Приложение 1

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

дисциплины Б1.В.04 Стратегия управления персоналом

Направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент»

Направленность «Стратегический менеджмент»

Квалификация выпускника – магистр

ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

дисциплины Б1.В.04 Стратегия управления персоналом
(индекс и наименование дисциплины)

№ п/п	Контролируемые разделы дисциплины	Код индикатора достижения компетенций	Наименование оценочного средства и иных материалов	Кол-во
1	В целом	УК-3.2; ПК-4.1; ПК-4.2	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	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 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 (ПК-3.2)	Знать: сущность кадровой политики организации и стратегического управления персоналом; современные актуальные проблемы управления персоналом	Фрагментарные знания сущности кадровой политики организации и стратегического управления персоналом; современных актуальных проблем управления персоналом / Отсутствие знаний	Неполные знания сущности кадровой политики организации и стратегического управления персоналом; современных актуальных проблем управления персоналом	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы, знания сущности кадровой политики организации и стратегического управления персоналом; современных актуальных проблем управления персоналом	Сформированные и систематические знания сущности кадровой политики организации и стратегического управления персоналом; современных актуальных проблем управления персоналом
	Уметь: успешно выявлять и решать актуальные проблемы в области стратегии управления персоналом	Фрагментарное умение успешно выявлять и решать актуальные проблемы в области стратегии управления персоналом / Отсутствие умений	В целом успешное, но не систематическое умение успешно выявлять и решать актуальные проблемы в области стратегии управления персоналом	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы, умение успешно выявлять и решать актуальные проблемы в области стратегии управления персоналом	Успешное и систематическое умение успешно выявлять и решать актуальные проблемы в области стратегии управления персоналом

	Владеть: современными технологиями стратегического управления персоналом	Фрагментарное владение современными технологиями стратегического управления персоналом / Отсутствие навыков	В целом успешное, но не систематическое владение современными технологиями стратегического управления персоналом	В целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками, владение современными технологиями стратегического управления персоналом	Успешное и систематическое владение современными технологиями стратегического управления персоналом
ПК-4 (ПК-4.1 – ПК-4.2)	Знать: приемы планирования и прогнозирования экономической деятельности организации; основные результаты новейших исследований по разработке программ стратегического развития персонала предприятия	Фрагментарные знания приемов планирования и прогнозирования экономической деятельности организации; основных результатов новейших исследований по разработке программ стратегического развития персонала предприятия / Отсутствие знаний	Неполные знания приемов планирования и прогнозирования экономической деятельности организации; основных результатов новейших исследований по разработке программ стратегического развития персонала предприятия	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы, знания приемов планирования и прогнозирования экономической деятельности организации; основных результатов новейших исследований по разработке программ стратегического развития персонала предприятия	Сформированные и систематические знания приемов планирования и прогнозирования экономической деятельности организации; основных результатов новейших исследований по разработке программ стратегического развития персонала предприятия
	Уметь: принимать организационно-управленческие решения по повышению экономической эффективности организации и оценивать полученные результаты; использовать в практической деятельности	Фрагментарное умение принимать организационно-управленческие решения по повышению экономической эффективности организации и оценивать полученные результаты; использовать в	В целом успешное, но не систематическое умение принимать организационно-управленческие решения по повышению экономической эффективности организации	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы, умение принимать организационно-управленческие решения по повышению экономической эффективности организации и оценивать	Успешное и систематическое умение принимать организационно-управленческие решения по повышению экономической эффективности организации и оценивать полученные результаты;

