

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Шебзухова Татьяна Александровна
Должность: Директор Пятигорского института (филиал) Северо-Кавказского
федерального университета
Дата подписания: 25.08.2023 10:28:41
Уникальный программный ключ:
d74ce93cd40e39275c3ba2f58486412a1c8ef96f

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Пятигорский институт (филиал) СКФУ

УТВЕРЖДАЮ

Зам. директора по учебной работе
Пятигорского института (филиала) СКФУ
М.В. Мартыненко

«_____» _____ 20__ г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
по дисциплине

«Менеджмент человеческих ресурсов»

Направление подготовки
Направленность (профиль)
Форма обучения
Год начала обучения
Реализуется в 5 семестре

38.03.02 Менеджмент
Управление бизнесом
очно-заочная
2022

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6

Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

Введение

1. Назначение: Фонд оценочных средств предназначен для проведения текущего контроля знаний и промежуточной аттестации по дисциплине «Менеджмент человеческих ресурсов» студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (направленность (профиль) «Управление бизнесом») очно-заочная форма обучения.
2. ФОС является приложением к программе дисциплины «Менеджмент человеческих ресурсов»
3. Разработчик: Коваленко А.А., доцент кафедры экономики, менеджмента и государственного управления
4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель Штапова И.С. – заведующий кафедрой экономики, менеджмента и государственного управления.

Члены комиссии:

Жуковская Н.П. – доцент кафедры экономики, менеджмента и государственного управления;

Куликова Е.А. - доцент кафедры экономики, менеджмента и государственного управления.

Представитель организации-работодателя: Мельников Игорь Юрьевич, генеральный директор ООО «Мелисса», г. Пятигорск

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует образовательной программе по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» направленность (профиль) «Управление бизнесом» и рекомендуется для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов.

«_____» _____ 2022 г.

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ	
Сертификат:	12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6
Владелец:	Шебзухова Татьяна Александровна
Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022	

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код оцениваемой компетенции, индикатора (ов)	Этап формирования компетенции (№ темы)	Средства и технологии оценки	Вид контроля, аттестация (текущий/промежуточный)	Тип контроля (устный, письменный или с использованием технических средств)	Наименование оценочного средства
ИД -1 ОПК-4 ИД-5 ПК-7 ИД-2 ПК-9	1,2,5,6,9	Собеседование	текущий	устный	Вопросы для собеседования
ИД -1 ОПК-4 ИД-5 ПК-7 ИД-2 ПК-9	3,4,7,8	круглый стол	текущий	устный	Перечень дискуссионных тем для круглого стола
ИД -1 ОПК-4 ИД-5 ПК-7 ИД-2 ПК-9	1-9	Контрольная работа	текущий	письменный	Комплект заданий для контрольной работы
ИД -1 ОПК-4 ИД-5 ПК-7 ИД-2 ПК-9	1-9	Тестирование	текущий	письменный	Паспорт фонда тестовых заданий

2. Описание показателей и критериев оценивания на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Уровни сформированности компетенции(ий), индикатора (ов)	Дескрипторы			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
<i>Компетенция: ОПК-1</i>				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-3 Проводит системный анализ деятельности организации и ее составляющих	Не способен проводить системный анализ деятельности организации и ее составляющих; Не способен	Не совсем способен корректно проводить системный анализ деятельности организации и ее составляющих;	В целом способен принимать экономические решения во всех сферах жизнедеятельности, используя знания экономической, организационной, управленческой теории	Способен проводить системный анализ деятельности организации и ее составляющих; Способен принимать экономические решения во всех сферах жизнедеятельности

