

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Колин Андрей Эдуардович
Должность: ректор
Дата подписания: 13.10.2023 11:56:41
Уникальный программный ключ:
f6c6d686f0c899fdf76a1ed8b448452a10ca011a09747b8b90ca1b0c00ae2

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Приморская государственная сельскохозяйственная академия»

УТВЕРЖДАЮ
Декан института
Т.В. Наумова
«25» марта 2021 г.

ФОНДОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ
ДЛЯ НАПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКИ 38.03.01 ЭКОНОМИКА, НАПРАВЛЕННОСТЬ
(ПРОФИЛЬ) ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине (модулю)

а. модели контролируемых компетенций

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля):

Код компетенции	Наименование компетенции	Код индикатора достижения компетенции	Наименование индикатора достижения компетенции
Универсальная компетенция			
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК 6.3	Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования для реализации собственных потребностей с учетом личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда
Профессиональные компетенции			
ПК-3	Способен выполнять работу по организации и управлению экономической деятельностью организации (предприятия)	ПК 3.3	Владеет методами организации труда, оплаты труда и повышения производительности в организации

б. требование к результатам освоения дисциплины

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

знать:

- инструменты непрерывного образования для реализации собственных потребностей с учетом личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда (УК 6.3);

- методы организации труда, оплаты труда и повышения производительности в организации (ПК 3.3).

уметь:

- использовать основные возможности и инструменты непрерывного образования для реализации собственных потребностей с учетом личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда (УК 6.3);

- применять средства, приемы, методы и методические инструменты организации, нормирования и оплаты труда на предприятиях (ПК 3.3).

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 1 – Оценка контролируемой компетенции дисциплины (модуля)

№ п/п	Код контролируемой компетенции (индикатора достижения компетенции)	Контролируемые результаты обучения	Наименование оценочного средства
1	УК 6.3	<i>Знать:</i> инструменты непрерывного образования для реализации собственных потребностей с учетом личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	Тест (письменно) Реферат (письменно и устно)
		<i>Уметь:</i> использовать основные возможности и инструменты непрерывного образования для реализации собственных потребностей с учетом личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	Тест (письменно) Задача (практическое задание) (письменно)
2	ПК 3.3	<i>Знать:</i> методы организации труда, оплаты труда и повышения производительности в организации	Тест (письменно) Реферат (письменно и устно)
		<i>Уметь:</i> применять средства, приемы, методы и методические инструменты организации, нормирования и оплаты труда на предприятиях	Тест (письменно) Задача (практическое задание) (письменно)

Таблица 2 – Примерный перечень оценочных средств

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений, обучающегося	Фонд тестовых заданий
2	Собеседование	Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимися на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы по темам / разделам дисциплины, представленные в привязке к компетенциям, предусмотренным РПД
3	Реферат	Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее	Темы рефератов
4	Задача (практическое задание)	Средство оценки умения применять полученные теоретические знания в практической ситуации. Задача (задание) должна быть направлена на оценивание тех компетенций, которые подлежат освоению в данной дисциплине, должна содержать четкую инструкцию по выполнению или алгоритм действий	Комплект задач и заданий
5	Контрольная работа	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу	Комплект контрольных заданий по вариантам
6	Коллоквиум	Средство контроля усвоения учебного материала, темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя с обучающимися	Вопросы по темам/ разделам

Таблица 3 – Критерии и шкалы для оценки уровня сформированности компетенции в ходе освоения дисциплины

Показатели оценивания	Критерии оценки уровня сформированности компетенции УК 6.3(ПК 3.3)*			
	Неудовлетворительно, Не зачтено	Удовлетворительно, зачтено	Хорошо / зачтено	Отлично / зачтено
«Знать»	Уровень знаний ниже минимально допустимых требований; имеют место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний; допущено множество негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе; допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе; без ошибок
«Уметь»	При решении типовых (стандартных) задачи не продемонстрированы некоторые основные умения. Имеют место грубые ошибки.	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые (стандартные) задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продемонстрированы все основные умения, некоторые – на уровне хорошо закрепленных навыков. Решены все основные задачи с отдельными несущественными ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, без недочетов.
Характеристика сформированности компетенции	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний и умений недостаточно для решения практических профессиональных задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний и умений в целом достаточно для решения стандартных практических профессиональных задач, но требуется дополнительная практика по большинству практических задач	Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний и умений в целом достаточно для решения стандартных практических профессиональных задач	Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний и умений и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических профессиональных задач
Уровень сформированности компетенции	Низкий	Пороговый	Базовый	Высокий
Сумма баллов (Б)**	0 – 60	61 – 75	76 – 85	86 – 100

* – Оценивается для каждой компетенции отдельно.

