Приложение 1

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

дисциплины Б1.В.ДВ.02.01 Управление персоналом

Направление подготовки: 35.03.06 «Агроинженерия»

Профиль: «Экономика и управление производством»

Квалификация выпускника: бакалавр

ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

дисциплины Б1.В.ДВ.02.01 Управление персоналом

№ п/п	Контролируемые разделы дисциплины	Код индикатора достижения компетенций	Наименование оценочного средства и иных материалов	Кол-во
1	В целом	ПК-5.3; ПК-5.4	Описание показателей и критериев оценивания сформированности компетенций, описание шкал оценивания	2
2			Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины	2
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 2-балльной шкалой: «зачтено», «не зачтено».

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	
		«не зачтено»	«зачтено»
1	2	3	4
ПК-5.3	Знать: основные принципы рациональной организации трудовых процессов, сущность и содержание организации труда на рабочем месте; способы, методы и технологии анализа и управления трудовыми процессами; задачи профессиональной подготовки и повышения квалификации работников; методы экономического анализа трудовых процессов; методику оценки эффективности использования труда	Фрагментарные знания основных принципов рациональной организации трудовых процессов, сущности и содержания организации труда на рабочем месте; способов, методов и технологий анализа и управления трудовыми процессами; задач профессиональной подготовки и повышения квалификации работников; методов экономического анализа трудовых процессов; приемов оценки эффективности использования труда работников / Отсутствие знаний	Сформированные и систематические знания основных принципов рациональной организации трудовых процессов, сущности и содержания организации труда на рабочем месте; способов, методов и технологий анализа и управления трудовыми процессами; задач профессиональной подготовки и повышения квалификации работников; методов экономического анализа трудовых процессов; приемов оценки эффективности использования труда работников

1	2	3	4
ПК-5.3	Уметь: применять способы и методы управления персоналом; проводить аудит человеческих ресурсов организации, прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения	Фрагментарное умение применять способы и методы управления персоналом; проводить аудит человеческих ресурсов организации, прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения/ Отсутствие умений	Успешное и систематическое умение применять способы и методы управления персоналом; проводить аудит человеческих ресурсов организации, прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения
	Владеть: методами реализации основных управленческих функций, приемами диагностики организационной культуры, способами оценки ее сильных и слабых сторон, методами по ее совершенствованию	Фрагментарное применение навыков владения методами реализации основных управленческих функций, приемами диагностики организационной культуры, способами оценки ее сильных и слабых сторон, методами по ее совершенствованию/ Отсутствие навыков	Успешное и систематическое владение методами формирования и поддержания этичного климата в организации, приемами личностного и профессионального взаимодействия в коллективе
ПК-5.4	Знать: условия и особенности формирования групп, команд в организации и управления различными коллективами	Фрагментарные условий и особенностей формирования групп, команд в организации и управления различными коллективами/ Отсутствие знаний	Сформированные и систематические знания условий и особенностей формирования групп, команд в организации и управления различными коллективами
	Уметь: разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации; использовать закономерности и теоретические основы управления персоналом в практике выполнения работ, связанных с повышением эффективности технического обслуживания и эксплуатации сельскохозяйственной техники.	Фрагментарное умение разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации; использовать закономерности и теоретические основы управления персоналом в практике выполнения работ, связанных с повышением эффективности технического обслуживания и эксплуатации сельскохозяйственной техники/ Отсутствие умений.	Успешное и систематическое умение разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации; использовать закономерности и теоретические основы управления персоналом в практике выполнения работ, связанных с повышением эффективности технического обслуживания и эксплуатации сельскохозяйственной техники.

1	2	3	4
ПК-5.4	Владеть: количественными и качественными методами анализа при принятии управленческих решений и разработки экономических и организационно-управленческих моделей, принципами и методами оценки социально-экономических последствий при выдаче производственных заданий персоналу предприятия.	Фрагментарное применение навыков владения количественными и качественными методами анализа при принятии управленческих решений и разработки экономических и организационно-управленческих моделей, принципами и методами оценки социально-экономических последствий при выдаче производственных заданий персоналу предприятия/ Отсутствие навыков.	Успешное и систематическое владение количественными и качественными методами анализа при принятии управленческих решений и разработки экономических и организационно-управленческих моделей, принципами и методами оценки социально-экономических последствий при выдаче производственных заданий персоналу предприятия.

