**Приложение 1**

# ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
# ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

**дисциплины** Б1.О.09 «Организация труда и управление коллективом»

**Направление подготовки** 21.04.02 «Землеустройство и кадастры»

**Направленность** «Территориальное планирование и землеустройство»

**Квалификация выпускника:** магистр

# ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

дисциплины Б1.О.09 «Организация труда и управление коллективом»

| № п/п | Контролируемые разделы дисциплины | Код индикатора достижения компетенций | Наименование оценочного средства и иных материалов | Кол-во |
|---|---|---|---|---|
| 1 | В целом | УК-3.1; УК-3.2 | Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, 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 | 3 |
| 3 | | | Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций | 3 |

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

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 |
| УК-3 (УК-3.1) | Знать: методы формирования и совершенствования приемов организации труда и управления, условия и особенности формирования групп, команд в организации, стили и способы управления различными коллективами исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели. | Фрагментарные знания методов формирования и совершенствования приемов организации труда и управления, условий и особенностей формирования групп, команд в организации, стилей и способов управления различными коллективами исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели / Отсутствие знаний | Сформированные и систематические знания методов формирования и совершенствования приемов организации труда и управления, условий и особенностей формирования групп, команд в организации, стилей и способов управления различными коллективами исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели |
| | Уметь: организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; предвидеть возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе. | Фрагментарное умение организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; предвидеть возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе. / Отсутствие умений | Успешное и систематическое умение организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; предвидеть возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе. |
| | Владеть: навыками анализа работ и проведения анализа рабочих мест, приемами личностного и профессионального взаимодействия в коллективе при обмене информацией, знаниями и опытом с членами команды. | Фрагментарное владение навыками анализа работ и проведения анализа рабочих мест, приемами личностного и профессионального взаимодействия в коллективе при обмене информацией, знаниями и опытом с членами команды. / Отсутствие навыков | Успешное и систематическое владение навыками анализа работ и проведения анализа рабочих мест, приемами личностного и профессионального взаимодействия в коллективе при обмене информацией, знаниями и опытом с членами команды. |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|
| УК-3 (УК-3.2) | Знать: основы организации труда и управления, сущность и закономерности управления структурными подразделениями, основные методы и приемы планирования, организации, мотивации и координации деятельности структурных подразделений и отдельных сотрудников. | Фрагментарные знания основ организации труда и управления, сущности и закономерностей управления структурными подразделениями, основных методов и приемов планирования, организации, мотивации и координации деятельности структурных подразделений и отдельных сотрудников/ Отсутствие знаний | Сформированные и систематические знания основ организации труда и управления, сущности и закономерностей управления структурными подразделениями, основных методов и приемов планирования, организации, мотивации и координации деятельности структурных подразделений и отдельных сотрудников |
| | Уметь: распределять между работниками задания по выполнению 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; прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения. | Фрагментарное умение распределять между работниками задания по выполнению 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; прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения/ Отсутствие умений | Успешное и систематическое умение распределять между работниками задания по выполнению 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; прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения. |
| | Владеть: методами командного управления, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели. | Фрагментарное владение методами командного управления, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели/ Отсутствие навыков | Успешное и систематическое владение методами командного управления, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели. |

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

### 2.1. Тесты текущего контроля

**Раздел 1**

**1.Первый научный подход к анализу организаций и процессу управления ими приписывают:**
1) Харрингтону Эмерсону – «Двенадцать принципов эффективности»
2) Фредерику У. Тейлору – «Принципы научного управления»
3) Анри Файолю – «Общее и практическое управление»
4) Богданову А.А. – «Тектология. Всеобщая организационная наука»
5) Лютеру Гьюлику – «Заметки о теории организации»

**2.Автором теории административного поведения является:**
1) Х. Эмерсон
2) Г. Саймон
3) Д. Норт
4) Г. Минтцбрг
5) П. Дракер

**3.Характерной чертой организации является:**
1) комплексность
2) департаментализация
3) формализация
4) координация
5) соотношение централизации и децентрализации

