проекты.  Ему напрямую (от высшего руководства) был поручен важный проект. Вы несколько раз запрашивали отчет по проекту, предлагали помощь. Однако сотрудник отказывался от помощи и игнорировал Ваш контроль. Накануне отчетного срока Вы узнаете, что проект не выполнен более чем на 50%. На следующей неделе состоится совещание, на котором речь пойдет и о данном проекте.  Ваши действия? |
|  | **Мини-кейс на формирование команды**  Вы – руководитель отдела Х.  Вашему отделу поручен важный проект. Он должен быть выполнен силами Ваших подчиненных. Первый кандидат на участие в проекте – опытный сотрудник, с высоким уровнем самомотивации, не раз выполнявший подобные задачи. Второй – сотрудник, хорошо зарекомендовавший себя в работе, но который не имеет подобного опыта. Третий – сотрудник на испытательном сроке, с отличным релевантным образованием, который стремится закрепиться в компании и зарекомендовать себя. У Вас нет возможности самому участвовать в проекте, Вы можете только осуществить промежуточный и итоговый контроль.  Кому Вы поручите проект? Почему? |
|  | **Оцениваем знания и умения давать конструктивную обратную связь. Пример. 1**  Вы старший специалист отдела продаж транспортной организации. В ваши задачи входит обучение и наставничество стажёров. Ваш стажер только что сделал первый холодный звонок крупному клиенту, который сам не обращался в ваше агентство и не планирует, судя по итогам диалога. В ходе обсуждения переговоров Вы сказали примерно следующее: «Звонок пустой, а ты у него спросил, как он будет влиять на цену услуги, знает ли какие документы нужны при самостоятельной организации процесса доставки груза? Инвойсы? ГТД? По сути, звонок отвратительный, как ты думаешь, почему тебе не удалось достичь хорошего результата?»  В задании необходимо найти ошибки в вышеприведенном примере обратной связи, чтобы определить у испытуемых:   * Уровень знания принципов ОС * Уровень знания форм, алгоритмов ОС * Узкие места этого навыка, когда испытуемый будет вносить свои изменения в формы подачи ОС. |
|  | **Оцениваем знания и умения давать конструктивную обратную связь. Пример. 2**  Вы зам.начальника учебного центра, обучающий пилотов. Ваш сотрудник провел обучающее мероприятие на новую для него тему. Вы хотите поделиться наблюдениями со своим сотрудником: «По поводу вебинара. Я делал(а) заметки по ходу плюс вчера пообщалась с посетителями, собрал(а) кое-какую обратную связь.  Сначала про плюсы. Ты очень интересный спикер, твоя энергетика, глубина мысли - все это людям понравилось.  Теперь про минусы.   1. Контент был не адаптирован под ЦА. 2. Контент был книжный и слишком теоретический с академическим уклоном, сложный для восприятия. Люди настраивались на учебно-развлекательный лад, но получили «загруз». 3. Не было живых историй, на которые люди могли бы сказать – «да, это про меня, значит мне к вам». 4. Мало интерактива. 5. Очень большие паузы на ответы в чате. Пока отвечают, надо чем-то эти паузы заполнять. Никого не ждем. 6. Темп речи - людям в основной массе надо быстрее и бодрее. 7. Монотонность речи. Это отметила пара человек из присутствовавших.   Люди ушли, даже теплая аудитория, изначально лояльная, настроенная досидеть до конца и дать обратную связь, а может и купить. Это никуда не годится».  В задании необходимо найти ошибки в вышеприведенном примере обратной связи |
|  | **Оцениваем знания и умения давать конструктивную обратную связь. Пример 3**  Вы работаете в логистической организации,  давая обратную связь новому администратору на ресепшн по стандартам общения с новыми потенциальными клиентами, Вы сделали следующий комментарий: «Все в порядке, продолжай работать в том же духе, только лучше сразу показать гостю где тут у нас что находится, предложить напитки,  сориентировать по нашим услугам, в конце рассказать про нашу компанию, все ли понятно?»  В задании необходимо найти ошибки в вышеприведенном примере обратной связи |
|  | **Оцениваем знания и умения давать конструктивную обратную связь. Пример 4**  Вы старший сотрудник отдела колл-центра. Вы наставник нового сотрудника, который делает одну и ту же ошибку по заведению нового клиента в программу. Постоянно обращается к Вам за помощью устранения в дальнейшем ошибки, так как программа зависает. В очередной раз, несмотря на напоминание перед выполняемой задачей, допустил ту же ошибку. Ваша реплика: «Сколько можно спрашивать одно и то же. Я уже отвечал(а) на этот вопрос тебе следует вспомнить и найти ответ самостоятельно. Вообще, у тебя, наверное, просто нет желания работать по стандартам компании, ты вечно опаздываешь, все откладываешь на потом, ко всему относишься с невниманием».  В задании необходимо найти ошибки в вышеприведенном примере обратной связи |
