

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ИНКЛЮЗИВНОГО ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра управления и предпринимательства

«Утверждаю»

Зав. кафедрой

 О.Б.Репкина

«10» июля 2020

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Б1.Б.14 Управление человеческими ресурсами

наименование дисциплины / практики

38.03.02. Менеджмент

шифр и наименование направления подготовки

Управление малым бизнесом

Международный менеджмент

наименование профиля подготовки

Москва 2020

Составитель / составители: доц.Литвиненко И.Л.

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен на заседании
кафедры управления и предпринимательства
протокол № 17 от «10» июля 2020 г.

Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств
2. Перечень оценочных средств
3. Описание показателей и критериев оценивания результатов обучения на различных этапах формирования компетенций
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций
5. Материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации

1. Паспорт фонда оценочных средств

по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»

Таблица 1.

№ п/п	Контролируемые разделы (темы), дисциплины ¹	Коды компетенций	Оценочные средства - наименование	
			текущий контроль	промежуточная аттестация
1	Тема 1. Предмет, цели и задачи курса «Деловые коммуникации»	ОПК-3 ПК-1 ПК-2	опрос	вопросы к экзамену
2.	Тема 2. Коммуникация и общение как ключевые категории теории коммуникации	ОПК-3 ПК-1 ПК-2	опрос	вопросы к экзамену
3.	Тема 3. Коммуникативные каналы	ОПК-3 ПК-1 ПК-2	опрос	вопросы к экзамену
4.	Тема 4. Искусство межличностного общения.	ОПК-3 ПК-1 ПК-2	тест	вопросы к экзамену
5.	Тема 5. Электронная коммуникация	ОПК-3 ПК-1 ПК-2	контрольная работа	вопросы к экзамену

Таблица 2.

Перечень компетенций:

Код компетенции	Содержание компетенции
ОПК – 3	способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия
ПК – 1	владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры
ПК - 2	владеть различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде

¹ Наименование раздела (темы) берется из рабочей программы дисциплины.

2. Перечень оценочных средств²

Таблица 3.

№	Наименование оценочного средства	Характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Опрос	Средство контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя с обучающимися.	Вопросы по темам/разделам дисциплины
2	Тест	Средство, позволяющее оценить уровень знаний обучающегося путем выбора им одного из нескольких вариантов ответов на поставленный вопрос. Возможно использование тестовых вопросов, предусматривающих ввод обучающимся короткого и однозначного ответа на поставленный вопрос.	Тестовые задания
3	Контрольная работа	Форма проверки и оценки усвоенных знаний, получения информации о характере познавательной деятельности, уровне самостоятельности и активности обучающихся в учебном процессе, об эффективности методов, форм и способов учебной деятельности	Вопросы контрольной работы

3. Описание показателей и критериев оценивания результатов обучения на различных этапах формирования компетенций

Таблица 4

² Указываются оценочные средства, применяемые в ходе реализации рабочей программы данной дисциплины.

Код компетенции	Уровень освоения компетенции	Показатели достижения компетенции	Критерии оценивания результатов обучения
ОПК-3	Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетворительно»	ОПК-3 3-1. Не знает: места и роли дисциплины «Управление человеческими ресурсами» и ее взаимосвязи с другими разделами экономической и управленческой науки.	Не знает, либо не имеет четкого представления о месте и роли дисциплины «Управление человеческими ресурсами» и ее взаимосвязи с другими разделами экономической и управленческой науки.
		ОПК-3 3-2. Не знает: основных концепций управления персоналом.	Не знает, либо не имеет четкого представления об основных концепциях управления персоналом.
		ОПК-3 3-3. Не знает: -основных способов и параметров измерения и оценки эффективности управления человеческими ресурсами.	Не знает, либо не имеет четкого представления об основных способах и параметрах измерения и оценки эффективности управления человеческими ресурсами.
		ОПК-3 3-4. Не знает: -содержания базовых технологий управления персоналом и основных законов и принципов управления персоналом.	Не знает, либо не имеет четкого представления о содержании базовых технологий управления персоналом и основных законов и принципов управления персоналом.
		ОПК-3 3-5. Не знает: -особенностей современных технологий управления персоналом.	Не знает, либо не имеет четкого представления об особенностях современных технологий управления персоналом.
	Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»	ОПК-3 3-1. Знает: -место и роль дисциплины «Управление человеческими ресурсами» и ее взаимосвязь	Знает о содержании изучаемой дисциплины, имеет общее представление о месте и роли дисциплины «Управление человеческими ресурсами» и ее взаимосвязи с другими разделами экономической и