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6

Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

	сферах жизнедеятельности, используя знания экономической, организационной, управленческой теории			ости, используя знания экономической, организационной, управленческой теории
Компетенция ПК-2				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-1 Осуществляет процесс управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; ИД-2 Проводит оценку качества работы с кадровым резервом ИД-3 Способен осуществлять прогнозирование и планирование потребности в персонале, управление карьерой и профессиональным ростом, организацию процесса адаптации, обучения, тренинга, формирование организационной культуры	Не способен осуществлять процесс управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; Не способен проводить оценку качества работы с кадровым резервом Не способен осуществлять прогнозирование и планирование потребности в персонале, управление карьерой и профессиональным ростом, организацию процесса адаптации, обучения, тренинга, формирование организационной культуры	Не совсем корректно способен осуществлять процесс управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; проводить оценку качества работы с кадровым резервом; осуществлять прогнозирование и планирование потребности в персонале, управление карьерой и профессиональным ростом, организацию процесса адаптации, обучения, тренинга, формирование организационной культуры; демонстрировать навыки саморазвития, работы в команде, управления	В целом способен осуществлять процесс управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; проводить оценку качества работы с кадровым резервом; осуществлять прогнозирование и планирование потребности в персонале, управление карьерой и профессиональным ростом, организацию процесса адаптации, обучения, тренинга, формирование организационной культуры; демонстрировать навыки саморазвития, работы в команде, управления персоналом на	Способен осуществлять процесс управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; Способен проводить оценку качества работы с кадровым резервом; Способен осуществлять прогнозирование и планирование потребности в персонале, управление карьерой и профессиональным ростом, организацию процесса адаптации, обучения, тренинга, формирование организационной культуры; Способен демонстрировать навыки саморазвития,

	Не способен демонстрировать навыки саморазвития, работы в команде, управления персоналом на основе теории управления, мотивации, лидерства, власти	персоналом на основе теории управления, мотивации, лидерства, власти	основе теории управления, мотивации, лидерства, власти	работы в команде, управления персоналом на основе теории управления, мотивации, лидерства, власти
--	--	--	--	---

Компетенция ПК-4

Индикатор: ИД-2 Способен проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры;	Не способен проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры; Не способен демонстрировать навыки саморазвития, работы в команде, управления персоналом на основе теории управления, мотивации, лидерства, власти	Не совсем корректно способен проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры; Не способен демонстрировать навыки саморазвития, работы в команде, управления персоналом на основе теории управления, мотивации, лидерства, власти	В целом способен проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры; Не способен демонстрировать навыки саморазвития, работы в команде, управления персоналом на основе теории управления, мотивации, лидерства, власти	Способен проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры; Способен демонстрировать навыки саморазвития, работы в команде, управления персоналом на основе теории управления, мотивации, лидерства, власти
---	--	---	---	--

Описание шкалы оценивания

Успеваемость студентов по дисциплине оценивается в ходе промежуточной аттестации.

Текущий контроль

Рейтинговая оценка знаний студентов очно-заочной формы обучения не предусмотрена.

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Документ подписан в форме ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6 Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022	дифференцированного зачета. Процедура контрольное мероприятие не проводится, результатам текущего контроля.
--	--

4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедура проведения дифференцированного зачета осуществляется в соответствии с Положением о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры - в СКФУ.

Текущая аттестация студентов проводится преподавателями, ведущими практические занятия по дисциплине, в следующих формах:

- Самостоятельное изучение литературы.
- Подготовка к круглому столу.
- Выполнение контрольной работы.

Допуск к практическим работам происходит при наличии у студентов печатного варианта отчета (конспект; доклад выступления на круглом столе; текст контрольной работы).

Защита отчета проходит в форме доклада студента по выполненной работе и ответов на вопросы преподавателя.

Максимальное количество баллов студент получает, если оформление отчета соответствует установленным требованиям, а отчет полностью раскрывает суть работы. Основанием для снижения оценки являются: оформление отчета с нарушениями требований ГОСТ; низкая степень актуальной содержащейся в отчете информации; низкий уровень владения материалом, содержащимся в отчете; отсутствие или неточные ответы на дополнительные вопросы.

Отчет может быть отправлен на доработку в следующих случаях: несоответствие содержания выбранной теме; несоответствие требованиям к оформлению.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ	
Сертификат:	12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6
Владелец:	Шебзухова Татьяна Александровна
Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022	

Вопросы для собеседования

Тема 1. Теоретико-методологические основы управления человеческими ресурсами организации

1. Характеристика понятий «персонал», «управление персоналом организации».
2. Управление персоналом как вид профессиональной деятельности.
3. Цель и задачи управления персоналом.
4. Основные подходы к управлению персоналом.
5. Принципы и функции управления персоналом.
6. Современная концепция управления персоналом.
7. Методы управления персоналом.
8. Количественные и качественные характеристики персонала.
9. Структура персонала.
10. Движение персонала.
11. Численность персонала.