	международную практику работы с персоналом	практической деятельности международную практику работы с персоналом/ Отсутствие умений	и оценивать полученные результаты; использовать в практической деятельности международную практику работы с персоналом	полученные результаты; использовать в практической деятельности международную практику работы с персоналом	использовать в практической деятельности международную практику работы с персоналом
	Владеть: механизмом осуществления контроля подготовки и реализации стратегических и оперативных планов развития организации в разрезе кадрового формирования предприятия, обеспечивающего повышение ее экономической эффективности	Фрагментарное владение механизмом осуществления контроля подготовки и реализации стратегических и оперативных планов развития организации в разрезе кадрового формирования предприятия, обеспечивающего повышение ее экономической эффективности / Отсутствие навыков	В целом успешное, но не систематическое владение механизмом осуществления контроля подготовки и реализации стратегических и оперативных планов развития организации в разрезе кадрового формирования предприятия, обеспечивающего повышение ее экономической эффективности	В целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками, владение механизмом осуществления контроля подготовки и реализации стратегических и оперативных планов развития организации в разрезе кадрового формирования предприятия, обеспечивающего повышение ее экономической эффективности	Успешное и систематическое владение механизмом осуществления контроля подготовки и реализации стратегических и оперативных планов развития организации в разрезе кадрового формирования предприятия, обеспечивающего повышение ее экономической эффективности

1.3 Описание шкалы оценивания освоения дисциплины в форме зачета с оценкой

Освоение дисциплины оценивается в форме экзамена 4-балльной шкалой: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

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

Критерии оценки знаний, умений и навыков при сдаче зачета с оценкой. Оценка за зачет выставляется в соответствии со следующими критериями:

Оценка	Критерии
Отлично	ответы на вопросы четкие, обоснованные и полные, проявлена готовность к дискуссии, студент демонстрирует высокий уровень владения знаниями, умениями и навыками соответствующих компетенций, что позволяет ему решать широкий круг типовых и нетиповых задач, студент проявил высокую эрудицию и свободное владение материалом дисциплины
Хорошо	ответы на вопросы преимущественно правильные, но недостаточно четкие, студент способен самостоятельно воспроизводить и применять соответствующие знания, умения и навыки для решения типовых задач дисциплины, может выполнять поиск и использование новой информации для выполнения новых профессиональных действий на основе полностью освоенных знаний, умений и навыков соответствующих компетенций
Удовлетворительно	ответы на вопросы не полные, на некоторые ответ не получен, знания, умения, навыки сформированы на базовом уровне, студенты частично, с помощью извне (например, с использованием наводящих вопросов, ассоциативного ряда понятий и т.д.) могут воспроизводить и применять соответствующие знания, умения, навыки
Неудовлетворительно	на большую часть вопросов ответы не были получены, либо они показали полную некомпетентность студента в материале дисциплины, студент не способен самостоятельно, без помощи извне, воспроизводить и применять соответствующие знания, умения, навыки или знания, умения и навыки у студента не выявлены

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

2.1. Список вопросов к зачету с оценкой

№ вопроса	Формулировка вопроса	Коды индикаторов достижения компетенций
1	2	4
1.	Современные тенденции управления персоналом	УК-3.2 ПК-4.1 ПК-4.2
2.	Система управления персоналом организации, ее анализ и методы совершенствования	УК-3.2; ПК-4.1; ПК-4.2
3.	Исследование влияния организационной культуры на деятельность предприятия.	УК-3.2; ПК-4.1; ПК-4.2
4.	Организация маркетинговой службы мониторинга рынка труда на предприятии.	УК-3.2; ПК-4.1; ПК-4.2
5.	Формирование корпоративной культуры организации	УК-3.2
6.	Оценка эффективности методов подбора персонала.	УК-3.2
7.	Внутреннее позиционирование организации	ПК-4.1 ПК-4.2
8.	Анализ и конструирование реакций целевой аудитории	ПК-4.1 ПК-4.2
9.	Формирование управленческой команды: профессиональный и психосоциальный аспекты	УК-3.2
10.	Стратегии в политике обучения персонала в организациях	ПК-4.1 ПК-4.2
11.	Социально-культурные аспекты внешней среды в стратегиях развития компании	ПК-4.1 ПК-4.2 УК-3.2
12.	Конструирование, анализ и корректировка корпоративной культуры в организации	УК-3.2
13.	Коммуникационные процессы в организациях: значение и средства	УК-3.2
14.	Политика управления персоналом как фактор стратегического управления	ПК-4.1 ПК-4.2
15.	Политика и механизм создания человеческого капитала	ПК-4.1 ПК-4.2
16.	Управление результативностью труда персонала	УК-3.2 ПК-4.1 ПК-4.2
17.	Стратегический контроль над результатами труда персонала	ПК-4.1 ПК-4.2
18.	Управление вознаграждением труда персонала	ПК-4.1 ПК-4.2
19.	Современные системы оплаты труда и нематериального вознаграждения	ПК-4.1 ПК-4.2
20.	Стратегия и система обучения и развития персонала	ПК-4.1 ПК-4.2
21.	Стратегическое планирование обучения персонала	ПК-4.1 ПК-4.2
22.	Развитие социальных отношений в организации	УК-3.2