		с другими разделами экономической и управленческой науки.	управленческой науки.
		ОПК-3 3-2. Знает: основные концепции управления персоналом.	Знает о содержании изучаемой дисциплины, имеет общее представление об основных концепциях управления персоналом.
		ОПК-3 3-3. Знает: основные способы и параметры измерения и оценки эффективности управления человеческими ресурсами.	Знает о содержании изучаемой дисциплины, имеет общее представление об основных способах и параметрах измерения и оценки эффективности управления человеческими ресурсами.
		ОПК-3 3-4. Знает: содержание базовых технологий управления персоналом и основных законов и принципов управления персоналом.	Знает о содержании изучаемой дисциплины, имеет общее представление о содержании базовых технологий управления персоналом и основных законов и принципов управления персоналом.
		ОПК-3 3-5. Знает: особенности современных технологий управления персоналом.	Знает о содержании изучаемой дисциплины, имеет общее представление об особенностях современных технологий управления персоналом.
Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»		ОПК-3 3-1. Знает: место и роль дисциплины «Управление человеческими ресурсами» и ее взаимосвязь с другими разделами экономической и управленческой науки.	Понимает специфику категорий, но имеет пробелы в знаниях о способности осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации задач.
		ОПК-3 3-2. Знает: основные концепции управления персоналом.	Понимает специфику категорий, но имеет пробелы в знаниях об основных концепциях управления персоналом.
		ОПК-3 3-3.	Понимает специфику категорий, но имеет пробелы в

		Знает: основные способы и параметры измерения и оценки эффективности управления человеческими ресурсами.	знаниях об основных способах и параметрах измерения и оценки эффективности управления человеческими ресурсами.
		ОПК-3 3-4. Знает: содержание базовых технологий управления персоналом и основных законов и принципов управления персоналом.	Понимает специфику категорий, но имеет пробелы в знаниях о содержании базовых технологий управления персоналом и основных законов и принципов управления персоналом.
		ОПК-3 3-5. Знает: особенности современных технологий управления персоналом.	Понимает специфику категорий, но имеет пробелы в знаниях об особенностях современных технологий управления персоналом.
Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»		ОПК-3 3-1. Знает: место и роль дисциплины «Управление человеческими ресурсами» и ее взаимосвязь с другими разделами экономической и управленческой науки.	Демонстрирует глубокое понимание содержания изучаемой дисциплины, имеет сформированные систематические представления о месте и роли дисциплины «Управление человеческими ресурсами» и ее взаимосвязи с другими разделами экономической и управленческой науки.
		ОПК-3 3-2. Знает: основные концепции управления персоналом.	Демонстрирует глубокое понимание содержания изучаемой дисциплины, имеет сформированные систематические представления об основных концепциях управления персоналом.
		ОПК-3 3-3. Знает: основные способы и параметры измерения и оценки эффективности управления человеческими ресурсами.	Демонстрирует глубокое понимание содержания изучаемой дисциплины, имеет сформированные систематические представления об основных способах и параметрах измерения и оценки эффективности управления человеческими ресурсами.
		ОПК-3 3-4.	Демонстрирует глубокое понимание содержания

		Знает: содержание базовых технологий управления персоналом и основных законов и принципов управления персоналом.	изучаемой дисциплины, имеет сформированные систематические представления о содержании базовых технологий управления персоналом и основных законов и принципов управления персоналом.
		ОПК-3 3-5. Знает: особенности современных технологий управления персоналом.	Демонстрирует глубокое понимание содержания изучаемой дисциплины, имеет сформированные систематические представления об особенностях современных технологий управления персоналом.
		Умеет	
Базовый уровень		ОПК-3 У-1. Умеет: проводить внутреннее обучение сотрудников организации принципам эффективного производственного поведения.	Низкий уровень умений проводить внутреннее обучение сотрудников организации принципам эффективного производственного поведения.
		ОПК-3 У-2. Умеет: обосновывать с точки зрения управления персоналом меру централизации/децентрализации управления на предприятии.	Низкий уровень умений обосновывать с точки зрения управления персоналом меру централизации/децентрализации управления на предприятии.
Средний уровень		ОПК-3 У-1. Умеет: проводить внутреннее обучение сотрудников организации принципам эффективного производственного поведения.	Определенные пробелы в умении проводить внутреннее обучение сотрудников организации принципам эффективного производственного поведения.
		ОПК-3 У-2. Умеет: обосновывать с точки зрения управления персоналом меру	Определенные пробелы в умении обосновывать с точки зрения управления персоналом меру централизации/децентрализации управления на предприятии.

		централизации/децентрализации управления на предприятии.	
Высокий уровень	ОПК-3 У-1. Умеет: проводить внутреннее обучение сотрудников организации принципам эффективного производственного поведения.		Сформированное умение проводить внутреннее обучение сотрудников организации принципам эффективного производственного поведения.
	ОПК-3 У-2. Умеет: обосновывать с точки зрения управления персоналом меру централизации/децентрализации управления на предприятии.		Сформированное умение обосновывать с точки зрения управления персоналом меру централизации/децентрализации управления на предприятии.
		Владеет	
Базовый уровень	ОПК-3 В-1. Владеет: навыками проектирования организационных структур.		Базовый уровень владения навыками проектирования организационных структур.
	ОПК-3 В-2. Владеет: методами разработки стратегий управления человеческими ресурсами организаций.		Базовый уровень владения методами разработки стратегий управления человеческими ресурсами организаций.
	ОПК-3 В-3. Владеет: умением на практике распределять и делегировать полномочия.		Базовый уровень владения умением на практике распределять и делегировать полномочия.
Средний уровень	ОПК-3 В-1. Владеет: навыками проектирования организационных структур.		Средний уровень владения навыками проектирования организационных структур.
	ОПК-3 В-2. Владеет:		Средний уровень владения методами разработки стратегий управления человеческими ресурсами