Тема 2. Система управления персоналом

1. Цели и задачи современной системы управления персоналом организации.
2. Организационная структура системы управления персоналом организации.
3. Место системы управления персоналом в общей системе управления организацией.
4. Определение функций и состава подсистем системы управления персоналом.
5. Установление связей между подсистемами системы управления персоналом.
6. Определение подсистемам системы управления персоналом границ прав, обязанностей и ответственности.
7. Расчет численности персонала системы управления персоналом.

Тема 5. Организация труда персонала

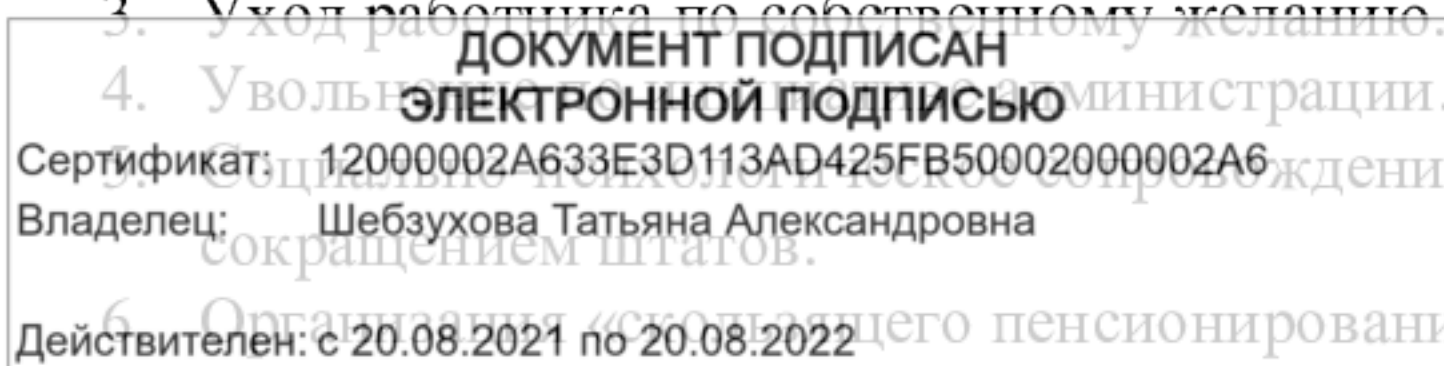
1. Принципы организации труда.
2. Разделение и кооперация труда.
3. Рациональные приемы и методы труда.
4. Режим труда и отдыха.
5. Организация рабочего места.
6. Организация обслуживания рабочего места.
7. Основы безопасности труда персонала.

Тема 6. Мотивация и стимулирование труда персонала

1. Процесс и механизм формирования мотивации трудовой деятельности.
2. Теории мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
3. Материальное денежное и неденежное стимулирование трудовой деятельности.
4. Организация оплаты труда.
5. Нематериальное стимулирование трудовой деятельности.
6. Формирование системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
7. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности

Тема 9. Управление высвобождением персонала

1. Высвобождение персонала как функция управления персоналом.
2. Основные виды увольнений: краткая характеристика.
3. Уход работника по собственному желанию.
4. Увольнение по инициативе администрации.
5. Увольнение в связи с сокращением штатов.
6. Организация «старшего пенсионирования».



