


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

Кафедра управления и предпринимательства

«Утверждаю»

Зав. кафедрой

Репкина О.Б.



«1» 06 2021

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Современные технологии подбора, обучения и развития персонала
наименование дисциплины / практики

38.04.02. Менеджмент

шифр и наименование направления подготовки


Финансовый менеджмент

Москва 2021

Составитель / составители: к.э.н., доц. Литвиненко И.Л.

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен на заседании кафедры управления и предпринимательства протокол № 11 от « 1 » 06 2021 г.

Рецензент:


 Репкина О.Б.
заведующий кафедрой УиП
(должность, место работы)

« 1 » 06 2021 г.

Согласовано:

Представитель работодателя

или объединения работодателей

 Гагарина М.В.

Инженер по подготовке кадров, _____
служба профориентации, обучения и
развития персонала Московского _____
метрополитена. _____
(должность, место работы)

«01 » июня 2021 г.

Дополнения и изменения, внесенные в фонд оценочных средств, утверждены на заседании кафедры _____,

протокол № _____ от « _____ » _____ 20__ г.

Заведующий кафедрой _____ / Ф.И.О/

Дополнения и изменения, внесенные в фонд оценочных средств, утверждены на заседании кафедры _____,

протокол № _____ от « _____ » _____ 20__ г.

Заведующий кафедрой _____ / Ф.И.О/

Дополнения и изменения, внесенные в фонд оценочных средств, утверждены на заседании кафедры _____,

протокол № _____ от « _____ » _____ 20__ г.

Заведующий кафедрой _____ / Ф.И.О/

Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств
2. Перечень оценочных средств
3. Описание показателей и критериев оценивания 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 «Современные технологии подбора, обучения и развития персонала»

Оценочные средства составляются в соответствии с рабочей программой дисциплины и представляют собой совокупность контрольно-измерительных материалов (типовые задачи (задания), контрольные работы, тесты и др.), предназначенных для измерения уровня достижения обучающимися установленных результатов обучения.

Оценочные средства используются при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

Таблица 1 - Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

Код компетенции	Наименование результата обучения
УК-3	УК-3.1. Знает принципы командной стратегии, факторы формирования команды УК-3.2. Умеет создавать в коллективе психологически комфортную среду; планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды; УК-3.3. Владеет навыками постановки цели в условиях командной работы; управления командной работой; преодоления возникающих в коллективе разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон
УК-5	УК-5.1. Знает механизмы межкультурного взаимодействия в обществе на современном этапе, принципы соотношения общемировых и национальных культурных процессов УК-5.2. Умеет адекватно оценивать межкультурные диалоги в современном обществе; толерантно взаимодействовать с представителями различных культур; выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп УК-5.3. Владеет навыками формирования психологически безопасной среды в профессиональной деятельности; межкультурного взаимодействия с учетом разнообразия культур
УК-6	УК-6.1. Знает основы планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда УК-6.2. Умеет расставлять приоритеты профессиональной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки; планировать самостоятельную деятельность в решении профессиональных задач; находить и творчески использовать имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития УК-6.3. Владеет навыками выявления стимулов для саморазвития; определения реалистических целей профессионального роста, приемами саморазвития и самореализации в профессиональной и других сферах деятельности

Конечными результатами освоения дисциплины являются сформированные когнитивные дескрипторы «знать», «уметь», «владеть», расписанные по отдельным компетенциям. Формирование дескрипторов происходит в течение всего семестра

по этапам в рамках контактной работы, включающей различные виды занятий и самостоятельной работы, с применением различных форм и методов обучения (табл. 2).

Таблица 2 - Формирование компетенций в процессе изучения дисциплины:

Код компетенции	Уровень освоения компетенций	Индикаторы достижения компетенций	Вид учебных занятий ¹ , работы, формы и методы обучения, способствующие формированию и развитию компетенций ²	Контролируемые разделы и темы дисциплины ³	Оценочные средства, используемые для оценки уровня сформированности компетенции ⁴
УК-3		Знает			
	Недостаточный уровень	УК-3.3-1. Недостаточно знает принципы командной стратегии, факторы формирования команды	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа	Тема 1. Принципы и методы подбора персонала. Тема 2. Оценка персонала Тема 3. Обучение персонала	Тестирование, коллоквиум, эссе
	Базовый уровень	УК-3.3-1 На базовом уровне знает принципы командной стратегии, факторы формирования команды	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа	Тема 4. Карьера и служебный рост персонала Тема 5. Оценка эффективности системы развития персонала организации	Тестирование, коллоквиум, эссе
	Средний уровень	УК-3.3-1 На среднем уровне принципы командной стратегии, факторы формирования команды	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа		Тестирование, коллоквиум, эссе

¹ Лекционные занятия, практические занятия, лабораторные занятия, самостоятельная работа...

² Необходимо указать активные и интерактивные методы обучения (например, интерактивная лекция, работа в малых группах, методы мозгового штурма и т.д.), способствующие развитию у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств.

³ Наименование темы (раздела) берется из рабочей программы дисциплины.

⁴ Оценочное средство должно выбираться с учетом запланированных результатов освоения дисциплины, например:

«Знать» – собеседование, коллоквиум, тест...