**– Суммируется балл по показателям оценивания «знать» и «уметь»; при этом соотношение компонентов компетенции в общей трудоемкости дисциплины «знать» / «уметь» составляет 40 / 60.

3. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений и опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций

Промежуточная аттестация качества подготовки обучающихся по дисциплине (модулю) «Управление человеческими ресурсами» проводится в соответствии с локальными нормативными актами Академии и является обязательной, предназначена для определения степени достижения учебных целей по дисциплине и проводится в форме зачета воб-ом семестре.

Обучающиеся готовятся к зачету самостоятельно. Подготовка заключается в изучении программного материала дисциплины с использованием личных записей, сделанных в рабочих тетрадях, и рекомендованной в процессе изучения дисциплины литературы. При необходимости обучающиеся обращаются за консультацией к преподавателю, ведущему данную дисциплину.

Форма проведения промежуточной аттестации для обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбирается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.). При необходимости обучающимся инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене/зачете.

Методика оценивания

1) По столбальной шкале в таблицу 4 занести баллы (B_i), полученные обучающимся в ходе освоения дисциплины. (Критерии представлены в таблице 3).

Таблица 4 – Пример расчетной таблицы итогового оценивания компетенций у обучающегося по дисциплине (модулю) «Управление человеческими ресурсами»

Код индикатора компетенции	Условное обозначение	Оценка приобретенных компетенций в баллах
ИД -1 УК 6.3	Б1	76
ПК 3.3	Б2	86
Итого	($\sum B_i$)	162
В среднем	($\sum B_i$)/ n	81

2) Определить оценку по дисциплине (модулю) по шкале соотнесения баллов и оценок (таблица 5).

Таблица 5 – Шкала измерения уровня сформированности компетенций в результате освоения дисциплины (модуля) «Управление человеческими ресурсами»

Итоговый балл	0-60	61-75	76-85	86-100
Оценка	Неудовлетворительно (не зачтено)	Удовлетворительно (зачтено)	Хорошо (зачтено)	Отлично (зачтено)
Уровень сформированности компетенций	низкий	Пороговый	Базовый	Высокий

Знания, умения обучающихся при промежуточной аттестации **в форме зачета** определяются «зачтено», «не зачтено».

«Зачтено» – обучающийся знает курс на уровне лекционного материала, базового учебника, дополнительной учебной, научной и методологической литературы, умеет привести разные точки зрения по излагаемому вопросу.

«*Не зачтено*» – обучающийся имеет пробелы в знаниях основного учебного материала, допускает принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

Показатели «*знать*», «*уметь*» при промежуточной аттестации в форме экзамена определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно», что соответствует уровням сформированности компетенций «высокий», «базовый», «пороговый», «низкий».

«*Отлично*» – обучающийся глубоко и прочно усвоил весь программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с задачами и практическими заданиями, правильно обосновывает принятые решения, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская ошибок.

«*Хорошо*» – обучающийся твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических заданий.

«*Удовлетворительно*» – обучающийся усвоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает затруднения в выполнении практических заданий.

«*Неудовлетворительно*» – обучающийся не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет практические задания, задачи.

Текущая аттестация обучающихся по дисциплине (модулю) «Управление человеческими ресурсами» проводится в форме контрольных мероприятий по оцениванию фактических результатов освоения дисциплины (модуля) в разрезе компетенций и с дифференциацией по показателям «ЗНАТЬ» и «УМЕТЬ».

4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

4.1 Тестовые задания для оценки компетенции УК 6.3 по показателю «Знать»

I. Тип заданий: выбор одного правильного варианта из предложенных вариантов ответов

вариант задания 1.