7. Организационно-методическое сопровождение увольнения персонала в связи с выходом на пенсию

Критерии оценивания компетенций

Оценка «отлично» выставляется студенту, если при проведении собеседования студент показал наличие глубоких исчерпывающих знаний по изучаемой проблематике; умение ориентироваться в информационном пространстве; использование и усвоение основной и знакомство с дополнительной литературой; грамотное и логически стройное изложение материала при ответе; умение в полной мере аргументировать собственную точку; наличие презентации. При этом отражается высокая сформированность компетенций ОПК-1, ПК-2 и ПК-4.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если при проведении собеседования студент показал наличие достаточных знаний по изучаемой проблематике; умение ориентироваться в информационном пространстве; использование и усвоение основной и знакомство с дополнительной литературой; грамотное изложение материала при ответе; попытки аргументировать собственную точку; наличие презентации. При этом отражается достаточная сформированность компетенций ОПК-1, ПК-2 и ПК-4.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если при проведении собеседования студент показал наличие поверхностных знаний по изучаемой проблематике; умение ориентироваться в информационном пространстве; использование и усвоение основной литературы; грамотное изложение материала при ответе с отдельными недочетами и ошибками; отсутствие умения в полной мере аргументировать собственную точку. При этом отражается низкая сформированность компетенций ОПК-1, ПК-2 и ПК-4.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если при проведении собеседования студент показал отсутствие знаний по изучаемой проблематике; неумение ориентироваться в информационном пространстве; поверхностное усвоение основной литературы; отсутствие умения в полной мере аргументировать собственную точку. При этом сформированность компетенций ОПК-1, ПК-2 и ПК-4 не отражается.

2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедура проведения данного оценочного мероприятия включает в себя собеседование по отдельным темам курса. Собеседование проводится во время практического занятия, вопросы к собеседованию выдаются заранее, чтобы у студента была возможность подготовиться к процедуре данной оценки знаний.

Предлагаемые студенту задания позволяют проверить сформированность компетенций ОПК-1, ПК-2 и ПК-4.

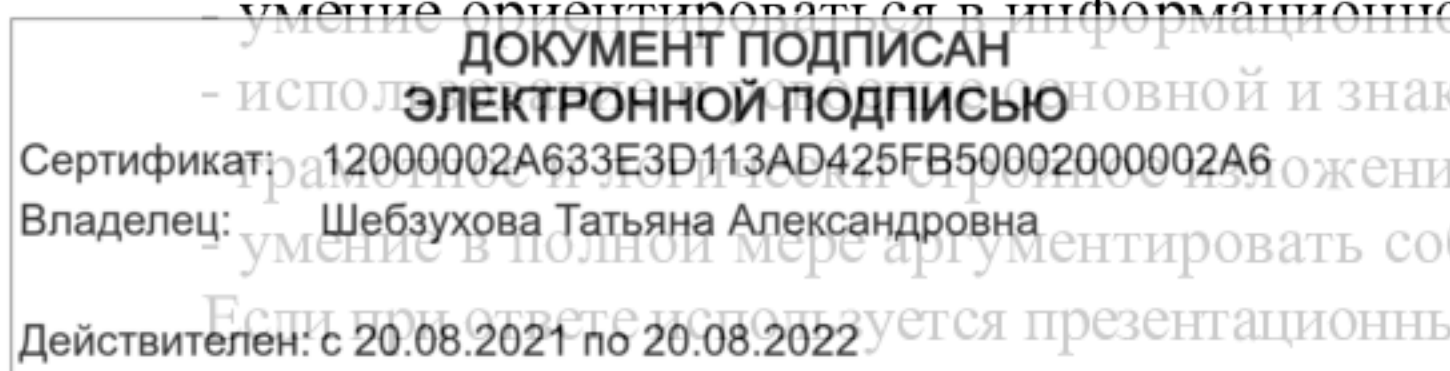
Для подготовки к данному оценочному мероприятию необходимо ознакомиться с конспектом лекций, дополнительной литературой и/или информационными источниками. Как правило, у студента есть возможность для подготовки в течение одной-двух недель после окончания изучения темы (тем) курса.

При подготовке к ответу студенту предоставляется право пользования презентационным материалом, вырезками из журналов (газет), если таковые использовались при подготовке к собеседованию.

При проверке задания, оцениваются:

- наличие глубоких исчерпывающих знаний по изучаемой проблематике;
- умение ориентироваться в информационном пространстве;
- использование и усвоение основной и знакомство с дополнительной литературой;
- грамотное изложение материала при ответе;
- умение в полной мере аргументировать собственную точку.