«Уметь», «Владеть» – индивидуальный или групповой проект, кейс-задача, деловая (ролевая)

игра, портфолио...

Высокий уровень	УК-3. З-1 На высоком уровне знает принципы командной стратегии, факторы формирования команды	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа		Тестирование, коллоквиум, эссе
	Умеет			
Недостаточный уровень	УК-3.У-1 Недостаточно умеет создавать в коллективе психологически комфортную среду; планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа	Тема 1. Принципы и методы подбора персонала. Тема 2. Оценка персонала Тема 3. Обучение персонала Тема 4.	Тестирование, коллоквиум, эссе
Базовый уровень	УК-3. У-1 На базовом уровне умеет создавать в коллективе психологически комфортную среду; планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды ю	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа	Карьера и служебный рост персонала Тема 5. Оценка эффективности системы развития персонала организации	Тестирование, коллоквиум, эссе
Средний уровень	УК-3. У-1 На среднем уровне умеет создавать в коллективе психологически комфортную среду; планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа		Тестирование, коллоквиум, эссе
Высокий уровень	УК-3. У-1 На высоком уровне умеет создавать в коллективе психологически комфортную среду; планировать командную	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах,		Тестирование, коллоквиум, эссе

		работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды	самостоятельная работа		
		Владеет			
Недостаточный уровень	УК-3. В-1	Недостаточно владеет навыками постановки цели в условиях командной работы; управления командной работой; преодоления возникающих в коллективе разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа	Тема 1. Принципы и методы подбора персонала. Тема 2. Оценка персонала Тема 3. Обучение персонала Тема 4. Карьера и служебный рост персонала Тема 5. Оценка эффективности системы развития персонала организации	Тестирование, коллоквиум, эссе
Базовый уровень	УК-3. В-1	На базовом уровне владеет навыками постановки цели в условиях командной работы; управления командной работой; преодоления возникающих в коллективе разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа		Тестирование, коллоквиум, эссе
Средний уровень	УК-3. В-1	На среднем уровне владеет навыками постановки цели в условиях командной работы; управления командной работой; преодоления возникающих в коллективе разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа		Тестирование, коллоквиум, эссе
Высокий уровень	УК-3. В-1	На высоком уровне владеет навыками постановки цели в условиях командной работы; управления командной работой;	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах,		Тестирование, коллоквиум, эссе

		преодоления возникающих в коллективе разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон	самостоятельная работа		
УК-5		Знает			
	Недостаточный уровень	УК-5.3-1. Недостаточно знает механизмы межкультурного взаимодействия в обществе на современном этапе, принципы соотношения общемировых и национальных культурных процессов	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа	Тема 1. Принципы и методы подбора персонала. Тема 2. Оценка персонала Тема 3. Обучение персонала Тема 4.	Тестирование, коллоквиум, эссе
	Базовый уровень	УК-5. 3-1 На базовом знает механизмы межкультурного взаимодействия в обществе на современном этапе, принципы соотношения общемировых и национальных культурных процессов	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа	Карьера и служебный рост персонала Тема 5. Оценка эффективности системы развития персонала организации	Тестирование, коллоквиум, эссе
	Средний уровень	УК-5. 3-1 На среднем уровне знает механизмы межкультурного взаимодействия в обществе на современном этапе, принципы соотношения общемировых и национальных культурных процессов	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа		Тестирование, коллоквиум, эссе
	Высокий уровень	УК-5. 3-1 На высоком уровне знает механизмы межкультурного взаимодействия в обществе на современном этапе, принципы соотношения общемировых и национальных культурных процессов	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа		Тестирование, коллоквиум, эссе

		процессов			
		Умеет			
Недостаточный уровень	УК-5.У-1 Недостаточно умеет адекватно оценивать межкультурные диалоги в современном обществе; толерантно взаимодействовать с представителями различных культур; выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа	Тема 1. Принципы и методы подбора персонала. Тема 2. Оценка персонала Тема 3. Обучение персонала Тема 4. Карьера и служебный рост персонала Тема 5. Оценка эффективности системы развития персонала организации	Тестирование, коллоквиум, эссе	
Базовый уровень	УК-5. У-1 На базовом уровне умеет адекватно оценивать межкультурные диалоги в современном обществе; толерантно взаимодействовать с представителями различных культур; выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа		Тестирование, коллоквиум, эссе	
Средний уровень	УК-5. У-1 На среднем уровне умеет	Лекционные занятия, в том числе интерактивные		Тестирование, коллоквиум, эссе	

		адекватно оценивать межкультурные диалоги в современном обществе; толерантно взаимодействовать с представителями различных культур; выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп	лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа		
Высокий уровень	УК-5. У-1 На высоком уровне умеет адекватно оценивать межкультурные диалоги в современном обществе; толерантно взаимодействовать с представителями различных культур; выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа		Тестирование, коллоквиум, эссе	
	Владеет				
Недостаточный уровень	УК-5. В-1 Недостаточно владеет навыками формирования психологически безопасной среды в профессиональной	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах,	Тема 1. Принципы и методы подбора персонала. Тема 2. Оценка персонала	Тестирование, коллоквиум, эссе	