Оценка эффективности деятельности подразделений управления персоналом — это системный процесс, направленный на:

1. соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности организации в целом
2. соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности других подразделений
3. соизмерение затрат и результатов, связанных с деятельностью кадровых служб

Правильный ответ: 3.

вариант задания 2.

Возрастание роли стратегического подхода к управлению человеческим ресурсом в настоящее время связано:

1. с высокой монополизацией и концентрацией российского производства
2. с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости
3. с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени

Правильный ответ: 3.

вариант задания 3.

Развитие персонала – это:

1. обеспечение эффективной управленческой структуры и менеджеров для достижения организационных целей
2. процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач
3. процесс периодической подготовки сотрудника на специализированных курсах

Правильный ответ: 2.

вариант задания 4

Социальное партнерство – это отношения:

1. власти-подчинения в организации, давления на человека сверху, контроля над распределением материальных благ
2. основанные на купле-продаже и равновесии интересов продавца и покупателя
3. конструктивного взаимодействия основных субъектов современных экономических процессов путем согласования их интересов
4. основанные на вырабатываемых в организации совместных ценностях, социальных норм, установок поведения и регламентирующие действия работников без видимого принуждения

Правильный ответ: 3.

II. Тип заданий: выбор нескольких правильных вариантов из предложенных вариантов ответов

вариант задания 1.

К преимуществам внутренних источников найма относят

1. повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом
2. низкие затраты на адаптацию персонала
3. появление новых идей, использование новых технологий
4. появление новых импульсов для развития

Правильный ответ: 1, 2.

вариант задания 2.

Система управления персоналом включает в себя

1. подразделения капитального строительства
2. функциональные подразделения, их руководителей и линейных руководителей
3. службу технологического контроля
4. общее руководство организацией

5. функциональные подразделения и их руководителей
Правильный ответ: 2, 4.

вариант задания 3.

Перечислите возможные программы поддержки развития сотрудника, если он стремится установить и закрепить основу для будущего продвижения

1. досрочное увольнение или добровольный выход в отставку
2. обучение
3. горизонтальное перемещение
4. вознаграждение сотрудника
5. понижение в должности
6. аттестация сотрудника

Правильный ответ: 2, 3.

вариант задания 4.

К числу возможных способов избежать субъективизма при проведении оценки персонала относятся:

1. привлечение одновременно нескольких оценщиков и организацию их взаимодействия в процессе оценки
2. поиск наиболее разнообразных видов оценки
3. отбор, подготовка и повышение квалификации оцениваемых
4. рациональное сочетание выборочных методов оценки

Правильный ответ: 1, 2, 4.

вариант задания 5.

К показателям, характеризующим основные функциональные направления принятия кадровых решений, относятся:

1. показатели повышения эффективности управления человеческими ресурсами
2. затраты на подбор в расчете на одного принятого работника
3. затраты на обучение в расчете на одного работника, прошедшего обучение
4. время заполнения одной вакансии

Правильный ответ: 2, 3, 4.

вариант задания 6.

Базовые критерии, которые определяют статус развития общества и производства, особенности его управления, — это:

1. избежание неопределенности
2. монополизм
3. дистанция власти
4. отношение к роли женщины в обществе

Правильный ответ: 1, 3, 4.

4.2 Тестовые задания для оценки компетенции УК 6.3 по показателю «Уметь»

I. Тип заданий: задание открытого типа (самостоятельный ввод обучающимся правильного ответа в виде термина, краткого определения)

вариант задания 1.

Ситуация. На кондитерской фабрике «Полёт» есть три цеха. В цехе № 1 работники разделились на две группы: занимающиеся аэробикой и любители вышивания, в цехе № 2 образовались четыре группы: подруги Колесниковой, подруги Шев-

цовой, подруги начальника цеха Ивановой и увлекающиеся разведением домашних цветов. В цехе № 3 всех объединяет начальник цеха Петрова. Работницы уважают и ценят ее как профессионала и как личность. Назовите количество формальных и неформальных организаций:

Правильный ответ: **3 формальные и 6 неформальных;**

вариант задания 2.