1.3 Описание шкалы оценивания освоения дисциплины в форме зачета

Знания, умения, навыки обучающегося по дисциплине оцениваются оценками: «зачтено», «не зачтено».

1.4 Описание показателей и критериев оценивания компетенций дисциплины в форме зачета

В качестве критерия оценки знаний студентов используется следующая система:

«Зачтено» - 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.

«Не зачтено» - 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.

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ И ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

2.1. Типовые учебные задачи

Задача1

Привести примеры местных и других российским компаний, уделяющих повышенное внимание проблемам управления персоналом.

Задача 2

Привести примеры, иллюстрирующие процессы развития конкретного сотрудника, выделив три свойства развития и объяснив, каким образом они проявляются в анализируемом случае.

Задача 3

Предложите возможные пути развития личной и профессиональной карьеры работника. Приведите пример служебно-профессионального продвижения менеджера.

Задача 4

Опишите факторы обеспечения конкурентоспособности предприятия на рынке труда, напрямую связанные с системой управления персоналом. Приведите примеры из числа реально функционирующих организаций, в деятельности которых прослеживается реализация не менее трех характеристик обучающейся организации. Оцените положение рассматриваемой организации на рынке относительно основных конкурентов.

Задача 5

Составить баланс собственных достоинств и недостатков, обзор симпатий и антипатий. Сделать выводы.

Задача 6

Опишите основные цели повышения квалификации и переподготовки работников и выделите причины, делающие это обучение необходимым?

Задача 7

Приведите примеры из практики российских и иностранных компаний, иллюстрирующие подходы к формированию косвенных пакетов вознаграждения. Укажите, существует ли принципиальное различие в этих подходах у российских и иностранных компаний?

2.2. Тесты текущего контроля

Вариант 1

1. Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?
а) планирование;
б) прогнозирование;
в) мотивация;
г) составление отчетов;
д) организация.

2. Управленческий персонал включает:
а) вспомогательных рабочих;
б) сезонных рабочих;
в) младший обслуживающий персонал;
г) руководителей, специалистов;
д) основных рабочих.

3. Японскому менеджменту персонала не относится:
а) пожизненный наем 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.

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».

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.

6. Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направленно:
а) на разработку новых видов продукции;
б) на определение стратегического курса развития предприятия;
в) на создание дополнительных рабочих мест;
г) на перепрофилирование деятельности предприятия;
д) на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия.

7. Что включает инвестирование в человеческий капитал?
а) вкладывание средств в производство;
б) вкладывание средств в новые технологии;
в) расходы на повышение квалификации персонала;

г) вкладывание средств в строительство новых сооружений.
д) вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия.

8. Человеческий капитал - это:
а) форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность.
б) вкладывание средств в средства производства;
в) нематериальные активы предприятия.
г) материальные активы предприятия;
д) это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат.

9. Функции управления персоналом представляют собой:
а) комплекс направлений и подходов работы в с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;
б) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;
в) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;
г) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия;
д) комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции.

10. Потенциал специалиста – это:
а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;
б) здоровье человека;
в) способность адаптироваться к новым условиям;
г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства;
д) способность человека производить продукцию

Вариант 2

1. Горизонтальное перемещение рабочего предусматривает такую ситуацию:
а) переведение с одной работы на другую с изменением заработной платы или уровня ответственности;
б) переведение с одной работы на другую без изменения заработной ты или уровня ответственности;
в) освобождение рабочего;
г) понижение рабочего в должности;
д) повышение рабочего в должности.

2. Профессиограмма - это:
а) перечень прав и обязанностей работников;
б) описание общетрудовых и специальных умений каждого работника на предприятии;
в) это описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, предъявляемые к человеку.
г) перечень профессий, которыми может овладеть работник в пределах его компетенции;
д) перечень всех профессий.

3. Какой раздел не содержит должностная инструкция?
а) «Общие положения»;
б) «Основные задачи»;
в) «Должностные обязанности»;

г) «Управленческие полномочия»;
д) «Выводы».

4. Интеллектуальные конфликты основаны:
а) на столкновении приблизительно равных по силе, но противоположно направленных нужд, мотивов, интересов и увлечений в одного и того человека;
б) на столкновенье вооруженных групп людей;
в) на борьбе идей в науке, единстве и столкновении таких противоположностей, как истинное и ошибочное;
г) на противостоянии добра и зла, обязанностей и совести;
д) на противостоянии справедливости и несправедливости.

