

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Алейник Станислав Николаевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 13.06.2024 09:05:53

Уникальный программный ключ:

5258223550ea9fbeb23726a1609b644b33d8986ab2580115a1351ae

1

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАР-
СТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени В.Я.ГОРИНА»**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине «Управление персоналом»**

Направление подготовки: 05.04.06 «Экология и природопользование»

Направленность (профиль): Региональная агроэкология и природопользова-
ние

Квалификация – магистр

Год начала подготовки – 2024 г.

Форма обучения: очная

п. Майский, 2024

1. Перечень компетенций, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций, с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код контролируемой компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
						Текущий контроль	Промежуточная аттестация
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Разрабатывает командную стратегию по работе коллектива учитывая интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей с которыми работает / взаимодействует, в т.ч. посредством корректировки своих действий	Первый этап (пороговой уровень)	Знать: способы и методы управления персоналом	Модуль 1. Формирование персонала.	Тест – контроль Реферирование статей	Итоговое тестирование, вопросы к зачету
					Модуль 2. Развитие персонала	Тест – контроль Реферирование статей	Итоговое тестирование, вопросы к зачету

			Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: Разрабатывать командную стратегию по работе коллектива учитывая интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей с которыми работает / взаимодействует, в т.ч. посредством корректировки своих действий	Модуль 1. Формирование персонала.	Тест – контроль Доклады с презентацией	Итоговое тестирование, вопросы к зачету
					Модуль 2. Развитие персонала	Тест – контроль Доклады с презентацией	Итоговое тестирование, вопросы к зачету
			Третий этап (высокий уровень)	Владеть способами разработки командной стратегии	Модуль 1. Формирование персонала.	Тест – контроль Решение задач	Итоговое тестирование, вопросы к зачету
					Модуль 2. Развитие персонала	Тест – контроль Решение задач	Итоговое тестирование, вопросы к зачету
		УК-3.2 Применяет эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели в т.ч. разрабатывая мероприятия по личностному,	Первый этап (пороговой уровень)	Знать: Стили руководства командой	Модуль 1. Формирование персонала.	Тест – контроль Реферирование статей	Итоговое тестирование, вопросы к зачету
					Модуль 2. Развитие персонала	Тест – контроль Реферирование статей	Итоговое тестирование, вопросы к зачету
			Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: решать ситуационные задачи различного типа;	Модуль 1. Формирование персонала.	Тест – контроль Доклады с	Итоговое тестирование, вопросы к зачету

		образовательному и профессиональному росту				презентацией	
					Модуль 2. Развитие персонала	Тест – контроль Доклады с презентацией	Итоговое тестирование, вопросы к зачету
			Третий этап (высокий уровень)	Владеть: методам планирования количественной и качественной потребности в персонале	Модуль 1. Формирование персонала.	Тест – контроль Решение задач	Итоговое тестирование, вопросы к зачету
					Модуль 2. Развитие персонала	Тест – контроль Решение задач	Итоговое тестирование, вопросы к зачету
		УК-3.3 Предвидит результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий обладая навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон	Первый этап (пороговой уровень)	Знать: виды конфликтов и стрессов	Модуль 1. Формирование персонала.	Тест – контроль Реферирование статей	Итоговое тестирование, вопросы к зачету
					Модуль 2. Развитие персонала	Тест – контроль Реферирование статей	Итоговое тестирование, вопросы к зачету
			Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: нейтрализовать стрессы и урегулировать конфликты	Модуль 1. Формирование персонала.	Тест – контроль Доклады с презентацией	Итоговое тестирование, вопросы к зачету
					Модуль 2. Развитие персонала	Тест – контроль Доклады с презентацией	Итоговое тестирование, вопросы к зачету

			Третий этап (высокий уровень)	Владеть: методами нейтрализации стрессов и урегулирования конфликтов	Модуль 1. Формирование персонала.	Тест – контроль Решение задач	Итоговое тестирование, вопросы к зачету
					Модуль 2. Развитие персонала	Тест – контроль Решение задач	Итоговое тестирование, вопросы к зачету
	УК- 3.4 Планирует командную работу, распределяет поручения, делегирует полномочия и управляет членами команды		Первый этап (пороговой уровень)	Знать: способы делегирования полномочий	Модуль 1. Формирование персонала.	Тест – контроль Реферирование статей	Итоговое тестирование, вопросы к зачету
					Модуль 2. Развитие персонала	Тест – контроль Реферирование статей	Итоговое тестирование, вопросы к зачету
			Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: делегировать полномочия	Модуль 1. Формирование персонала.	Тест – контроль Доклады с презентацией	Итоговое тестирование, вопросы к зачету
					Модуль 2. Развитие персонала	Тест – контроль Доклады с презентацией	Итоговое тестирование, вопросы к зачету
			Третий этап (высокий уровень)	Владеть: видами построения структуры управления персоналом	Модуль 1. Формирование персонала.	Тест – контроль Решение задач	Итоговое тестирование, вопросы к зачету
					Модуль 2. Развитие персонала	Тест – контроль Решение задач	

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

Компетенция	Планируемые результаты обучения, соотнесенные с индикаторами достижения компетенции (показатели достижения заданного уровня компетенции)	Уровни и критерии оценивания результатов обучения, шкалы оценивания			
		<i>Компетентность не сформирована</i>	<i>Пороговый уровень компетентности</i>	<i>Продвинутый уровень компетентности</i>	<i>Высокий уровень</i>
		<i>Не зачтено</i>	<i>зачтено</i>	<i>зачтено</i>	<i>зачтено</i>
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Разрабатывает командную стратегию по работе коллектива учитывая интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей с которыми работает / взаимодействует, в т.ч. посредством корректировки своих действий	<i>Не способен</i> разрабатывать командную стратегию по работе коллектива учитывая интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей с которыми работает / взаимодействует, в т.ч. посредством корректировки своих действий	<i>Частично способен</i> разрабатывать командную стратегию по работе коллектива учитывая интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей с которыми работает / взаимодействует, в т.ч. посредством корректировки своих действий	<i>Владеет способностью</i> разрабатывать командную стратегию по работе коллектива учитывая интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей с которыми работает / взаимодействует, в т.ч. посредством корректировки своих действий	<i>Свободно владеет способностью</i> разрабатывать командную стратегию по работе коллектива учитывая интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей с которыми работает / взаимодействует, в т.ч. посредством корректировки своих действий
	Знать: способы и методы управления персоналом	Допускает грубые ошибки при изложении методов управления персоналом	Может изложить основные способы и методы управления персоналом	Знает способы и методы управления персоналом	Знает и аргументирует способы и методы управления персоналом

	<p>Уметь: решать ситуационные задачи различного типа;</p>	<p>Не умеет разрабатывать командную стратегию по работе коллектива учитывая интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей с которыми работает / взаимодействует, в т.ч. посредством корректировки своих действий</p>	<p>Частично умеет разрабатывать командную стратегию по работе коллектива учитывая интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей с которыми работает / взаимодействует, в т.ч. посредством корректировки своих действий</p>	<p>Способен разрабатывать командную стратегию по работе коллектива учитывая интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей с которыми работает / взаимодействует, в т.ч. посредством корректировки своих действий</p>	<p>Способен самостоятельно анализировать и разрабатывать командную стратегию по работе коллектива учитывая интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей с которыми работает / взаимодействует, в т.ч. посредством корректировки своих действий</p>
	<p>Владеть: способами разработки командной стратегии</p>	<p>Не владеет способами разработки командной стратегии</p>	<p>Частично владеет способами разработки командной стратегии</p>	<p>Владеет методами и способами разработки командной стратегии</p>	<p>Свободно владеет способами разработки командной стратегии</p>
	<p>УК-3.2 Применяет эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели в т.ч. разрабатывая мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту</p>	<p><i>Не знает</i> эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели и не способен разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту</p>	<p><i>Частично знает</i> эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели и частично способен разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному</p>	<p>Знает разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту и владеет способностью разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному</p>	<p>Знает и аргументирует разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту и способен свободно разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и про-</p>

			росту	ному росту	фессиональному росту
	Знать: Стили руководства командой, разрабатывая мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту	Допускает грубые ошибки при применении эффективных стилей руководства командой для достижения поставленной цели в т.ч. разрабатывая мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту	Может применять эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели в т.ч. разрабатывая мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту	Знает эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели в т.ч. разрабатывая мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту	Знает и может аргументировать эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели в т.ч. разрабатывая мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту
	Уметь: решать ситуационные задачи различного типа;	Не умеет решать ситуационные задачи различного типа;	Частично умеет решать ситуационные задачи различного типа;	Способен в целом решать ситуационные задачи различного типа; давать характеристику типовых нарушений	Способен самостоятельно решать ситуационные задачи различного типа; давать характеристику типовых нарушений
	Владеть: методам планирования количественной и качественной потребности в персонале	Не владеет методами планирования количественной и качественной потребности в персонале	Частично владеет методами планирования количественной и качественной потребности в персонале	В целом владеет методами планирования количественной и качественной потребности в персонале	Свободно владеет методами планирования количественной и качественной потребности в персонале
	УК -3.3 Предвидит результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий обладая навыками преодоления возника-	Не знает последствий как личных, так и коллективных действий и не спо-	Частично знает последствия как личных, так и коллективных дей-	Знает последствия как личных, так и коллективных действий и владеет	Знает и аргументирует последствия как личных, так и коллективных

	ющих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон	собен обладать навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон	ствий и частично способен обладать навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон	способностью обладать навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон	действий и способен свободно обладать навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон
	Знать: виды конфликтов и стрессов	Допускает грубые ошибки	Может применять на практике виды конфликтов и стрессов	Знает виды конфликтов и стрессов	Знает и может аргументированно сравнивать виды конфликтов и стрессов
	Уметь: нейтрализовать стрессы и урегулировать конфликты	Не умеет нейтрализовать стрессы и урегулировать конфликты	Частично умеет нейтрализовать стрессы и урегулировать конфликты	Способен в целом нейтрализовать стрессы и урегулировать конфликты	Способен самостоятельно нейтрализовать стрессы и урегулировать конфликты
	Владеть: методами нейтрализации конфликтов и стрессов	Не владеет методами нейтрализации конфликтов и стрессов	Частично владеет методами нейтрализации конфликтов и стрессов	В целом владеет методами нейтрализации конфликтов и стрессов	Свободно владеет методами нейтрализации конфликтов и стрессов
	УК-3.4 Планирует командную работу, распределяет поручения, делегирует полномочия и управляет членами команды	Не знает виды планирования командной работы не способен распределять поручения, делегировать полномочия и управлять членами ко-	Частично знает виды планирования командной работы и частично способен распределять поручения, делегировать полномочия и управлять члена-	Знает виды планирования командной работы и владеет способностью распределять поручения, делегировать полномочия и управлять членами	Знает и аргументирует виды планирования командной работы и способен свободно распределять поручения, делегировать полномочия и

		манды	ми команды	команды	управлять членами команды
	Знать: способы делегирования полномочий	Допускает грубые ошибки при определении делегирования полномочий	Может применять на практике способы делегирования полномочий	Знает способы делегирования полномочий	Знает и может аргументированно сравнивать способы делегирования полномочий
	Умеет: делегировать полномочия	Не умеет делегировать полномочия	Частично умеет делегировать полномочия	Способен в целом делегировать полномочия	Способен самостоятельно делегировать полномочия
	Владеть: видами построения структуры управления персоналом	Не владеет методами построения структуры управления персоналом	Частично владеет методами построения структуры управления персоналом	В целом владеет методами построения структуры управления персоналом	Свободно владеет методами построения структуры управления персоналом

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

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

УК-3.1 Разрабатывает командную стратегию по работе коллектива учитывая интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей с которыми работает / взаимодействует, в т.ч. посредством корректировки своих действий

Первый этап (пороговой уровень)

Знать: способы и методы управления персоналом

Реферирование статей

1. Эволюция концептуальных подходов к управлению персоналом
2. Связь субъекта с объектом управления
3. Классификация персонала как инструмент управления в организации
4. Организация как социальная система управления
5. Теории и концепции о роли человека в организации
6. Закономерности и принципы управления персоналом
7. Методы управления персоналом

Критерии оценивания:

Реферирование статьи оценивается по шкале:

- 1 балл за 1 статью, оформленную в соответствие с требованиями.
- 0 баллов за непредставленную статью.

Тесты для порогового уровня

1 Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?

- а) планирование;
- б) прогнозирование;
- в) мотивация;
- г) составление отчетов;
- д) организация.

Правильный ответ: г

2. Управленческий персонал включает:

- а) вспомогательных рабочих;
- б) сезонных рабочих;
- в) младший обслуживающий персонал;
- г) руководителей, специалистов;
- д) основных рабочих.

Правильный ответ: г

Тест 3. Японскому менеджменту персонала не относится:

- а) пожизненный найм на работу;

- б) принципы старшинства при оплате и назначении;
- в) коллективная ответственность;
- г) неформальный контроль;
- д) продвижение по карьерной иерархии зависит от профессионализма и успешно выполненных задач, а не от возраста рабочего или стажа.

Правильный ответ: д

4. С какими дисциплинами не связана система наук о труде и персонале?

- а) «Экономика труда»;
- б) «Транспортные системы»;
- в) «Психология»;
- г) «Физиология труда»;
- д) «Социология труда».

Правильный ответ: б

5. Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью:

- 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.

Правильный ответ: а

6. Установить соответствие теорий управления:

1. Классические теории
2. Теории человеческих отношений
3. Теории человеческих ресурсов

А. Труд для большинства индивидов не приносит удовлетворения, это присущее для них качество

Б. Индивиды стремятся быть полезными и значимыми, они испытывают желание быть интегрированными, признанными как индивиды

В. Труд для большинства индивидов приносит удовлетворение

Правильный ответ: 1-А, 2-Б, 3-В.

7. Установить соответствие теорий управления:

1. Классические теории
2. Теории человеческих отношений
3. Теории человеческих ресурсов

А. Главной задачей руководителя является строгий контроль и наблюдение за подчиненными

Б. Главная задача руководителя сделать так, чтобы каждый чувствовал себя полезным и нужным

В. Главной задачей руководителя является лучшее использование человеческих ресурсов

Правильный ответ: 1-А, 2-Б, 3-В.

8. Установить соответствие теорий управления:

1. Классические теории
2. Теории человеческих отношений
3. Теории человеческих ресурсов

А. Индивиды могут перенести свой труд при условии, если будет соответствующая заработная плата и если руководитель будет справедлив

Б. Факт обмена информацией с подчиненными и их участия в рутинных решениях позволяет руководителю удовлетворить основные потребности по взаимодействию индивидов и в чувстве их собственной значимости

В. Факт расширения влияния, самостоятельности и самоконтроля у своих подчиненных повлечет за собой прямое повышение эффективности производства

Правильный ответ: 1-А, 2-Б, 3-В.