Ситуация. На кондитерской фабрике «Полёт» есть три цеха. В цехе № 1 работницы разделились на две группы: занимающиеся аэробикой и любители вышивания, в цехе № 2 образовались четыре группы: подруги Колесниковой, подруги Шевцовой, подруги начальника цеха Ивановой и увлекающиеся разведением домашних цветов. В цехе № 3 всех объединяет начальник цеха Петрова. Работницы уважают и ценят ее как профессионала и как личность. Укажите номер цеха, в котором формальный лидер является одновременно неформальным:

Правильный ответ: 3 цех.

вариант задания 3.

С использованием формулы эффективной процентной ставки рассчитайте годовую величину инфляции в процентах, если индекс цен за три месяца составил 1,08:

Правильный ответ: 32%

вариант задания 4.

Определите номинальную процентную ставку, если реальная доходность финансовых операций составляет 20%, а ожидаемая ставка инфляции – 12%:

Правильный ответ: 32%.

II. Тип заданий: выбор одного правильного варианта из предложенных вариантов ответов

вариант задания 1.

Директор кондитерского предприятия непосредственно руководит производством продукции. Однако решения он принимает, пользуясь рекомендациями отдела бухгалтерии и отдела сбыта. Какую организационную структуру характеризует данная ситуация:

1. функциональную;
2. линейно-функциональную;
3. линейную.

Правильный ответ: 2.

вариант задания 2.

Организация выпускает относительно ограниченную номенклатуру продукции, требует принятия стандартных управленческих задач, дифференцированных по функциям. Данная ситуация описывает структуру:

1. линейную;
2. линейно-штабную;
3. функциональную.

Правильный ответ: 1.

вариант задания 3.

Организация пригласила специалиста из аудиторской фирмы для проверки своего финансового состояния. Какой вид контроля имеет место:

1. внутренний;
2. внешний.

Правильный ответ: 2.

вариант задания 4.

При внедрении нового оборудования на заводе по производству минеральной воды был проведен тщательный анализ профессиональных навыков рабочих цеха № 2. Какой вид контроля имеет место в данной ситуации:

1. текущий;
2. стратегический;
3. предварительный.

Правильный ответ: 3.

вариант задания 5.

Руководитель отдела рекламы фирмы «Весна» принял к действию предложение специалиста А.А. Иванова по составлению рекламного обращения для нового продукта X. О каком стиле руководства идет речь:

1. демократическом;
2. либеральном;
3. смешанном.

Правильный ответ: 2.

вариант задания 6.

Для определения количественной взаимосвязи между несколькими параметрами исследуемой системы следует применять:

1. симплекс — метод
2. индексный метод
3. факторный анализ
4. корреляционный метод

Правильный ответ: 4.

4.3 Тестовые задания для оценки компетенции ПК3.3по показателю «Знать»

I. Тип заданий: выбор одного правильного варианта из предложенных вариантов ответов

вариант задания 1.

Преимущества группового решения перед индивидуальным способом решения проблем:

1. присутствие сложностей при реализации решения, связанных с сопротивлением персонала
2. отсутствие сложностей при реализации решения, связанных с сопротивлением персонала
3. единомыслие, ведущее к принятию бесконфликтных решений

Правильный ответ: 2

вариант задания 2.

Приток новых людей и идей в организацию уменьшает такой комплекс кадровых мероприятий, как:

1. использование международных кадров
 2. компенсационная политика
 3. формирование, обучение, стимулирование внутри самой организации
- Правильный ответ: 3.

вариант задания 3.

Доверительные обращения руководителя к сотруднику есть проявления внутриорганизационной карьеры:

1. горизонтального типа
2. центростремительного типа
3. вертикального типа

Правильный ответ: 3.

вариант задания 4.

Основой для выработки и принятия решения по стимулированию труда персонала является:

1. оценка личных и деловых качеств
2. оценка результатов труда
3. оценка труда
4. комплексная оценка качества работы

Правильный ответ: 2.

вариант задания 5.