5. Конфликтная ситуация - это:
а) столкновенье интересов разных людей с агрессивными действиями;
б) предметы, люди, явления, события, отношения, которые необходимо привести к определенному равновесию для обеспечения комфортного состояния индивидов, которые находятся в поле этой ситуации;
в) состояние переговоров в ходе конфликта;
г) определение стадий конфликта;
д) противоречивые позиции сторон по поводу решения каких-либо вопросов.

6. 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.

7. Латентный период конфликта характеризуется такой особенностью:
а) стороны еще не заявили о своих претензиях друг к другу;
б) одна из сторон признает себя побежденной или достигается перемирие;
в) публичное выявление антагонизма как для самих сторон конфликта, так и для посторонних наблюдателей;
г) крайнее агрессивное недовольство, блокирование стремлений, продолжительное отрицательное эмоциональное переживание, которое дезорганизует сознание и деятельность;
д) отсутствуют внешние агрессивные действия между конфликтующими сторонами, но при этом используются косвенные способы воздействия.

8. Стиль 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.

9. Комплексная оценка работы - это:
а) оценка профессиональных знаний и умений с помощью контрольных вопросов;
б) определение совокупности оценочных показателей качества, сложности и эффективности работы и сравнение с предыдущими периодами с помощью весовых коэффициентов;

в) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью контрольных вопросов;
г) определение профессиональных знаний и привычек с помощью специальных тестов с их дальнейшей расшифровкой.
д) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью социологических опросов.

10. Коллегиальность в управлении - это ситуация, когда:
а) персонал определенного подразделения — это коллеги по отношению друг к другу;
б) только руководитель организации может управлять персоналом, но некоторые полномочия он может делегировать своим подчиненным;
в) существует децентрализация управления организацией;
г) работодатели работают в тесном контакте друг с другом и связаны узами сотрудничества и взаимозависимости, составляют управленческий штат.
д) существует централизация управления организацией.

Вариант 3

1. Какая подсистема кадрового менеджмента направлена на разработку перспективной кадровой политики:
а) функциональная;
б) тактическая;
в) управляющая;
г) обеспечивающая;
д) стратегическая.

2. Целью какой школы было создание универсальных принципов управления:
а) школа научного управления;
б) классическая школа или школа административного управления;
в) школа человеческих отношений;
г) школа науки о поведении;
д) школа науки управления или количественных методов.

3. Кадровый потенциал предприятия – это:
а) совокупность работающих специалистов, устраивающихся на работу, обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;
б) совокупность работающих специалистов;
в) совокупность устраивающихся на работу;
г) совокупность обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;
д) совокупность перемещающихся по служебной лестнице.

4. Какое положение предусматривает теория приобретенных потребностей Д Мак-Кллеланда:
а) выделение гигиеничных и мотивирующих факторов;
б) распределение всех рабочих на желающий работать и тех, кто не желает работать;
в) наличие у рабочего потребности в достижении, в соучастии, во власти;
г) потребность человека быть справедливо вознагражденным;
д) все потребности человека расположенные в определенной иерархии.

5. Какая теория мотивации относится к процессуальным теориям?
а) теория нужд А. Маслоу;
б) теория ожидания В. Врума;

в) теория приобретенных потребностей Д. МакКлеланда;
г) теория существования, связи и роста К. Альдерфера;
д) теория двух факторов Ф. Гецберга.

6. Валентность согласно теории В. Врума - это:
а) мера вознаграждения;
б) мера ожидания;
в) ожидание определенного вознаграждения в ответ на достижении результаты;
г) мера ценности или приоритетности;
д) ожидание желаемого результата от затраченных дополнительных усилий.

7. Основным положением какой теории является то, что люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и соотносят с вознаграждением других людей?
а) теории нужд А. Маслоу;
б) теории ожидания В. Врума;
в) расширенной модели ожидания Портера — Лоулера;
г) теории приобретенных потребностей Д. Мак-Кллеланда;
д) теории равенства С. Адамса.

8. Теория усиления Б. Ф. Скиннера основанная на таком положении:
а) выделение гигиеничных и мотивирующих факторов;
б) поведение людей обусловлено последствиями их деятельности в подобной ситуации в прошлом;
в) все потребности человека расположенные в определенной иерархии;
г) потребность человека основана на справедливом вознаграждении;
д) наличие у рабочего потребности в достижении, в соучастии, во власти;

9. К содержательным мотивационным теориям относятся теории:
а) Б. Ф. Скиннера;
б) С. Адамса;
в) В. Врума;
г) модель Портера — Лоулера;
д) Ф. Герцберга.