Критерии оценивания тестового задания:

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

Максимальная сумма рейтинговых баллов по учебной дисциплине составляет 100 баллов.

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил 60 и более.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил менее 60 баллов.

Примечание. Для зачета оценка компетенций принята в пределах 60...67 баллов.

Второй этап (продвинутый уровень)

Уметь: Разрабатывать командную стратегию по работе коллектива учитывая интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей с которыми работает / взаимодействует, в т.ч. посредством корректировки своих действий

Тематика докладов с презентацией

1. Технология найма персонала
2. Технология подбора персонала
3. Технология отбора персонала
4. Технология найма персонала
5. Организация оценки персонала
6. Организация аттестации персонала

Критерии оценивания презентации:

«86-100 баллов»: глубокое и хорошо аргументированное обоснование темы; четкая формулировка и понимание изучаемой проблемы; широкое и правильное использование относящейся к теме литературы и примененных аналитических методов; содержание исследования и ход защиты указывают

на наличие навыков работы студента в данной области; оформление работы хорошее с наличием расширенной библиографии; защита реферата (выступление с докладом) показала высокий уровень профессиональной подготовленности студента;

«68-85 баллов»: аргументированное обоснование темы; четкая формулировка и понимание изучаемой проблемы; использование ограниченного, но достаточного для проведения исследования количества источников; работа основана на среднем по глубине анализе изучаемой проблемы и при этом сделано незначительное число обобщений; содержание исследования и ход защиты выступления с докладом указывают на наличие практических навыков работы студента в данной области; доклад хорошо оформлен с наличием необходимой библиографии; ход защиты выступления с докладом показал достаточную научную и профессиональную подготовку студента;

«51-67 баллов»: достаточное обоснование выбранной темы, но отсутствует глубокое понимание рассматриваемой проблемы; в библиографии преобладают ссылки на стандартные литературные источники; труды, необходимые для всестороннего изучения проблемы, использованы в ограниченном объеме; заметна нехватка компетентности студента в данной области знаний; оформление доклада содержит небрежности; защита выступления с докладом показала удовлетворительную профессиональную подготовку студента;

«0-50 баллов»: тема доклада представлена в общем виде; ограниченное число использованных литературных источников; шаблонное изложение материала; суждения по исследуемой проблеме не всегда компетентны; неточности и неверные выводы по рассматриваемой литературе; оформление доклада с элементами заметных отступлений от общих требований; во время выступления с докладом студентом проявлена ограниченная профессиональная эрудиция.

Тесты для продвинутого уровня

1. Указать четыре преимущества внутренних источников привлечения персонала.

- а) Появление шансов для служебного роста
- б) Новый человек, как правило, легко доводится до признания в коллективе
- в) Быстрое заполнение освободившейся штатной должности
- г) Прием на работу покрывает абсолютную потребность в кадрах
- д) Появление возможности избежать всегда убыточной текучести кадров
- е) Рост производительности труда (если переход на новую должность совпадает с желанием работника)
- ж) Повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом

Правильный ответ: а, в, е, ж

2. Указать три преимущества внешних источников привлечения персонала.

- а) Появление шансов для служебного роста

- б) Новый человек, как правило, легко доводится до признания в коллективе
- в) Быстрое заполнение освободившейся штатной должности
- г) Прием на работу покрывает абсолютную потребность в кадрах
- д) Появление возможности избежать всегда убыточной текучести кадров
- е) Рост производительности труда (если переход на новую должность совпадает с желанием работника)
- ж) Повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом

Правильный ответ: б, г, д

3. Из предложенного перечня типовых документов выбрать документы, необходимые для оформления после положительного решения о приеме на работу:

1. Личное заявление о приеме на работу
2. Листок по учету кадров
3. Трудовая книжка
4. Характеристика
5. Приказ о приеме на работу
6. Фотография сотрудника
7. Должностная инструкция
8. Копия документа об образовании
9. Контракт сотрудника
10. Договор о материальной ответственности
11. Акт приемки – передачи рабочего места
12. ИНН

Правильный ответ: **1,2,3,5,6,8,9,12**

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

- а) начало;
- б) развитие;
- в) кульминация;
- г) окончание;
- д) послеконфликтный синдром как психологический опыт.

Правильный ответ: в

5. Метод оценки персонала, который предполагает беседу с работником в режиме «вопрос – ответ» по заранее составленной или произвольной схеме для получения дополнительных данных о человеке – это:

- А) анкетирование;
- Б) собеседование;
- В) матричный метод;
- Г) тестирование.

Правильный ответ: б

6. Установить соответствие принципов:

1. Оперативности
2. Оптимальности
3. Простоты

А. Предполагает своевременное принятие решений по анализу и совершенствованию системы управления персоналом, предупреждающих или оперативно устраняющих отклонения

Б. Должны осуществляться многовариантная проработка предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства

В. Чем проще система управления персоналом, тем лучше она работает. Безусловно, это исключает упрощение системы управления персоналом в ущерб производству

Правильный ответ: 1-А, 2-Б, 3-В.

7. Установить соответствие принципов:

1. Научности
2. Иерархичности
3. Согласованности

А. Разработка мероприятий по формированию системы управления персоналом должна основываться на достижениях науки в области управления и учитывать изменения законов развития общественного производства в рыночных условиях

Б. В любых вертикальных разрезах системы управления персоналом должно обеспечиваться иерархическое взаимодействие между звеньями управления, принципиальной характеристикой которого является несимметричная передача информации «вниз» и «вверх» по системе управления

В. Взаимодействие между иерархическими звеньями по вертикали, а также между относительно автономными звеньями системы управления персоналом по горизонтали должны быть в целом согласованы с основными целями организации и синхронизированы во времени

Правильный ответ: 1-А, 2-Б, 3-В.

8. Установить соответствие принципов:

1. Устойчивости
2. Многоаспектности
3. Комфортности

А. Для обеспечения устойчивого функционирования системы управления персоналом необходимо предусматривать специальные «локальные регуляторы», которые при отклонении от заданной цели организации ставят того или иного работника или подразделение в невыгодное положение и побуждают их к регулированию системы управления персоналом

Б. Управление персоналом как по вертикали, так и по горизонтали может осуществляться по различным каналам: административно-хозяйственному, экономическому, правовому и др.

В. Система управления персоналом должна обеспечить максимум удобств для творческих процессов обоснования, выработки, принятия и реализации решений человеком

Правильный ответ: 1-А, 2-Б, 3-В.

Критерии оценивания тестового задания:

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

Максимальная сумма рейтинговых баллов по учебной дисциплине составляет 100 баллов.

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил 60 и более.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил менее 60 баллов.

Примечание. Для зачета оценка компетенций принята в пределах 60...67 баллов.

Третий этап (высокий уровень)

Владеть: способами разработки командной стратегии

Тесты для высокого уровня

Выбрать правильные варианты ответов:

1. Для увольняющихся работников позитивными моментами считаются:

- А) ожидаемый рост доходов на новом месте;
- Б) рост трудовой нагрузки;
- В) улучшение перспектив карьеры, расширение связей;
- Г) приобретение более подходящей по содержанию работы;
- Д) улучшение морально-психологического климата;
- Е) рост внутренней мобильности персонала.

Правильный ответ: а,в,г,д

2. Недостатки мобильности персонала для работника:

- А) потери стажа работы в организации;
- Б) потери привилегий по выслуге лет;
- В) повышенная нагрузка в адаптационный период;
- Г) простои;
- Д) риск безработицы;
- Е) затраты на поиск новой работы.

Правильный ответ: а,б,в,д,е

3. Внешнее высвобождение персонала включает в себя:

- А) завершение трудовых отношений;
- Б) сокращение рабочего времени;
- В) перераспределение заданий;
- Г) разрыв договора лизинга персонала;
- Д) перемещения;
- Е) короткое время работы, работа неполный рабочий день, отмена сверхурочных;
- Ж) поощрение добровольного ухода, увольнения.

Правильный ответ: а,г,ж

4. Виды высвобождения персонала по численности:

- А) выход на пенсию;
- Б) массовое;
- В) крупносерийное и мелкосерийное;
- Г) экстренное;
- Д) единичное;

Правильный ответ: б,в,г,д

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

- а) приспособление, уступчивость;
- б) уклонение;
- в) противоборство, конкуренция;
- г) сотрудничество;
- д) компромисс.

Правильный ответ: в

6. Установить соответствие:

1. Методология управления персоналом
2. Система управления персоналом
3. Технология управления персоналом

А. предполагает рассмотрение сущности персонала как объекта управления, процесса формирования поведения индивидов, соответствующего целям и задачам организации, методов и принципов управления персоналом

Б. предполагает формирование целей, функций, организационной структуры управления персоналом, установление вертикальных и горизонтальных функциональных взаимосвязей руководителей и специалистов в процессе обоснования, выработки, принятия и реализации управленческих решений

В. включает: организацию найма, отбора, приема персонала; его деловую оценку, профориентацию и адаптацию; обучение; управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением; мотивацию и организацию труда; управление конфликтами и стрессами; обеспечение социального развития организации, высвобождение персонала и др.

Правильный ответ: 1-А, 2-Б, 3-В.

7. Установить соответствие принципов управления:

1. Обусловленности функций управления персоналом целям производства
2. Оптимальности соотношения интра- и инфрафункций управления персоналом
3. Оптимального соотношения управленческих ориентации

А. Функции управления персоналом формируются и изменяются не произвольно, а в соответствии с потребностями и целями производства

Б. Принцип определяет пропорции между функциями, направленными на организацию системы управления персоналом (интрафункции), и функциями управления персоналом (инфрафункций)

В. Диктует необходимость, опережения ориентации функций управления персоналом на развитие производства по сравнению с функциями, направленными на обеспечение функционирования производства

Правильный ответ: 1-А, 2-Б, 3-В.

Критерии оценивания тестового задания:

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

Максимальная сумма рейтинговых баллов по учебной дисциплине составляет 100 баллов.

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил 60 и более.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил менее 60 баллов.

Примечание. Для зачета оценка компетенций принята в пределах 60...67 баллов.

задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

Максимальная сумма рейтинговых баллов по учебной дисциплине составляет 100 баллов.

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил 60 и более.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил менее 60 баллов.

Примечание. Для зачета оценка компетенций принята в пределах 60...67 баллов.

Задания открытого типа

Задание открытого типа 1

Служба управления персоналом машиностроительного завода включает несколько функциональных подсистем. Среднесписочная численность работников завода — 4300 человек. Состав функций для каждой подсистемы содержится в Положении о службе управления персоналом. Полезный фонд рабочего времени одного работника — 1940 ч в год. Коэффициент дополнительных затрат времени, не учтенных в плановой трудоемкости, — 1,15.

Рассчитана годовая трудоемкость функций для каждой подсистемы службы управления персоналом (чел.-ч):

- 1) управление наймом и учетом персонала 11510
- 2) управление развитием персонала 8230

- 3) планирование и маркетинг персонала 13 600
- 4) управление мотивацией поведения персонала 10110
- 5) управление трудовыми отношениями 5108
- 6) обеспечение нормальных условий труда 6120
- 7) управление социальным развитием 1380
- 8) правовое обеспечение системы управления персоналом 2070

Рассчитать плановую численность службы управления персоналом

Правильный ответ: 34 чел.

Задание открытого типа 2

Нормативная трудоемкость изделия 500 нормо-часов, фактические затраты труда составили 420 ч. Планом внедрения организационно-технических мероприятий предусматривается снижение нормативной трудоемкости до 440 ч (при планируемом выполнении норм 110%). Определите, на сколько процентов повысится производительность труда при производстве данного изделия.

Правильный ответ: 5%

Задание открытого типа 3

Нормативная трудоемкость изделия 500 нормо-часов, фактические затраты труда составили 420 ч. Планом внедрения организационно-технических мероприятий предусматривается снижение нормативной трудоемкости до 440 ч (при планируемом выполнении норм 110%). Определите, как изменится уровень выполнения норм.

Правильный ответ: -9,2%

Задание открытого типа 4

Определить коэффициент текучести кадров исходя из нижеследующих данных

- 1. Списочный состав на начало отчетного периода.....6714
- 2. Принято в течение отчетного периода - всего.....266
- 3. Выбыло в течение отчетного периода - всего.....388

Правильный ответ: 3,1

Задание открытого типа 5

Определить число работников на конец года исходя из нижеследующих данных

- 1. Списочный состав на начало отчетного периода.....6714
- 2. Принято в течение отчетного периода - всего.....266
- 3. Выбыло в течение отчетного периода - всего.....388

Правильный ответ: 6592 чел.

Задание открытого типа 6

Определить среднесписочное число работников исходя из нижеследующих данных

- 1. Списочный состав на начало отчетного периода.....6714
- 2. Принято в течение отчетного периода - всего.....266
- 3. Выбыло в течение отчетного периода - всего.....388

Правильный ответ: 6653 чел.

Задание открытого типа 7

В истекшем году технологическая трудоемкость продукции составила 3500 тыс. нормо-часов, фонд рабочего времени 220 дней по 8 ч, нормы в среднем выполнялись на 120%. Численность вспомогательных рабочих в основных цехах составляла 15% численности основных рабочих. Во вспомогательных цехах трудятся 50% от числа рабочих основных цехов. Рабочие составляют 70% численности всего промышленно-производственного персонала. В планируемом периоде предполагается в результате осуществления организационно-технических мероприятий снизить трудоемкость на 6%. Определите, какой должна быть численность рабочих на предприятии в планируемом периоде.

Правильный ответ: 4570 чел.

Задание открытого типа 8

Расчеты показывают, что для выполнения годовой программы предприятию потребуется затратить 3200 тыс. нормо-часов, в том числе по цеху № 1 - 600 тыс., № 2 - 1500 тыс., № 3 - 110 тыс. нормо-часов. Нормы выполняются в среднем на 115%. Определите явочную численность рабочих по предприятию. Полезный фонд рабочего времени - 234 дня. Коэффициент невыходов рабочих (K_n) = 1,12.

Правильный ответ: 1966 чел.

Задание открытого типа 9

Расчеты показывают, что для выполнения годовой программы предприятию потребуется затратить 3200 тыс. нормо-часов, в том числе по цеху № 1 - 600 тыс., № 2 - 1500 тыс., № 3 - 110 тыс. нормо-часов. Нормы выполняются в среднем на 115%. Определите списочную численность рабочих по предприятию. Полезный фонд рабочего времени - 234 дня. Коэффициент невыходов рабочих (K_n) = 1,12.

Правильный ответ: 2202 чел.

