Приложение 1

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

дисциплины Б1.О.25 «Управление персоналом»

Направление подготовки 21.03.02 «Землеустройство и кадастры»

Профиль подготовки «Землеустройство»

Квалификация выпускника: бакалавр

ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

дисциплины Б1.О.25 «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

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. Рабочая программа дисциплины Б1.О.25 «Управление персоналом» / разраб. В.Н.Чекарь – Зерноград: Азово-Черноморский инженерный институт ФГБОУ ВО Донской ГАУ, 2022. – 42с.

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-02.01-01-20 / разраб. Т.А. Лашина. – Зерноград: Азово-Черноморский инженерный институт ФГБОУ ВО Донской ГАУ, 2020. – 8 с.

Лист переутверждения фонда оценочных средств дисциплины
Б1.О.25 «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)