		методами разработки стратегий управления человеческими ресурсами организаций.	организаций.
		ОПК-3 В-3. Владеет: умением на практике распределять и делегировать полномочия.	Средний уровень владения умением на практике распределять и делегировать полномочия.
Высокий уровень		ОПК-3 В-1. Владеет: навыками проектирования организационных структур.	Успешное и систематическое применение навыков проектирования организационных структур.
		ОПК-3 В-2. Владеет: методами разработки стратегий управления человеческими ресурсами организаций.	Успешное и систематическое применение методов разработки стратегий управления человеческими ресурсами организаций.
		ОПК-3 В-3. Владеет: умением на практике распределять и делегировать полномочия.	Успешное и систематическое применение умения на практике распределять и делегировать полномочия.
ПК-1		Знает	
	Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетворительно»	ПК-1 3-1. Не знает: основных теорий мотивации, лидерства и власти.	Не знает, либо не имеет четкого представления об основных теориях мотивации, лидерства и власти.
		ПК-1 3-2. Не знает: основных принципов проведения аудита человеческих ресурсов.	Не знает, либо не имеет четкого представления об основных принципах проведения аудита человеческих ресурсов.
		ПК-1 3-3. Не знает: процессов групповой динамики и принципов формирования команды.	Не знает, либо не имеет четкого представления о процессах групповой динамики и принципах
	Базовый уровень Оценка, «зачтено»,	ПК-1 3-1. Знает:	Знает о содержании изучаемой дисциплины, имеет общее представление об основных теориях

«удовлетворительно»	-основные теории мотивации, лидерства и власти.	мотивации, лидерства и власти.
	ПК-1 3-2. Знает:основные принципы проведения аудита человеческих ресурсов.	Знает о содержании изучаемой дисциплины, имеет общее представление об основных принципах проведения аудита человеческих ресурсов.
	ПК-1 3-3. Знает: процессы групповой динамики и принципы формирования команды.	Знает о содержании изучаемой дисциплины, имеет общее представление о процессах групповой динамики и принципах формирования команды.
Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»	ПК-1 3-1. Знает: -основные теории мотивации, лидерства и власти.	Понимает специфику категорий, но имеет пробелы в знаниях об основных теориях мотивации, лидерства и власти.
	ПК-1 3-2. Знает:основные принципы проведения аудита человеческих ресурсов.	Понимает специфику категорий, но имеет пробелы в знаниях об основных принципах проведения аудита человеческих ресурсов.
	ПК-1 3-3. Знает: процессы групповой динамики и принципы формирования команды.	Понимает специфику категорий, но имеет пробелы в знаниях о процессах групповой динамики и принципах формирования команды.
Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»	ПК-1 3-1. Знает: основные теории мотивации, лидерства и власти.	Демонстрирует глубокое понимание содержания изучаемой дисциплины, имеет сформированные систематические представления об основных теориях мотивации, лидерства и власти.
	ПК-1 3-2. Знает: основные принципы проведения аудита человеческих ресурсов.	Демонстрирует глубокое понимание содержания изучаемой дисциплины, имеет сформированные систематические представления об основных принципах проведения аудита человеческих ресурсов.
	ПК-1 3-3. Знает:	Демонстрирует глубокое понимание содержания изучаемой дисциплины, имеет сформированные

		процессы групповой динамики и принципы формирования команды.	систематические представления о процессах групповой динамики и принципах формирования команды.
		Умеет	
Базовый уровень	ПК-1 У-1. Умеет: эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.		Низкий уровень умений эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.
	ПК-1 У-2. Умеет: проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.		Низкий уровень умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.
Средний уровень	ПК-1 У-1. Умеет: эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.		Определенные пробелы в умении эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.
	ПК-1 У-2. Умеет: проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.		Определенные пробелы в умении проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.
Высокий уровень	ПК-1 У-1. Умеет: эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и		Сформированное умение эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.

		принципов формирования команды.	
		ПК-1 У-2. Умеет: -проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.	Сформированное умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.
		Владеет	
Базовый уровень		ПК-1 В-1. Владеет: инструментами организации групповой работы.	Базовый уровень владения - инструментами организации групповой работы.
		ПК-1 В-2. Владеет: методами диагностики организационной культуры.	Базовый уровень владения - методами диагностики организационной культуры.
		ПК-1 В-3. Владеет: методами практического применения различных теорий мотивации при решении задач стратегического и оперативного менеджмента и для организации работы в группе.	Базовый уровень владения - методами практического применения различных теорий мотивации при решении задач стратегического и оперативного менеджмента и для организации работы в группе.
Средний уровень		ПК-1 В-1. Владеет: инструментами организации групповой работы.	Средний уровень владения -инструментами организации групповой работы.
		ПК-1 В-2. Владеет: методами диагностики организационной культуры.	Средний уровень владения -методами диагностики организационной культуры.
		ПК-1 В-3. Владеет: методами практического применения	Средний уровень владения -методами практического применения различных теорий мотивации при решении задач