**4.Какие системы характеризуются обязательным наличием человека в совокупности взаимосвязанных элементов?**
1) технические
2) автоматические
3) автоматизированные
4) биологические
5) социальные

**5.Поведение сложной системы во многом определяется:**
1) подсистемой низшей организованности
2) подсистемой высшей организованности
3) управленческим воздействием
4) стратегией развития

**6.Высокая значимость линейного руководства и слабость функционального управления характерны для:**
1) линейно-функциональных структур
2) дивизионных структур
3) штабных структур
4) матричных структур
5) функциональных структур

**7.Какая организационная структура управления предусматривает наличие взаимосвязанных по уровням иерархии рабочих групп:**
1) проектная
2) матричная
3) бригадная
4) дивизиональная
5) штабная

**8.Окружающие организацию и находящиеся внутри нее объекты, в отношении которых члены организации занимают позицию оценки в соответствии со своими потребностями и целями организации, представляют собой:**
1) организационные ценности
2) организационную культуру
3) имидж организации
4) материальные ценности
5) ресурсы

**9.Выработанная в организации в процессе совместной деятельности совокупность материальных и духовных ценностей, норм поведения, проявлений, отражающих ее индивидуальность и проявляющаяся в социальной роли и восприятии внешней среды, представляет собой:**
1) организационную культуру
2) организационное поведение
3) организационные ценности
4) организационные отношения

**10.Показатель централизации персонала представляет собой отношение:**
1) количества централизованных структурных подразделений к численности работников централизованных подразделений
2) количества централизованных структурных подразделений к общему количеству структурных подразделений
3) численности работников централизованных подразделений к общему количеству работников

**Раздел 2**

**1. Согласно российскому стандарту классификаций персонал состоит:**
1) трудоголиков, пенсионеров, подростков, детей и прочей части активного трудоспособного населения
2) карьеристов и домохозяинов(к)
3) рабочих, служащих, специалистов и руководителей
4) тех, кто погоняет и тех, кто тащит

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

**3. Назовите главное отличие плановой численности от списочной (фактической)**

**численности персонала:**_____

**4. Персонал имеет сложную взаимосвязанную структуру и может быть рассмотрен по разным признакам. Перечислите основные признаки:**

1) поведенческая, штатная, организационная, производственная, социальная
2) организационная, функциональная, штатная, социальная, ролевая
3) гендерная, штатная, гражданская, ролевая, управленческая
4) правильного ответа нет

**5. Какой метод управления персоналом отличается прямым характером воздействия:**

1) административные
2) экономические
3) социально-психологические

**6. Какие методы имеют косвенный характер управленческого воздействия (при необходимости указать несколько):**

1) административные
2) экономические
3) социально-психологические

**7. К каким методам управления персоналом Вы отнесете разработку положений, должностных инструкций:**

1) административные
2) экономические
3) социально-психологические

**8. Персонал это:**

1) кадры
2) кадры, объединяющие все части трудового коллектива
3) все работники, выполняющие производственные или управленческие операции, с использованием средств труда
4) люди

**9.Трудовые ресурсы это:**

1) люди, которые имеют место работы
2) рабочая сила страны
3) 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
4) все население страны

**10. Возрастание роли стратегического подхода к управлению персоналом в настоящее время связано (выбрать и указать только одну группу факторов):**

1) с высокой монополизацией и концентрацией российского производства
2) с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости
3) с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени

**Раздел 3**

**1. Согласно определению М. Мескона мотивация это –**

1) процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации
2) испытываемая потребность
3) нужда
4) желание

**2. Современные теории мотивации подразделяют на две категории:**

1) современные и устаревшие
2) мотивационные и не мотивационные
3) содержательные и процессуальные
4) правильного ответа нет

**3.Содержательные теории мотивации основываются на:**

1) идентификации побуждений называемых потребностями, которые заставляют действовать так, а не иначе
2) глубоком и познавательном содержании процесса осмысления мотивации
3) ни на чем не основываются
4) на анализе усилий, определяющих поведение людей

