Приложение 1

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

дисциплины Б1.О.26 «Управление персоналом»

Направление подготовки 21.03.02 «Землеустройство и кадастры»

Профиль подготовки «Землеустройство»

Квалификация выпускника: бакалавр

ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

дисциплины Б1.О.26 «Управление персоналом»

№ п/п	Контролируемые разделы дисциплины	Код индикатора достижения компетенций	Наименование оценочного средства и иных материалов	Кол-во
1	В целом	УК-3.1; УК-6.3; УК-6.4; ОПК-3.1	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	4
2			Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины	3
3			Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	4

1. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

1.1 Описание шкалы оценивания сформированности компетенций

Сформированность компетенций по дисциплине оценивается по 4-балльной шкалой: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

1.2 Описание показателей и критериев оценивания сформированности компетенций по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы

Код компетенции (индикатора достижения компетенции)	Результат обучения по дисциплине	Критерии и показатели оценивания результатов обучения			
		«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
УК-3.1	Знать: типы организационной культуры, условия и особенности формирования групп, команд в организации и управления различными коллективами исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	Фрагментарные знания типов организационной культуры, условий и особенностей формирования групп, команд в организации и управления различными коллективами исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели / Отсутствие знаний	Неполные знания типов организационной культуры, условий и особенностей формирования групп, команд в организации и управления различными коллективами исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы, знания типов организационной культуры, условий и особенностей формирования групп, команд в организации и управления различными коллективами исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	Сформированные и систематические знания типов организационной культуры, условий и особенностей формирования групп, команд в организации и управления различными коллективами исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели
	Уметь: организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач учитывая особенности поведения и интересы других участников; предвидеть возможные по-	Фрагментарное умение организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач учитывая особенности поведения и интересы других участни-	В целом успешное, но не систематическое умение организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач учитывая особенности поведения и	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы, умение организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач учитывая особенности поведения и интересы других участников;	Успешное и систематическое умение организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач учитывая особенности поведения и интересы других участников; предвидеть возможные по-

	следствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе	ков; предвидеть возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе / Отсутствие умений	интересы других участников; предвидеть возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе	предвидеть возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе	следствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе
	Владеть: методами формирования и поддержания этичного климата в организации, приемами личностного и профессионального взаимодействия в коллективе при обмене информацией, знаниями и опытом с членами команды	Фрагментарное применение навыков владения методами формирования и поддержания этичного климата в организации, приемами личностного и профессионального взаимодействия в коллективе при обмене информацией, знаниями и опытом с членами команды / Отсутствие навыков	В целом успешное, но не систематическое применение навыков владения методами формирования и поддержания этичного климата в организации, приемами личностного и профессионального взаимодействия в коллективе при обмене информацией, знаниями и опытом с членами команды	В целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками, владение методами формирования и поддержания этичного климата в организации, приемами личностного и профессионального взаимодействия в коллективе при обмене информацией, знаниями и опытом с членами команды	Успешное и систематическое применение навыков владения методами формирования и поддержания этичного климата в организации, приемами личностного и профессионального взаимодействия в коллективе при обмене информацией, знаниями и опытом с членами команды
УК-6.3 – УК-6.4	Знать: основы методологии, сущность и закономерности развития рынка труда, приемы формирования карьерного роста на основе принципов саморазвития и самообразования	Фрагментарные знания основ методологии, сущности и закономерностей развития рынка труда, приемов формирования карьерного роста на основе принципов саморазвития и самообразования / Отсутствие знаний	Неполные знания основ методологии, сущности и закономерностей развития рынка труда, приемов формирования карьерного роста на основе принципов саморазвития и самообразования	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы, знания основ методологии, сущности и закономерностей развития рынка труда, приемов формирования карьерного роста на основе принципов саморазвития и самообразования	Сформированные и систематические знания основ методологии, сущности и закономерностей развития рынка труда, приемов формирования карьерного роста на основе принципов саморазвития и самообразования
	Уметь: планировать и развивать профессиональную карьеру на основе опреде-	Фрагментарное умение планировать и развивать профессио-	В целом успешное, но не систематическое умение планировать и	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы, умение планировать и	Успешное и систематическое умение планировать и развивать профессиональ-

	ления стратегии профессионального развития в условиях сложной и динамичной среды	нальную карьеру на основе определения стратегии профессионального развития в условиях сложной и динамичной среды / Отсутствие умений	развивать профессиональную карьеру на основе определения стратегии профессионального развития в условиях сложной и динамичной среды	развивать профессиональную карьеру на основе определения стратегии профессионального развития в условиях сложной и динамичной среды	ную карьеру на основе определения стратегии профессионального развития в условиях сложной и динамичной среды
	Владеть: приемами самообразования и саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни для обеспечения успешного профессионального роста	Фрагментарное применение навыков владения приемами самообразования и саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни для обеспечения успешного профессионального роста/ Отсутствие навыков	В целом успешное, но не систематическое применение навыков владения приемами самообразования и саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни для обеспечения успешного профессионального роста	В целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками, владение приемами самообразования и саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни для обеспечения успешного профессионального роста	Успешное и систематическое применение навыков владения приемами самообразования и саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни для обеспечения успешного профессионального роста
ОПК-3.1	Знать: основы методологии, сущность и закономерности управления структурными подразделениями, основные методы и приемы планирования, организации, мотивации и координации деятельности структурных подразделений и отдельных сотрудников, основы организации труда и управления	Фрагментарные знания основ методологии, сущности и закономерностей управления структурными подразделениями, основных методов и приемов планирования, организации, мотивации и координации деятельности структурных подразделений и отдельных сотрудников, основ организации труда и управления /	Неполные знания основ методологии, сущности и закономерностей управления структурными подразделениями, основных методов и приемов планирования, организации, мотивации и координации деятельности структурных подразделений и отдельных сотрудников, основ организации труда и управления	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы, знания основ методологии, сущности и закономерностей управления структурными подразделениями, основных методов и приемов планирования, организации, мотивации и координации деятельности структурных подразделений и отдельных сотрудников, основ организации труда и управления	Сформированные и систематические знания основ методологии, сущности и закономерностей управления структурными подразделениями, основных методов и приемов планирования, организации, мотивации и координации деятельности структурных подразделений и отдельных сотрудников, основ организации труда и управления