Задание открытого типа 10

Рассчитать коэффициент абсентеизма на предприятии, если известны следующие данные о календарном фонде времени

(чел./ч), результат прокомментировать:

Отработано всего.....	894240
Число чел./ч неявок на работу - всего.....	.. 141152
В том числе:	
очередные отпуска.....	..72320
отпуска по учебе.....	1768
отпуска в связи с родами	2832
болезни.....	46112
прочие неявки, разрешенные законом.....	8160
неявки за свой счет с разрешения администрации.....	1056
прогулы	1784
вынужденные отгулы по инициативе администрации.....	7120
Праздничные и выходные дни.....	383064

Правильный ответ: 6,4%

Задание открытого типа 11

Организация определяет приемлемые условия договора с учебным заведением. В соответствии с договором в течение четырех лет 20 сотрудников

организации пройдут курс годовичного обучения (одновременно в течение года будет обучаться 5 человек). Администрация учебного заведения утверждает, что плата за обучение будет возрастать под действием инфляции. Более того, администрация объявила заранее, что намерена увеличивать плату за обучение на 20 у.е. ежегодно в течение трех лет начиная со следующего учебного года (в настоящее время плата за обучение одного сотрудника составляет 200 у.е. за год). В этой связи при заключении договора учебное заведение предлагает организации особые условия оплаты: организация вносит плату за обучение всех сотрудников одновременно, за весь период действия договора, исходя из установленной в настоящее время величины оплаты.

Какой вариант оплаты предпочтителен для организации?

Правильный ответ: предпочтительнее единовременная оплата обучения всех сотрудников, 42590,4 у.е. больше 40000 у.е.

Задание открытого типа 12

Управление персоналом – представляет собой целенаправленную деятельность ... состава организации

Правильный ответ: руководящего

Задание открытого типа 13

Управление персоналом охватывает широкий спектр функций от приема до ... работника

Правильный ответ: увольнения

Задание открытого типа 14

Вместо человека в производстве рассматривалась лишь его ...

Правильный ответ: функция

Задание открытого типа 15

Управление человеческими ресурсами. Человек стал рассматриваться не как должность, а как не возобновляемый ...

Правильный ответ: ресурс

Задание открытого типа 16

Методология управления персоналом предполагает рассмотрение сущности персонала как ... управления

Правильный ответ: объекта

Задание открытого типа 17

Рынок — сеть равноправных отношений, основанных на купле-продаже продукции и услуг, отношениях собственности, равновесии интересов продавца и ...

Правильный ответ: покупателя

Задание открытого типа 18

Управление персоналом организации опирается на законы и..., изучаемые различными науками, связанными с управлением

Правильный ответ: закономерности

Задание открытого типа 19

Система работы с персоналом организации состоит из ... взаимосвязанных подсистем

Правильный ответ: 7

Задание открытого типа 20

Подбор персонала заключается в формировании резерва ... на замещение вакантных рабочих мест

Правильный ответ: кадров

Задание открытого типа 21

Оценка персонала осуществляется для определения соответствия работника ... должности на основе разнообразных методов

Правильный ответ: вакантной

Задание открытого типа 22

Расстановка персонала должна обеспечивать постоянное движение ... исходя из результатов оценки потенциала, планируемой карьеры и наличия вакантных должностей

Правильный ответ: кадров

Задание открытого типа 23

Наемный работник — гражданин, заключивший ... с работодателем, руководителем организации или отдельным лицом на проведение определенной работы в соответствии со своими способностями, профессиональными знаниями, квалификацией и т.д.

Правильный ответ: трудовой договор

Задание открытого типа 24

Основополагающую роль в формировании типов социально-трудовых отношений играет принцип обеспечения ... прав и возможностей субъектов этих отношений

Правильный ответ: равенства

Задание открытого типа 25

Социально-экономическая (репродуктивная) функция заключается в воздействии субъектов труда на ... и элементы природной среды с целью их преобразования в предметы удовлетворения потребностей членов общества

Правильный ответ: объекты

Задание открытого типа 26

Продуктивная (креативная, творческая) функция труда состоит в той части трудовой деятельности, которая удовлетворяет ... людей в творчестве и самовыражении

Правильный ответ: потребности

Задание открытого типа 27

Социально-структурирующая (интегративная) функция труда заключается в ... и кооперировании усилий участвующих в трудовом процессе людей

Правильный ответ: дифференциации

Задание открытого типа 28

Социально-контролирующая функция труда обусловлена тем, что труд как деятельность, организованная в интересах ..., представляет собой социальный институт

Правильный ответ: общества

Задание открытого типа 29

Часть населения, обеспечивающая ... рабочей силы для производства

товаров и услуг составляет экономически активное население

Правильный ответ: предложение

Задание открытого типа 30

Профессиональная структура персонала организации — это соотношение представителей различных ... или специальностей

Правильный ответ: профессий

Задание открытого типа 31

Квалификационная структура персонала — это соотношение работников различного уровня ...

Правильный ответ: квалификации

Задание открытого типа 32

Объемную величину трудового потенциала можно устанавливать через совокупный ... рабочего времени

Правильный ответ: фонд

Задание открытого типа 33

Открытый рынок труда — это экономически активное население, которое ищет работу и нуждается в подготовке, ... , а также все вакантные рабочие места во всех секторах экономики

Правильный ответ: переподготовке

Задание открытого типа 34

Скрытый рынок труда — это лица, которые формально заняты в..., но в то же время в связи с сокращением производства или же с изменением его структуры могут быть высвобождены без ущерба для производства

Правильный ответ: экономике

Задание открытого типа 35

Регулируемый рынок труда создает правовые основы поведения субъектов, выступающих на рынке ...

Правильный ответ: труда

Задание открытого типа 36

Внешний рынок труда предполагает ... и профессиональную мобильность рабочей силы между организациями

Правильный ответ: географическую

Задание открытого типа 37

Внутренний рынок труда основывается на профессиональном движении работников ... организации

Правильный ответ: внутри

Задание открытого типа 38

Управление занятостью в практическом плане можно определить как целенаправленное воздействие на рынок труда, расширение ... на рабочую силу и поддержку эффективного предложения рабочей силы

Правильный ответ: спроса

Критерии оценивания задач

Критерий 1 (К1) – выдержанность структуры задачи

Критерий 2 (К2) – Задание выполнено с опорой на знание теоретических основ управления персоналом, теоретические положения и выводы.

Критерий 3 (К3) – Аргументированность убеждений

№	Критерии оценивания проекта	Баллы
К1	Раскрытие смысла темы	
	Описание задачи даёт представление о его понимании	1
	содержание задачи даёт представление о его понимании, рассуждения не дают представления о ее понимании	0
К2	Характер и уровень теоретической аргументации	
	Задание выполнено с опорой на знание теоретических основ управления персоналом, теоретические положения и выводы.	2
	Приводятся отдельные относящиеся к теме, но не связанные между собой и другими компонентами аргументации понятия или с ошибками представлены взгляды на понимание задачи	1
	Аргументация на теоретическом уровне отсутствует (смысл ключевых понятий не объяснён; теоретические положения, выводы отсутствуют)	0
К3	Качество фактической аргументации	
	При проведении анализа ситуации факты и примеры почерпнуты из различных источников: используются сообщения СМИ, материалы учебных предметов, факты личного социального опыта и собственные	2
	Фактическая аргументация дана с опорой только на личный социальный опыт и житейские представления ИЛИ приведен(-ы) пример(-ы) из источника одного типа	1
	Фактическая информация отсутствует ИЛИ приведённые факты не соответствуют обосновываемому выводу	0
<i>Максимальный балл</i>		5

УК-3.2 Применяет эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели в т.ч. разрабатывая мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту

Первый этап (пороговой уровень)

Знать: Стили руководства командой

Реферирование статей

1. Эволюция концепций управления персоналом.
2. Этапы развития управления персоналом в организациях развитых стран мира: основной объект управления, доминирующие потребности персонала, ведущие направления HR-менеджмента
3. Классификация персонала как инструмент управления в организации.
4. Принципы и закономерности управления персоналом.
5. Модель компетенций сотрудника и стратегические цели компании.
6. Европейская модель управления персоналом.
7. Белорусская модель управления персоналом.
8. Российская модель управления персоналом.
9. Японская модель управления персоналом.
10. Китайская модель управления персоналом.

Критерии оценивания:

Реферирование статьи оценивается по шкале:

1 балл за 1 статью, оформленную в соответствии с требованиями.

0 баллов за непредставленную статью.

Тесты для порогового уровня**1. Теории человеческих отношений основаны на следующем положении:**

задача руководителя – полное и рациональное использование человеческих ресурсов создав обстановку, для максимального проявления своих способностей

Правильный ответ: неверно

2. Указать, верно или неверно следующее выражение**Теории человеческих отношений основаны на следующем положении:**

задача руководителя – каждому трудящемуся дать почувствовать себя полезным и нужным; предоставив ему самостоятельность и под личную ответственность

Правильный ответ: верно

3. Указать верно или неверно следующее выражение.**Теории человеческих ресурсов основаны на следующем положении:**

труд для большинства индивидов доставляет удовлетворение; они стремятся внести свой вклад в реализацию целей организации, при их непосредственном участии

Правильный ответ: верно

4. Указать верно или неверно следующее выражение.**Теории человеческих ресурсов основаны на следующем положении:**

задача руководителя – каждому трудящемуся дать почувствовать себя полезным и нужным; предоставив ему самостоятельность и под личную ответственность

Правильный ответ: неверно

5. Укажите правильный ответ:

а) Трудовые ресурсы представляют собой трудоспособную часть населения страны, которая в силу психологических и интеллектуальных качеств способна производить материальные блага или услуги -**верно**

б) К занятым в составе экономически активного населения относятся все лица независимо от возраста, которые в рассматриваемый период выполняли работу по найму, на условиях полного или неполного рабочего времени, а также временно отсутствующие по болезни

Правильный ответ: неверно

6. Установить соответствие:

1. Концентрации
2. Специализации

3. Параллельности

А. Концентрация усилий работников отдельного подразделения или всей системы управления персоналом на решении основных задач или концентрация однородных функций в одном подразделении системы управления персоналом, что устраняет дублирование

Б. Разделение труда в системе управления персоналом (выделяется труд руководителей, специалистов и других служащих).

В. Предполагает одновременное выполнение отдельных управленческих функций, повышает оперативность управления персоналом

Правильный ответ: 1-А, 2-Б, 3-В.

7. Установить соответствие:

1. Адаптивности (гибкости)

2. Преемственности

3. Непрерывности

А. Означает приспособляемость системы управления персоналом к изменяющимся целям объекта управления и условиям его работы

Б. Предполагает общую методическую основу проведения работы по развитию системы управления персоналом на разных ее уровнях и разными специалистами

В. Отсутствие перерывов в работе работников системы управления персоналом или подразделений, уменьшение времени прослеживания документов, простоев технических средств управления и т.п.

Правильный ответ: 1-А, 2-Б, 3-В.

8. Установить соответствие:

1. Балансовая прибыль

2. Доход

3. Себестоимость

А. Выручка от реализации продукции за вычетом себестоимости, отражаемая в бухгалтерском балансе

Б. Выручка от реализации продукции за вычетом материальных затрат и амортизации

В. Часть стоимости, включающая затраты на потребленные средства производства и на оплату труда

Правильный ответ: 1-А, 2-Б, 3-В.

Критерии оценивания тестового задания:

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

Максимальная сумма рейтинговых баллов по учебной дисциплине составляет 100 баллов.

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил 60 и более.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил менее 60 баллов.

Примечание. Для зачета оценка компетенций принята в пределах 60...67 баллов.

Второй этап (продвинутый уровень)

Уметь - решать ситуационные задачи различного типа;

Доклады с презентацией на темы:

1. Информационная безопасность в системе управления персоналом.
2. Коммуникационные системы в управлении персоналом.
3. Внешняя и внутренняя среда системы управления персоналом.
4. Связи с общественностью в системе управления персоналом.
5. Роботизация в системе управления персоналом.
6. Методы экстраполяции и экспертных в планировании персонала.
7. Компьютерное моделирование в планировании персонала.
8. Нормативный и балансовый методы планирования персонала.
9. Диаграмма разброса как метод планирования персонала.
10. Планирование затрат на персонал

Критерии оценивания презентации:

«86-100 баллов»: глубокое и хорошо аргументированное обоснование темы; четкая формулировка и понимание изучаемой проблемы; широкое и правильное использование относящейся к теме литературы и примененных аналитических методов; содержание исследования и ход защиты указывают на наличие навыков работы студента в данной области; оформление работы хорошее с наличием расширенной библиографии; защита реферата (выступление с докладом) показала высокий уровень профессиональной подготовленности студента;

«68-85 баллов»: аргументированное обоснование темы; четкая формулировка и понимание изучаемой проблемы; использование ограниченного, но достаточного для проведения исследования количества источников; работа основана на среднем по глубине анализе изучаемой проблемы и при этом сделано незначительное число обобщений; содержание исследования и ход защиты выступления с докладом указывают на наличие практических навыков работы студента в данной области; доклад хорошо оформлен с наличием необходимой библиографии; ход защиты выступления с докладом показал достаточную научную и профессиональную подготовку студента;

«51-67 баллов»: достаточное обоснование выбранной темы, но отсутствует глубокое понимание рассматриваемой проблемы; в библиографии преобладают ссылки на стандартные литературные источники; труды, необходимые для всестороннего изучения проблемы, использованы в ограниченном объеме; заметна нехватка компетентности студента в данной области знаний; оформление доклада содержит небрежности; защита выступления с докладом показала удовлетворительную профессиональную подготовку студента;

«0-50 баллов»: тема доклада представлена в общем виде; ограниченное число использованных литературных источников; шаблонное изложение материала; суждения по исследуемой проблеме не всегда компетентны; неточности и неверные выводы по рассматриваемой литературе; оформление доклада с элементами заметных отступлений от общих требований; во время выступления с докладом студентом проявлена ограниченная профессиональная эрудиция.

Тесты для продвинутого уровня

1. Указать недостатки внешних источников привлечения персонала.

- а) Ограниченные возможности для выбора кадров.
- б) Более высокие затраты на привлечение кадров.
- в) Высокий удельный вес работников принимаемых со стороны способствует текучести кадров.
- г) Возникновение напряженности или соперничества в коллективе в случае появления нескольких претендентов на должность руководителя.
- д) Высокая степень риска при прохождении испытательного срока,
- е) Плохое знание организации,
- ж) Длительный период адаптации,
- и) Появление панибратства при решении деловых вопросов.
- к) Появление возможности избежать всегда убыточной текучести кадров.

Правильный ответ: б, в, д, е, ж

2. Указать какое из утверждений является неверным. Целями аттестации персонала являются:

- 1. Административные.
- 2. Информационные.
- 3. Мотивационные.
- 4. Рыночные.