**4. Главное отличие процессуальных теорий мотивации от содержательных теорий мотиваций состоит в том, что:**

1) в названиях
2) 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
3) нет отличий
4) правильного ответа нет

**5. К содержательным теориям мотивации относятся:**

1) иерархия потребностей по А. Маслоу
2) теория ожиданий по Врому
3) теория потребностей МакКлелланда
4) двухфакторная теория Герцберга

**6. Исходными данными для разработки системы работы с персоналом являются:**

1) трудовой Кодекс
2) конституция
3) система управления организацией
4) всеобщая декларация прав человека, Конституция, Гражданский Кодекс, Трудовой Кодекс, система управления организацией, планы экономического и социального развития

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

1) подход с позиций выделения различных школ в управлении
2) процессный подход
3) системный подход
4) ситуационный подход

**8. Все перечисленное (перегрузка или наоборот малая нагрузка на рабочем месте; конфликт ролей; неопределенность ролей, неинтересная работа) можно назвать -**

1) организационные факторы
2) личностные факторы
3) плохие каналы обмена информацией
4) неправильные соотношения между полномочиями и ответственностью

**9. Функция планирования предполагает:**

1) отдельное одноразовое событие, которое организация осуществляет для достижения какой – либо цели. После достижения ее организация прекращает выполнять функции планирования
2) один из способов обеспечить единство целей для всех членов организации
3) составление ежегодных планов развития организации
4) решение о том, какими должны быть цели организации и что должны делать члены организации, чтобы достичь этих целей

**10. Функция организации предполагает:**

1) распределение полномочий между персоналом
2) 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
3) создание структуры организации
4) делегирование заданий и полномочий персоналу и права использовать ресурсы организации

## 2.2. Технические средства контроля (решение учебных задач)

### Раздел 1

**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 2**

**Решите задачи:**

1. Определить коэффициенты оборота по приему, выбытию кадров на предприятии, если на начало года численность работников составляла 1200 человек, в течение года принято 85, уволено всего 95, в том числе по собственному желанию 20.

2. Определить коэффициент текучести кадров, коэффициенты оборота по приему, выбытию кадров на предприятии, если на начало года численность работников составляла 1500 человек, в течение года принято 35, уволено всего 15, в том числе по собственному желанию 10, за нарушение трудовой дисциплины 5 человек.

3. Найти частный коэффициент условий труда по освещенности рабочего места, если по измерениям коэффициент естественной освещенности равен 8%, внешнее освещение было в пределах 2900 лк. Нормативное значение освещенности рабочего места должно равняться 290 лк.

4. Затраты времени, которые не предусмотрены заданием, равны 7800 мин, среднесписочная численность рабочих 295 человек, 49 человек участвуют в рационализации работ, 7 человек входит в состав творческого совета, итоговая сумма всех видов потерь рабочего времени 2300 мин. Найти коэффициент разделения труда рабочих и коэффициент творческой активности.

5. Производительность труда повысилась по предприятию на 13%, в том числе за счет технического развития производства - на 6%, лучшей организации труда - на 4%, более рациональной структуры кадров - на 5%. Определить степень влияния на производительность труда прочих факторов (изменение поставок по кооперации, структурные сдвиги и др.).