		Отсутствие знаний			
	Уметь: распределять между работниками задания по выполнению инженерно-геодезических работ исходя из их должности, опыта работы, знаний и умений; разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации; применять способы и методы управления структурными подразделениями и оценивать их последствия; прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения.	Фрагментарное умение распределять между работниками задания по выполнению инженерно-геодезических работ исходя из их должности, опыта работы, знаний и умений; разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации; применять способы и методы управления структурными подразделениями и оценивать их последствия; прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения. / Отсутствие умений	В целом успешное, но не систематическое умение распределять между работниками задания по выполнению инженерно-геодезических работ исходя из их должности, опыта работы, знаний и умений; разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации; применять способы и методы управления структурными подразделениями и оценивать их последствия; прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы, умение распределять между работниками задания по выполнению инженерно-геодезических работ исходя из их должности, опыта работы, знаний и умений; разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации; применять способы и методы управления структурными подразделениями и оценивать их последствия; прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения.	Успешное и систематическое умение распределять между работниками задания по выполнению инженерно-геодезических работ исходя из их должности, опыта работы, знаний и умений; разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации; применять способы и методы управления структурными подразделениями и оценивать их последствия; прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения.
	Владеть: методами управления профессиональной деятельностью персонала на основе использования знаний в области землеустройства и кадастров	Фрагментарное применение навыков владения методами управления профессиональной деятельностью персонала на основе использования знаний в области земле-	В целом успешное, но не систематическое применение навыков владения методами управления профессиональной деятельностью персонала на основе использования знаний в обла-	В целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками, владение методами управления профессиональной деятельностью персонала на основе использования знаний в области землеустройства и кадастров	Успешное и систематическое применение навыков владения методами управления профессиональной деятельностью персонала на основе использования знаний в области землеустройства и кадастров

		устройства и кадастров/ Отсутствие навыков	сти землеустройства и кадастров		

1.3 Описание шкалы оценивания освоения дисциплины в форме зачета с оценкой

Знания студента оцениваются по 4-балльной шкале: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно»

1.4. Описание показателей и критериев оценивания компетенций дисциплины в форме зачета с оценкой

Балльная оценка за «зачет с оценкой» выставляется в соответствии со следующими критериями:

Оценка	Критерии
Отлично	Оценки «отлично» заслуживает студент, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляющийся с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняющийся с ответами при видоизменении заданий, использующий в ответе материал дополнительной учебной литературы, который правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.
Хорошо	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на поставленные вопросы, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.
Удовлетворительно	Оценки «удовлетворительно» заслуживает студент, обнаруживший знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей практической деятельности: основные нормативные документы; методы и приемы организации производства. Также он должен справляться с выполнением заданий по классификации затрат предприятия, их группировке по различным направлениям, отражению производственной деятельности в отчетной документации предприятия. При этом студент не усвоил деталей, допускает неточности, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.
Неудовлетворительно	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями и ошибками выполняет практические работы.

2. МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1 Технические средства контроля (решение учебных задач)

Раздел 1

Задание 1.

Рассчитать списочную численность персонала организации. На 31 октября 2012 года в организации числятся работники, с которыми заключен трудовой договор:

- на полный рабочий день – 150 человек. Из них на данный момент 10 человек находятся на больничном, 1 человек совершил прогул;
- на неполный рабочий день – 40 человек;
- надомники – 2 человека. По договорам подряда трудятся 14 человек. В организации имеется единственный собственник (учредитель), не являющийся ее работником.

Задание 2. Практическая ситуация

По данным Госкомстата, объем потребления хлеба падает: за последние несколько лет в России он уменьшается на 6 – 7 % каждый год. Вместе с тем стали востребованными качественные и, как правило, более дорогие изделия, в том числе кондитерская продукция. Именно поэтому руководство хлебокомбината планирует расширить ассортимент за счет освоения производства таких хлебобулочных изделий, как слоеные мелкоштучные изделия, пользующиеся большим спросом. Сегодня на рынке местного региона нет ни одного предприятия, вырабатывающего сформованные замороженные слоеные полуфабрикаты. Для производства подобной продукции необходимо специальное оборудование по производству слоеных мелкоштучных изделий и замороженных сформованных слоеных полуфабрикатов. Необходимо освоить новую технологию производства слоеных мелкоштучных изделий, обучить этой технологии персонал хлебокомбината – как управленцев и специалистов, так и рабочий персонал.

1. Оцените социально-экономический потенциал руководителей и специалистов хлебокомбината с точки зрения их готовности к предстоящим инновационным изменениям (табл.1).

2. Какие дополнительные данные по персоналу вам потребуются для того, чтобы дать ответ на этот вопрос?

3. Сформируйте конкретные рекомендации по подготовке персонала предприятия к работе по новому направлению.

Таблица 1. Состав руководителей и специалистов хлебокомбината на 01.01.2019 г.