Правильный ответ: 4

3. Выбрать два правильных ответа: Движение кадров состоит из следующих процедур:

- а) Повышение в должности.
- б) Увольнение по собственному желанию.
- в) Перемещение из одного структурного подразделения в другое.
- г) Увольнение в связи с уходом на пенсию.
- д) Понижение в должности.

Правильный ответ: а, в

4. Указать какое из утверждений является неверным.

Обучение персонала – целенаправленный организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками. Состоит из следующих блоков:

Профессиональная подготовка

- а) Получение среднего образования.

- б)Повышение квалификации.
 - в)Переподготовка кадров Послевузовское дополнительное образование.
- Правильный ответ: а

5. Выбрать два правильных ответа. Оценка затрат на персонал с точки зрения его ценности для организации производится по следующим группам:

- а) Первоначальные
- б) Накопительные
- в)Восстановительные

Правильный ответ: а, в

6. Установить соответствие:

1. Ритмичности
2. Прямоточности
3. Параллельности

А. Выполнение одинакового объема работ в равные промежутки времени и регулярность повторения функций управления персоналом

Б. Упорядоченность и целенаправленность необходимой информации по обоснованию, выработке, принятию и реализации определенного решения

В. Предполагает одновременное выполнение отдельных управленческих функций, повышает оперативность управления персоналом

Правильный ответ: 1-А, 2-Б, 3-В.

7. Установить соответствие:

1. Кадровая политика
2. Подбор персонала
3. Оценка персонала

А. определяет генеральную линию и принципиальные установки в работе с персоналом на длительную перспективу

Б. заключается в формировании резерва кадров на замещение вакантных рабочих мест

В. осуществляется для определения соответствия работника вакантной или занимаемой должности на основе разнообразных методов

Правильный ответ: 1-А, 2-Б, 3-В.

8. Установить соответствие:

1. Расстановка персонала
2. Адаптация персонала
3. Обучение персонала

А. должна обеспечивать постоянное движение кадров исходя из результатов оценки потенциала, планируемой карьеры и наличия вакантных должностей

Б. процесс приспособления коллектива (индивидуума) к изменяющимся условиям внешней и внутренней среды организации, а также к рабочему месту

В. предназначено для обеспечения соответствия профессиональных знаний и умений работников современному уровню производства и управления

Правильный ответ: 1-А, 2-Б, 3-В.

Критерии оценивания тестового задания:

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

Максимальная сумма рейтинговых баллов по учебной дисциплине составляет 100 баллов.

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил 60 и более.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил менее 60 баллов.

Примечание. Для зачета оценка компетенций принята в пределах 60...67 баллов.

Третий этап (высокий уровень)

Владеть: методам планирования количественной и качественной потребности в персонале

Задания открытого типа

Задание открытого типа 1.

В истекшем году технологическая трудоемкость продукции составила 3500 тыс. нормо-часов, фонд рабочего времени 220 дней по 8 ч, нормы в среднем выполнялись на 120%. Численность вспомогательных рабочих в основных цехах составляла 15% численности основных рабочих. Во вспомогательных цехах трудятся 50% от числа рабочих основных цехов. Рабочие составляют 70% численности всего промышленно-производственного персонала. В планируемом периоде предполагается в результате осуществления организационно-технических мероприятий снизить трудоемкость на 6%. Определите, какой должна быть численность рабочих на предприятии в планируемом периоде.

Правильный ответ: 3840 человек

Задание открытого типа 2

Служба управления персоналом машиностроительного завода включает несколько функциональных подсистем. Среднесписочная численность работников завода — 4300 человек. Состав функций для каждой подсистемы содержится в Положении о службе управления персоналом. Полезный фонд рабочего времени одного работника — 1940 ч в год. Коэффициент дополнительных затрат времени, не учтенных в плановой трудоемкости, — 1,15.

Рассчитана годовая трудоемкость функций для каждой подсистемы службы управления персоналом (чел.-ч):

- 1) управление наймом и учетом персонала 11510
- 2) управление развитием персонала 8230
- 3) планирование и маркетинг персонала 13 600

- 4) управление мотивацией поведения персонала 10 110
 5) управление трудовыми отношениями 5108
 б) обеспечение нормальных условий труда 6120
 7) управление социальным развитием 1380
 8) правовое обеспечение системы управления персоналом 2070

1. Рассчитать плановую численность каждой подсистемы службы управления персоналом.

2. Рассчитать плановую численность службы управления персоналом

Правильный ответ: Для службы Управления персоналом необходимо 34,5 ставки

Задание открытого типа 3

Расчеты показывают, что для выполнения годовой программы предприятию потребуется затратить 3200 тыс. нормо-часов, в том числе по цеху № 1 - 600 тыс., № 2 - 1500 тыс., № 3 - 110 тыс. нормо-часов. Нормы выполняются в среднем на 115%. Определите явочную и списочную численность рабочих по цехам. Полезный фонд рабочего времени - 234 дня. Коэффициент невыходов рабочих (K_n) = 1,12.

Численность рабочих составит:

по цеху № 1:

$$Ч_я = 600\ 000 / (234 \cdot 8 \cdot 1,15) = 279 \text{ человек,}$$

$$Ч_с = 279 \cdot 1,12 = 312 \text{ человек;}$$

по цеху № 2:

$$Ч_я = 1\ 500\ 000 / 2152,8 = 697 \text{ человек,}$$

$$Ч_с = 697 \cdot 1,12 = 780 \text{ человек;}$$

по цеху № 3:

$$Ч_я = 1\ 100\ 000 / 2152,8 = 510 \text{ человек,}$$

$$Ч_с = 510 \cdot 1,12 = 572 \text{ человека.}$$

Правильный ответ: 279 чел., 312 чел.; 697 чел., 780 чел.; 510 чел., 572 чел.

Задание открытого типа 4

Полная занятость — это состояние, при котором обеспечены работой все нуждающиеся в ней и желающие ..., что соответствует наличию сбалансированности между спросом и предложением рабочей силы

Правильный ответ: работать

Задание открытого типа 5

Рациональная занятость — это занятость, обоснованная с точки зрения процессов формирования, распределения (перераспределения) и ... трудовых ресурсов с учетом их половозрастной и образовательной структуры

Правильный ответ: использования

Задание открытого типа 6

Эффективная занятость — занятость, которая обеспечивает достойный доход, здоровье, повышение образовательного и профессионального уровня для каждого члена общества на основе роста общественной ... труда

Правильный ответ: производительности

Задание открытого типа 7

Безработица влечет за собой серьезные экономические и социальные ...

Правильный ответ: издержки

Задание открытого типа 8

Организация – это группа людей, деятельность которых сознательно ... для достижения общей цели или целей

Правильный ответ: координируется

Задание открытого типа 9

Под структурой организации понимается логическая взаимосвязь уровней ... и подразделений

Правильный ответ: управления

Задание открытого типа 10

Функциональная организационная структура построена по принципу распределения ... внутри организации и создания сквозных подструктур по управлению функциями

Правильный ответ: функций

Задание открытого типа 11

Адаптивная организационная структура — гибкие структуры, способные ... к требованиям среды (по аналогии с живыми организмами)

Правильный ответ: изменяться

Задание открытого типа 12

Технология — это способ преобразования ... в искомые продукты и услуги

Правильный ответ: сырья

Задание открытого типа 13

Термин "персонал" объединяет составные части ... коллектива предприятия

Правильный ответ: трудового

Задание открытого типа 14

Служащие или управленческий персонал, осуществляют трудовую деятельность в процессе управления производством с преобладающей долей ... труда

Правильный ответ: умственного

Задание открытого типа 15

Функциональные специалисты управления, результатом деятельности которых является управленческая ...

Правильный ответ: информация

Задание открытого типа 16

Служащие – технические специалисты, выполняющие ... работы в управленческом процессе

Правильный ответ: вспомогательные

Задание открытого типа 17

Кадровая политика страны должна опираться на стратегию и принципы ... отношений

Правильный ответ: рыночных

Задание открытого типа 18

Кадровая политика организации — генеральное направление кадровой работы, совокупность принципов, методов, форм, организационного механизма по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие ... потенциала

Правильный ответ: кадрового

Задание открытого типа 19

Назначение кадровой политики – своевременно формулировать цели в соответствии со ... развития организации

Правильный ответ: стратегией

Задание открытого типа 20

Автократия означает неограниченная власть ... лица

Правильный ответ: одного

Задание открытого типа 21

Дайте обоснование наиболее рационального стиля управления

Правильный ответ: вариативный ответ

Задание открытого типа 22

Демократия предусматривает власть ... на основе общественного самоуправления

Правильный ответ: народа

Задание открытого типа 23

Авторитарный стиль характеризуется тем, что руководитель в принятии решений всегда ориентируется на ... цели, критерии и интересы, практически не советуется с трудовым коллективом

Правильный ответ: собственные

Задание открытого типа 24

Демократический стиль основан на сочетании принципа ... и общественного самоуправления

Правильный ответ: единоначалия

Задание открытого типа 25

Либеральный стиль заключается в том, что руководитель в принятии ... ориентируется на цели и интересы отдельных групп трудового коллектива

Правильный ответ: решений

Задание открытого типа 26

На предприятии запрещается разглашать сведения, составляющие коммерческую и ... тайны

Правильный ответ: служебную

Задание открытого типа 27

Правила внутреннего трудового распорядка рабочих и служащих являются важным нормативным документом, ... прием и увольнение сотрудников, рабочее время, организацию труда и др.

Правильный ответ: регламентирующим

Задание открытого типа 28

Коллективный договор – соглашение между администрацией, ... комитетом и трудовым коллективом предприятия

Правильный ответ: профсоюзным

Задание открытого типа 29

Открытая кадровая политика характеризуется тем, что организация прозрачна для ... сотрудников на любом уровне

Правильный ответ: потенциальных

Задание открытого типа 30

Закрытая кадровая политика характеризуется тем, что организация ориентируется на включение ... персонала только с низшего должностного уровня

Правильный ответ: нового

Задание открытого типа 31

Подбор персонала представляет собой процесс отбора подходящих кандидатур на вакантные рабочие места исходя из имеющегося ... кадров

Правильный ответ: резерва

Задание открытого типа 32

Правильный ответ:

Задание открытого типа 33

Внутренние источники привлечения позволяют лучше использовать уже имеющийся в организации персонал в результате появления ... работы

Правильный ответ: дополнительной

Задание открытого типа 34

Разработайте план развития персонала

Правильный ответ: вариативный ответ

Задание открытого типа 35

Разработайте кадровую стратегию предприятия

Правильный ответ: вариативный ответ

Задание открытого типа 36

Разработайте анкету для подбора персонала организации

Правильный ответ: вариативный ответ

Задание открытого типа 37

Разработайте резюме для трудоустройства

Правильный ответ: вариативный ответ

Задание открытого типа 38

Разработайте критерии отбора персонала в кадровый резерв

Правильный ответ: вариативный ответ

Критерии оценивания задач

Критерий 1 (К1) – выдержанность структуры задачи

Критерий 2 (К2) –Задание выполнено с опорой на знание теоретических основ управления персоналом, теоретические положения и выводы.

Критерий 3 (К3) – Аргументированность убеждений

№	Критерии оценивания проекта	Баллы
К1	Раскрытие смысла темы	
	Описание задачи даёт представление о его понимании	1

	содержание задачи даёт представление о его понимании, рассуждения не дают представления о ее понимании	0
К2	Характер и уровень теоретической аргументации	
	Задание выполнено с опорой на знание теоретических основ управления персоналом, теоретические положения и выводы.	2
	Приводятся отдельные относящиеся к теме, но не связанные между собой и другими компонентами аргументации понятия или с ошибками представлены взгляды на понимание задачи	1
	Аргументация на теоретическом уровне отсутствует (смысл ключевых понятий не объяснён; теоретические положения, выводы отсутствуют)	0
К3	Качество фактической аргументации	
	При проведении анализа ситуации факты и примеры почерпнуты из различных источников: используются сообщения СМИ, материалы учебных предметов, факты личного социального опыта и собственные	2
	Фактическая аргументация дана с опорой только на личный социальный опыт и житейские представления ИЛИ приведен(-ы) пример(-ы) из источника одного типа	1
	Фактическая информация отсутствует ИЛИ приведённые факты не соответствуют обосновываемому выводу	0
	<i>Максимальный балл</i>	5

Тесты для высокого уровня

1. Рациональное сочетание знаний, навыков в работе и способов общения, которыми обладает работник в данный конкретный период времени – это:

- А) кадровая стратегия;
- Б) компетенция персонала;
- В) образование персонала;
- Г) кадровая политика.

Правильный ответ: б

3. Владение средствами и методами выполнения определенных задач – это:

- А) компетенции;
- Б) профессионализм;
- В) навыки;**
- Г) способности.

Правильный ответ: в

4. Видимые формы действий, предпринимаемые для выполнения определенных работ – это:

- А) навык;
- Б) поведение;**
- В) усилие;
- Г) компетенция.

Правильный ответ: б

5. Разделы профессиограммы:

- А) классификационная карточка профессий;

Б) доминирующие виды деятельности;

В) качества, обеспечивающие успешность выполнения профессиональной деятельности (способности, личностные качества, интересы, склонности);

Г) качества, препятствующие эффективности профессиональной деятельности;

Д) области применения профессиональных знаний;

Е) история профессии;

Ж) некоторые профессии, которые также подходят человеку с данным типом личности;

З) учебные заведения, обучающие данной профессии;

И) все варианты верны.

Правильный ответ: и

Выбрать правильные варианты ответов:

6. Установить соответствие:

1. Патернализм

2. Социальное партнерство

3. Конкуренция

А. Жесткая регламентация способов поведения субъектов социально-трудовых отношений, условий и порядка их взаимодействия со стороны государства или руководства организации

Б. Защита интересов субъектов социально-трудовых отношений и их самореализация в политике согласования взаимных приоритетов по социально-трудовым вопросам для обеспечения конструктивного взаимодействия

В. Соперничество субъектов социально-трудовых отношений за возможность и лучшие условия реализации собственных интересов в социально-трудовой сфере

Правильный ответ: 1-А, 2-Б, 3-В.

7. Установить соответствие:

1. Солидарность

2. Субсидиарность

3. Дискриминация

А. Взаимная ответственность людей, основанная на единости и общности их интересов, за перемены в системе социально-трудовых отношений и достижение согласия в принятии общественно важных решений в социально-трудовой сфере

Б. Стремление человека к личной ответственности за достижение своих осознанных целей и свои действия при решении социально-трудовых проблем

В. Произвольное, незаконное ограничение прав субъектов социально-трудовых отношений, в результате, которого нарушаются принципы равенства возможностей на рынках труда

Правильный ответ: 1-А, 2-Б, 3-В.

Критерии оценивания тестового задания:

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

Максимальная сумма рейтинговых баллов по учебной дисциплине составляет 100 баллов.