		деятельности; межкультурного взаимодействия с учетом разнообразия культур	самостоятельная работа	Тема 3. Обучение персонала Тема 4.	
	Базовый уровень	УК-5. В-1 На базовом уровне владеет навыками формирования психологически безопасной среды в профессиональной деятельности; межкультурного взаимодействия с учетом разнообразия культур	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа	Карьера и служебный рост персонала Тема 5. Оценка эффективности системы развития персонала организации	Тестирование, коллоквиум, эссе
	Средний уровень	УК-5. В-1 На среднем уровне владеет навыками формирования психологически безопасной среды в профессиональной деятельности; межкультурного взаимодействия с учетом разнообразия культур	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа		Тестирование, коллоквиум, эссе
	Высокий уровень	УК-5. В-1 На высоком уровне владеет навыками формирования психологически безопасной среды в профессиональной деятельности; межкультурного взаимодействия с учетом разнообразия культур.	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа		Тестирование, коллоквиум, эссе
УК-6		Знает			
	Недостаточный уровень	УК-6.3-1. Недостаточно знает основы планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа	Тема 1. Принципы и методы подбора персонала. Тема 2. Оценка персонала Тема 3. Обучение персонала Тема 4.	Тестирование, коллоквиум, эссе

Базовый уровень	УК-6. З-1 На базовом уровне знает основы планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа	Карьера и служебный рост персонала Тема 5. Оценка эффективности системы развития персонала организации	Тестирование, коллоквиум, эссе
Средний уровень	УК-6. З-1 На среднем уровне знает основы планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа		Тестирование, коллоквиум, эссе
Высокий уровень	УК-6. З-1 На высоком уровне знает основы планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа		Тестирование, коллоквиум, эссе
	Умеет			
Недостаточный уровень	УК-6.У-1 Недостаточно умеет расставлять приоритеты профессиональной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки; планировать самостоятельную деятельность в решении профессиональных задач; находить и творчески использовать имеющийся опыт	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа	Тема 1. Принципы и методы подбора персонала. Тема 2. Оценка персонала Тема 3. Обучение персонала Тема 4. Карьера и служебный рост персонала Тема 5.	Тестирование, коллоквиум, эссе

		в соответствии с задачами саморазвития		Оценка эффективности системы развития персонала организации	
Базовый уровень	УК-6. У-1 На базовом уровне умеет расставлять приоритеты профессиональной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки; планировать самостоятельную деятельность в решении профессиональных задач; находить и творчески использовать имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа			Тестирование, коллоквиум, эссе
Средний уровень	УК-6. У-1 На среднем уровне умеет расставлять приоритеты профессиональной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки; планировать самостоятельную деятельность в решении профессиональных задач; находить и творчески использовать имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа			Тестирование, коллоквиум, эссе
Высокий уровень	УК-6. У-1 На высоком уровне умеет расставлять приоритеты профессиональной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки; планировать самостоятельную деятельность	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа			Тестирование, коллоквиум, эссе

		в решении профессиональных задач; находить и творчески использовать имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития			
		Владеет			
Недостаточный уровень	УК-6. В-1	Недостаточно владеет навыками выявления стимулов для саморазвития; определения реалистических целей профессионального роста, приемами саморазвития и самореализации в профессиональной и других сферах деятельности	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа	Тема 1. Принципы и методы подбора персонала. Тема 2. Оценка персонала Тема 3. Обучение персонала Тема 4. Карьера и служебный рост персонала Тема 5. Оценка эффективности системы развития персонала организации	Тестирование, коллоквиум, эссе
Базовый уровень	УК-6. В-1	На базовом уровне владеет навыками выявления стимулов для саморазвития; определения реалистических целей профессионального роста, приемами саморазвития и самореализации в профессиональной и других сферах деятельности	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа		Тестирование, коллоквиум, эссе
Средний уровень	УК-6. В-1	На среднем уровне владеет навыками выявления стимулов для саморазвития; определения реалистических целей профессионального роста, приемами саморазвития и самореализации в профессиональной и других сферах деятельности	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа		Тестирование, коллоквиум, эссе

	Высокий уровень	УК-6. В-1 На высоком уровне владеет навыками выявления стимулов для саморазвития; определения реалистических целей профессионального роста, приемами саморазвития и самореализации в профессиональной и других сферах деятельности	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа		Тестирование, коллоквиум, эссе
--	-----------------	---	--	--	--------------------------------

2. ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ⁵

Таблица 3

№	Наименование оценочного средства	Характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Эссе	Оценочное средство, позволяющее оценить способность студента самостоятельно излагать материал по указанной тематике	Перечень тем для проведения дискуссии
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	коллоквиум	Средство контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде ответов обучающихся на задаваемые им вопросы.	Вопросы по темам/разделам дисциплины

⁵ Указываются оценочные средства, применяемые в ходе реализации рабочей программы данной дисциплины.

3. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Оценивание результатов обучения по дисциплине «Введение в профессию» осуществляется в соответствии с Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

Предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль (осуществление контроля всех видов аудиторной и внеаудиторной деятельности обучающегося с целью получения первичной информации о ходе усвоения отдельных элементов содержания дисциплины) и промежуточная аттестация (оценивается уровень и качество подготовки по дисциплине в целом).

Показатели и критерии оценивания компетенций, формируемых в процессе освоения данной дисциплины, описаны в табл. 4.

Таблица 4.

Код компетенции	Уровень освоения компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания результатов обучения
УК-3		Знает	
	Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетворительно»	УК-3.3-1. Недостаточно знает принципы командной стратегии, факторы формирования команды	Не знает, либо не имеет четкого представления об области и объектах профессиональной деятельности менеджера, целях и задачах менеджмента как профессии, о компетентностной модели выпускника по направлению подготовки «Менеджмент», основных правовых документах, регламентирующих деятельность в сфере управления
	Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»	УК-3. 3-1 На базовом уровне знает принципы командной стратегии, факторы формирования команды	Знает в общих чертах область и объекты профессиональной деятельности менеджера, цели и задачи менеджмента как профессии, компетентностную модель выпускника по направлению подготовки «Менеджмент», основных правовых документах, регламентирующих деятельность в сфере управления, имеет представление о базовых методологических основах принятия управленческого решения.
	Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»	УК-3. 3-1 На среднем уровне принципы командной стратегии, факторы формирования команды	Хорошо представляет себе область и объекты профессиональной деятельности менеджера, знает цели и задачи менеджмента как профессии, основные параметры компетентностной модели выпускника по направлению подготовки «Менеджмент», основные правовые документы, регламентирующие деятельность в сфере управления, имеет представление об основных методологических принципах принятия управленческого решения.
	Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»	УК-3. 3-1 На высоком уровне знает принципы командной стратегии, факторы формирования команды	Демонстрирует глубокое понимание содержание изучаемой дисциплины, имеет полное представление об области и объектах профессиональной деятельности менеджера, целях и задачах менеджмента как профессии, о компетентностной модели выпускника по направлению подготовки «Менеджмент», хорошо знает основные правовые документы, регламентирующие деятельность в сфере управления, имеет четкое представление о методологических принципах принятия управленческого решения.
			Умеет
	Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетворительно»	УК-3.У-1 Недостаточно умеет создавать в коллективе психологически комфортную среду; планировать командную работу, распределять поручения и делегировать	Не умеет проводить всесторонний анализ различных вариантов решений, позволяющих достичь намеченные результаты. Не способен дать самостоятельную оценку эффективности различных вариантов решений.

	полномочия членам команды	
Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»	УК-3. У-1 На базовом уровне умеет создавать в коллективе психологически комфортную среду; планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды	Способен провести поверхностный анализ различных вариантов решений, нацеленных на достижение намеченных результатов, определить направления работ, связанных с достижением намеченной цели.
Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»	УК-3. У-1 На среднем уровне умеет создавать в коллективе психологически комфортную среду; планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды	Умеет проводить анализ альтернативных вариантов решений, выделять их сильные и слабые стороны, преимущества и недостатки; способен наметить основные направления работ в зависимости от целевой установки, определить этапы выполнения этих работ.
Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»	УК-3. У-1 На высоком уровне умеет создавать в коллективе психологически комфортную среду; планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды	Умеет проводить анализ альтернативных вариантов решений, выделять их сильные и слабые стороны, преимущества и недостатки; способен наметить основные направления работ в зависимости от целевой установки, определить этапы выполнения этих работ и разработать план действий, обеспечивающий достижение поставленной цели.
	Владеет	
Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетворительно»	УК-3. В-1 Недостаточно владеет навыками постановки цели в условиях командной работы; управления командной работой; преодоления возникающих в коллективе разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон	Не владеет навыками разработки целей и задач проекта, не может использовать в практической деятельности методики определения целей и задач проекта.

<p>Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»</p>	<p>УК-3. В-1 На базовом уровне владеет навыками постановки цели в условиях командной работы; управления командной работой; преодоления возникающих в коллективе разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон</p>	<p>Владеет навыками применения методик разработки цели и задач проекта на практике, способен провести оценку временных ресурсов, необходимых для реализации проекта.</p>
<p>Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»</p>	<p>УК-3. В-1 На среднем уровне владеет навыками постановки цели в условиях командной работы; управления командной работой; преодоления возникающих в коллективе разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон</p>	<p>Владеет навыками применения методик разработки цели и задач проекта на практике, способен провести приблизительную оценку временных и иных ресурсов, необходимых для реализации проекта.</p>
<p>Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»</p>	<p>УК-3. В-1 На высоком уровне владеет навыками постановки цели в условиях командной работы; управления командной работой; преодоления возникающих в коллективе разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон</p>	<p>Владеет навыками применения методик разработки цели и задач проекта на практике, способен провести оценку временных и иных ресурсов, необходимых для реализации проекта.</p>