		различных теорий мотивации при решении задач стратегического и оперативного менеджмента и для организации работы в группе.	стратегического и оперативного менеджмента и для организации работы в группе.
	Высокий уровень	ПК-1 В-1. Владеет: инструментами организации групповой работы.	Успешное и систематическое применение -инструментов организации групповой работы.
		ПК-1 В-2. Владеет: методами диагностики организационной культуры.	Успешное и систематическое применение -методов диагностики организационной культуры.
		ПК-1 В-3. Владеет: методами практического применения различных теорий мотивации при решении задач стратегического и оперативного менеджмента и для организации работы в группе.	Успешное и систематическое применение -методов практического применения различных теорий мотивации при решении задач стратегического и оперативного менеджмента и для организации работы в группе.
		Знает	
ПК-2	Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетворительно»	ПК-2 3-1. Не знает: различных способов разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.	Не знает, либо не имеет четкого представления о различных способах разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.
	Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»	ПК-2 3-1. Знает: различные способы разрешения	Знает о содержании изучаемой дисциплины, имеет общее представление о различных способах разрешения конфликтных ситуаций при

		конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.	проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.
Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»	ПК-2 3-1. Знает: различные способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.		Понимает специфику категорий, но имеет пробелы в знаниях о различных способах разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.
Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»	ПК-2 3-1. Знает: различные способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.		Демонстрирует глубокое понимание содержания изучаемой дисциплины, имеет сформированные систематические представления о различных способах разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.
		Умеет	
Базовый уровень	ПК-2 У-1. Умеет: осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловую переписку, электронные коммуникации.		Низкий уровень умений осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловую переписку, электронные коммуникации.
	ПК-2 У-2.		Низкий уровень умений производить оценку

		<p>Умеет: производить оценку эффективности управленческих технологий, определяющих характер производственного поведения сотрудников организации.</p>	<p>эффективности управленческих технологий, определяющих характер производственного поведения сотрудников организации.</p>
		<p>ПК-2 У-3. Умеет: разрешать различные конфликтные ситуации.</p>	<p>Низкий уровень умений разрешать различные конфликтные ситуации.</p>
Средний уровень		<p>ПК-2 У-1. Умеет: осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловую переписку, электронные коммуникации.</p>	<p>Определенные пробелы в умении осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловую переписку, электронные коммуникации.</p>
		<p>ПК-2 У-2. Умеет: производить оценку эффективности управленческих технологий, определяющих характер производственного поведения сотрудников организации.</p>	<p>Определенные пробелы в умении производить оценку эффективности управленческих технологий, определяющих характер производственного поведения сотрудников организации.</p>
		<p>ПК-2 У-3. Умеет: разрешать различные конфликтные ситуации.</p>	<p>Определенные пробелы в умении разрешать различные конфликтные ситуации.</p>
		<p>ПК-2 У-1. Умеет: осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний,</p>	<p>Сформированное умение осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловую переписку, электронные коммуникации.</p>
Высокий уровень		<p>ПК-2 У-1. Умеет: осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний,</p>	<p>Сформированное умение осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловую переписку, электронные коммуникации.</p>

	деловую переписку, электронные коммуникации.	
	ПК-2 У-2. Умеет: производить оценку эффективности управленческих технологий, определяющих характер производственного поведения сотрудников организации.	Сформированное умение производить оценку эффективности управленческих технологий, определяющих характер производственного поведения сотрудников организации.
	ПК-2 У-3. Умеет: разрешать различные конфликтные ситуации.	Сформированное умение разрешать различные конфликтные ситуации.
	Владеет:	
Базовый уровень	ПК-2 В-1. Владеет: навыками разрешения различных конфликтных ситуаций с учетом современных инноваций в сфере технологий управления персоналом.	Базовый уровень владения - навыками разрешения различных конфликтных ситуаций с учетом современных инноваций в сфере технологий управления персоналом.
Средний уровень	ПК-2 В-1. Владеет: навыками разрешения различных конфликтных ситуаций с учетом современных инноваций в сфере технологий управления персоналом.	Средний уровень владения - навыками разрешения различных конфликтных ситуаций с учетом современных инноваций в сфере технологий управления персоналом.
Высокий уровень	ПК-2 В-1. Владеет: навыками разрешения различных конфликтных ситуаций с учетом современных инноваций в сфере технологий управления персоналом.	Успешное и систематическое применение - навыков разрешения различных конфликтных ситуаций с учетом современных инноваций в сфере технологий управления персоналом.

4. Методические материалы, определяющие процедуры

оценивания результатов обучения

Разработка и применение тестов в процессе обучения

Педагогическое тестирование — это форма измерения знаний учащихся, основанная на применении педагогических тестов. Включает в себя подготовку качественных тестов, собственно проведение тестирования и последующую обработку результатов, которая даёт оценку уровня знаний тестируемых.