23.	Особенности процессов управления знаниями	УК-3.2
24.	Место и роль подразделения управления персоналом в организационной структуре	УК-3.2; ПК-4.1; ПК-4.2
25.	Операционное управление в системе управления персоналом	УК-3.2; ПК-4.1; ПК-4.2
26.	Операционные роли и функции подразделения управления персоналом	УК-3.2; ПК-4.1; ПК-4.2
27.	Ключевые инструменты стратегического управления производительностью труда.	УК-3.2; ПК-4.1; ПК-4.2
28.	Вовлеченность персонала в деятельность организации	УК-3.2
29.	Формирование лояльности персонала политике руководства	УК-3.2
30.	Рациональное использование человеческого капитала организации	УК-3.2; ПК-4.1; ПК-4.2
31.	Взаимосвязь человеческого капитала и конкурентных преимуществ компании	УК-3.2; ПК-4.1; ПК-4.2
32.	Структура интеллектуального капитала организации	УК-3.2
33.	Механизм развития человеческого капитала	УК-3.2; ПК-4.1; ПК-4.2
34.	Удовлетворенность персонала условиями труда в компании	УК-3.2; ПК-4.1; ПК-4.2
35.	Роль и ответственность в рамках процесса адаптации персонала	УК-3.2; ПК-4.1; ПК-4.2
36.	Мониторинг работы кадровой службы	УК-3.2; ПК-4.1; ПК-4.2

2.2 Тесты текущего контроля

Раздел 1

1. Какие фирмы занимаются поиском и отбором персонала для организаций на коммерческой основе?_____ (впишите).

2. Эту группу методов управления персоналом отличает прямой характер воздействия. О какой группе методов идет речь?

1. Экономические
2. Административные
3. Социально-психологические

3. К какой группе методов управления персоналом относится материальное стимулирование?

1. К административным методам
2. К экономическим методам
3. К социально-психологическим методам

4. Область управления персоналом, имеющая целью удовлетворение потребности организации в кадрах в нужное время, в необходимом количестве и нужного качества?_____ (впишите).

5. Если у организации есть потребность в кадрах, то альтернативой найму новых работ-

ников может быть_____ (впишите).

6. Какую группу источников привлечения персонала характеризуют низкие затраты на привлечение? _____ (впишите).

7. Какую группу источников привлечения персонала характеризуют широкие возможности выбора?_____ (впишите).

8. Деятельность, направлена на привлечение кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для работы в данной организации?

1. Кадровая политика
2. Найм на работу
3. Профориентация

9. Кадровый потенциал организации относится:

1. К внешним факторам, определяющим маркетинг персонала
2. К внутренним факторам, определяющим маркетинг персонала.

10. Вставьте пропущенное понятие: (…) в большей степени относится к оперативному управлению кадрами.

1. Управление человеческими ресурсами
2. Управление персоналом

11. Если ситуация на рынке труда благоприятная для организации, то ей следует использовать:

1. Активные пути реализации потребности в персонале
2. Пассивным пути реализации потребности в персонале.