Повышение способности организации изменять численность работников в соответствии с изменениями объемов оказываемых услуг/производимых товаров путем использования добавочных или альтернативных источников рабочей силы представляет:

1. численную адаптацию рабочей силы
2. лизинг рабочей силы
3. функциональную адаптацию рабочей силы
4. дистанционную адаптацию рабочей силы
5. финансовую адаптацию рабочей силы

Правильный ответ: 1.

II. Тип заданий: выбор нескольких правильных вариантов из предложенных вариантов ответов

вариант задания 1.

Определите, какие из перечисленных факторов могут быть отнесены к экзогенным факторам экономических циклов:

Варианты ответа:

1. научно-технические открытия и изобретения;
2. войны;
3. изменения в объемах национального потребления;
4. рост производных инвестиций;
5. денежная эмиссия со стороны государства;
6. рост национального дохода страны.

Правильный ответ: 1, 2, 5.

вариант задания 2.

Требования к кандидатам на вакантные должности должны:

1. быть легко измеримыми

2. быть общими
3. не являться дискриминационными
4. быть четко сформулированными
5. относиться непосредственно к работе

Правильный ответ: 1, 3, 4, 5.

вариант задания 3.

Письменный отчет по итогам аудиторской проверки содержит:

1. оценку состояния кадровой работы, выявление новых тенденций, имеющих в этой области проблем и противоречий
2. стратегию управления человеческими ресурсами организации
3. предложения по устранению выявленных недостатков и повышению эффективности управления человеческими ресурсами
4. информацию о применявшейся методике оценки эффективности проводимой работы, использованных показателях и критериях оценки

Правильный ответ: 1,3, 4.

вариант задания 4.

Основные роли, осуществляемые специалистами кадровых служб в организации, это:

Выберите один или несколько ответов:

1. партнер по бизнесу
2. эксперт
3. менеджер
4. адвокат

Правильный ответ: 1, 2, 4.

вариант задания 5.

Ограничениями для принятия кадровых решений могут выступать:

1. условия, зависящие от работников
2. условия, зависящие от организации
3. внешние условия
4. внутренние условия

Правильный ответ: 1, 2, 4.

1.4. Тестовые задания для оценки компетенции ПК 3.3 по показателю «Уметь»

I. Тип заданий: задание открытого типа (самостоятельный ввод обучающимся правильного ответа в виде термина, краткого определения)

вариант задания 1.

Премьер-министра Великобритании Маргарет Тэтчер не признавала компромиссов, считая их отказом от своих убеждений, и не шла на уступки, даже если давление было слишком сильным. Так было с забастовкой шахтёров, которая продолжалась целый год, но не заставила Тэтчер пойти на переговоры с профсоюзами. Эмоции, в том числе эмпатию по отношению к своим подчинённым, она считала проявлением слабости лидера. О каком стиле руководства идет речь:

Правильный ответ: авторитарный.

вариант задания 2.

Для модели БКГ характерны четыре вида стратегий: «Звезды», «Трудные дети», «Дойные коровы», «Собаки». Определите какая стратегия соответствует данной характеристике: «Стараться сохранить или увеличить долю своего бизнеса на рынке»

Правильный ответ: Звезды.

вариант задания 3.

Для модели БКГ характерны четыре вида стратегий: «Звезды», «Трудные дети», «Дойные коровы», «Собаки». Определите какая стратегия соответствует данной характеристике: «Либо идти на увеличение доли бизнеса на рынке, либо довольствоваться тем, что достигнуто, либо сокращать данный бизнес»

Правильный ответ: Трудные дети.

вариант задания 4.

Для модели БКГ характерны четыре вида стратегий: «Звезды», «Трудные дети», «Дойные коровы», «Собаки». Определите какая стратегия соответствует данной характеристике: «Стараться сохранять или увеличивать долю своего бизнеса на рынке»

Правильный ответ: Дойные коровы.

II. Тип заданий: установление правильной последовательности в предложенных вариантах ответов

вариант задания 1.

Расставьте в правильном порядке.

Определите последовательность этапов процесса управления.

1. принятие управленческих решений
2. моделирование состояния объекта управления
3. организация выполнения управленческих решений

Правильный ответ: 2, 1, 3.

вариант задания 2.

Установите правильную последовательность стадий принятия решений:

1. утверждение;
2. анализ ситуации;
3. выбор критериев;
4. идентификация проблемы;
5. организация выполнения;
6. выбор альтернативы.