Если при ответе используется презентационный материал, оценивается:



- своевременность выполнения задания;
- соответствие проекта теме задания;
- раскрытие основных аспектов темы в презентации;
- оформление презентации;
- согласованность доклада и презентационных форм.

Пример оценочного листа

Оценочный лист (ФИО студента) по собеседованию

Темы	Критерии оценки				Итого
	Изложен материала	Усвоение основной и знакомство с дополнительной литературой	Аргументация собственной точки зрения	Наличие презентации	
Тема 1					
Тема 2					
Тема 5					
Тема 6					
Тема 9					

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6

Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

Перечень дискуссионных тем круглого стола

Тема 3. Система стратегического управления персоналом организации

1. Общее понятие стратегического управления персоналом.
2. Субъекты и объекты стратегического управления.
3. Этапы формирования стратегического управления персоналом.
4. Понятие «кадровая политика».
5. Типы кадровой политики: пассивная и реактивная, превентивная и активная, открытая и закрытая.
6. Этапы проектирования кадровой политики.
7. Взаимосвязь кадровых мероприятий и кадровой стратегии.
8. Сущность кадрового планирования. Его цели, задачи и принципы. Содержание основных этапов планирования.
9. Виды планов по персоналу: долгосрочные (стратегические), среднесрочные и краткосрочные.
10. Разработка среднесрочных планов.
11. Сущность и принципы маркетинга персонала.

Тема 4. Подбор и адаптация персонала

1. Внешние и внутренние источники поиска персонала, их преимущества и недостатки.
2. Процесс отбора персонала.
3. Методы и критерии отбора.
4. Методика проведения интервью.
5. Понятие расстановки персонала.
6. Основные принципы рациональной расстановки персонала.
7. Трудовая адаптация персонала.
8. Основные аспекты адаптации: психофизиологический, социально-психологический, профессиональный, организационный.
9. Управление адаптацией.

Тема 7. Деловая оценка и аттестация персонала

1. Общее понятие деловой оценки.
2. Роль оценки персонала в деятельности организации.
3. Показатели и методы оценки работы персонала.
4. Проведение процедуры оценки и аттестации персонала.
5. Решения, принимаемые по результатам аттестации.
6. Оценка результативности труда руководителей и специалистов управления

Тема 8. Управление развитием персонала

1. Общее понятие профессионального развития.
2. Задачи и объективная необходимость профессионального развития.
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров.
4. Формы и методы профессионального обучения на предприятии и за его пределами.
5. Понятие и цели карьеры.
6. Основные виды, (горизонтальная, вертикальная, центростремительная) и модели («трамплин», «лестница», «змея», «перепутье») карьеры.
7. Основные документы подбора карьеры.
8. Этапы электронного подбора карьеры.
9. Планирование деловой карьеры.
10. Управление формированием и развитием кадрового резерва.

Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6
Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна
Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

1. Критерии оценивания компетенций*

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений, использует полученные знания. Оценка «отлично» выставляется студенту, если теоретическое содержание дискуссионной темы круглого стола освоено полностью, без пробелов; он исчерпывающе, последовательно, четко и логично излагает материал; свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний; использует в ответе дополнительный материал; все предусмотренные программой задания выполнены, качество их выполнения оценено на высоком уровне; анализирует полученные результаты; проявляет самостоятельность при выполнении заданий. Компетенции ОПК-1, ПК-2 и ПК-4 освоены на высоком уровне.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений на среднем уровне, использует полученные знания в профессиональной деятельности. Оценка «хорошо» выставляется студенту, если теоретическое содержание дискуссионной темы круглого стола освоено на достаточном уровне, с незначительными пробелами; он последовательно излагает материал, испытывая незначительные трудности; справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, допуская неточности; все предусмотренные программой задания выполнены, качество их выполнения оценено на среднем уровне; проявляет самостоятельность при выполнении заданий. Компетенции ОПК-1, ПК-2 и ПК-4 освоены на среднем уровне.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он слабо способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений на минимальном уровне. Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если содержание дискуссионной темы круглого стола освоено на низком уровне, со значительными пробелами; он непоследовательно излагает материал, испытывая значительные трудности; справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, допуская ошибки; все предусмотренные программой задания выполнены, качество их выполнения оценено на низком уровне. Компетенции ОПК-1, ПК-2 и ПК-4 освоены на минимальном уровне.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений, с большими затруднениями отвечает на вопросы дискуссии, компетенции ОПК-1, ПК-2 и ПК-4 не сформированы.