Должность	Количество, чел.	Пол		Образование			Возраст				
		м	ж	Высшее	Среднеспециальное	«Практики»	До 30 лет	31–40	41–50	51–55	Св. 55 лет
Директор	1	1	-	1	-	-	-	-	-	1	-
Главный инженер	1	1	-	1	-	-	-	1	-	-	-
Зам. директора	5	5	-	3	2	-	-	-	3	1	1
Зам. главного инженера	1	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-
Главный специалист	6	4	2	6	-	-	2	-	2	1	1
Зам. главного специалиста	4	2	2	3	1	-	1	2	-	1	-
Начальник цеха	13	12	1	6	-	2	1	3	8	-	1

Зам. нач. цеха	13	12	1	6	6	1	1	4	7	1	-
Начальник отдела	18	12	6	11	6	1	1	1	10	3	3
Зам. начальника отдела	12	6	6	9	3	-	-	4	5	2	1
Начальник бюро участков	42	2	22	17	3	-	9	26	6	1	1
Ст. инженер	96	20	72	39	52	5	15	32	36	4	9
Ст. мастер	67	40	27	18	46	3	10	19	33	4	1
Ст. механик	18	18	-	2	13	3	-	8	8	-	2
Энергетик	4	4	-	-	4	-	-	2	1	1	-
Техник	11	-	11	-	3	8	4	5	2	-	-
Экономист	12	-	12	5	7	-	3	4	5	-	-
Бухгалтер	22	1	21	2	17	3	3	9	10	-	-
Инспектор	13	2	11	3	-	10	1	2	6	2	2
Диспетчер	6	-	6	1	3	2	-	1	5	-	-
Юрист	3	3	-	3	1	2	-	-	1	1	1
Зав. складом	7	-	7	1	1	5	-	2	5	-	-
Мед. работник	10	2	8	-	10	-	2	3	3	-	2

Раздел 2

Задание 1.

Определите верное соответствие названия должности и ее характеристики, проставив напротив буквы соответствующую ей цифру.

Таблица Характеристика должностей государственной службы

Наименование должности	Характеристика должности
А.Помощники (советники)	1. Должности руководителей и заместителей руководителей государственных органов и их структурных подразделений, должности руководителей и заместителей руководителей территориальных органов федеральных органов исполнительной власти и их структурных подразделений, должности руководителей и заместителей руководителей представительств государственных органов и их структурных подразделений, замещаемые на определенный срок полномочий или без ограничения срока полномочий
Б. Руководители	2. Должности, учреждаемые для профессионального обеспечения выполнения государственными органами установленных задач и функций и замещаемые без ограничения срока полномочий
В Специалисты	3. Должности, учреждаемые для организационного, информационного, документационного, финансово-экономического, хозяйственного и иного обеспечения деятельности государственных органов и замещаемые без ограничения срока полномочий
Г Обеспечивающие специалисты	4. Должности, учреждаемые для содействия лицам, замещающим государственные должности, руководителям государственных органов, руководителям территориальных органов федеральных органов исполнительной власти, руководителям представительств государственных органов в реализации их полномочий и замещаемые на определенный срок, ограниченный сроком полномочий указанных лиц или руководителей

Задание 2.

Определите численность населения в трудоспособном возрасте в регионе на конец года. На начало года численность населения трудоспособного возраста составила 1 млн. человек; вступили в трудоспособный возраст – 30 тыс. человек; умерли из лиц трудоспособного возраста – 5 тыс. человек; выбыли из трудоспособного возраста – 35 тыс. человек; прибыло из других районов – 350 тыс. человек; убыли в другие районы – 100 тыс. человек.

Раздел 3

Задание 1.

Занятое население страны составляет 68,5 млн.человек, а экономически активное – 73,96 млн. человек. Какова численность безработных и их доля в экономически активном населении? Каков уровень безработицы?

Задание 2.

Оцените правомерность решения руководителя в перечисленных ниже ситуациях.

1. Р.И. поступила на работу менеджером по продажам с испытательным сроком 2 месяца. Генеральный директор находился в этот период постоянно в разъездах. После приезда он принял решение об её увольнении через 2 недели после окончания испытательного срока.
2. С.А. была принята секретарем с испытательным сроком 2 месяца. Спустя 2 недели после начала работы она заболела. Начальник отдела решил, что по причине слабого здоровья она будет часто отсутствовать на работе и вынес решение об её увольнении как не выдержавшую испытательный срок. Прав ли начальник отдела?
3. Н.Н. был принят продавцом в универсам с испытательным сроком 2 месяца. Уже на 3-й день он был уличен в краже продуктов и уволен по приказу руководителя за неудовлетворительные результаты испытательного срока. Правомерно ли такое решение?
4. Л. Н. был принят менеджером по продажам с испытательным сроком 1 месяц, что было указано в трудовом договоре. Спустя месяц коммерческий директор, его непосредственный руководитель, не смог определить, подходит ли ему этот работник, и принял решение продлить испытательный срок ещё на месяц. Прав ли коммерческий директор?

Раздел 4

Задание 1. Ситуация для анализа

Александр Чесноков, генеральный директор Международного центра по обучению управлению, обратился в консультационную компанию, специализирующуюся в области управления персоналом. Руководимый им центр перерос, по мнению Александра, границы неформальной организации и нуждается в формальных системах управления, прежде всего в системе оценки персонала.

За три года своего существования Центр превратился в мощное учебное заведение, реализующее десятки программ профессионального обучения. В центре работают 15 штатных инструкторов, 5 технических сотрудников. Александр также периодически приглашает специалистов со стороны, с которыми заключаются разовые контракты. Центр специализируется в области обучения руководителей, специалистов по финансам, бухгалтерскому учету и стратегическому управлению, предлагая общие программы для всех желающих, а также разрабатывая специальные программы по заказу организаций. На долю последних приходится до 70 % объема работ Центра.

По мнению Александра, начальный этап деятельности компании завершился: компания приобрела статус центра, который нуждается в формальной системе оценки работы каждого из сотрудников.

Вопрос для обсуждения: Какую систему оценки вы бы предложили Александру?

Задание 2. Практическая ситуация.

Лучший специалист в кадастровой организации никогда не выполняет свою бумажную работу вовремя. Из-за этого страдает весь коллектив. Как мотивировать его вовремя сдавать всю необходимую документацию?