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил 60 и более.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил менее 60 баллов.

Примечание. Для зачета оценка компетенций принята в пределах 60...67 баллов.

УК-3.3 Предвидит результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий обладая навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон

Первый этап (пороговой уровень)

Знать: виды конфликтов и стрессов

Реферирование статей

1. Управление эффективностью командной работы.
2. Сравнительные характеристики сильной и слабой команды.
- 3.. Синдром хронической усталости и работа с ним.
4. Жесткие, нейтральные и мягкие тактики конфликтного взаимодействия.
5. Стратегические и тактические методы управления конфликтами в организации.
6. Конфликтная личность: типология и управленческие решения.
7. .Концепция маркетинга рабочей силы.
8. Сегментирование рынка труда.

Реферирование статьи оценивается по шкале:

- 1 балл за 1 статью, оформленную в соответствие с требованиями.
0 баллов за непредставленную статью.

Тестирование для порогового уровня

1.Теории человеческих отношений основаны на следующем положении:

задача руководителя – полное и рациональное использование человеческих ресурсов создав обстановку, для максимильного проявления своих способностей.

Правильный ответ: неверно

2 Указать, верно или неверно следующее выражение

Теории человеческих отношений основаны на следующем положении:

задача руководителя – каждому трудящемуся дать почувствовать себя полезным и нужным; предоставив ему самостоятельность и под личную ответственность

Правильный ответ: верно

3. Указать верно или неверно следующее выражение.

Теории человеческих ресурсов основаны на следующем положении:

труд для большинства индивидов доставляет удовлетворение; они стремятся внести свой вклад в реализацию целей организации, при их непосредственном участии

Правильный ответ: верно

4. Указать верно или неверно следующее выражение.

Теории человеческих ресурсов основаны на следующем положении:

задача руководителя – каждому трудящемуся дать почувствовать себя полезным и нужным; предоставив ему самостоятельность и под личную ответственность

Правильный ответ: неверно

5. Укажите правильный ответ:

а) Трудовые ресурсы представляют собой трудоспособную часть населения страны, которая в силу психологических и интеллектуальных качеств способна производить материальные блага или услуги **-верно**

б) К занятым в составе экономически активного населения относятся все лица независимо от возраста, которые в рассматриваемый период выполняли работу по найму, на условиях полного или неполного рабочего времени, а также временно отсутствующие по болезни **–неверно**

6. Установить соответствие:

1. Конфликт
2. Солидарность
3. Конкуренция

А. Крайняя степень выражения противоречий интересов и целей субъектов в социально-трудовых отношениях, проявляющаяся в форме трудовых споров, забастовок, локаутов

Б. Взаимная ответственность людей, основанная на единомыслии и общности их интересов, за перемены в системе социально-трудовых отношений и достижение согласия в принятии общественно важных решений в социально-трудовой сфере

В. Соперничество субъектов социально-трудовых отношений за возможность и лучшие условия реализации собственных интересов в социально-трудовой сфере

Правильный ответ: 1-А, 2-Б, 3-В.

7. Установить соответствие:

1. Социально-экономическая (репродуктивная) функция

2. Продуктивная (креативная, творческая) функция
3. Социально-структурирующая (интегративная) функция

А. заключается в воздействии субъектов труда на объекты и элементы природной среды с целью их преобразования в предметы удовлетворения потребностей членов общества — в материальные блага и услуги

Б. труда состоит в той части трудовой деятельности, которая удовлетворяет потребности людей в творчестве и самовыражении

В. заключается в дифференциации и кооперировании усилий участвующих в трудовом процессе людей

Правильный ответ: 1-А, 2-Б, 3-В.

8. Установить соответствие:

1. Социально-контролирующая функция
2. Социализирующая функция
3. Социально-развивающая функция

А. обусловлена тем, что труд как деятельность, организованная в интересах общества, представляет собой социальный институт

Б. проявляется на индивидуально-личностном уровне

В. проявляется в результатах воздействия содержания трудовой деятельности на ее субъектов

Правильный ответ: 1-А, 2-Б, 3-В.

Второй этап (продвинутый уровень)

Уметь: нейтрализовать стрессы и урегулировать конфликты

Доклады с презентацией

1. Виды и классификация стрессов
2. Способы снижения стрессов
3. Способы урегулирования конфликтов
4. Особенности управления карьерой менеджеров.
5. Специфика управления карьерой женщин.
6. Специфика управления карьерой молодых специалистов.
7. Управление личной карьерой.
8. Оценка эффективности управления карьерой.
9. Особенности HR-менеджмента в условиях неформального деструктивного лидерства.
10. Сравнительная характеристика личностной теории лидерства (теория «великого человека») и теории личностных качеств.

Критерии оценивания презентации:

«86-100 баллов»: глубокое и хорошо аргументированное обоснование темы; четкая формулировка и понимание изучаемой проблемы; широкое и правильное использование относящейся к теме литературы и примененных аналитических методов; содержание исследования и ход защиты указывают на наличие навыков работы студента в данной области; оформление работы хорошее с наличием расширенной библиографии; защита реферата (выступление с докладом) показала высокий уровень профессиональной подготов-

ленности студента;

«68-85 баллов»: аргументированное обоснование темы; четкая формулировка и понимание изучаемой проблемы; использование ограниченного, но достаточного для проведения исследования количества источников; работа основана на среднем по глубине анализе изучаемой проблемы и при этом сделано незначительное число обобщений; содержание исследования и ход защиты выступление с докладом указывают на наличие практических навыков работы студента в данной области; доклад хорошо оформлен с наличием необходимой библиографии; ход защиты выступления с докладом показал достаточную научную и профессиональную подготовку студента;

«51-67 баллов»: достаточное обоснование выбранной темы, но отсутствует глубокое понимание рассматриваемой проблемы; в библиографии преобладают ссылки на стандартные литературные источники; труды, необходимые для всестороннего изучения проблемы, использованы в ограниченном объеме; заметна нехватка компетентности студента в данной области знаний; оформление доклада содержит небрежности; защита выступления с докладом показала удовлетворительную профессиональную подготовку студента;

«0-50 баллов»: тема доклада представлена в общем виде; ограниченное число использованных литературных источников; шаблонное изложение материала; суждения по исследуемой проблеме не всегда компетентны; неточности и неверные выводы по рассматриваемой литературе; оформление доклада с элементами заметных отступлений от общих требований; во время выступления с докладом студентом проявлена ограниченная профессиональная эрудиция.

Тесты для продвинутого уровня

1. Выбрать правильный ответ. Структура оплаты труда персонала включает следующие элементы:

- 1) оплату труда, социальные трансферты, доходы от предпринимательской деятельности, налоговую систему, накопления населения в валюте.
- 2) основную, дополнительную заработную плату, вознаграждения, премии из прибыли, материальную помощь;
- 3) стоимость рабочей силы, прибавочный продукт, спрос на рынке трудовых ресурсов;
- 4) сдельную и повременную системы оплаты труда, нормативы затрат, расценки на продукцию, внутрипроизводственный хозрасчет;
- 5) нормативы труда, тарифную систему для рабочих и служащих, экономические методы управления.

Правильный ответ: 2

2. Средний уровень зарплаты одного работника рассчитывается:

- а) как отношение качественной продукции к общему объему товарной продукции;
- б) как отношение прибыли к себестоимости произведенной продукции;
- в) как отношение себестоимости к стоимости товарной продукции;

г) как отношение объема произведенной продукции к общей численности работников;

д) как отношение общего фонда оплаты труда к общей численности персонала.

Правильный ответ: д

3. Какой стиль руководства не включает модель, описывающая зависимость стиля руководства от ситуации, предложенная Т. Митчелом и Р. Хаусом?

а) «стиль поддержки»;

б) «инструментальный» стиль;

в) стиль ориентированный «на достижение»;

г) стиль руководства, ориентированный на участие подчиненных в принятии решений;

д) стиль «предлагать».

Правильный ответ: д

4. Указать один неверный ответ.

Безопасность организации создание условий для ее бесперебойной работы путем защиты, сохранения и эффективного использования всех ресурсов Под направлениями безопасности понимают следующие виды:

- 1. Экономическая безопасность

2. Юридическая безопасность

3. Физическая безопасность

4. Информационная безопасность

5. Интеллектуальная безопасность

6. Безопасность персонала

7. Экологическая безопасность

8. Фактическая безопасность

Правильный ответ: 8

5. Определить верно или неверно выражение. Управление стрессами — это процесс целенаправленного воздействия на персонал организации с целью устранения причин, породивших конфликт, и приведения поведения участников конфликта в соответствие с нормами взаимоотношений.

а) верно

б) неверно

Правильный ответ: б

6. Установить соответствие:

1. К занятым в составе экономически активного населения относятся

2. К безработным относятся

А. все лица независимо от возраста, которые в рассматриваемый период выполняли работу по найму, на условиях полного или неполного рабочего времени, а также временно отсутствующие по болезни

Б. лица от 16 лет и старше, которые в рассматриваемый период не имели работы и занимались поиском работы

Правильный ответ: 1-А, 2-Б

7. Установить соответствие:

1. Профессиональная структура персонала организации
2. Квалификационная структура персонала
3. Половозрастная структура персонала организации

А. соотношение представителей различных профессий или специальностей (экономистов, бухгалтеров, инженеров, юристов и т.д.), обладающих комплексом теоретических знаний и практических навыков, приобретенных в результате обучения и опыта работы в конкретной области

Б. соотношение работников различного уровня квалификации (т.е. степени профессиональной подготовки), необходимого для выполнения определенных трудовых функций

В. соотношение групп персонала по полу (мужчины, женщины) и возрасту

Правильный ответ: 1-А, 2-Б, 3-В.

8. Установить соответствие:

1. психофизиологическая составляющая
2. социально-демографическая составляющая
3. квалификационная составляющая

А. состояние здоровья, работоспособность, выносливость, способности и склонности человека, тип нервной системы и др.

Б. возраст, пол, семейное положение и др.

В. уровень образования, объем специальных знаний, трудовых навыков, способность к инновациям, интеллект, творческие способности, профессионализм

Правильный ответ: 1-А, 2-Б, 3-В.

Критерии оценивания тестового задания:

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

Максимальная сумма рейтинговых баллов по учебной дисциплине составляет 100 баллов.

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил 60 и более.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил менее 60 баллов.

Примечание. Для зачета оценка компетенций принята в пределах 60...67 баллов.

Третий этап (высокий уровень)

Владеть: методами нейтрализации стрессов и урегулирования конфликтов

Задания открытого типа

Задание открытого типа 1

«Что это за люди? Откуда эта агрессия?» - Александр Новицкий, исполнительный директор ОАО «Мотор», не мог сдерживать эмоций. Несколько минут как он закончил трехчасовой семинар с руководителями отделов «Мотора» и зашел к директору по персоналу поделиться своими впечатлениями. Оба менеджера работали в компании всего три недели и часто обсуждали совершаемые каждым из них «открытия». Сегодня Александр, руководящий всей операционной деятельностью «Мотора», встретил открытое сопротивление своих подчиненных, когда пытался объяснить им систему управления посредством установки целей (МБО) в течение всего семинара, к которому молодой руководитель (Новицкому было 30 лет, и он пришел в «Мотор» с должности директора по операциям филиала многонациональной компании) тщательно готовился, аудитория, состоявшая из 17 руководителей, подчиняющихся непосредственно исполнительному директору или его заместителям, не скрывала своей враждебности ни к тому, о чем рассказывал Александр, ни к самому организатору семинара.

В самом начале занятия, когда речь шла о необходимости формализованной оценки сотрудников для эффективного управления организацией, руководители «Мотора», который вырос из конструкторского бюро, занимавшегося военными разработками, активно выступили против этого положения, приводя в качестве основного аргумента следующий довод: «Мы в течение пяти лет жили без всяких установок и прекрасно развивались. Проживем и еще. Не нужно нам новой бюрократизации». Ответные слова Александра о разнице между предпринимательской организацией и зрелой компанией вызвали лишь скептические ухмылки.

Когда Новицкий объяснял, как работает система МБО, руководитель финансово-аналитического отдела, в прошлом математик-теоретик, попросил слово и произнес длинную речь о невозможности сведения к нескольким целям и показателям такого сложного процесса, как работа руководителя. Опираясь на понятия теории вероятности и теории больших систем, он предложил разработать более совершенную систему оценки для сотрудников компании. Александр ответил, что не возражает, особенно если это будет сделано в свободное от работы время, а пока будет действовать МБО. На что ему было заявлено, что он не первый, кто пытается внедрить западные методы управления в компании, но пока никому это не удалось, а те, кто пытался, давно в организации не работают. Раздраженный Новицкий ответил коротко: «При мне не будут работать те, кто не желает пользоваться современными методами». В аудитории воцарилось гробовое молчание.

Во время упражнения по постановке целей добрая половина участников откровенно «сачковала», переложив выполнение группового задания на плечи более молодых и менее титулованных.

В завершение семинара Александр объявил, что ждет проекты целей своих подчиненных на следующий год через две недели и просит их организовать подготовку целей их подчиненными в течение трех недель. На прось-

бу ознакомить руководителей с его индивидуальными целями Новицкий довольно резко ответил, что сделает это, когда сочтет нужным. Покидая аудиторию, Александр слышал некоторые комментарии участников:

- Ну что, Петрович, будешь теперь вместо работы цели сочинять...

- Да в гробу я видал эти цели. Пусть он сам их сочиняет...

-А как же премия? Ты же слышал, теперь премию будут платить только тем, кто выполнил цели.

- Это мы еще посмотрим...

Новицкий не счел нужным вмешиваться и направился в кабинет директора по персоналу, чтобы обсудить ситуацию.

В чем причина враждебности руководителей?

Правильный ответ: вариативный ответ

Задание открытого типа 2

«Что это за люди? Откуда эта агрессия? - Александр Новицкий, исполнительный директор ОАО «Мотор», не мог сдержать эмоций. Несколько минут как он закончил трехчасовой семинар с руководителями отделов «Мотора» и зашел к директору по персоналу поделиться своими впечатлениями. Оба менеджера работали в компании всего три недели и часто обсуждали совершаемые каждым из них «открытия». Сегодня Александр, руководящий всей операционной деятельностью «Мотора», встретил открытое сопротивление своих подчиненных, когда пытался объяснить им систему управления посредством установки целей (МБО) в течение всего семинара, к которому молодой руководитель (Новицкому было 30 лет, и он пришел в «Мотор» с должности директора по операциям филиала многонациональной компании) тщательно готовился, аудитория, состоявшая из 17 руководителей, подчиняющихся непосредственно исполнительному директору или его заместителям, не скрывала своей враждебности ни к тому, о чем рассказывал Александр, ни к самому организатору семинара.