Правильный ответ: **2, 4, 3, 6, 1, 5.**

вариант задания 3.

Какая последовательность из предложенных ниже шагов предпочтительнее при принятии управленческого решения, базирующегося на рациональной модели?

1. Разработка вариантов решений, анализ вариантов решений, выбор наилучшего из вариантов.
2. Анализ вариантов решений, выбор наилучшего из вариантов, согласование выбранного варианта решения с коллективом, оценка решения проблемы, организация выполнения решения.
3. Формулировка проблемы, выбор приемлемого из вариантов решения проблемы, обсуждение выбранного варианта решения.

4. Формулировка проблемы и проблемной ситуации, разработка вариантов решений, выбор наилучшего из вариантов, организация выполнения решения, оценка решения проблемы.

5. Формулировка проблемной ситуации, анализ вариантов решений, обсуждение вариантов решения в коллективе, выбор решения, организация выполнения решения, оценка решения проблемы.

Правильный ответ: 4.

Ш. Тип заданий: выбор одного правильного варианта из предложенных вариантов ответов

вариант задания 1.

Пример ключевой цели организации (промышленного предприятия): Обеспечить условия, необходимые для развития творческого потенциала работников в повышении уровня удовлетворенности в заинтересованности в работе. К какой подсистеме относится данная цель?

Варианты ответа:

1. Маркетинг
2. Научно-исследовательские разработки (инновации)
3. Персонал
4. Менеджмент

Правильный ответ: 3.

вариант задания 2.

Основное теоретическое положение модели состоит в том, что и отдельно взятый вид бизнеса любой организации может находиться на одной из указанных стадий жизненного цикла, и, следовательно, его нужно анализировать в соответствии именно с этой стадией.

1. Концепция Бостонской консультативной группы
2. Концепция Джерард Электрик/Маккензи
3. Концепция Артур де Литтл
4. Концепция конкуренции Shell/DPM

Правильный ответ: 3.

вариант задания 3.

Для модели БКГ характерны четыре вида стратегий: «Звезды», «Трудные дети», «Дойные коровы», «Собаки». Определите какая стратегия соответствует данной характеристике: «Довольствоваться своим положением, либо сокращать его, либо ликвидировать данный вид бизнеса в своей организации»

1. «Собаки»
2. «Дойные коровы»
3. «Трудные дети»
4. «Звезды»

Правильный ответ: 1.

вариант задания 4.

Виды бизнеса, попадающие в три клетки, расположенные вдоль диагонали, идущей от нижнего левого к верхнему правому краю матрицы, то этот бизнес относится по матрице GE/McKinsey к:

1. пограничным
2. сомнительным
3. проигравшим
4. победившим

Правильный ответ: 1.

вариант задания 5.

Модель ADL предполагает четыре стадии зрелости отрасли: рождение, рост, зрелость, старость. По приведенной характеристике определите стадию зрелости: Отрасль, находящаяся на этой стадии, как правило, является возникшей недавно, как осознание существования некоторой неудовлетворенной потребности группы потребителей или путем развития рынков товаров, основанных на новых технологиях, ранее не существовавших или не использовавшихся, для удовлетворения определенных потребностей потребителя. Основными характеристиками такой отрасли являются изменения в технологии, энергичный поиск новых потребителей и фрагментарность предложений на быстро меняющемся рынке.

1. рождение
2. рост
3. зрелость
4. старость

Правильный ответ: 1.

Критерии оценивания теста

Шкала оценивания тестов в разрезе компетенций

Показатели и критерии оценки	Максимальное количество баллов	Фактическое количество баллов
Уровень усвоения теоретического материала по показателю «Знать»	40	
УК 6.3	20	
ИД-2ПК 3.3	20	
Умение выполнять задания по показателю «Уметь»	60	
ИД-1 УК6.3	30	
ИД-2 ПК 3.3	30	
Всего	100	

1. Вопросы к зачету по дисциплине (модулю) «Управление человеческими ресурсами»

1. Понятие ресурсов.
2. Виды ресурсов.
3. Понятие человеческих ресурсов и их место в системе ресурсов.
4. Уровни человеческих ресурсов.
5. Различия понятий «человеческие ресурсы» и «персонал».
6. Определения понятия управления человеческими ресурсами.
7. Понятие персонала организации.
8. Понятие кадры организации.
9. Эволюция науки о человеческих ресурсах.
10. Система рационализации труда Ф.Тейлора.
11. Уровни потребностей по А.Маслоу.
12. Концепция управления человеческими ресурсами, ее элементы.
13. Система управления человеческими ресурсами и ее элементы.
14. Задачи управления человеческими ресурсами.