2.2. Список вопросов к зачету с оценкой

№ вопроса	Формулировка вопроса	Коды индикаторов достижения компетенций
1.	Классические теории управления персоналом (Ф. Тейлор, А. Файоль).	УК-3.1; УК-6.3; УК-6.4
2.	Теория человеческих отношений (Э. Мэйо).	УК-3.1; УК-6.3; УК-6.4
3.	Современные теории управления персоналом: теории человеческого капитала (Г. Беккер, Я. Минсер, Т. Шульц).	УК-3.1; УК-6.3; УК-6.4
4.	Теории стратегического управления человеческими ресурсами (С. Фомбрун,М. Бир, П. Боксалл).	УК-3.1; УК-6.3; УК-6.4
5.	Роль отдела по управлению персоналом в организации.	УК-3.1; УК-6.3; УК-6.4
6.	Роли топ-менеджера и линейного руководителя в управлении персоналом.	УК-3.1; УК-6.3; УК-6.4
7.	Организационные структуры компании (линейная, матричная и т.д.) и их влияние на категории роли сотрудников в компании: уровни управления, основные функции.	УК-3.1; УК-6.3; УК-6.4
8.	Роли отдела по управлению персоналом как бизнес-партнера. Влияние политики по управлению персоналом на бизнес-результаты организации.	УК-3.1; УК-6.3; УК-6.4
9.	Оценка эффективности и результативности отдела по управлению персоналом.	УК-3.1; УК-6.3; УК-6.4
10.	Внешние и внутренние факторы, влияющие на процесс разработки стратегии и политики управления персоналом организации.	УК-3.1; УК-6.3; УК-6.4; ОПК-3.1
11.	Основные этапы процесса планирования персонала.	УК-3.1; УК-6.3; УК-6.4; ОПК-3.1
12.	Внешний и внутренний подбор сотрудников, преимущества и недостатки каждого метода.	УК-3.1; УК-6.3; УК-6.4; ОПК-3.1
13.	Оформление по ДГПХ и трудовому договору при выполнении кадастровых работ, преимущества и недостатки.	ОПК-3.1
14.	Этапы отбора персонала предприятия.	УК-3.1; УК-6.3; УК-6.4
15.	Основные цели и задачи адаптации. Этапы адаптации персонала.	УК-3.1; УК-6.3; УК-6.4
16.	Проблемы, связанные с процессом адаптации у сотрудников.	УК-3.1; УК-6.3; УК-6.4
17.	«Симптомы» психологической дезадаптации работника.	УК-3.1; УК-6.3; УК-6.4
18.	Методы развития сотрудников организации: создание образовательных курсов, тренингов, программы наставничества, менторства, коучинга.	УК-3.1; УК-6.3; УК-6.4; ОПК-3.1
19.	Основные направления программы развития персонала организации.	УК-3.1; УК-6.3; УК-6.4; ОПК-3.1

20.	Модель систематического (непрерывного) обучения персонала.	УК-3.1; УК-6.3; УК-6.4; ОПК-3.1
21.	Основные формы и методы обучения персонала, их преимущества и недостатки.	УК-3.1; УК-6.3; УК-6.4; ОПК-3.1
22.	Методы обучения на рабочем месте.	УК-3.1; УК-6.3; УК-6.4; ОПК-3.1
23.	Методы обучения вне рабочего места.	УК-3.1; УК-6.3; УК-6.4; ОПК-3.1
24.	Основные этапы и техника проведения собеседования.	УК-3.1; УК-6.3; УК-6.4; ОПК-3.1
25.	Переход к обучающейся организации. Модель непрерывного обучения персонала.	УК-3.1; УК-6.3; УК-6.4; ОПК-3.1
26.	Методы оценки эффективности программ обучения.	УК-3.1; УК-6.3; УК-6.4; ОПК-3.1
27.	Виды карьеры. Ротация кадров.	УК-3.1; УК-6.3; УК-6.4; ОПК-3.1
28.	Управление карьерой персонала: типовые и индивидуальные модели карьеры.	УК-3.1; УК-6.3; УК-6.4; ОПК-3.1
29.	Формирование кадрового резерва организации: основные цели, этапы и мероприятия.	УК-3.1; УК-6.3; УК-6.4; ОПК-3.1
30.	Основные группы кадрового резерва организации. Преемники и дублеры.	УК-3.1; УК-6.3; УК-6.4; ОПК-3.1
31.	Характеристика основных этапов работы с кадровым резервом преемников.	УК-3.1; УК-6.3; УК-6.4; ОПК-3.1
32.	Принятие решения о назначении на должность. Методы адаптации к новой должности.	УК-3.1; УК-6.3; УК-6.4; ОПК-3.1
33.	Особенности организации работы с молодыми сотрудниками с высоким потенциалом.	УК-3.1; УК-6.3; УК-6.4; ОПК-3.1
34.	Система мотивации персонала. Современные факторы мотивации.	УК-3.1; УК-6.3; УК-6.4; ОПК-3.1
35.	Материальное вознаграждение сотрудников.	УК-3.1; УК-6.3; УК-6.4; ОПК-3.1
36.	Основные методы оценки труда (ранжирование, балльный метод, метод классификации (градации) видов труда) в кадастровых предприятиях.	УК-3.1; УК-6.3; УК-6.4; ОПК-3.1
37.	Виды и критерии оценки персонала.	УК-3.1; УК-6.3; УК-6.4; ОПК-3.1
38.	Аттестация персонала.	УК-3.1; УК-6.3; УК-6.4; ОПК-3.1
39.	Оценка эффективности персонала.	УК-3.1; УК-6.3; УК-6.4; ОПК-3.1
40.	Проверка знаний и уровня квалификации.	УК-3.1; УК-6.3; УК-6.4; ОПК-3.1

2.3 Примерные варианты тестовых заданий

Раздел 1

1. Формальная организация согласно определению Честера Барнарда это:

А) Система сознательно координируемых действий двух или более человек;
Б) Группа людей, которые намеренно работают вместе, чтобы достичь значимой цели;
В) Группа, где люди взаимодействуют с друг другом;

Г) Некая группа, которая должна соответствовать нескольким обязательным требованиям;

2. Персонал это:

А) Кадры;
Б) Кадры, объединяющие все части трудового коллектива;
В) Все работники, выполняющие производственные или управленческие операции, с использованием средств труда;
Г) Люди;

3.Трудовые ресурсы это:

А) Люди, которые имеют место работы;
Б) Рабочая сила страны;
В) Население обеих полов в трудоспособном возрасте, за исключением неработающих инвалидов войны и труда I и II групп и лиц, получающих пенсию по возрасту на льготных условиях, а также лиц в нетрудоспособном возрасте (подростки и население старше трудоспособного возраста), занятые в экономике;
Г) Все население страны;

4. Исходными данными для разработки системы работы с персоналом являются:

А) Трудовой Кодекс;
Б) Конституция страны;
В) Система управления организацией;
Г) Всеобщая декларация прав человека, Конституция страны, Гражданский Кодекс страны, Трудовой Кодекс, система управления организацией, планы экономического и социального развития;

5. Выберите основные подходы, которые внесли существенный вклад в развитие теории и практики управления:

А) Подход с позиций выделения различных школ в управлении;
Б) Процессный подход;
В) Системный подход;
Г) Ситуационный подход;

6. Перечислите современные концепции управления персоналом:

А) Управление трудовыми ресурсами (HumanLabourManagement);
Б) Управление персоналом (PersonnelManagement);
В) Управление Человеческими Ресурсами(HumanResourceManagement);
Г) Социальный менеджмент(SocialManagement);

7. Сущность концепции Управление трудовыми ресурсами (Human Labour Management) состоит в:

А) Вместо человека в производстве рассматривались лишь его функции – труд, измеряемый затратами рабочего времени;

Б) Рассматривался сам человек в производстве, его роль в организации и объем выполняемого труда;
В) Организация нанимает персонал, который выполняет определенную работу, за которую они получают заработную плату;
Г) Правильного ответа нет;

8.Сущность концепции Управление человеческими ресурсами (Human Resource Management) состоит в:

А) В рассмотрении человека как возобновляемого ресурса;
Б) В рассмотрении человека как невозобновляемого ресурса;
В) В рассмотрении человека как элемента организационной структуры;
Г) Человеком можно эффективно управлять;

9. Сущность концепции управление персоналом (Personnel Management) состоит в:

А) В том же, в чем и сущность концепции Управления Человеческими Ресурсами (HumanResourceManagement);
Б) Правильного ответа нет;
В) Персонал рассматривается как один из важнейших ресурсов организации;
Г) Научная основа этой концепции была теория бюрократических организаций, когда человек рассматривался через формальную роль – должность, а управление осуществлялось через административные механизмы;

10. Управление персоналом: наука или искусство:

А) Наука - свой ответ аргументируйте;
Б) Искусство – свой ответ аргументируйте;

11. С чем связано возникновение управления персоналом как особого вида деятельности (выбрать и указать только одну группу факторов):
А) ростом масштабов экономических организаций, усилением недовольства условиями труда большинства работников;
Б) распространением "научной организации труда", развитием профсоюзного движения, активным вмешательством государства в отношения между наемными работниками и работодателями;
В) ужесточением рыночной конкуренции, активизацией деятельности профсоюзов, государственным законодательным регулированием кадровой работы, усложнением масштабов экономических организаций, развитием организационной культуры.

12. Какой перечень задач точнее характеризует содержание управления персоналом (выбрать и указать только одну группу задач управления персоналом):
А) использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда;
Б) контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия;
В) планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение;
Г) найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала.

13. Возрастание роли стратегического подхода к управлению персоналом в настоя-

щее время связано (выбрать и указать только одну группу факторов):
А) с высокой монополизацией и концентрацией российского производства;
Б) с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости;
В) с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени.

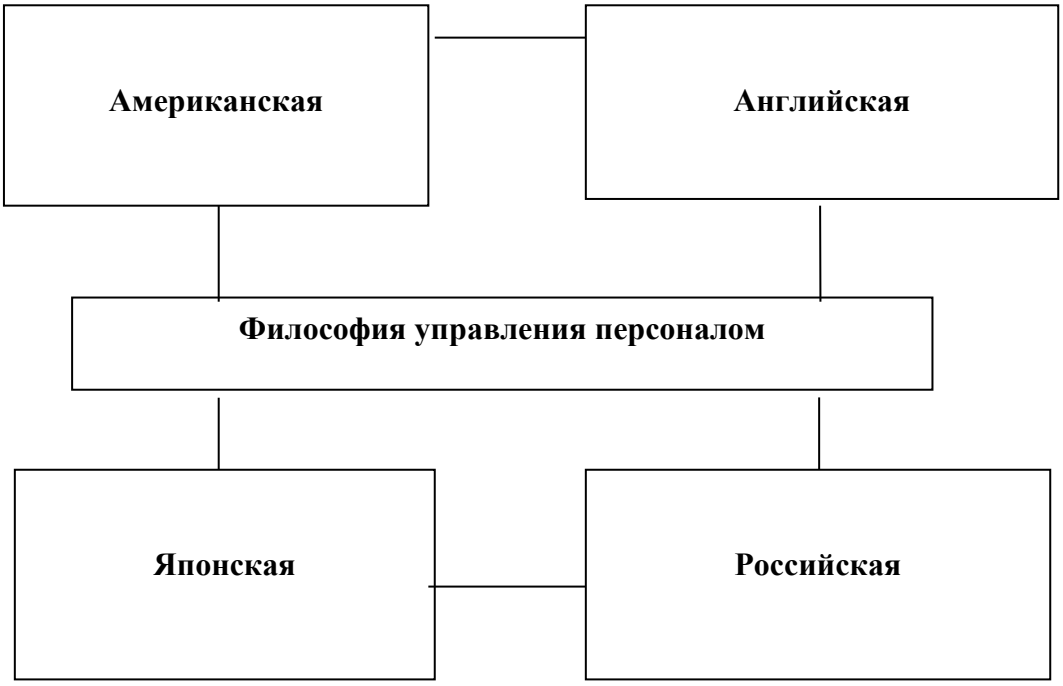
14. Планы по человеческим ресурсам определяют:
А) политику по набору женщин и национальных меньшинств;
Б) политику по отношению к временным работающим;
В) уровень оплаты;
Г) оценку будущих потребностей в кадрах.