Код компетенции	Уровень освоения компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания результатов обучения
УК-5		Знает	
	Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетворительно»	УК-5.3-1. Недостаточно знает механизмы межкультурного взаимодействия в обществе на современном этапе, принципы соотношения общемировых и национальных культурных процессов	Не знает, либо не имеет четкого представления об области и объектах профессиональной деятельности менеджера, целях и задачах менеджмента как профессии, о компетентностной модели выпускника по направлению подготовки «Менеджмент», основных правовых документах, регламентирующих деятельность в сфере управления
	Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»	УК-5. 3-1 На базовом знает механизмы межкультурного взаимодействия в обществе на современном этапе, принципы соотношения общемировых и национальных культурных процессов	Знает в общих чертах область и объекты профессиональной деятельности менеджера, цели и задачи менеджмента как профессии, компетентностную модель выпускника по направлению подготовки «Менеджмент», основных правовых документах, регламентирующих деятельность в сфере управления, имеет представление о базовых методологических основах принятия управленческого решения.
	Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»	УК-5. 3-1 На среднем уровне знает механизмы межкультурного взаимодействия в обществе на современном этапе, принципы соотношения общемировых и национальных культурных процессов	Хорошо представляет себе область и объекты профессиональной деятельности менеджера, знает цели и задачи менеджмента как профессии, основные параметры компетентностной модели выпускника по направлению подготовки «Менеджмент», основные правовые документы, регламентирующие деятельность в сфере управления, имеет представление об основных методологических принципах принятия управленческого решения.
	Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»	УК-5. 3-1 На высоком уровне знает механизмы межкультурного взаимодействия в обществе на современном этапе, принципы соотношения общемировых и национальных культурных процессов	Демонстрирует глубокое понимание содержание изучаемой дисциплины, имеет полное представление об области и объектах профессиональной деятельности менеджера, целях и задачах менеджмента как профессии, о компетентностной модели выпускника по направлению подготовки «Менеджмент», хорошо знает основные правовые документы, регламентирующие деятельность в сфере управления, имеет четкое представление о методологических принципах принятия управленческого решения.
		Умеет	
	Недостаточный уровень Оценка «незачтено»,	УК-2.У-1 анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных	Не умеет проводить всесторонний анализ различных вариантов решений, позволяющих достичь намеченные результаты. Не способен дать самостоятельную оценку эффективности различных вариантов решений.

«неудовлетворительно»	результатов	
Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»	УК-2. У-1 анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов; определять основные направления работ	Способен провести поверхностный анализ различных вариантов решений, нацеленных на достижение намеченных результатов, определить направления работ, связанных с достижением намеченной цели.
Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»	УК-2. У-1 анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов; определять целевые этапы и основные направления работ	Умеет проводить анализ альтернативных вариантов решений, выделять их сильные и слабые стороны, преимущества и недостатки; способен наметить основные направления работ в зависимости от целевой установки, определить этапы выполнения этих работ.
Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»	УК-2. У-1 анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов; разрабатывать план, определять целевые этапы и основные направления работ	Умеет проводить анализ альтернативных вариантов решений, выделять их сильные и слабые стороны, преимущества и недостатки; способен наметить основные направления работ в зависимости от целевой установки, определить этапы выполнения этих работ и разработать план действий, обеспечивающий достижение поставленной цели.
	Владеет	
Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетворительно»	УК-5. В-1 Недостаточно владеет навыками формирования психологически безопасной среды в профессиональной деятельности; межкультурного взаимодействия с учетом разнообразия культур	Не владеет навыками разработки целей и задач проекта, не может использовать в практической деятельности методики определения целей и задач проекта.
Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»	УК-5. В-1 На базовом уровне владеет навыками формирования психологически безопасной среды в профессиональной деятельности; межкультурного взаимодействия с	Владеет навыками применения методик разработки цели и задач проекта на практике, способен провести оценку временных ресурсов, необходимых для реализации проекта.

		учетом разнообразия культур	
Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»	УК-5. В-1 На среднем уровне владеет навыками формирования психологически безопасной среды в профессиональной деятельности; межкультурного взаимодействия с учетом разнообразия культур		Владеет навыками применения методик разработки цели и задач проекта на практике, способен провести приблизительную оценку временных и иных ресурсов, необходимых для реализации проекта.
Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»	УК-5. В-1 На высоком уровне владеет навыками формирования психологически безопасной среды в профессиональной деятельности; межкультурного взаимодействия с учетом разнообразия культур.		Владеет навыками применения методик разработки цели и задач проекта на практике, способен провести оценку временных и иных ресурсов, необходимых для реализации проекта.