В самом начале занятия, когда речь шла о необходимости формализованной оценки сотрудников для эффективного управления организацией, руководители «Мотора», который вырос из конструкторского бюро, занимавшегося военными разработками, активно выступили против этого положения, приводя в качестве основного аргумента следующий довод: «Мы в течение пяти лет жили без всяких установок и прекрасно развивались. Проживем и еще. Не нужно нам новой бюрократизации». Ответные слова Александра о разнице между предпринимательской организацией и зрелой компанией вызвали лишь скептические ухмылки.

Когда Новицкий объяснял, как работает система МБО, руководитель финансово-аналитического отдела, в прошлом математик-теоретик, попросил слово и произнес длинную речь о невозможности сведения к нескольким целям и показателям такого сложного процесса, как работа руководителя. Опираясь на понятия теории вероятности и теории больших систем, он предложил разработать более совершенную систему оценки для сотрудников компании. Александр ответил, что не возражает, особенно если это будет сделано в свободное от работы время, а пока будет действовать МБО. На что ему

было заявлено, что он не первый, кто пытается внедрить западные методы управления в компании, но пока никому это не удалось, а те, кто пытался, давно в организации не работают. Раздраженный Новицкий ответил коротко: «При мне не будут работать те, кто не желает пользоваться современными методами». В аудитории воцарилось гробовое молчание.

Во время упражнения по постановке целей добрая половина участников откровенно «сачковала», переложив выполнение группового задания на плечи более молодых и менее титулованных.

В завершение семинара Александр объявил, что ждет проекты целей своих подчиненных на следующий год через две недели и просит их организовать подготовку целей их подчиненными в течение трех недель. На просьбу ознакомить руководителей с его индивидуальными целями Новицкий довольно резко ответил, что сделает это, когда сочтет нужным. Покидая аудиторию, Александр слышал некоторые комментарии участников:

- Ну что, Петрович, будешь теперь вместо работы цели сочинять...

- Да в гробу я видал эти цели. Пусть он сам их сочиняет...

-А как же премия? Ты же слышал, теперь премию будут платить только тем, кто выполнил цели.

- Это мы еще посмотрим...

Новицкий не счел нужным вмешиваться и направился в кабинет директора по персоналу, чтобы обсудить ситуацию.

Какие альтернативные методы обучения он мог бы использовать в данной ситуации?

1. Правильный ответ: вариативный ответ

Задание открытого типа 3

«Что это за люди? Откуда эта агрессия? - Александр Новицкий, исполнительный директор ОАО «Мотор», не мог сдержать эмоций. Несколько минут как он закончил трехчасовой семинар с руководителями отделов «Мотора» и зашел к директору по персоналу поделиться своими впечатлениями. Оба менеджера работали в компании всего три недели и часто обсуждали совершаемые каждым из них «открытия». Сегодня Александр, руководящий всей операционной деятельностью «Мотора», встретил открытое сопротивление своих подчиненных, когда пытался объяснить им систему управления посредством установки целей (МБО) в течение всего семинара, к которому молодой руководитель (Новицкому было 30 лет, и он пришел в «Мотор» с должности директора по операциям филиала многонациональной компании) тщательно готовился, аудитория, состоявшая из 17 руководителей, подчиняющихся непосредственно исполнительному директору или его заместителям, не скрывала своей враждебности ни к тому, о чем рассказывал Александр, ни к самому организатору семинара.

В самом начале занятия, когда речь шла о необходимости формализованной оценки сотрудников для эффективного управления организацией, руководители «Мотора», который вырос из конструкторского бюро, занимавшегося военными разработками, активно выступили против этого положения, приводя в качестве основного аргумента следующий довод: «Мы в тече-

ние пяти лет жили без всяких установок и прекрасно развивались. Проживем и еще. Не нужно нам новой бюрократизации». Ответные слова Александра о разнице между предпринимательской организацией и зрелой компанией вызвали лишь скептические ухмылки.

Когда Новицкий объяснял, как работает система МБО, руководитель финансово-аналитического отдела, в прошлом математик-теоретик, попросил слово и произнес длинную речь о невозможности сведения к нескольким целям и показателям такого сложного процесса, как работа руководителя. Оперировав понятиями теории вероятности и теории больших систем, он предложил разработать более совершенную систему оценки для сотрудников компании. Александр ответил, что не возражает, особенно если это будет сделано в свободное от работы время, а пока будет действовать МБО. На что ему было заявлено, что он не первый, кто пытается внедрить западные методы управления в компании, но пока никому это не удалось, а те, кто пытался, давно в организации не работают. Раздраженный Новицкий ответил коротко: «При мне не будут работать те, кто не желает пользоваться современными методами». В аудитории воцарилось гробовое молчание.

Во время упражнения по постановке целей добрая половина участников откровенно «сачковала», переложив выполнение группового задания на плечи более молодых и менее титулованных.

В завершение семинара Александр объявил, что ждет проекты целей своих подчиненных на следующий год через две недели и просит их организовать подготовку целей их подчиненными в течение трех недель. На просьбу ознакомить руководителей с его индивидуальными целями Новицкий довольно резко ответил, что сделает это, когда сочтет нужным. Покидая аудиторию, Александр слышал некоторые комментарии участников:

- Ну что, Петрович, будешь теперь вместо работы цели сочинять...

- Да в гробу я видал эти цели. Пусть он сам их сочиняет...

-А как же премия? Ты же слышал, теперь премию будут платить только тем, кто выполнил цели.

- Это мы еще посмотрим...

Новицкий не счел нужным вмешиваться и направился в кабинет директора по персоналу, чтобы обсудить ситуацию.

Какова должно быть роль директора по персоналу в процессе внедрения системы управления?

Правильный ответ: вариативный ответ

Задание открытого типа 4

Отдел человеческих ресурсов европейской штаб-квартиры многонациональной корпорации провел анонимный опрос сотрудников с целью выяснения их отношения к процедуре аттестации, проводимой в штаб-квартире по классической схеме: ежегодное аттестационное собеседование с руководителем, официальные формы оценки и плана развития, повышение базового оклада в соответствии с аттестационной оценкой. Собрать мнение сотрудников было достаточно сложно, поскольку большинство из них проводит львиную долю своего времени в региональных филиалах и лишь иногда появля-

ется в своем офисе. Всего было собрано 70 из разосланных 154 анкет. Результаты опроса показали, что:

- 65% сотрудников не удовлетворены аттестацией как методом оценки их работы;
- 50% сотрудников считают, что руководители не могут объективно оценить их работу, поскольку не располагают необходимой для этого информацией;
- 45% сотрудников считают аттестационное собеседование формальным соглашением заранее принятого решения;
- 12% утверждают, что их руководители вообще не проводят собеседование, а просят подписать заполненную заранее форму;
- 68% сотрудников не чувствуют, что результаты аттестации используются для чего-либо, помимо повышения оклада;
- 75% проводивших аттестацию руководителей пожаловались на недостаток времени для ее подготовки и проведения;
- 25% руководителей признались, что испытывают сложности в случаях, когда необходимо критиковать аттестуемых, и регулярно завышают аттестационные оценки.

Какие меры по усовершенствованию системы оценки вы бы предложили отделу человеческих ресурсов штаб-квартиры?

Правильный ответ: вариативный ответ

Задание открытого типа 5

Раскройте содержание метода стандартных оценок для анализа деятельности аттестуемых работников.

Правильный ответ: вариативный ответ

Задание открытого типа 6.

Разработайте проект «Положение о проведении аттестации работников предприятия».

Правильный ответ: вариативный ответ

Задание открытого типа 7

Вы – начальник отдела. После реорганизации вам необходимо срочно перекомплектовать несколько бригад согласно своему штатному расписанию. По какому пути вы пойдете и почему?

Правильный ответ: вариативный ответ

Задание открытого типа 8

Подчиненный игнорирует ваши советы и указания, делает все по-своему, не обращая внимания на замечания, не исправляя того, на что вы ему указываете. Как вы поступите с этим подчиненным в дальнейшем?

Правильный ответ: вариативный ответ

Задание открытого типа 9

В трудовой коллектив, где существует конфликт между двумя группами по поводу внедрения нового стиля руководства, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны. Каким образом, по вашему мнению, ему лучше действовать?

Правильный ответ: вариативный ответ

Задание открытого типа 10

Систематизируйте основные требования, предъявляемые к системе управления организацией и персоналом.

Правильный ответ: вариативный ответ

Задание открытого типа 11

Раскройте сущность и состав административных, экономических и социально – психологических методов управления персоналом

Правильный ответ: вариативный ответ

Задание открытого типа 12

Планирование потребности в персонале — направление кадрового планирования, позволяющее в течение заданного периода времени обеспечивать эффективное выполнение основной деятельности организации посредством предоставления трудовых ресурсов необходимого ... и качественного состава

Правильный ответ: количественного

Задание открытого типа 13

Основой правильного подбора кадров является наличие ... информации о работнике и формальных требований к вакантной должности с тем, чтобы обоснованно произвести их соединение

Правильный ответ: объективной

Задание открытого типа 14

Подбор персонала представляет собой процесс отбора подходящих кандидатур на вакантные рабочие места исходя из имеющегося резерва кадров на ... труда и на предприятии

Правильный ответ: бирже

Задание открытого типа 15

Определить необходимую численность рабочих и их профессиональный и квалификационный состав позволяют: ... программа, нормы выработки, планируемый рост повышения производительности труда и структура работ

Правильный ответ: производственная

Задание открытого типа 16

Дополнительная потребность в кадрах — это различие между общей потребностью и наличием персонала на начало ... периода

Правильный ответ: расчетного

Задание открытого типа 17

При определении потребности в специалистах на перспективу и отсутствии детальных планов развития отрасли и производства применяют метод расчета исходя из ... насыщенности специалистами

Правильный ответ: коэффициента

Задание открытого типа 18

Научно обоснованный подбор персонала может быть произведен на основе ... рабочих мест

Правильный ответ: моделей

Задание открытого типа 19

В практической деятельности кадровых служб предприятий часто используются упрощенные модели ... персонала

Правильный ответ: подбора

Задание открытого типа 20

В условиях рыночной конкуренции качество персонала стало главным ..., определяющим выживание и экономическое положение российских организаций

Правильный ответ: фактором

Задание открытого типа 21

Большинство нанимателей отбирают работников, оценивая их по полученному ими ...

Правильный ответ: образованию

Задание открытого типа 22

Практический опыт является важнейшим критерием уровня ... работника

Правильный ответ: квалификации

Задание открытого типа 23

Прием на работу заканчивается подписанием двумя сторонами ... контракта

Правильный ответ: трудового

Задание открытого типа 24

После оформления перечисленных выше кадровых документов и сдачи их на предприятие необходимо провести комплексную ... потенциала и качеств кандидатов

Правильный ответ: оценку

Задание открытого типа 25

Собеседование со вновь принимаемым работником до сих пор имеет решающее значение при ... на работу

Правильный ответ: приеме

Задание открытого типа 26

Наличие кадрового ... позволяет заранее на плановой основе, по научно и практически обоснованной программе готовить кандидатов на вновь создаваемые и подлежащие замещению вакантные должности

Правильный ответ: резерва

Задание открытого типа 27

Формирование резерва проводится на основе выводов ... комиссий

Правильный ответ: аттестационных

Задание открытого типа 28

Кадровый резерв — это группа руководителей и специалистов, обладающих способностью к ... деятельности

Правильный ответ: управленческой

Задание открытого типа 29

Принцип соответствия кандидата должности и типу резерве — требования к квалификации кандидата при работе в определенной ...

Правильный ответ: должности

Задание открытого типа 30

При отборе кандидатов в резерв для конкретных должностей надо учи-

тывать не только общие требования, но и ... требования

Правильный ответ: профессиональные

Задание открытого типа 31

Первый уровень резерва кадров — все специалисты предприятия, следующий уровень — ... руководителей различного ранга

Правильный ответ: заместители

Задание открытого типа 32

Общая программа включает теоретическую подготовку — обновление и пополнение знаний по отдельным вопросам науки и ... управления производством

Правильный ответ: практики

Задание открытого типа 33

Индивидуальная программа включает конкретные задачи по повышению уровня знаний, навыков и ... для каждого специалиста

Правильный ответ: умений

Задание открытого типа 34

Резерв кадров – это часть персонала, проходящая планомерную подготовку для выполнения смежных рабочих мест более высокой ...

Правильный ответ: квалификации

Задание открытого типа 35

Оценка персонала осуществляется для определения соответствия работника ... или занимаемому месту и осуществляется следующими способами

Правильный ответ: вакантному

Задание открытого типа 36

Деловая оценка персонала – целенаправленный процесс установления соответствия ... характеристик человека требованиям должности или рабочего места

Правильный ответ: качественных

Задание открытого типа 37

При разработке методики деловой оценки особое внимание следует уделить описанию этапов проведения ...

Правильный ответ: оценки

Задание открытого типа 38

Сбор предварительной информации по индивидуальной, необобщенной оценке сотрудника со стороны ... оценки

Правильный ответ: субъектов

Критерии оценивания задач

Критерий 1 (К1) – выдержанность структуры задачи

Критерий 2 (К2) –Задание выполнено с опорой на знание теоретических основ управления персоналом, теоретические положения и выводы.

Критерий 3 (К3) – Аргументированность убеждений

№	Критерии оценивания проекта	Баллы
К1	Раскрытие смысла темы	

	Описание задачи даёт представление о его понимании	1
	содержание задачи даёт представление о его понимании, рассуждения не дают представления о ее понимании	0
К2	Характер и уровень теоретической аргументации	
	Задание выполнено с опорой на знание теоретических основ управления персоналом, теоретические положения и выводы.	2
	Приводятся отдельные относящиеся к теме, но не связанные между собой и другими компонентами аргументации понятия или с ошибками представлены взгляды на понимание задачи	1
	Аргументация на теоретическом уровне отсутствует (смысл ключевых понятий не объяснён; теоретические положения, выводы отсутствуют)	0
К3	Качество фактической аргументации	
	При проведении анализа ситуации факты и примеры почерпнуты из различных источников: используются сообщения СМИ, материалы учебных предметов, факты личного социального опыта и собственные	2
	Фактическая аргументация дана с опорой только на личный социальный опыт и житейские представления ИЛИ приведен(-ы) пример(-ы) из источника одного типа	1
	Фактическая информация отсутствует ИЛИ приведенные факты не соответствуют обосновываемому выводу	0
	<i>Максимальный балл</i>	5

Тесты для высокого уровня

1. Коэффициент отбора (К_о) определяется по формуле:

А) $K_o = \text{Число отобранных рекрутов} - \text{Число желающих, из которых осуществляется отбор}$

Б) $K_o = \text{Число отобранных рекрутов} + \text{Число желающих, из которых осуществляется отбор}$

В) $K_o = \text{Число отобранных рекрутов} / \text{Число желающих, из которых осуществляется отбор}$

Г) $K_o = \text{Число отобранных рекрутов} * \text{Число желающих, из которых осуществляется отбор}$

Правильный ответ: в

2. Средние издержки на «новичка» определяется по формуле:

А) Средние издержки на «новичка» = Затраты на отбор / Количество отобранных

Б) Средние издержки на «новичка» = Затраты на отбор - Количество отобранных

В) Средние издержки на «новичка» = Затраты на отбор + Количество отобранных

Г) Средние издержки на «новичка» = Затраты на отбор * Количество отобранных

Правильный ответ: а

3. К наименее достоверным тестам отбора кандидатов относятся:

А) психологические тесты;

Б) проверка знаний;

В) проверка профессиональных навыков;

Г) графические тесты.