**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.** 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?

**2.3. Список вопросов к зачету**

| № вопроса | Формулировка вопроса | Коды индикаторов достижения компетенций |
|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Сущность и социально-экономическая роль труда | УК-3.1; УК-3.2 |
| 2. | Трудовые отношения: характер, содержание и особенности проявления их в сельском хозяйстве. | УК-3.1; УК-3.2 |
| 3. | Рынок труда и проблемы занятости | УК-3.1; УК-3.2 |
| 4. | Сущность и содержание организации труда. | УК-3.1; УК-3.2 |
| 5. | Функции и принципы научной организации труда. | УК-3.1; УК-3.2 |
| 6. | Трудовые отношения: правовая основа, экономическое содержание и роль в организации труда на предприятии | УК-3.1; УК-3.2 |
| 7. | Сущность и формы разделения труда. Функциональное, технологическое, пооперационное и квалификационное разделение труда | УК-3.1; УК-3.2 |
| 8. | Понятие границ разделения труда. Принципы и формы организации внутрихозяйственных трудовых коллективов | УК-3.1; УК-3.2 |
| 9. | Классификация производственных бригад. Внутрихозяйственные арендные подразделения. | УК-3.1; УК-3.2 |
| 10. | Побор, подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников. | УК-3.1; УК-3.2 |
| 11. | Дисциплина труда. | УК-3.1; УК-3.2 |
| 12. | Условия труда и факторы, их определяющие. | УК-3.1; УК-3.2 |
| 13. | Роль отдела по управлению персоналом в организации. | УК-3.1; УК-3.2 |
| 14. | Роли топ-менеджера и линейного руководителя в управлении | УК-3.1; УК-3.2 |
| 15. | Организационные структуры компании и их влияние на категории роли сотрудников в компании | УК-3.1; УК-3.2 |
| 16. | Влияние политики кадрового управления на бизнес-результаты организации. | УК-3.1; УК-3.2 |
| 17. | Внешние и внутренние факторы, влияющие на процесс разработки стратегии и политики управления персоналом организации. | УК-3.1; УК-3.2 |
| 18. | Основные этапы процесса планирования персонала. | УК-3.1; УК-3.2 |
| 19. | Внешний и внутренний подбор сотрудников, преимущества и недостатки каждого метода. | УК-3.1; УК-3.2 |
| 20. | Оформление по ДГПХ и трудовому договору при выполнении кадастровых работ, преимущества и недостатки. | УК-3.1; УК-3.2 |
| 21. | Рабочее и внерабочее время. Регулирование рабочего времени и времени на отдых. | УК-3.1; УК-3.2 |
| 22. | Эффективность труда. Расчет показателей производительности труда и трудоемкости. | УК-3.1; УК-3.2 |
| 23. | Аттестация и рационализация рабочих мест. | УК-3.1; УК-3.2 |
| 24. | Организация и обслуживание рабочих мест. | УК-3.1; УК-3.2 |

| 1 | 2 | 3 |
|---|---|---|
| 25. | Факторы и резервы производительности труда. | УК-3.1; УК-3.2 |
| 26. | Сущность, значение и содержание нормирования труда. | УК-3.1; УК-3.2 |
| 27. | Методы и нормы труда. Методы нормирования труда | УК-3.1; УК-3.2 |
| 28. | Организация и анализ внедрения норм труда | УК-3.1; УК-3.2 |
| 29. | Рабочее время. Классификация затрат рабочего времени. Основные принципы организации рабочего времени. | УК-3.1; УК-3.2 |
| 30. | Методы и способы изучения затрат рабочего времени | УК-3.1; УК-3.2 |
| 31. | Учет рабочего времени и порядок определения численности работников на предприятии | УК-3.1; УК-3.2 |
| 32. | Этапы отбора персонала предприятия. | УК-3.1; УК-3.2 |
| 33. | Система мотивации персонала. Современные факторы мотивации. | УК-3.1; УК-3.2 |
| 34. | Материальное вознаграждение сотрудников. | УК-3.1; УК-3.2 |
| 35. | Основные методы оценки труда (ранжирование, балльный метод, метод классификации (градации) видов труда) в кадастровых предприятиях. | УК-3.1; УК-3.2 |
| 36. | Виды и критерии оценки персонала. | УК-3.1; УК-3.2 |
| 37. | Аттестация персонала. | УК-3.1; УК-3.2 |
| 38. | Оценка эффективности персонала. | УК-3.1; УК-3.2 |

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

1. Рабочая программа дисциплины Б1.О.09 «Организация труда и управление коллективом» / разраб. В.Н.Чекарь – Зерноград: Азово-Черноморский инженерный институт ФГБОУ ВО Донской ГАУ, 2026. – 38с.

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 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.