15. Технология управления человеческими ресурсами.
16. Методы управления человеческими ресурсами.
17. Административные методы управления.
18. Экономические методы управления.
19. Социологические методы управления.
20. Психологические методы управления.
21. Вопросы кадрового планирования.
22. Этапы планирования потребности в персонале.
23. Оценка потребности организации в персонале.
24. Количественная оценка потребности в персонале.
25. Качественная оценка потребности в персонале.
26. Подбор и отбор персонала.
27. Инвестиционный подход в решении кадровых вопросов.
28. Набор кадров.
29. Наем на работу.
30. Деловая оценка персонала, аттестация персонала.
31. Этапы отбора претендентов на вакантную должность.
32. Понятие организации труда, элементы организации труда.
33. Разделение труда на предприятии.
34. Кооперация труда на предприятии.
35. Рабочее место: определение, классификация.
36. Условия труда.
37. Факторы производственной среды, влияющих на работоспособность.
38. Охрана труда и техника безопасности.
39. Режимы труда и отдыха.
40. Мотивация к труду, внешнее и внутреннее мотивирование.
41. Стимулирование труда.
42. Четыре формы стимулов.
43. Условия проведения процесса стимулирования.
44. Материальное стимулирование.
45. Нематериальное (моральное) стимулирование.
46. Заработная плата – основной вид материального стимулирования.
47. Основные понятия в области оплаты труда.
48. Минимальный размер оплаты труда.
49. Тарифная система оплаты труда. ЕТКС, ЕКС.
50. Повременная и сдельная формы оплаты труда.
51. Дополнительная заработная плата.
52. Бестарифная система оплаты труда.
53. Конфликты – результат противоречий.
54. Понятие управления конфликтом.
55. Методы управления конфликтами.
56. Понятие эффективности кадровых решений.
57. Экономическая эффективность кадровых решений.
58. Социальная эффективность кадровых решений.
59. Комплексная оценка принимаемых кадровых решений.
60. Показатели эффективности работы кадровой службы.

Критерии оценивания устного ответа на экзамене

Развернутый ответ обучающегося должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на заданную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях.

Критерии оценивания:

- 1) полноту и правильность ответа;
- 2) степень осознанности, понимания изученного;
- 3) языковое оформление ответа.

Критерии оценки:

✓ 100-85 баллов - если ответ показывает прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа; умение приводить примеры современных проблем изучаемой области.

✓ 85-76 - баллов - ответ, обнаруживающий прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается одна - две неточности в ответе.

✓ 75-61 - балл – оценивается ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой предметной области, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы; знанием основных вопросов теории; слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры; недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа; неумение привести пример развития ситуации, провести связь с другими аспектами изучаемой области.

✓ 60-50 баллов – ответ, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы; незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов; неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Допускаются серьезные ошибки в содержании ответа; незнание современной проблематики изучаемой области.

6. Темы рефератов

1. Предмет и содержание управления персоналом.
2. Управление персоналом в системе наук и общей теории управления.
3. Персонал как объект и важнейший ресурс управления.
4. Методологии и технологии в управлении персоналом.
5. Эволюция теории управления персоналом.
6. Персонал как объект и важнейший ресурс управления.
7. Особенности управления персоналом как вида профессиональной деятельности.
8. Субъекты управления персоналом.
9. Службы управления персоналом: статус, функции, задачи.
10. Функции кадровой службы в управлении персоналом (отечественный и зарубежный подходы).
11. Типология выбора стиля управления и оценка его эффективности.
12. Управление персоналом: зарубежный опыт и особенности его применения в России.
13. Роль и функции менеджера по управлению персоналом в организации.
14. Современные тенденции в деятельности служб управления персоналом.
15. Принципы и методы управления персоналом. Проблема классификации.
16. Формирование системы управления персоналом организации (структурно- функциональный подход).
17. Содержательная характеристика основных методов управления персоналом.
18. Взаимосвязь персонал-стратегии и стратегии развития организации.