Правильный ответ: г

4. Наиболее достоверным методом оценки способностей кандидата выполнять работу, на которую он будет нанят, является:

А) психологические тесты;

Б) проверка знаний;

В) проверка профессиональных навыков;

Г) графический тест.

Правильный ответ: в

5. Метод, позволяющий объективно оценить соответствие кандидатов требованиям работы, является метод:

А) анализ анкетных данных;

Б) профессиональное испытание;

В) экспертиза почерка.

Правильный ответ: б

6. Установить соответствие:

1. Авторитарный стиль

2. Демократический стиль

3. Либеральный стиль

А. характеризуется тем, что руководитель в принятии решений всегда ориентируется на собственные цели, критерии и интересы, практически не советуется с трудовым коллективом, ограничивается узким кругом единомышленников

Б. основан на сочетании принципа единоначалия и общественного самоуправления

В. заключается в том, что руководитель в принятии решений ориентируется на цели и интересы отдельных групп трудового коллектива

Правильный ответ: 1-А, 2-Б, 3-В

7. Установить соответствие:

1. Личные и гражданские права сотрудника

2. Культурные права

3. Социальные права

А. на жизнь, достойную человека, и увеличение ее продолжительности; на личную неприкосновенность, уважение человеческого достоинства, чести и репутации, свободное развитие личности

Б. на участие в культурной жизни и пользование достижениями отечественной и мировой культуры

В. на уровень жизни, необходимый для поддержания благосостояния человека и его семьи

Правильный ответ: 1-А, 2-Б, 3-В.

Критерии оценивания тестового задания:

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем

суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционным следующим образом:

Максимальная сумма рейтинговых баллов по учебной дисциплине составляет 100 баллов.

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил 60 и более.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил менее 60 баллов.

Примечание. Для зачета оценка компетенций принята в пределах 60...67 баллов.

УК-3.4 Планирует командную работу, распределяет поручения, делегирует полномочия и управляет членами команды

Первый этап (пороговой уровень)

Знать: способы делегирования полномочий

Реферирование статей

1. Диаграмма разброса как метод планирования персонала.
2. Планирование затрат на персонал.
3. Оценка сбалансированности вакансии.
4. «Фотография рабочего дня» как метод анализа деятельности персонала.
5. Особенности планирования персонала в малом бизнесе в сфере туризма.
6. Применение цифровых технологий в отборе персонала.
7. Технологии выявления неблагонадежных соискателей

Критерии оценивания:

Реферирование статьи оценивается по шкале:

- 1 балл за 1 статью, оформленную в соответствии с требованиями.
0 баллов за непредставленную статью.

Тестовые задания для продвинутого уровня

1. Какой из пяти основных стилей руководства, согласно двухмерной модели поведения руководителя (управленческая решетка Блейка и Муттона), является самым эффективным?

- а) «страх перед бедностью»;
- б) «Команда» (групповое управление) ;
- в) «Дом отдыха – загородный клуб»;
- г) «Власть – подчинение – задача»;
- д) «Посредине пути»;

Правильный ответ: б

2. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет возможность удовлетворять его потребности:

- а) власть, основанная на принуждении;
- б) власть, основанная на вознаграждении;

- в) экспертная власть;
- г) эталонная власть;
- д) законная власть.

Правильный ответ: б

3. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет возможность заставлять и полное право наказывать:

- а) власть, основанная на принуждении;
- б) власть, основанная на вознаграждении;
- в) экспертная власть;
- г) эталонная власть;
- д) законная власть.

Правильный ответ: а

4. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что руководитель обладает специальными знаниями и компетенцией, которые позволят удовлетворить его потребности:

- а) власть, основанная на принуждении;
- б) власть, основанная на вознаграждении;
- в) экспертная власть;
- г) эталонная власть;
- д) законная власть.

Правильный ответ: в

5. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет право отдавать приказание и что его долг подчиняться им:

- а) власть, основанная на принуждении;
- б) власть, основанная на вознаграждении;
- в) экспертная власть;
- г) эталонная власть;
- д) законная власть.

Правильный ответ: д

6. Установить соответствие:

1. психофизиологическая составляющая
2. квалификационная составляющая
3. личностная составляющая

А. состояние здоровья, работоспособность, выносливость, способности и склонности человека, тип нервной системы и др.

Б. уровень образования, объем специальных знаний, трудовых навыков, способность к инновациям, интеллект, творческие способности, профессионализм

В. отношение к труду, дисциплинированность, активность, ценностные ориентации, мотивированность, нравственность и др.

Правильный ответ: 1-А, 2-Б, 3-В.

7. Установить соответствие:

1. Открытый рынок труда
2. Скрытый рынок труда

3. Частичный (фрагментарный) рынок труда

А. экономически активное население, которое ищет работу и нуждается в подготовке, переподготовке, а также все вакантные рабочие места во всех секторах экономики

Б. лица, которые формально заняты в экономике, но в то же время в связи с сокращением производства или же с изменением его структуры могут быть высвобождены без ущерба для производства

В. предполагает ограниченное действие фактора спроса и предложения рабочей силы на основе нормативного регулирования труда (трудовое законодательство, регулирующие вопросы найма и увольнения работника)

Правильный ответ: 1-А, 2-Б, 3-В.

8. Установить соответствие:

1. Регулируемый рынок труда
2. Организованный рынок труда
3. Теневой (нерегулируемый) рынок труда

А. создает правовые основы поведения субъектов, выступающих на рынке труда, и предполагает, наряду с законодательным регулированием экономических, социальных и трудовых отношений, широко развитую систему коллективных договоров как источника нормативного регулирования

Б. высшая степень развитости рынка труда — предполагает, во-первых, развитую инфраструктуру, включающую комплекс организаций и учреждений, обеспечивающих функционирование рынка труда; а во-вторых, тесное взаимодействие политики занятости с другими направлениями социально-экономической и технической политики

В. включает нерегулируемые формы занятости, проявляющиеся в уклонении от налогов и статистического учета, несоблюдении трудового законодательства и условий коллективных договоров и предполагающие самые разнообразные виды трудовой деятельности

Правильный ответ: 1-А, 2-Б, 3-В.

Критерии оценивания тестового задания:

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

Максимальная сумма рейтинговых баллов по учебной дисциплине составляет 100 баллов.

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил 60 и более.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил менее 60 баллов.

Примечание. Для зачета оценка компетенций принята в пределах 60...67 баллов.

Второй этап (продвинутый уровень)

Уметь: делегировать полномочия

Презентация с докладом

1. Способы без бюджетного привлечения кандидатов на вакансию.
2. . Техника стрессового интервью с кандидатом на вакансию.
3. Технология интервью с использованием деструктивных вопросов с кандидатом на вакансию.
4. Управление процессом сокращения персонала.
5. Определение требований к кандидатам на вакансию.
6. Активное слушание как способ собеседования.
7. Стратегия критических инцидентов при проведении интервью с кандидатом на вакансию.

Критерии оценивания презентации:

«86-100 баллов»: глубокое и хорошо аргументированное обоснование темы; четкая формулировка и понимание изучаемой проблемы; широкое и правильное использование относящейся к теме литературы и примененных аналитических методов; содержание исследования и ход защиты указывают на наличие навыков работы студента в данной области; оформление работы хорошее с наличием расширенной библиографии; защита реферата (выступление с докладом) показала высокий уровень профессиональной подготовленности студента;

«68-85 баллов»: аргументированное обоснование темы; четкая формулировка и понимание изучаемой проблемы; использование ограниченного, но достаточного для проведения исследования количества источников; работа основана на среднем по глубине анализе изучаемой проблемы и при этом сделано незначительное число обобщений; содержание исследования и ход защиты выступление с докладом указывают на наличие практических навыков работы студента в данной области; доклад хорошо оформлен с наличием необходимой библиографии; ход защиты выступления с докладом показал достаточную научную и профессиональную подготовку студента;

«51-67 баллов»: достаточное обоснование выбранной темы, но отсутствует глубокое понимание рассматриваемой проблемы; в библиографии преобладают ссылки на стандартные литературные источники; труды, необходимые для всестороннего изучения проблемы, использованы в ограниченном объеме; заметна нехватка компетентности студента в данной области знаний; оформление доклада содержит небрежности; защита выступление с докладом показала удовлетворительную профессиональную подготовку студента;

«0-50 баллов»: тема доклада представлена в общем виде; ограниченное число использованных литературных источников; шаблонное изложение материала; суждения по исследуемой проблеме не всегда компетентны; неточности и неверные выводы по рассматриваемой литературе; оформление доклада с элементами заметных отступлений от общих требований; во время выступления с докладом студентом проявлена ограниченная профессиональ-

ная эрудиция.

Тестовые задания для продвинутого уровня

1. Процесс отбора подходящих кандидатур на вакантные рабочие места представляет собой:

- А) анкетирование персонала;
- Б) стажировку персонала;
- В) подбор персонала;
- Г) аттестацию персонала.

Правильный ответ: в

2. Ряд действий, направленных на привлечение кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения поставленных целей – это:

- А) набор кадров;
- Б) наем на работу;
- В) отбор персонала.

Правильный ответ: б

3. Часть процесса найма персонала, связанная с выделением одного или нескольких кандидатов на вакантную должность среди общего числа людей, претендующих на данную должность – это:

- А) набор кадров;
- Б) наем на работу;
- В) отбор персонала.

Правильный ответ: в

4. При оценке квалификации претендента на рабочее место основное внимание должно уделяться:

А) материальному вознаграждению, престижу, безопасности, возможностям для работника решения проблем;

Б) технической, коммерческой или профессиональной квалификации, опыту предыдущей работы, образованию, конкретным требованиям, связанным со спецификой характера работы;

В) возможности длительных командировок, проживанию в определенном районе, семейное положение;

Г) возрастным ограничениям, состоянию здоровья, внешности, росту и т.д.

Правильный ответ: б

5. При обсуждении мотивации претендента на рабочее место основное внимание должно уделяться:

А) материальному вознаграждению, престижу, безопасности, возможностям для работника решения проблем;

Б) технической, коммерческой или профессиональной квалификации, опыту предыдущей работы, образованию, конкретным требованиям, связанным со спецификой характера работы;

В) возможности длительных командировок, проживанию в определенном районе, семейное положение;

Г) возрастным ограничениям, состоянию здоровья, внешности, росту и т.д.

Правильный ответ: А

6. Установить соответствие:

1. Внешний рынок труда
2. Внутренний рынок труда
3. Профессиональный

А. предполагает географическую и профессиональную мобильность рабочей силы между организациями

Б. основывается на профессиональном движении работников внутри организации

В. рынок труда инженеров, рынок труда ученых, рынок труда учителей, рынок труда врачей и т.д.

Правильный ответ: 1-А, 2-Б, 3-В.

7. Установить соответствие:

1. Полная занятость
2. Рациональная занятость
3. Эффективная занятость

А. состояние, при котором обеспечены работой все нуждающиеся в ней и желающие работать, что соответствует наличию сбалансированности между спросом и предложением рабочей силы

Б. занятость, обоснованная с точки зрения процессов формирования, распределения (перераспределения) и использования трудовых ресурсов с учетом их половозрастной и образовательной структуры, режимов воспроизводства трудоспособного населения и его размещения на территории страны

В. занятость, которая обеспечивает достойный доход, здоровье, повышение образовательного и профессионального уровня для каждого члена общества на основе роста общественной производительности труда

Правильный ответ: 1-А, 2-Б, 3-В.

8. Установить соответствие мер государственной политики:

1. активные
2. пассивные

А. нацеленные на снижение уровня безработицы и повышение конкурентоспособности человека в борьбе за рабочее место путем проведения мероприятий, связанных с предотвращением

Б. направленные на сглаживание негативных последствий безработицы, предполагающие ответственность государства за положение субъектов на рынке труда и включающие регистрацию ищущих работу

Правильный ответ: 1-А, 2-Б

Критерии оценивания тестового задания:

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести

итоговую оценку к традиционной следующим образом:

Максимальная сумма рейтинговых баллов по учебной дисциплине составляет 100 баллов.

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил 60 и более.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил менее 60 баллов.

Примечание. Для зачета оценка компетенций принята в пределах 60...67 баллов.

Третий этап (высокий уровень)

Владеть: видами построения структуры управления персоналом

Задания открытого типа

Задание открытого типа 1

Главным действующим лицом в оценке персонала является ... руководитель

Правильный ответ: линейный

Задание открытого типа 2

Центральным вопросом любой деловой оценки является установление ее ...