Традиционный тест содержит список вопросов и различные варианты ответов. Каждый вопрос оценивается в определенное количество баллов. Результат традиционного теста зависит от количества вопросов, на которые был дан правильный ответ.

Тестирование в педагогике выполняет три основные взаимосвязанные функции: диагностическую, обучающую и воспитательную:

Диагностическая функция заключается в выявлении уровня знаний, умений, навыков учащегося. Это основная и самая очевидная функция тестирования. По объективности, широте и скорости диагностирования, тестирование превосходит все остальные формы педагогического контроля.

Обучающая функция тестирования состоит в мотивировании учащегося к активизации работы по усвоению учебного материала. Для усиления обучающей функции тестирования могут быть использованы дополнительные меры стимулирования студентов, такие как: раздача преподавателем примерного перечня вопросов для самостоятельной подготовки, наличие в самом тесте наводящих вопросов и подсказок, совместный разбор результатов теста.

Воспитательная функция проявляется в периодичности и неизбежности тестового контроля. Это дисциплинирует, организует и направляет деятельность учащихся, помогает выявить и устранить пробелы в знаниях, формирует стремление развить свои способности.

Педагогическое тестирование включает в себя несколько основных этапов: подготовка теста проведение теста и обработка результатов теста.

По форме заданий педагогические тесты бывают:

тесты закрытого типа

тесты открытого типа

задания по установления соответствий

задания по упорядочиванию последовательности

Выбирая на тот или иной ответ на вопрос теста, студент должен, прежде всего внимательно прочитать условия вопроса теста, вдумываясь в его смысл. Затем следует выбрать, по мнению студента, правильный ответ. Если по мнению студента несколько ответов являются правильными, то он должен выбрать тот, который максимально охватывает ответ на поставленный вопрос.

Тест состоит из вопросов и предлагаемых кратких формулировок возможных ответов на вопросы, что не позволяет охарактеризовать всю полноту того или иного явления. В ходе тестирования студент не имеет возможности давать свои комментарии к ответам. Однако основная суть выносимых на тестирование вопросов отражается в предлагаемых вариантах ответов.

В зависимости от формы контроля (текущий, промежуточный, выходной) преподаватель определяет точное количество вопросов теста и устанавливает время для решения теста.

Контрольная работа как форма оценки результатов обучения

Контрольная работа назначается после изучения определенного раздела (разделов) дисциплины и представляет собой совокупность развернутых письменных ответов студентов на вопросы, которые они получают от преподавателя.

Самостоятельная подготовка к контрольной работе включает в себя:

- изучение конспектов лекций, раскрывающих материал, знание которого проверяется контрольной работой;
- повторение учебного материала, полученного при подготовке к семинарским, практическим занятиям и во время их проведения;
- изучение дополнительной литературы, в которой конкретизируется содержание проверяемых знаний;
- составление в мысленной форме ответов на поставленные в контрольной работе вопросы;
- формирование психологической установки на успешное выполнение всех заданий.

Методические рекомендации по подготовке к устному опросу

Подготовка к опросу проводится в ходе самостоятельной работы студентов и включает в себя повторение пройденного материала по вопросам предстоящего опроса. Помимо основного материала студент должен изучить дополнительную рекомендованную литературу и информацию по теме, в том числе с использованием Интернет-ресурсов. В среднем, подготовка к устному опросу по одному семинарскому занятию занимает от 2 до 3 часов в зависимости от сложности темы и особенностей организации студентом своей самостоятельной работы. Опрос предполагает устный ответ студента на один основной и несколько дополнительных вопросов преподавателя. Ответ студента должен представлять собой развернутое, связанное, логически выстроенное сообщение. При выставлении оценки преподаватель учитывает правильность ответа по содержанию, его последовательность, самостоятельность суждений и выводов, умение связывать теоретические положения с практикой, в том числе и с будущей профессиональной деятельностью.

5. Материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации

Задания для опроса

Тема 1. Управление человеческими ресурсами как стратегическая функция менеджмента

1. Что представляет собой управление человеческими ресурсами?
2. В чем состоит управление человеческими ресурсами как стратегическая функция менеджмента?
3. Что представляет собой кадровая политика предприятия?
4. Назовите функции службы управления человеческими ресурсами
5. Охарактеризуйте основные концепции управления персоналом.
6. Соотнесите понятия «управление человеческими ресурсами» и «управление персоналом».
7. Расскажите о системе управления человеческими ресурсами в современной организации
8. Назовите этапы управления человеческими ресурсами.
9. Назовите организационные законы управления.
10. Охарактеризуйте психологические законы управления.

Тема 2. Привлечение персонала

1. Что представляет собой маркетинг персонала.
2. В каких целях осуществляется маркетинг персонала?
3. Как происходит формирование персонала?
4. Что представляет собой профиль вакантной должности?
5. Назовите порядок составления профиля вакантной должности.
6. Какие иды источников подбора персонала вы знаете?
7. Назовите основные источники подбора персонала.
8. Как осуществляется деловая оценка при отборе персонала?