15. Принцип обусловленности функций управления персоналом целями производства подразумевает, что:
А) функции управления персоналом, ориентированные на развитие производства, опережают функции, направленные на обеспечение функционирования производства;
Б) функции управления персоналом формируются и изменяются не произвольно, а в соответствии с целями производства;
В) необходима многовариантная проработка предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства.

16. Принцип комплексности подразумевает:
А) многовариантную проработку предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства;
Б) учет всех факторов, воздействующих на систему управления персоналом;
В) ориентированность на развитие производства, опережение функций управление персоналом функций, направленных на обеспечение функционирования производства.

Раздел 2
1. Согласно российскому стандарту классификаций персонал состоит:
А) Трудоголиков, пенсионеров, пьяниц и прочей части активного трудоспособного населения;
Б) Карьеристов и домохозяинов(к);
В) Рабочих, служащих, специалистов и руководителей;
Г) Тех, кто погоняет и тех, кто тащит.

2. Отразите национальные особенности философии управления:



3. Термин «кадры» пришел в управленческую терминологию из:
А) Искусства фотографии;
Б) Уличного жаргона (сленга), что означает необычный, неадекватный, классный, уникальный человек;
В) Армейского лексикона, где он означал группу профессиональных военных - рядовых, командного состава и резерва.
Г) Правильного ответа нет.

4. Назовите главное отличие плановой численности от списочной (фактической) численности персонала:_____

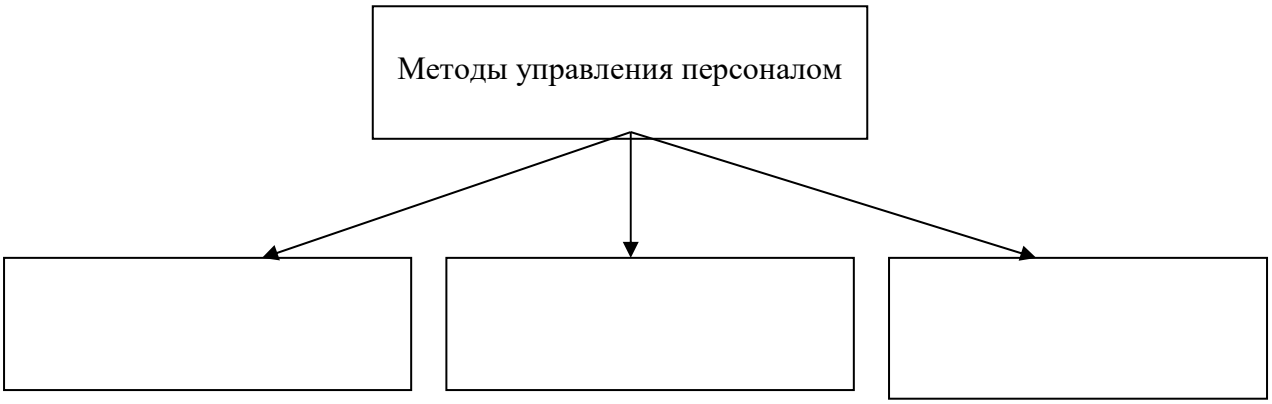
5. Персонал имеет сложную взаимосвязанную структуру и может быть рассмотрен по разным признакам. Перечислите основные признаки:
А) Поведенческая, штатная, организационная, производственная, социальная;
Б) Организационная, функциональная, штатная, социальная, ролевая;
В) Гендерная, штатная, гражданская, ролевая, управленческая;
Г) Правильного ответа нет.

6. Система менеджмента персонала, или система управления персоналом включает ряд элементов. Перечислите основные элементы, заполнив таблицу 1:
Таблица 1. Общая характеристика элементов системы управления персоналом

Тип	Состав	Назначение
Группа специалистов аппарата управления и обслуживающий персонал		
	- Средства вычислительной техники - Оргтехника - Средства связи	

Тип	Состав	Назначение
Информационная база		
		Организационное и методическое обеспечение функций управления
Правовая база		
		Методическое и программное обеспечение процессов управления

7. Методы управления персоналом подразделяются на следующие: Охарактеризуйте каждый из методов.



8. Г.Беккер человеческий капитал определил как –

9. Особенности человеческого капитала по Дятлову С.А.

10. Какие классификации персонала вы знаете?

11. Какой метод управления персоналом отличается прямым характером воздействия:
А) административные;
Б) экономические;
В) социально-психологические.

12. Какие методы имеют косвенный характер управленческого воздействия (при необходимости указать несколько):
А) административные;
Б) экономические;
В) социально-психологические.

13. К каким методам управления персоналом Вы отнесете разработку положений, должностных инструкций:
А) административные;
Б) экономические;
В) социально-психологические.

14. Персонал это:
А) Кадры;
Б) Кадры, объединяющие все части трудового коллектива;
В) Все работники, выполняющие производственные или управленческие операции, с использованием средств труда;
Г) Люди.

15.Трудовые ресурсы это:
А) Люди, которые имеют место работы;
Б) Рабочая сила страны;
В) Население обеих полов в трудоспособном возрасте, за исключением неработающих инвалидов войны и труда I и II групп и лиц, получающих пенсию по возрасту на льготных условиях, а также лиц в нетрудоспособном возрасте (подростки и население старше трудоспособного возраста), занятые в экономике;
Г) Все население страны.

Раздел 3

1. Согласно определению М. Мескона мотивация это –
А) Процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации;
Б) Испытываемая потребность;
В) Нужда;
Г) Желание.

2. Современные теории мотивации подразделяют на две категории:
А) Современные и устаревшие;
Б) Мотивационные и не мотивационные;
В) Содержательные и процессуальные;
Г) Правильного ответа нет.

3. Содержательные теории мотивации основываются на:
А) Идентификации побуждений называемых потребностями, которые заставляют действовать так, а не иначе;
Б) Глубоком и познавательном содержании процесса осмысления мотивации;
В) Ни на чем не основываются;
Г) На анализе усилий, определяющих поведение людей.