19. Мониторинг персонала как основной механизм поддержания адекватной кадровой политики.
20. Значение Этического кодекса для государственной кадровой политики.
21. Проектирование структуры и численности штатов организации.
22. Планирование в управлении персоналом.
23. Проектирование рабочего места.
24. Набор и отбор персонала.
25. Расстановка кадров в организации.
26. Деловая оценка в управлении персоналом
27. Аттестация кадров в организации.
28. Профессиографирование в изучении деятельности персонала.
29. Управление профессиональным совершенствованием персонала.
30. Маркетинг персонала.
31. Методы отбора персонала.
32. Особенности рекрутмента в России.
33. Набор и отбор в общей системе управления персоналом.
34. Психологический аспект процесса адаптации человека.
35. Виды совместной деятельности и адаптация их организации.
36. Освоение социально-психологических проблем общения в ходе адаптации.
37. Психологические аспекты лидерства.
38. Психология управления процессом адаптации.
39. Характеристика системы жесткого найма сотрудника на работу и ее влияние на адаптацию таких сотрудников.
40. Аттестация персонала: проблемы деловой оценки.
41. Роль аттестации в управлении персоналом организации.
42. Аттестация государственных служащих.
43. Аттестация муниципальных служащих.
44. Эффективность оценки персонала.
45. Методы оценки персонала.
46. Планирование и развитие профессиональной карьеры.
47. Внутриорганизационная карьера
48. Сравнительный анализ восточного и западного подходов к формированию мотивации труда.
49. Сравнительный анализ современных технологий мотивации, применяемых в промышленно развитых странах, и советских технологий мотивации труда.

Критерии оценки реферата

✓ 100-86 баллов выставляется обучающемуся, если он выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив ее содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно-правового характера. Обучающийся знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно.

✓ 85-76 - баллов - работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зару-

бежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены одна-две ошибки в оформлении работы.

✓ 75-61 балл – обучающийся проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в смысле или содержании проблемы, оформлении работы.

✓ 60-50 баллов - если работа представляет собой пересказанный или полностью переписанный исходный текст без каких - либо комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в смысловом содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

Реферат обучающийся имеет право представить в виде презентации

Критерии оценки презентации доклада:

Оценка	50-60 баллов (неудовлетворительно)	61-75 баллов (удовлетворительно)	76-85 баллов (хорошо)	86-100 баллов (отлично)
Критерии	Содержание критериев			
Раскрытие проблемы	Проблема не раскрыта. Отсутствуют выводы	Проблема раскрыта не полностью. Выводы не сделаны и/или выводы не обоснованы	Проблема раскрыта. Проведен анализ проблемы без привлечения дополнительной литературы. Не все выводы сделаны и/или обоснованы	Проблема раскрыта полностью. Проведен анализ проблемы с привлечением дополнительной литературы. Выводы обоснованы
Представление	Представляемая информация логически не связана. Не использованы профессиональные термины	Представляемая информация не систематизирована и/или не последовательна. Использовано 1-2 профессиональных термина	Представляемая информация не систематизирована и последовательна. Использовано более 2 профессиональных терминов	Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Использовано более 5 профессиональных терминов
Оформление	Не использованы технологии PowerPoint. Больше 4 ошибок в представляемой информации	Использованы технологии PowerPoint частично. 3-4 ошибки в представляемой информации	Использованы технологии PowerPoint. Не более 2 ошибок в представляемой информации	Широко использованы технологии (PowerPoint и др.). Отсутствуют ошибки в представляемой информации

Ответы на вопросы	Нет ответов на вопросы	Только ответы на элементарные вопросы	Ответы на вопросы полные и/или частично полные	Ответы на вопросы полные, с приведением примеров и/или пояснений
-------------------	------------------------	---------------------------------------	--	--