9. В каких целях производится деловая оценка при отборе персонала?
10. Расскажите, как реализуется соблюдение условий найма персонала по нормам трудового законодательства?

Тема 3. Использование персонала

1. Что представляет собой оценка персонала?
2. Как осуществляется оценка персонала?
3. Что такое мотивация?
4. Что представляет собой мотивационный механизм труда?
5. Назовите основные понятия теорий мотивации?
6. Что представляет собой мотивационная политика на предприятии?
7. Как реализуется мотивационная политика на предприятии?
8. Назовите методы эффективного использования персонала на предприятии
9. Что представляет собой понятие «занятость персонала»?
10. Расскажите о соотношении занятости персонала и внутреннего рынка труда на предприятии.

Контролируемые компетенции: ОПК-3, ПК-1, ПК-2.

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с Таблицей 4.

Критерии оценивания³:

- оценка **«отлично»** выставляется студенту, если он полностью раскрывает проблему, обозначенную в вопросе, способен грамотно аргументировать излагаемую точку зрения, хорошо ориентируется в изучаемом материале, способен проводить сравнительный анализ различных источников.
- оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если он в целом дает достаточно полный ответ на поставленный вопрос, приводит необходимые аргументы, но иногда затрудняется в обосновании излагаемой точки зрения.
- оценка **«удовлетворительно»** выставляется студенту, если он при ответе на поставленный вопрос раскрывает лишь отдельные аспекты рассматриваемой проблемы, недостаточно хорошо ориентируется в изучаемом материале, способен частично аргументировать свою точку зрения, недостаточно хорошо знаком с источниками.
- оценка **«неудовлетворительно»** выставляется студенту, если он не может даже частично ответить на поставленный вопрос, не ориентируется в изучаемом материале, не знаком с источниками.

Тестовые задания

Тема 4 . Развитие персонала

Вариант 1.

1.Тестовый вопрос 1. Включение работника в систему взаимоотношений коллектива с его традициями, нормами жизни, ценностными ориентациями осуществляется в процессе:

- а) экономической адаптации;
- б) социально-психологической адаптации;
- в) психофизиологической адаптации.

³ Приводятся, если используются критерии оценивания результатов обучения, не описанные в табл.4/ отличающиеся от описанных в табл. 4

2.Тестовый вопрос 2. Адаптация персонала происходит в соответствии с вопросами, включающими:

- а) охрану труда и технику безопасности;
- б) сроки и условия найма; назначения, перемещения, продвижения;
- в) детальное описание текущей работы и ожидаемых результатов.

3.Тестовый вопрос 3. Подготовка кадров – это:

- а) планомерное и организованное обучение и выпуск квалифицированных кадров, владеющих специальными знаниями, умениями, навыками и способами общения;
- б) обучение кадров в целях усовершенствования знаний, умений, навыков и способов общения в связи с ростом требований к профессии или повышением в должности;
- в) обучение кадров в целях освоения новых знаний, умений, навыков и способов общения в связи с овладением новой профессией или изменившимися требованиями к прежней профессии.

4.Тестовый вопрос 4. Какой процесс должен согласовывать и уравнивать интересы работодателей и наемных работников?

- а) кадровое планирование
- б) адаптация работников текучесть кадров
- в) профессиограмма

5.Тестовый вопрос 5. Задачами кадрового планирования являются:

- а) разработка основ будущей кадровой политики организации
- б) разработка плана кадровых мероприятий для реализации конкретных целей и задач организации

в) обеспечение организации в нужное время, в нужном месте, в нужном количестве и с соответствующей квалификацией персонала, необходимого для достижения целей предприятия

г) определение конкретных целей и задач организации, вытекающих из кадровой стратегии

6. Тестовый вопрос 6. Правильным ли является определение совместительства: Совместительством считается одновременное занятие, помимо основной, другой платной должности на предприятии, в учреждении, организации, а также выполнение другой регулярной платной работы":

- а) да; б) нет.

7. Тестовый вопрос 7. Перечислите формулы подготовки резерва кандидатов:

- а) замещение руководителей во время их болезни, отпуска, командировки;
- б) назначение на промежуточные должности;
- в) прохождение стажировок в других организациях;
- г) обучение на курсах.

8. Тестовый вопрос 8. На каком этапе развития теории и практики управления персоналом значимым принципом в работе с кадрами стало повышение их профессионально-квалифицированного уровня (тип работника – «профессиональный человек»)?

- а) 20-е гг. 20 в.;
- б) 60-70-е гг. 20 в.;
- в) 90-е гг. 20 в.

9. Тестовый вопрос 9. К какой функциональной подсистеме управления персоналом относится функция управления конфликтами и стрессами?

- а) к подсистеме анализа и развития средств стимулирования труда;
- б) к подсистеме условий труда;
- в) к подсистеме трудовых отношений.

10.Тестовый вопрос 10. Какие из указанных функция относятся к подсистеме развития кадров?