4. Главное отличие процессуальных теорий мотивации от содержательных теорий мотиваций состоит в том, что:
А) В названиях;
Б) В процессуальных теориях мотивации анализируется то, как человек распределяет усилия для достижения различных целей и как выбирает конкретный вид поведения, а содержательные теории мотивации базируются на потребностях и связанных с ними факторах, определяющих поведение людей;
В) Нет отличий;
Г) Правильного ответа нет.

5. К содержательным теориям мотивации относятся:
А) Иерархия потребностей по А. Маслоу;
Б) Теория ожиданий по Вруму;
В) Теория потребностей МакКлелланда;
Г) Двухфакторная теория Герцберга.

6. К процессуальным теориям мотивации относятся:
А) Теория справедливости Адамса;
Б) Теория ожиданий по Вруму;
В) Теория потребностей МакКлелланда;
Г) Модель Портера – Лоулера.

7. Потребность по М. Мескону это:
А) Осознанное отсутствие чего-то, вызывающее побуждение к действию или не вызывающее побуждение к действию;
Б) Наши желания;
В) Осознанное отсутствие чего-то, вызывающее побуждение к действию;
Г) Осознанное отсутствие чего-то.

8. Понятие валентности в менеджменте это:
А) Это мера ценности или приоритетности;
Б) Способность атома или атомной группы образовывать химические связи с атомами или атомными группами;
В) Такого понятия нет в менеджменте;
Г) Материальная ценность чего-либо.

9. Различают два вида мотивации:
А) Скрытую и внешнюю;
Б) Первичную и вторичную;
В) Внешнюю и внутреннюю;
Г) Злобную и добрую.

10. Внутренняя мотивация это:
А) Побуждение к деятельности, которое определяется личными целями субъекта – потребностями, интересами, ценностями;

Б) Мотивация, которая сидит в глубине души и издевается над вами;
В) Скрытая от посторонних глаз;
Г) Правильного ответа нет.

11. Потребности подразделяются на:
А) Первичные и вторичные;
Б) Генетически унаследованные и натренированные;
В) Потребности первой необходимости и второй необходимости;
Г) Адекватные и неадекватные.

12. Согласно А.Маслоу определите вид потребности:
А) Бомж – размещаясь в канализационных люках класса «Люкс», роясь в мусорных баках, собирая и реализуя аллюминивые бутылки, удовлетворяет физиологические потребности;
Б) Бомж – размещаясь в канализационных люках класса «Люкс», роясь в мусорных баках, собирая и реализуя, алюминиевые бутылки удовлетворяет потребность в уважении среди других бомжей;
В) Бомж – размещаясь в канализационных люках класса «Люкс», роясь в мусорных баках, собирая и реализуя, алюминиевые бутылки удовлетворяет когнитивные и эстетические потребности;
Г) Бомж – размещаясь в канализационных люках класса «Люкс», роясь в мусорных баках, собирая и реализуя, алюминиевые бутылки удовлетворяет потребности в принадлежности, любви, в причастности к группе бомжей с соседнего микрорайона.

13. Механизмы мотивации по Ю. Леваде следующие:
А) Экономические, научные, этические, этнические, социальные;
Б)Традиционные, этические, директивные, корпоративные, экономические;
В) Экономические, корпоративные, личностные;
Г) Государственные, общественные, личностные.

14. Модель поведения Ф.Герцберга состоит из:
А) Трех факторов;
Б) Пяти факторов;
В) Вообще не состоит из факторов;
Г) Двух факторов.

15. Принцип мотивации согласно Ф.Шумахеру требует:
А) Много миллионов долларов за первое место;
Б) Ничего кроме мотивации;
В) Чтобы вся организационная структура была спроектирована с учетом индивидуальной мотивации отдельных рабочих групп;
Г) Атмосферы любви, согласия и мира.

16. Методы мотивации:
А) Принуждение;
Б) Вознаграждение;
В) Солидарность;
Г) Приспособление;
Д) Наказание.

17. Теория «Х» была разработана:
А) Ф. Тейлором;
Б) В.Оучи;

В) Лентяем;
Г)Д. Мак Грегором.

18. В основе теория «У» лежат следующие предпосылки:
А) Трудоголиком родился, трудоголиком и умрешь;
Б) В мотивах людей преобладают социальные потребности и желание хорошо работать;
В) Люди не боятся брать на себя ответственность;
Г) В мотивах людей преобладают биологические потребности.

19. В основе концепции партисипативного управления лежат следующие предпосылки:
А) Для предприятий характерны работники «Х»;
Б) Производственные и функциональные подразделения создаются с учетом пожеланий работников;
В) Предполагает участие в управлении предприятием в виде разнообразных форм самоуправления и «кружков качества»;
Г) Если работник заинтересованно принимает участие во внутрифирменной деятельности и получает от своего труда удовлетворение, то он работает более производительно и качественно.

20. Данный тест выполнить на «отлично» помешало:
А) Душераздирающие вопли о помощи соседки (а);
Б) Навязчивые предложения друзей-однокурсников списать ответы;
В) Плохая усвояемость материала;
Г) Ничего не помешало, уверен (а) что сдал (а) на «отлично».

Раздел 4.

1. Исходными данными для разработки системы работы с персоналом являются:
А) Трудовой Кодекс;
Б) Конституция;
В) Система управления организацией;
Г) Всеобщая декларация прав человека, Конституция, Гражданский Кодекс, Трудовой Кодекс, система управления организацией, планы экономического и социального развития.

2. Выберите основные подходы, которые внесли существенный вклад в развитие теории и практики управления:
А) Подход с позиций выделения различных школ в управлении;
Б) Процессный подход;
В) Системный подход;
Г Ситуационный подход.

3. Все нижеперечисленное можно назвать - :
А) Организационные факторы – перегрузка или наоборот малая нагрузка на рабочем месте; конфликт ролей; неопределенность ролей, неинтересная работа;
Б) Личностные факторы;
В) Плохие каналы обмена информацией;
Г) Неправильные соотношения между полномочиями и ответственностью.