10. Какое положение относится к теории мотивации Портера-Лоулера:
а) результативный труд ведет к удовлетворению работников;
б) человек ответственный;
в) поведение людей обусловлено последствиями их деятельности в подобной ситуации в прошлом;
г) человек стремится делегировать полномочия;
д) человек удовлетворен лишь экономическим стимулированием.

2.3. Список вопросов к зачету

№ вопроса	Формулировка вопроса	Коды индикаторов достижения компетенций
1	2	3
1.	Понятие персонала организации, признаки персонала.	ПК-5.3; ПК-5.4
2.	Схожесть и различия понятий управление человеческими ресурсам и персоналом.	
3.	Понятие и сущность принципов управления персоналом.	
4.	Факторы среды управления персоналом.	
5.	Актуальность проблемы управления персоналом предприятия.	
6.	Функции управления персоналом.	
7.	Стратегия управления персоналом.	
8.	Задачи технического обеспечения системы управления персоналом.	
9.	Информационное обеспечение управления персоналом.	
10.	Направления кадровой политики предприятия (организации).	
11.	Профессионально-квалификационная структура персонала - штатное расписание	
12.	Понятие и участники трудовых отношений.	
13.	Понятие, сущность и функции службы управления персоналом на предприятии.	ПК-5.3; ПК-5.4
14.	Виды организационных структур службы управления персоналом.	
15.	Состав службы управления персоналом на предприятии.	
16.	Типы кадровой политики: пассивная, реактивная, превентивная, активная.	
17.	Планирование потребности в персонале. Понятие и источники подбора персонала.	
18.	Отбор и наем персонала: этапы отбора, технология подбора, методы отбора	
19.	Сущность и виды адаптации персонала.	ПК-5.3; ПК-5.4
20.	Планирование и организация работы с кадровым резервом. Индивидуальное планирование деловой карьеры.	
21.	Организация труда на предприятии: понятие и содержание	
22.	Разделение и кооперация труда на предприятии. Виды и границы разделения труда.	
23.	Факторы производственной среды, влияющие на работоспособность.	
24.	Мотивация к труду работников организации. Стимулирование персонала.	
25.	Материальное и нематериальное (моральное) стимулирование персонала.	
26.	Оплата труда как основной принцип мотивации.	
27.	Составные элементы оплаты труда. Системы оплаты труда	

1	2	3
28.	Система вознаграждения персонала организации. Виды дополнительной зарплаты: доплаты и надбавки	ПК-5.3; ПК-5.4
29.	Дисциплинарные взыскания.	
30.	Виды и формы подготовки кадров: методы обучения персонала; виды профессионального обучения	
31.	Задачи и виды профориентации персонала.	
32.	Способы выявления потребностей в обучении. Требования к переподготовке сотрудников.	
33.	Повышение квалификации и его отличие от других видов обучения.	
34.	Сущность и понятие конфликта. Стили поведения в конфликтных ситуациях.	
35.	Методы управления конфликтами в коллективе. Трудовые споры.	
36.	Переговорный процесс между работодателем и профсоюзом.	
37.	Основные подходы к оценке эффективности управления персоналом.	ПК-5.3; ПК-5.4
38.	Затраты, на совершенствование системы и технологии управления персонала.	
39.	Сущность и структура затрат предприятия на персонал.	
40.	Методы оценки деятельности сотрудников.	
41.	Пути повышения эффективности управления персоналом. Повышение производительности труда	
42.	Характеристика экономической и социальной эффективности управления персоналом.	
43.	Цели, принципы и функции организационно-кадрового аудита.	
44.	Понятие, сущность и основные виды маркетинга персонала.	
45.	Пути развития системы маркетинга персонала в организации.	

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

1. 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. – 15 с.
2. 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.
3. Рабочая программа дисциплины Б1.В.ДВ.02.01 «Управление персоналом» по направлению подготовки 35.03.06 «Агроиженерия» профиль «Экономика и управление производством» /разр. В.Н. Чекарь, И.В. Украинцева. – Зерноград: Азово-Черноморский инженерный институт ФГБОУ ВО Донской ГАУ, 2026. – 33с.