- а) разработка стратегии управления персоналом;
- б) работа с кадровым резервом;
- в) переподготовка и повышение квалификации персонала;

- г) планирование и контроль деловой карьеры;
- д) управление трудовой мотивацией.

Вариант 2.

1.Тестовый вопрос 1. Комплекс взаимосвязанных кадровых мероприятий, направленных на реализацию конкретных целей предприятия и каждого работника отдельно - это:

- а) план движения персонала
- б) оперативны план работы с персоналом
- в) план подготовки кадров
- г) план мероприятий по совершенствованию структуры занятости

2.Тестовый вопрос 2. Методы прогнозирования потребности в персонале классифицируются на:

- а) административные, экономические, социальные и психологические
- б) общенаучные, прогностические
- в) экономико-математические, прогностические
- г) математические, статистические

3.Тестовый вопрос 3. Для определения количественного состава персонала используют различные методы:

- а) административные, экономические, социальные и психологические
- б) от самого простого метода сравнений до более сложных компьютерных моделей
- в) нормативный и балансовый методы
- г) эконометрические методы

4.Тестовый вопрос 4. Подготовка кадров – это:

- а) планомерное и организованное обучение и выпуск квалифицированных кадров, владеющих специальными знаниями, умениями, навыками и способами общения;
- б) обучение кадров в целях усовершенствования знаний, умений, навыков и способов общения в связи с ростом требований к профессии или повышением в должности;
- в) обучение кадров в целях освоения новых знаний, умений, навыков и способов общения в связи с овладением новой профессией или изменившимися требованиями к прежней профессии.

5. Тестовый вопрос 5. Какой процесс должен согласовывать и уравнивать интересы работодателей и наемных работников?

- а) кадровое планирование
- б) адаптация работников текучесть кадров
- в) профессиограмма

6. Тестовый вопрос 6. Задачами кадрового планирования являются:

- а) разработка основ будущей кадровой политики организации
- б) разработка плана кадровых мероприятий для реализации конкретных целей и задач организации
- в) обеспечение организации в нужное время, в нужном месте, в нужном количестве и с соответствующей квалификацией персонала, необходимого для достижения целей предприятия
- г) определение конкретных целей и задач организации, вытекающих из кадровой стратегии

7.Тестовый вопрос 7. Работник взаимодействует с коллективом путем реализации процесса:

- а) психофизиологической адаптации;
- б) экономической адаптации;
- в) социально-психологической адаптации.

8.Тестовый вопрос 8. Специализированная программа адаптации персонала включает вопросы, отражающие:

- а) сроки и условия найма; назначения, перемещения, продвижения;
- б) охрану труда и технику безопасности;
- в) детальное описание текущей работы и ожидаемых результатов.

9Тестовый вопрос 9. Перечень должностей, подлежащих аттестации, и сроки ее проведения устанавливаются:

- а) руководителем структурного подразделения;
- б) аттестационной комиссией;
- в) руководителем организации.

10. Тестовый вопрос 10. К методам обучения персонала на рабочем месте относится:

- а) деловые игры;
- б) семинары;
- в) использование работников в качестве стажеров.

Контролируемые компетенции: ОПК-3, ПК-1, ПК-2.

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с Таблицей 4.

Критерии оценивания:

- оценка «отлично» ставится обучающему, если он правильно ответил не менее, чем на 90% вопросов теста;
- оценка «хорошо» ставится в случае, если обучающийся правильно ответил не менее, чем на 60% вопросов теста;
- оценка «удовлетворительно» ставится обучающему, если он правильно ответил не менее, чем на 50% вопросов теста;
- оценка «неудовлетворительно» обучающему, если он правильно ответил менее, чем на 40% вопросов теста.

Задания для контрольной работы

Тема 5. Оценка эффективности управления человеческими ресурсами

Вариант 1.

1. Комплексная оценка эффективности кадровых решений.
2. Аудит управления человеческими ресурсами.
3. Анализ производительности труда персонала.

Вариант 2.

1. Технологии менеджмента в оценке эффективности управления персоналом.
2. Совершенствование функций управления персоналом.
3. Показатели эффективности управления человеческими ресурсами.

Контролируемые компетенции: ОПК-3, ПК-1, ПК-2.

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с Таблицей 4

Критерии оценки (в баллах):

«**Отлично**» ставится студенту, если он полностью раскрывает проблему, обозначенную в вопросе, способен грамотно аргументировать излагаемую точку зрения, хорошо ориентируется в изучаемом материале, способен проводить сравнительный анализ различных источников, полностью выполняет предложенное задание и может грамотно объяснить выбор того или иного варианта решения поставленной задачи.

«**Хорошо**» ставится студенту, если он в целом дает достаточно полный ответ на поставленный вопрос, приводит необходимые аргументы, но иногда затрудняется в обосновании излагаемой точки зрения, в основном выполняет предложенное задание и может объяснить выбор того или иного варианта решения поставленной задачи.