Оценочные листы

№ п/п	ФИО студента	Полнота раскрытия вопроса	Логичность и последовательность изложения материала	Аргументированность ответа студента	Способность анализировать и сравнивать различные подходы к решению поставленной проблемы	Готовность студента отвечать на дополнительные вопросы по существу темы	Итоговый балл

Составитель _____ ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН А.А. Коваленко
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6
Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна
Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

Комплект заданий для контрольной работы

по дисциплине Менеджмент человеческих ресурсов

Вариант контрольной работы выбирается из перечня вопросов контрольных работ в соответствии с последней и цифрой студенческого билета.

Вариант № 1

1. Взаимосвязь кадровых мероприятий и кадровой стратегии.
2. Основные факторы выбора карьеры
3. Разделение и кооперация труда.

Вариант № 2

1. Планирование деловой карьеры
2. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности
3. Цель и задачи управления персоналом

Вариант № 3

1. Определение функций и состава подсистем системы управления персоналом
2. Трудовая адаптация персонала.
3. Увольнение по инициативе администрации

Вариант № 4

1. Содержание основных этапов планирования.
2. Социально-психологическое сопровождение увольнения персонала в связи с сокращением штатов.
3. Структура персонала.

Вариант № 5

1. Цели и задачи современной системы управления персоналом организации.
2. Численность персонала.
3. Этапы карьеры.

Вариант № 6

1. Задачи и объективная необходимость профессионального развития.
2. Количественные и качественные характеристики персонала.
3. Материальное денежное и неденежное стимулирование трудовой деятельности.

Вариант № 7

1. Процесс и механизм формирования мотивации трудовой деятельности.
2. Процесс отбора персонала.
3. Разработка среднесрочных планов.

Вариант № 8

1. Расчет численности персонала
2. Роль оценки персонала в деятельности организации.

3. Современная система управления персоналом.

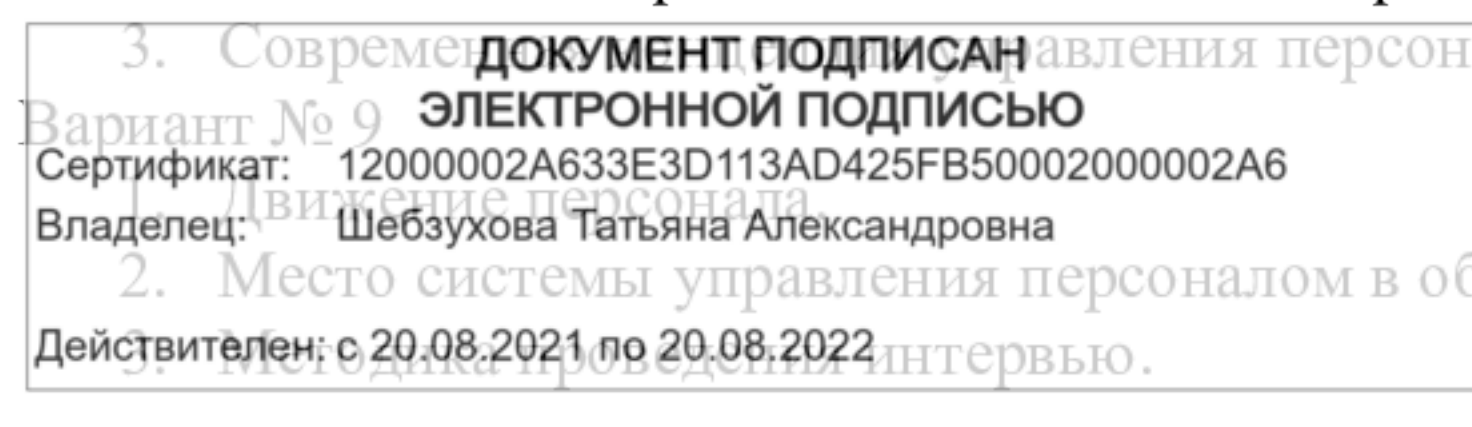
Вариант № 9

Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6

Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

2. Место системы управления персоналом в общей системе управления организацией.