Код компетенции	Уровень освоения компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания результатов обучения
УК-6		Знает	
	Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетворительно»	УК-6. 3-1 На базовом уровне знает основы планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда	Не знает, либо не имеет четкого представления об области и объектах профессиональной деятельности менеджера, целях и задачах менеджмента как профессии, о компетентностной модели выпускника по направлению подготовки «Менеджмент», основных правовых документах, регламентирующих деятельность в сфере управления
	Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»	УК-6. 3-1 На среднем уровне знает основы планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда	Знает в общих чертах область и объекты профессиональной деятельности менеджера, цели и задачи менеджмента как профессии, компетентностную модель выпускника по направлению подготовки «Менеджмент», основных правовых документах, регламентирующих деятельность в сфере управления, имеет представление о базовых методологических основах принятия управленческого решения.
	Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»	УК-6. 3-1 На высоком уровне знает основы планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда	Хорошо представляет себе область и объекты профессиональной деятельности менеджера, знает цели и задачи менеджмента как профессии, основные параметры компетентностной модели выпускника по направлению подготовки «Менеджмент», основные правовые документы, регламентирующие деятельность в сфере управления, имеет представление об основных методологических принципах принятия управленческого решения.
	Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»	УК-6. 3-1 На базовом уровне знает основы планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда	Демонстрирует глубокое понимание содержание изучаемой дисциплины, имеет полное представление об области и объектах профессиональной деятельности менеджера, целях и задачах менеджмента как профессии, о компетентностной модели выпускника по направлению подготовки «Менеджмент», хорошо знает основные правовые документы, регламентирующие деятельность в сфере управления, имеет четкое представление о методологических принципах принятия управленческого решения.
		Умеет	
	Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетворительно»	УК-6. У-1 На среднем уровне умеет расставлять приоритеты профессиональной деятельности и способы ее совершенствования на	Не умеет проводить всесторонний анализ различных вариантов решений, позволяющих достичь намеченные результаты. Не способен дать самостоятельную оценку эффективности различных вариантов решений.

		основе самооценки; планировать самостоятельную деятельность в решении профессиональных задач; находить и творчески использовать имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития	
Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»	УК-6. У-1 На высоком уровне умеет расставлять приоритеты профессиональной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки; планировать самостоятельную деятельность в решении профессиональных задач; находить и творчески использовать имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития	Способен провести поверхностный анализ различных вариантов решений, нацеленных на достижение намеченных результатов, определить направления работ, связанных с достижением намеченной цели.	
Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»	УК-6. У-1 На среднем уровне умеет расставлять приоритеты профессиональной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки; планировать самостоятельную деятельность в решении профессиональных задач; находить и творчески использовать имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития	Умеет проводить анализ альтернативных вариантов решений, выделять их сильные и слабые стороны, преимущества и недостатки; способен наметить основные направления работ в зависимости от целевой установки, определить этапы выполнения этих работ.	
Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»	УК-6. У-1 На высоком уровне умеет расставлять приоритеты профессиональной деятельности и	Умеет проводить анализ альтернативных вариантов решений, выделять их сильные и слабые стороны, преимущества и недостатки; способен наметить основные направления работ в зависимости от целевой установки, определить этапы выполнения	

	способы ее совершенствования на основе самооценки; планировать самостоятельную деятельность в решении профессиональных задач; находить и творчески использовать имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития	этих работ и разработать план действий, обеспечивающий достижение поставленной цели.
	Владеет	
Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетворительно»	УК-6. В-1 Недостаточно владеет навыками выявления стимулов для саморазвития; определения реалистических целей профессионального роста, приемами саморазвития и самореализации в профессиональной и других сферах деятельности	Не владеет навыками разработки целей и задач проекта, не может использовать в практической деятельности методики определения целей и задач проекта.
Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»	УК-6. В-1 На базовом уровне владеет навыками выявления стимулов для саморазвития; определения реалистических целей профессионального роста, приемами саморазвития и самореализации в профессиональной и других сферах деятельности	Владеет навыками применения методик разработки цели и задач проекта на практике, способен провести оценку временных ресурсов, необходимых для реализации проекта.
Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»	УК-6. В-1 На среднем уровне владеет навыками выявления стимулов для саморазвития; определения реалистических целей профессионального роста,	Владеет навыками применения методик разработки цели и задач проекта на практике, способен провести приблизительную оценку временных и иных ресурсов, необходимых для реализации проекта.

		приемами саморазвития и самореализации в профессиональной и других сферах деятельности	
	Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»	УК-6. В-1 На высоком уровне владеет навыками выявления стимулов для саморазвития; определения реалистических целей профессионального роста, приемами саморазвития и самореализации в профессиональной и других сферах деятельности	Владеет навыками применения методик разработки цели и задач проекта на практике, способен провести оценку временных и иных ресурсов, необходимых для реализации проекта.

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 установлению 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.

Методические рекомендации по написанию реферата

Написание реферата является

- одной из форм обучения студентов, направленной на организацию и повышение уровня самостоятельной работы студентов;

- одной из форм научной работы студентов, целью которой является расширение научного кругозора студентов, ознакомление с методологией научного поиска.

Реферат, как форма обучения студентов, это краткий обзор максимального количества доступных публикаций по заданной теме, с элементами сопоставительного анализа данных материалов и с последующими выводами.

При проведении обзора должна проводиться и исследовательская работа, но объем ее ограничен, так как анализируются уже сделанные предыдущими исследователями выводы и в связи с небольшим объемом данной формы работы.

Темы рефератов определяются кафедрой и содержатся в программе курса. Преподаватель рекомендует литературу, которая может быть использована для написания реферата.

Целью написания рефератов является: формирование у студентов навыков библиографического поиска необходимой литературы (на бумажных носителях, в электронном виде); навыков компактного изложения мнения авторов и своего суждения по выбранному вопросу в письменной форме, научно грамотным языком; приобретение навыка грамотного оформления ссылок на используемые источники, правильного цитирования авторского текста; выявление и развитие у студента интереса к определенной научной и практической проблематике с тем, чтобы исследование ее в дальнейшем продолжалось в подготовке и написании курсовых и дипломной работы и дальнейших научных трудах.