4. Конфликтоген - это:
А) Конфликтогенами принято называть слова, действия (или бездействие), которые приводят к конфликту. Дословный перевод этого слова — «рождающий конфликт», ибо

окончание «ген» в сложном слове означает «рождающийся»;
Б) Определенные качества характера некоторых личностей;
В) Плохая наследственность;
Г) Открытый конфликт.

5. Слухи - это:
А)Слух - это коммуникативная единица, достаточно частый элемент массового общения;
Б) Слух - это циркулирующая форма коммуникации;
В) Слух - это информация, которая распространяется без предоставления общепринятых свидетельств достоверности. Иногда она подтверждается, но в большинстве случаев оказывается ложной;
Г) Слухи - это система коммуникаций, которая существует параллельно с официальными источниками;
Д) Слух - это самотранслирующееся сообщение. Противодействие ситуации не всегда может помешать распространению слуха. Самотранслирующееся сообщение таково, что его трудно удержать в себе. Человек в любом случае старается передать его дальше, а, передав, испытывает психологическое облегчение.
Е) Слух - это ответ на общественное желание, представление. В нем заключен отнюдь не индивидуальный интерес. Реально: слух - это общение толпы.

6. Классификация слухов по экспрессивному параметру подразделяется на:
А) слух-желание;
Б) слух-пугало;
В) агрессивный слух;
Г) реактивный слух.

7. Типы конфликтных действий:
А) проявление эгоизма;
Б) стремление к превосходству;
В) самоутверждение;
Г) проявление агрессивности.

8. Процесс управления состоит из четырех взаимосвязанных функций:
А) Планирование, организация, мотивация контроль;
Б) Организация, контроль, планирование, мотивация;
В) Планирование, контроль, мотивация, организация;
Г) Контроль, планирование, организация, мотивация.

9. Функция планирования предполагает:
А) Отдельное одноразовое событие, которое организация осуществляет для достижения какой – либо цели. После достижения ее организация прекращает выполнять функции планирования;
Б) Один из способов обеспечить единство целей для всех членов организации;
В) Составление ежегодных планов развития организации;
Г) Решение о том, какими должны быть цели организации и что должны делать члены организации, чтобы достичь этих целей.

10. Функция организации предполагает:
А) Распределение полномочий между персоналом;
Б) Структурирование всех элементов организации, для выполнения планов и достижения

целей организации. А также делегирование полномочий персоналу и внесение систематического начала в организацию работы и деятельности людей;
В) Создание структуры организации;
Г) Делегирование заданий и полномочий персоналу и права использовать ресурсы организации.

11. Функция мотивации предполагает:
А) Распределение работы в соответствии с пожеланиями персонала;
Б) Простой вопрос, сводящийся к предложению соответствующих денежных вознаграждений в обмен за прилагаемые усилия;
В) Выявление потребностей работника и удовлетворение этих потребностей для более эффективного труда и побуждения к действиям;
Г) Чтобы члены организации выполняли работу в соответствии с делегированными им обязанностями и сообразуясь с планом.

12. Три аспекта контроля это:
А) Установление стандартов; измерение достигнутых результатов и сравнение достигнутых результатов с ожидаемыми результатами; и стадия принятия действий, если это необходимо для коррекции серьезных отклонений от первоначального плана;
Б) Установление стандартов; измерение достигнутых результатов; сравнение достигнутых результатов с ожидаемыми результатами;
В) Выявление потребностей работника и удовлетворение этих потребностей для более эффективного труда и побуждения к действиям;
Г) Чтобы члены организации выполняли работу в соответствии с делегированными им обязанностями и сообразуясь с планом.

3. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

1. Рабочая программа дисциплины Б1.О.26 «Управление персоналом» / разраб. В.Н.Чекарь – Зерноград: Азово-Черноморский инженерный институт ФГБОУ ВО Донской ГАУ, 2025. – 41с.

2. Положение о текущем контроле и промежуточной аттестации обучающихся, осваивающих образовательные программы высшего образования – программы бакалавриата, программы специалитета, программы магистратуры СМК-П-02.01-04-21 / разраб. Т.А. Лашина. – Зерноград: Азово-Черноморский инженерный институт ФГБОУ ВО Донской ГАУ, 2021. – 15с.

3. Положение о фондах оценочных средств СМК-П-02.01-03-17 / разраб. С.К. Филатов. – Зерноград: Азово-Черноморский инженерный институт ФГБОУ ВО Донской ГАУ, 2017. – 12с.

4. Положение о проведении текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий в условиях усиления санитарно-эпидемиологических мероприятий. СМК-П-02.01-02-23 / разраб. Т.А. Лашина. – Зерноград: Азово-Черноморский инженерный институт ФГБОУ ВО Донской ГАУ, 2023. – 8 с.

Лист переутверждения фонда оценочных средств дисциплины
Б1.О.26 «Управление персоналом»

Фонд оценочных средств одобрен на 20…/20…. учебный год.

Протокол № ……заседания кафедры от «…….» …….……20……. г.

Зав. кафедрой _____ А.Ф. Рева
(подпись)

Ведущий преподаватель _____ В.Н. Чекарь
(подпись)

Фонд оценочных средств одобрен на 20…./20….. учебный год.

Протокол № ……заседания кафедры от «…….» …….……20……. г.

Зав. кафедрой _____ .
(подпись)

Ведущий преподаватель _____.
(подпись)

Фонд оценочных средств одобрен на 20…../20…... учебный год.

Протокол № ……заседания кафедры от «…….» …….……20……. г.

Зав. кафедрой _____ .
(подпись)

Ведущий преподаватель _____ .
(подпись)

Фонд оценочных средств одобрен на 20……./20……. учебный год.

Протокол № ……заседания кафедры от «…….» …….……20……. г.

Зав. кафедрой _____ .
(подпись)

Ведущий преподаватель _____ .
(подпись)

Фонд оценочных средств одобрен на 20……./20……. учебный год.

Протокол № ……заседания кафедры от «…….» …….……20……. г.

Зав. кафедрой _____ .
(подпись)

Ведущий преподаватель _____ .
(подпись)