«**Удовлетворительно**» ставится студенту, если он при ответе на поставленный вопрос раскрывает лишь отдельные аспекты рассматриваемой проблемы, недостаточно хорошо

ориентируется в изучаемом материале, способен частично аргументировать свою точку зрения, недостаточно хорошо знаком с источниками, частично выполняет предложенное задание, при этом лишь частично может объяснить выбор того или иного варианта решения поставленной задачи.

«Неудовлетворительно» ставится студенту, если он не может даже частично ответить на поставленный вопрос, не ориентируется в изучаемом материале, не знаком с источниками, не выполнил предложенное задание.

Вопросы к экзамену

1. Основные концепции управления персоналом. Управление человеческими ресурсами и управление персоналом.
2. Система управления человеческими ресурсами в современной организации. На примере PR агентства.
3. Психологические аспекты власти. Власть и мотивация.
4. Организационные законы управления.
5. Закон соотношения управленческих ориентаций.
6. Психологические законы управления.
7. Проблемы самооценки в управлении персоналом, адекватность самооценки.
8. Внешние и внутренние факторы в системе управления человеческими ресурсами.
9. Кадровая политика и стратегия развития организации. Цели и функции руководителей различных уровней в ее реализации.
10. Оптимизация структуры кадровых служб в современных условиях. Функции подразделений кадровой службы.
11. Методология и методика анализа кадровых процессов.
12. Кадровый потенциал организации. Анализ кадрового состава организации.
13. Распределение ответственности между линейными руководителями и кадровой службой.
14. Определение потребности в персонале.
15. Маркетинг персонала.
16. Эффективность управления персоналом.
17. Деловые и личные качества руководителя: определение, диагностика степени выраженности, значение самооценки.
18. Деловые и личные качества специалиста: определение, диагностика степени выраженности.
19. Регламентация деятельности персонала: понятие, виды, принципы, методы.
20. Должностная инструкция, ее структура и значение в управлении персоналом.
21. Правила внутреннего распорядка как регламент деятельности персонала организации.
22. Отбор в системе управления персоналом: задачи, методы, основные этапы.
23. Основные методы, используемые при отборе персонала организации.
24. Психодиагностика в управлении персоналом.
25. Кадровое интервью: виды, роль в технологии отбора персонала.
26. Место и роль оценки в системе управления человеческими ресурсами. Виды оценки.
27. Оценка персонала (анализ конкретных примеров из отечественного и зарубежного опыта оценки персонала).
28. Развитие персонала: основные направления, методы, эффективность.
29. Профессиональная и социально-психологическая адаптация персонала.
30. Карьера как способ развития персонала.
31. Кадровый резерв организации и управление им.
32. Системы стимулирования труда. Возможности и ограничения материального стимулирования.
33. Системы стимулирования труда. Возможности и ограничения морального стимулирования.
34. Участие персонала в управлении организацией.
35. Управление конфликтами в организации.
36. Безопасность системы управления персоналом организации.

37. Особенности управления человеческими ресурсами в связях с общественностью.
38. Организация рабочих мест персонала. Проблемы совершенствования рабочих мест в современных организациях.
39. Условия трудовой деятельности. Измерение и совершенствование условий труда. Обеспечение безопасности труда в организации.
40. Современные проблемы регламентации и нормирования труда. Режимы труда и отдыха. Проблемы дисциплины труда в современных организациях.
41. Оценка результатов труда персонала. Методы оценки результатов труда персонала организации.
42. Увольнение и высвобождение персонала. Современные проблемы решения задач увольнения и высвобождения персонала. Правовые ограничения увольнения персонала.
43. Развитие человеческих ресурсов организации. Обучение как основной компонент развития человеческих ресурсов. Современные направления совершенствования системы обучения.
44. Организация обучения персонала в организации. Виды и формы обучения персонала в организации. Особенности переподготовки, обучения, повышения квалификации различных категорий персонала.
45. Процесс мотивации трудовой деятельности и его структурные элементы. Мотивационный процесс и его стадии. Ключевые принципы построения мотивационного процесса.
46. Формирование системы управления мотивации трудовой деятельности
47. Организационная культура и её роль в управлении человеческими ресурсами. Типы организационных культур. Методы управления организационной культурой. Этические проблемы деловых отношений в организации.
48. Управление конфликтами в организации. Виды конфликтов, структура конфликта. Стратегии и способы разрешения конфликтов.
49. Затраты на персонал организации. Структура затрат на персонал. Методы оценки затрат на персонал организации.
50. Аудит персонала: направления, уровни, виды. Технология проведения аудита персонала организации.

Контролируемые компетенции: ОПК-3, ПК-1, ПК-2.

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с Таблицей 4.

Критерии оценки:

«Отлично» ставится в случае, когда теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, студент легко ориентируется в пройденном материале, демонстрирует способность к аналитической деятельности и самостоятельность мышления.

«Хорошо» ставится в случае, когда теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, студент хорошо воспроизводит изученный материал, но затрудняется провести сравнительный анализ, дать самостоятельную оценку тому или иному явлению.

«Удовлетворительно» ставится в случае, когда теоретическое содержание курса освоено частично, некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены, либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному.

«Неудовлетворительно» ставится в случае, когда теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.