|  | **Деловая игра на оценку управленческого потенциала.**  **Как Генри Форд кандидатов в топ-менеджеры проверял**  Один из легендарных руководителей Генри Форд известен большим количеством высказыванием, приемов, методов, которые приписываются ему как весьма популярному лидеру. Попробуем побыть на месте его кандидата. Генри Форд подводил кандидата, который по итогам серии собеседований доходил до его уровня к автомобилю и сам садился на пассажирское сидение, а кандидату предлагал сесть за руль (2 стула в центре аудитории).  Затем в течение 5-7 минут Форд просил кандидата тронуться с места, ехать быстрее или медленнее, повернуть то в одну сторону, то в другую.  -----------------------------------  Наконец, заехав куда-то в глушь, он спрашивал кандидата:  - А теперь объясните мне, пожалуйста, для чего мы приехали именно сюда?  Предположите, какие возможны варианты ответов и что можно сказать о различных кандидатах? |
|  | **Ломоносов подрался**  Известный исторический факт: "Ломоносов на ученом совете подрался с немцами Шлецером и Мюллером. Потом один из них подал в суд за то, что Ломоносов сломал ему нос."  **Вот предыстория и исторический контекст события:**  В Академии наук не было ни одного русского, только немцы. Требовались русские академики — для отчетности, так как Петр Первый Академию наук создал, чтобы русских выучить. Ломоносов пришелся очень кстати.  Начальник канцелярии Шумахер (не путать с автогонщиком Михаэлем Шумахером) принял его с большой радостью. Но вскоре ситуация изменилась: во-первых, выяснилось, что Ломоносов гораздо образованнее всех академиков — половина из них даже латыни не знали. Во-вторых, он выяснил, что в Академии процветает коррупция: деньги, направленные на научные исследования, просто списывались, а расходование огромного бюджета никак не проверялось. Ломоносов начал немцев воспитывать и устраивать скандалы, не боясь применять кулаки.  За один такой скандал (см. выше) Ломоносова посадили на несколько месяцев под замок. Когда он вернулся в Академию, жалование ему на целый год урезали в два раза — в воспитательных целях.  Действующие лица кейса: Михаила Васильевича Ломоносова, Ивана Даниловича Шумахера, Августа Людвига Шлёцера и Герарда Фридриха Мюллера (Миллера).  **Задание:**  Вы начальник канцелярии Иван Данилович Шумахер. На вас лежит ответственность, чтобы в вверенной  вам Академии все было пристойно.  В Академии появился конфликтоген Ломоносов, который ведет себя крайне вызывающе, провоцирует на скандал и драки. Пределом стала недавняя история с рукоприкладством по отношению к Шлецеру и Мюллеру.  Что вы будете делать? |
|  | Опишите, как происходит командообразование в коллективе |
|  | Дайте характеристику групповой сплоченности |
|  | Опишите параметры, которые обеспечивают эффективную деятельность команды |
|  | Представьте особенности представления горизонтальной обратной связи |
|  | Как известно, коммуникация ‒ это передача информации от одного человека к другому по разным каналам связи посредством общей системы знаков. Опишите, какие виды коммуникации вам известны? |
|  | Опишите, как оценить эффективность коммуникации в организации и, с помощью каких методов это можно сделать? |
|  | Перечни специалистов авиационного персонала по видам авиации утверждаются уполномоченными органами, осуществляющими государственное регулирование деятельности соответственно в области гражданской авиации, государственной авиации и экспериментальной авиации. Опишите на какие категории разделен авиационный персонал. |
|  | Персонал воздушного транспорта разделен на 2 ключевые категории: авиационный персонал, требующий свидетельства авиационного персонала для допуска к трудовым функциям и другой производственный персонал, относящийся к отраслевым видам профессиональной деятельности, но не требующий свидетельства авиационного персонала. В каком процентном соотношении происходит распределение между этими категориями? |