Основные задачи студента при написании реферата:

- с максимальной полнотой использовать литературу по выбранной теме (как рекомендуемую, так и самостоятельно подобранную) для правильного понимания авторской позиции;

- верно (без искажения смысла) передать авторскую позицию в своей работе;

- уяснить для себя и изложить причины своего согласия (несогласия) с тем или иным автором по данной проблеме.

Требования к содержанию:

- материал, использованный в реферате, должен относиться строго к выбранной теме;

- необходимо изложить основные аспекты проблемы не только грамотно, но и в соответствии с той или иной логикой (хронологической, тематической, событийной и др.)

- при изложении следует сгруппировать идеи разных авторов по общности точек зрения или по научным школам;

- реферат должен заканчиваться подведением итогов проведенной исследовательской работы: содержать краткий анализ-обоснование преимуществ той точки зрения по рассматриваемому вопросу, с которой Вы солидарны.

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 развёрнутое, 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

Тестовые задания

Тема 1. Принципы и методы подбора персонала

Вариант 1.

Тестовый вопрос 1. Концепция управления персоналом включает:

- а) разработку методологии управления персоналом, формирование системы подготовки персонала и разработку технологии управления персоналом;
- б) разработку методологии управления персоналом и разработку технологии управления персоналом;
- в) разработку методологии управления персоналом, формирование системы управления персоналом и разработку технологии управления персоналом.

Тестовый вопрос 2. К недостаткам внутреннего источника набора персонала относится:

- а) большие финансовые затраты;
- б) ухудшение морального климата внутри организации;
- в) «профессиональное старение» кадров.

Тестовый вопрос 3. В списочный состав персонала организации должны включаться:

- а) все работники, принятые на постоянную работу;
- б) все работники, принятые на постоянную, сезонную, а также на временную работу на срок один день и более, со дня зачисления их на работу;
- в) все работники, принятые на постоянную и сезонную работу.

Тестовый вопрос 4. Все источники набора персонала в организации подразделяются на:

- а) внешние и специальные;
- б) внутренние и внешние;
- в) активные и пассивные;

г) скрытые и явные.

Тестовый вопрос 5. Звено управления:

- а) это самостоятельная часть организационной структуры на определённом уровне, состоящая из аппарата управления и структурных подразделений;
- б) определяет единство звеньев, одинаково удалённых от вершины организационной структуры;
- в) это самостоятельная часть звена управления, выполняющая определённую функцию.

Тестовый вопрос 6. Методы прогнозирования потребности в персонале классифицируются на:

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

Тестовый вопрос 7. 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

Тестовый вопрос 8. 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.

Тестовый вопрос 9. Работник взаимодействует с коллективом путем реализации процесса:

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

Тестовый вопрос 10. Научно-методическое обеспечение найма персонала:

- а) это комплекс научно-обоснованных мероприятий, проводимых одновременно или последовательно на разных стадиях работы с целью сокращения сроков и повышения качества отбора;
- б) привлечение всех необходимых специалистов на различных этапах отбора;
- в) общая методология отбора, научные принципы, методы и критерии, а также применяемый математический аппарат.

Вариант 2.

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.

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.

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.

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

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

Тестовый вопрос 5. Исходным этапом в процессе управления персоналом является:

- а) наем кадров
- б) подбор кадров
- в) отбор кадров
- г) расстановка кадров

Тестовый вопрос 6. Общая потребность предприятия в персонале определяется отношением:

- а) объемом производства на выработку на одного работающего
- б) объемом производства на выработку на одного работающего
- в) запланированного объема товарооборота к запланированной производительности труда
- г) производительностью труда управленческих работников
- д) трудоемкостью управленческих операций на фонд рабочего времени работника

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.

Тестовый вопрос 8. Отбор персонала — это:

- а) это система мероприятий привлечения незанятой части трудовых ресурсов страны к работе;
- б) процесс поиска квалифицированных специалистов и убеждения их обратиться за работой в организацию;
- в) процесс выбора наиболее способных, пригодных кандидатов из числа претендентов;
- г) процесс поиска потенциальных квалифицированных специалистов и формирование базы данных для дальнейшего привлечения на вакантные должности в организации.

Тестовый вопрос 9. 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.

Тестовый вопрос 10. Перечень должностей, подлежащих аттестации, и сроки ее проведения устанавливаются:

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

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с Таблицей 4.

Критерии оценивания⁶:

- 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 опроса

Тема 2. Оценка персонала

1. Цели системы оценки персонала.
2. Понятие аттестации кадров.
3. Виды аттестации персонала
4. Методы оценка показателей.
5. Нетрадиционные подходы к оценке персонала.
6. Метод оценки персонала «ассесмент-центр».
7. Планирование карьеры сотрудников.
8. Этапы построения карьеры
9. Традиционные подходы к оценке персонала.
10. Подходы к оценке персонала.