13. Поиск персонала посредством вывешивания объявлений относится:

1. К активным путям реализации потребности в персонале
2. К пассивным путям реализации потребности в персонале.

14. Правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей - это_____ (напишите).

15. Как соотносятся понятия «оценка персонала» и «аттестация персонала»_____ (напишите)

16. (…) (…) персонала включает в себя 3 этапа:

1. оценка наличных ресурсов
2. разработка будущих потребностей
3. разработка программы удовлетворения будущих потребностей
4.

17. К числу объективных показателей адаптированности можно отнести:-_____
(напишите)

Раздел 2

Вариант 1

1. Реализация стратегии предусматривает:
а) активизацию менеджеров всех уровней;
б) выделение средств на реализацию стратегии;
в) введение передового опыта и достижений науки в процессе реализации стратегии;
г) стимулирование выполнения стратегического замысла;
д) формирование корпоративной культуры;
е) периодическую отчетность о выполнении стратегии;
ж) все выше перечисленные.

2. Основные условия выполнения стратегии — это:
а) формирование квалификационных и перспективных кадров;
б) подбор и эффективное использование персонала;
в) усиление конкурентных преимуществ фирмы;
г) приведение организационной структуры в соответствие со стратегией развития фирмы;
д) повышение роли первого руководителя фирмы.

3. Организационные изменения встречают наибольшее сопротивление вследствие:
а) неправильной последовательности действий при их проведении;
б) консервативности людей;
в) воздействия внешних обстоятельств;
г) недостатка ресурсов для осуществления изменений.

4. Какие из перечисленных факторов определяют выбор той или иной организационной структуры?
а) степень разнообразия деятельности фирмы;
б) размер фирмы;
в) географическое размещение фирмы;
г) технология фирмы;
д) отношение со стороны руководителей и сотрудников;
е) динамизм внешней среды;
ж) все перечисленные факторы.

5. Ключевая роль в проведении стратегических изменений и мобилизации потенциала организации принадлежит:
а) руководству организации;
б) непосредственным исполнителям;
в) руководителям среднего звена и непосредственным исполнителям;
г) научным и инженерно-техническим сотрудникам;
д) в равной степени всем работникам организации.

6. Определяющим фактором эффективности стратегического менеджмента является:
а) система мотивации персонала;
б) технология менеджмента;
в) реализация совокупности функций.

7. Бенчмаркинг можно использовать в работе организаций:
а) коммерческих;
б) государственных;
в) общественных;
г) всех типов.
8. В чем состоит основная цель бюджета организации?

а) определить необходимые ресурсы, их количество и направления использования;
б) определить необходимые ресурсы и их количество;
в) определить источники поступления финансов;
г) определить необходимые ресурсы и распределить их по целям.

9. Каким характеристикам удовлетворяет стратегия, которая в настоящее время реализуется в вашей организации?
а) ментальная правильность;
б) ситуациональность;
в) уникальность;
г) будущая неопределенность;
д) гибкая адекватность.

10. Интегрированный рост организации предполагает:
а) развитие продукта (его совершенствование или создание нового);
б) реализацию технологически новой продукции на существующем рынке;
в) реализацию технологически новой продукции на новых рынках;
г) получение в собственность и установление контроля за поставщиками, либо за сбытовой сетью, либо за конкурентами.

Вариант 2

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 (Human Labour Management);
Б) Управление персоналом (Personnel Management);
В) Управление Человеческими Ресурсами (Human Resource Management);
Г) Социальный менеджмент (Social Management);

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 (Human Resource Management);
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;

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

1. Рабочая программа дисциплины Б1.В.04 «Стратегия управления персоналом» / разраб. В. Н. Чекарь – Зерноград: Азово-Черноморский инженерный институт ФГБОУ ВО Донской ГАУ, 2026. – 32с.
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. – 15 с.
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. – 12 с.
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.