Правильный ответ: показателей

Задание открытого типа 3

Оценочная анкета представляет собой стандартизированный набор ... или описаний

Правильный ответ: вопросов

Задание открытого типа 4

Метод анкет, по которому оценщик отмечает в анкете соответствие или несоответствие каждого предложенного утверждения по отношению к ... сотруднику

Правильный ответ: оцениваемому

Задание открытого типа 5

Количественные методы — это все методы, включающие ... оценку уровня качеств работника

Правильный ответ: числовую

Задание открытого типа 6

Комбинированные методы представляют собой специальные тесты, методы экспертных оценок и другие комбинации ... и количественных методов

Правильный ответ: качественных

Задание открытого типа 7

Задача комплексной оценки кадров управления имеет множество ... вариантов

Правильный ответ: альтернативных

Задание открытого типа 8

Аттестация – это форма комплексной оценки кадров, по результатам ко-

торой принимаются решения о дальнейшем служебном ..., перемещении или увольнении работника

Правильный ответ: росте

Задание открытого типа 9

Аттестация – это форма комплексной оценки кадров, по результатам которой принимаются решения о дальнейшем перемещении или ... работника

Правильный ответ: увольнении

Задание открытого типа 10

Аттестация кадров является важным этапом ... оценки персонала за определенный период времени

Правильный ответ: заключительной

Задание открытого типа 11

В отечественной практике сложилось ... типа аттестации по принадлежности к сферам деятельности персонала

Правильный ответ: три

Задание открытого типа 12

Аттестация государственного служащего — оценка уровня ... подготовки и соответствия государственного служащего занимаемой должности государственной службы

Правильный ответ: профессиональной

Задание открытого типа 13

Разработайте линейную структуру управления

Правильный ответ: вариативный ответ

Задание открытого типа 14

Разработайте функциональную структуру управления

Правильный ответ: вариативный ответ

Задание открытого типа 15

Разработайте линейно-функциональную структуру управления

Правильный ответ: вариативный ответ

Задание открытого типа 16

Разработайте матричную структуру управления

Правильный ответ: вариативный ответ

Задание открытого типа 17

Разработайте проектную структуру управления

Правильный ответ: вариативный ответ

Задание открытого типа 18

Разработайте дивизиональную структуру управления

Правильный ответ: вариативный ответ

Задание открытого типа 19

Разработайте продуктовую структуру управления

Правильный ответ: вариативный ответ

Задание открытого типа 20

Разработайте региональную структуру управления

Правильный ответ: вариативный ответ

Задание открытого типа 21

Разработайте должностную инструкцию для специалиста

Правильный ответ: вариативный ответ

Задание открытого типа 22

Разработайте должностную инструкцию для руководителя

Правильный ответ: вариативный ответ

Задание открытого типа 23

Адаптация персонала — это процесс приспособления коллектива к изменяющимся условиям внешней и ... среды организации

Правильный ответ: внутренней

Задание открытого типа 24

Адаптация работника — это приспособление индивидуума к ... месту и трудовому коллективу

Правильный ответ: рабочему

Задание открытого типа 25

Поступая на работу в ту или иную организацию, человек имеет определенные цели, потребности, нормы ...

Правильный ответ: поведения

Задание открытого типа 26

Процесс взаимного приспособления, или трудовой ..., сотрудника и организации будет тем успешнее, чем в большей степени нормы и ценности коллектива являются или становятся нормами и ценностями отдельного сотрудника

Правильный ответ: адаптации

Задание открытого типа 27

Выделяют ... направления трудовой адаптации

Правильный ответ: два

Задание открытого типа 28

В условиях функционирования рынка труда возрастает роль ... адаптации

Правильный ответ: вторичной

Задание открытого типа 29

Чаще всего профессиональная адаптация рассматривается как процесс приобщения человека к труду в рамках определенной ...

Правильный ответ: профессии

Задание открытого типа 30

Профессиональная адаптация характеризуется дополнительным освоением ... возможностей

Правильный ответ: профессиональных

Задание открытого типа 31

Удовлетворенность трудом наступает при достижении определенных ...

Правильный ответ: результатов

Задание открытого типа 32

В процессе психофизиологической адаптации происходит освоение совокупности всех условий, оказывающих различное психофизиологическое воздействие на работника во время ...

Правильный ответ: труда

Задание открытого типа 33

В процессе социально-психологической адаптации происходит включение работника в систему взаимоотношений ... с его традициями, нормами жизни, ценностными ориентациями

Правильный ответ: коллектива

Задание открытого типа 34

При принятии сотрудником групповых норм происходит процесс ... личности либо с коллективом в целом

Правильный ответ: идентификации

Задание открытого типа 35

В процессе организационно-административной адаптации работник знакомится с особенностями организационного механизма ...

Правильный ответ: управления

Задание открытого типа 36

При организационно-административной адаптации у сотрудника должно сформироваться понимание собственной ... в общем производственном процессе

Правильный ответ: роли

Задание открытого типа 37

Экономическая адаптация позволяет работнику ознакомиться с экономическим механизмом управления организацией, системой экономических стимулов и ..., адаптироваться к новым условиям оплаты своего труда и различных выплат

Правильный ответ: мотивов

Задание открытого типа 38

В процессе санитарно-гигиенической адаптации работник осваивается с новыми требованиями трудовой, производственной и технологической ...

Правильный ответ: дисциплины

Критерии оценивания задач

Критерий 1 (К1) – выдержанность структуры задачи

Критерий 2 (К2) – Задание выполнено с опорой на знание теоретических основ управления персоналом, теоретические положения и выводы.

Критерий 3 (К3) – Аргументированность убеждений

№	Критерии оценивания проекта	Баллы
К1	Раскрытие смысла темы	
	Описание задачи даёт представление о его понимании	1
	содержание задачи даёт представление о его понимании, рассуждения не дают представления о ее понимании	0
К2	Характер и уровень теоретической аргументации	
	Задание выполнено с опорой на знание теоретических основ управления персоналом, теоретические положения и выводы.	2
	Приводятся отдельные относящиеся к теме, но не связанные между собой и	1

	другими компонентами аргументации понятия или с ошибками представлены взгляды на понимание задачи	
	Аргументация на теоретическом уровне отсутствует (смысл ключевых понятий не объяснён; теоретические положения, выводы отсутствуют)	0
КЗ	Качество фактической аргументации	
	При проведении анализа ситуации факты и примеры почерпнуты из различных источников: используются сообщения СМИ, материалы учебных предметов, факты личного социального опыта и собственные	2
	Фактическая аргументация дана с опорой только на личный социальный опыт и житейские представления ИЛИ приведен(-ы) пример(-ы) из источника одного типа	1
	Фактическая информация отсутствует ИЛИ приведённые факты не соответствуют обосновываемому выводу	0
<i>Максимальный балл</i>		5

Тестовые задания для высокого уровня

1. Рациональное сочетание знаний, навыков в работе и способов общения, которыми обладает работник в данный конкретный период времени – это:

- А) кадровая стратегия;
- Б) компетенция персонала;
- В) образование персонала;
- Г) кадровая политика.

Правильный ответ: б

2. Владение средствами и методами выполнения определенных задач – это:

- А) компетенции;
- Б) профессионализм;
- В) навыки;
- Г) способности.

Правильный ответ: в

3. Видимые формы действий, предпринимаемые для выполнения определенных работ – это:

- А) навык;
- Б) поведение;
- В) усилие;
- Г) компетенция.

Правильный ответ: б

4. Разделы профессиограммы:

А) классификационная карточка профессий;
 Б) доминирующие виды деятельности;
 В) качества, обеспечивающие успешность выполнения профессиональной деятельности (способности, личностные качества, интересы, склонности);

Г) качества, препятствующие эффективности профессиональной деятельности;

Д) области применения профессиональных знаний;
 Е) история профессии;
 Ж) некоторые профессии, которые также подходят человеку с данным типом личности;

З) учебные заведения, обучающие данной профессии;

И) все варианты верны.

Правильный ответ: и

Выбрать правильные варианты ответов:

5. Виды кадровой политики:

А) первичная;

Б) вторичная;

В) открытая;

Г) закрытая.

Правильный ответ: в, г

6. Установить соответствие:

1. Фрикционная

2. Институциональная

3. Добровольная

А. Связана с добровольной сменой работы в связи с различными причинами: поиском более высокого заработка или более престижной работы, с более благоприятными условиями труда и пр.

Б. Порождается самим устройством рынка рабочей силы, факторами, влияющими на спрос и предложение рабочей силы

В. Возникает, когда часть трудоспособного населения по тем или иным причинам просто не желает работать

Правильный ответ: 1-А, 2-Б, 3-В.

7. Установить соответствие:

1. Структурная

2. Технологическая

3. Конверсионная

А. Вызывается изменениями в структуре общественного производства под влиянием научно-технического прогресса и совершенствования организации производства

Б. Связана с переходом к новым поколениям техники и технологии, механизацией и автоматизацией ручного труда

В. Разновидность структурной безработицы, связана с высвобождением работников из отраслей военной промышленности, а также из армии

Правильный ответ: 1-А, 2-Б, 3-В.

Критерии оценивания тестового задания:

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

Максимальная сумма рейтинговых баллов по учебной дисциплине составляет 100 баллов.

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил 60 и более.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил менее 60 баллов.

Примечание. Для зачета оценка компетенций принята в пределах 60...67 баллов.

4. Перечень вопросов к зачету

1. Понятие персонала, классификация персонала
2. Источники привлечения персонала.
3. Основные достоинства и недостатки внутренних и внешних источников привлечения персонала.
4. Активные и пассивные пути покрытия потребности в персонале.
5. Требования к кандидатам на замещение вакантной должности.
6. Организация процесса отбора претендентов на вакантную должность.
7. Процедура отбора персонала.
8. Сущность и виды адаптации персонала.
9. Факторы, влияющие на адаптацию персонала
10. Этапы и формы адаптации персонала
11. Основные понятия и концепции обучения персонала.
12. Характеристика видов обучения кадров.
13. Задачи обучения для отдельных целевых групп.
14. Методы и сущность методов обучения персонала.
15. Проблемы развития высшего и среднего профессионального обучения в России.
16. Понятие карьеры.
17. Виды и этапы карьеры.
18. Основные ситуации выбора профессии
19. Характеристика типовых моделей карьеры.
20. Управление деловой карьерой персонала.
21. Планирование карьеры персонала.
22. Организация движения персонала.
23. Процедура движения кадров
24. Порядок увольнения персонала.
25. Виды текучести кадров.
26. Показатели движения персонала
27. Сущность и порядок формирования кадрового резерва.
28. Типы и виды резерва.
29. Принципы формирования и источники кадрового резерва.
30. Планирование и организация работы с кадровым резервом.
31. Задачи и функции социальной службы.
32. Поведение личности в организации. Характеристики личности.

33. Типы поведения персонала и их характеристика.
34. Понятие и сущность организационной культуры.
35. Принципы формирования организационной культуры,
36. Методы поддержания организационной культуры.
37. Понятие отбора, подбора и найма персонала
38. Организация процесса отбора претендентов на вакантную должность
39. Подбор и расстановка персонала
40. Высвобождение персонала
41. Технология найма и подбора персонала
42. . Профессиональный отбор персонала
43. Формирование кадрового резерва
44. Принципы и методы расстановки персонала
45. Типовые модели карьеры
46. Планирование карьеры
47. Система многоуровневого образования
48. Профессиональная подготовка
49. Повышение квалификации, переподготовка кадров
50. Непрямые методы сокращения персонала

Критерии оценки:

Оценка «зачтено» (при неполном (пороговом), хорошем (углубленном) и отличном (продвинутом) усвоении) выставляется при условии, если студент показывает хорошие знания изученного учебного материала; самостоятельно, логично и последовательно излагает и интерпретирует материалы учебного курса; полностью раскрывает смысл предлагаемого вопроса; владеет основными терминами и понятиями изученного курса; показывает умение переложить теоретические знания на предполагаемый практический опыт.

Оценка «не зачтено» (при отсутствии усвоения (ниже порогового)) выставляется при наличии серьезных упущений в процессе изложения учебного материала; в случае отсутствия знаний основных понятий и определений курса или присутствии большого количества ошибок при интерпретации основных определений; если студент показывает значительные затруднения при ответе на предложенные основные и дополнительные вопросы; при условии отсутствия ответа на основной и дополнительный вопросы.

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедура оценки знаний умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, производится преподавателем в форме текущего контроля и промежуточной аттестации.

Для повышения эффективности текущего контроля и последующей промежуточной аттестации студентов осуществляется структурирование

дисциплины на модули. Каждый модуль учебной дисциплины включает в себя изучение законченного раздела, части дисциплины.

Основными видами текущего контроля знаний, умений и навыков в течение каждого модуля учебной дисциплины являются тестовый контроль, устный опрос, решение ситуационных задач. Студент должен выполнить все контрольные мероприятия, предусмотренные в модуле учебной дисциплины к указанному сроку, после чего преподаватель проставляет балльные оценки, набранные студентом по результатам текущего контроля модуля учебной дисциплины.

Контрольное мероприятие считается выполненным, если за него студент получил оценку в баллах, не ниже минимальной оценки, установленной программой дисциплины по данному мероприятию.

Промежуточная аттестация обучающихся проводится в форме зачета.

Промежуточная аттестация – результат аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи *зачета*, проводимого с целью проверки освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности. Оптимальные формы и методы выходного контроля: письменные экзаменационные или контрольные работы, индивидуальные собеседования.

Творческий рейтинг – составная часть общего рейтинга дисциплины, представляет собой результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности.

Рейтинг личностных качеств - оценка личностных качеств обучающихся, проявленных ими в процессе реализации дисциплины (модуля) (дисциплинированность, посещаемость учебных занятий, сдача вовремя контрольных мероприятий, ответственность, инициатива и др.

Рейтинг сформированности прикладных практических требований - оценка результата сформированности практических навыков по дисциплине (модулю), определяемый преподавателем перед началом проведения промежуточной аттестации и оценивается как «зачтено» или «не зачтено».

В рамках балльно-рейтинговой системы контроля успеваемости студентов, семестровая составляющая балльной оценки по дисциплине формируется при наборе заданной в программе дисциплины суммы баллов, получаемых студентом при текущем контроле в процессе освоения модулей учебной дисциплины в течение семестра.

Итоговая оценка /зачёта/ компетенций студента осуществляется путём автоматического перевода баллов общего рейтинга в стандартные оценки.

Максимальная сумма рейтинговых баллов по учебной дисциплине составляет 100 баллов.

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил 51 балл и более.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил менее 51 балла.

Уровень развития компетенций оценивается с помощью рейтинговых баллов.

Рейтинги	Характеристика рейтингов	Максимум баллов
Рубежный	Отражает работу студента на протяжении всего периода изучения дисциплины. Определяется суммой баллов, которые студент получит по результатам изучения каждого модуля.	60
Творческий	Результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности, в том числе, участие в различных конференциях и конкурсах на протяжении всего курса изучения дисциплины.	5
Рейтинг личностных качеств	Оценка личностных качеств обучающихся, проявленных ими в процессе реализации дисциплины (модуля) (дисциплинированность, посещаемость учебных занятий, сдача вовремя контрольных мероприятий, ответственность, инициатива и др.)	10
Рейтинг сформированности прикладных практических требований	Оценка результата сформированности практических навыков по дисциплине (модулю), определяемый преподавателем перед началом проведения промежуточной аттестации и оценивается как «зачтено» или «не зачтено».	+
Промежуточная аттестация	Является результатом аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи зачета. Отражает уровень освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности.	25
Итоговый рейтинг	Определяется путём суммирования всех рейтингов	100

Общий рейтинг по дисциплине складывается из рубежного, творческого, рейтинга личностных качеств, рейтинга сформированности прикладных практических требований, промежуточной аттестации зачета.

Рубежный рейтинг – результат текущего контроля по каждому модулю дисциплины, проводимого с целью оценки уровня знаний, умений и навыков студента по результатам изучения модуля. Оптимальные формы и методы рубежного контроля: устные собеседования, письменные контрольные опросы, в т.ч. с использованием ПЭВМ и ТСО, результаты выполнения лабораторных и практических заданий. В качестве практических заданий могут выступать кроссворды по темам, или расчетно-графические задания движения персонала, микропроекты и т.п.