Тема 3. Обучение персонала

1. Развитие организации и её сотрудников.
2. Проблемы обучения персонала в условиях быстроменяющейся внешней среды.
3. Оптимизация текущего и будущего уровней квалификации персонала.
4. Современные концепции обучения персонала.
5. Основные способы достижения целей профессионального развития персонала организации.
6. Формы обучения персонала и повышения его квалификации.
7. Основные изменения в структуре, целях и методах переподготовки персонала.
8. Методы обучения и их выбор.
9. Повышение квалификации персонала.
10. Информационные технологии в обучении персонала

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с Таблицей 4.

Критерии оценивания⁷:

- 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.

⁶ Приводятся, если используются критерии оценивания результатов обучения, не описанные в табл.4/отличающиеся от описанных в табл. 4

⁷ Приводятся, если используются критерии оценивания результатов обучения, не описанные в табл.4/отличающиеся от описанных в табл. 4

- 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.

Темы для проведения круглого стола

1. Сущность и основные виды карьеры.
2. Стратегические и тактические задачи планирования и реализации карьеры.
3. Контроль деловой карьеры персонала фирмы.
4. Основные этапы карьеры работников.
5. Основные критерии и этапы формирования резервов.
6. Программа работы с резервом.
7. Модели планирования замещения кадров.
8. Управленческий потенциал работников и его важнейшие параметры.
9. Планирование индивидуальной карьеры.
10. Планы замены руководящих кадров и индивидуальной карьеры.
11. Центры оценки персонала. Необходимость оценки управленческих работников.
12. Зарубежный опыт функционирования центров управления персоналом.
13. Основные принципы управления персоналом в США, Японии и в странах Западной Европы. Особенности японской системы подготовки кадров.

Темы рефератов

1. Эффективность управления персоналом и ее взаимосвязь с эффективностью функционирования фирмы.
2. Сущность эффективности управления персоналом, критерии и показатели.
3. Основные факторы, оказывающие влияние на динамику эффективности функционирования системы управления персоналом.
4. Участие руководства фирмы в процессе управления персоналом.
5. Обеспеченность фирмы мотивированными и квалифицированными специалистами.
6. Роль системы управления персоналом в повышении эффективности функционирования фирмы.
7. Методика экономической оценки эффективности системы управления персоналом фирмы.
8. Цели экономической оценки эффективности управления персоналом фирмы.
9. Современные методы ее осуществления: сущность, содержание.
10. Процедура оценки персонала.
11. Проблемы комплексного подхода к оценке эффективности системы управления персоналом.
12. Система развития персонала организации.

Контролируемые компетенции: ОК-3, ПК-1.

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с Таблицей 4

Критерии оценки (в баллах):

- 5 баллов выставляется студенту, если он творчески подошел к написанию реферата, самостоятельно составил логически последовательную структуру, познакомился с обширной библиографией по избранной теме, самостоятельно составил текст доклада, при

этом процент заимствований из источников не превышает 50%, при выступлении перед аудиторией студент демонстрирует свободное владение материалом, не считывает текст с листа, аргументированно отвечает на вопросы обучающихся и преподавателя.

- 4 балла выставляется студенту, если он с помощью преподавателя составил логически последовательную структуру реферата, изучил достаточное количество источников по выбранной теме, самостоятельно составил текст реферата, при этом процент заимствований из источников не превышает 70%, при выступлении перед аудиторией студент достаточно свободно владеет материалом, иногда обращаясь к подготовленному тексту, аргументированно отвечает на вопросы обучающихся и преподавателя;

- 3 балла выставляется студенту, если он в соответствии со структурой, предложенной преподавателем, составил текст реферата, ознакомившись с 2-3 источниками по избранной теме, при этом процент заимствований из источников не превышает 80%, при выступлении перед аудиторией студент недостаточно свободно владеет материалом, часто обращается к подготовленному тексту, не всегда аргументированно отвечает на вопросы обучающихся и преподавателя;

- 2 балла выставляется студенту, если он позаимствовал текст реферата из сети Интернет, не может представить его содержание перед аудиторией без считывания с бумажного или электронного носителя, ответы на вопросы плохо аргументированы и демонстрируют незнание озвучиваемого материала.

«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. Особенности кадровых технологий и условия их эффективности.
2. Основные элементы кадровых технологий.
3. Правовое обеспечение кадровых технологий.
4. Информационное обеспечение кадровых технологий.
5. Маркетинг персонала как основа привлечения и отбора человеческих ресурсов.
6. Источники управления персоналом.
7. Отбор персонала и его принципы.
8. Критерии оценки кандидатов при отборе персонала.
9. Традиционные технологии отбора кадров и их характеристика.
10. Инновационные технологии отбора персонала.
11. Регламентация процесса отбора кадров.
12. Сущность, цели и задачи развития персонала.
13. Формы развития персонала.
14. Современные технологии профессионального обучения на рабочем месте.
15. Информационные технологии в профессиональном обучении.
16. Деловая карьера и ее типы.
17. Методы и принципы управления целевой карьерой.
18. Технологии и принципы формирования кадрового резерва.
19. Формы и методы работы с кадровым резервом.
20. Модели деловой карьеры.

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.