3. Методика проведения интервью.



Вариант № 10

1. Оценка результативности труда руководителей и специалистов управления
2. Показатели и методы оценки работы персонала.
3. Понятие «кадровая политика».

Вариант № 11

1. Высвобождение персонала как функция управления персоналом.
2. Методы и критерии отбора.
3. Нематериальное стимулирование трудовой деятельности.

Вариант № 12

1. Организация «скользящего пенсионирования».
2. Организация обслуживания рабочего места.
3. Организация оплаты труда.

Вариант № 13

1. Теории мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
2. Типы кадровой политики: пассивная и реактивная, превентивная и активная, открытая и закрытая.
3. Управление адаптацией.

Вариант № 14

1. Основные принципы рациональной расстановки персонала.
2. Основы безопасности труда персонала.
3. Понятие и цели карьеры.

Вариант № 15

1. Виды планов по персоналу: долгосрочные (стратегические), среднесрочные и краткосрочные.
2. Методы управления персоналом.
3. Внешние и внутренние источники поиска персонала, их преимущества и недостатки.

Вариант № 16

1. Основные подходы к управлению персоналом.
2. Понятие расстановки персонала.
3. Принципы и функции управления персоналом.

Вариант № 17

1. Основные виды, (горизонтальная, вертикальная, центростремительная) и модели («трамплин», «лестница», «змея», «перепутье») карьеры.
2. Принципы организации труда.
3. Проведение процедуры оценки и аттестации персонала.

Вариант № 18

1. Режим труда и отдыха.
2. Решения, принимаемые по результатам аттестации.
3. Сущность и принципы маркетинга персонала.

Вариант № 19

1. Определение границ прав, обязанностей и ответственности персонала управления персоналом границ прав, обязанностей и
2. Организационная структура системы управления персоналом организации.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6 Владелец: Шебухова Татьяна Александровна Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

3. Организационно-методическое сопровождение увольнения персонала в связи с выходом на пенсию

Вариант № 20

1. Рациональные приемы и методы труда.
2. Сущность кадрового планирования. Его цели, задачи и принципы.
3. Управление персоналом как вид профессиональной деятельности.

1. Критерии оценивания компетенций

Оценка «отлично» выставляется студенту за полные ответы на все вопросы с включением в содержание ответа лекции преподавателя, материала учебников и дополнительной литературы.

Оценка «хорошо» выставляется студенту за полный ответ на вопросы в объеме лекции преподавателя или ответ с включением в содержание материала учебника, дополнительной литературы, но с незначительными неточностями.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту за ответ, в котором освещены в полном объеме один из двух вопросов или освещены все вопросы более чем наполовину, включая главное в содержании.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, за ответ, в котором освещен в полном объеме один из двух вопросов, или освещены менее половины требуемого материала или не описано главное в содержании вопросов, или нет ответов, или письменная работа не сдана.

2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедура проведения данного оценочного мероприятия включает в себя самостоятельную подготовку контрольной работы и выступление с докладом на практическом занятии.

Предлагаемые студенту задания позволяют проверить компетенции: ОПК-1; ПК-2; ПК-4.

Изложенное понимание контрольной работы как целостного авторского текста определяет критерии его оценки: новизна текста; обоснованность выбора источника; степень раскрытия сущности вопроса; соблюдения требований к оформлению.

Литература необходимая для выполнения основных заданий контрольной работы:

Основная литература:

1. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом: учебник / А.Я. Кибанов ; Мин-во образ. И науки Рос. Федерации; Гос. Ун-т упр. – 3-е изд., перераб. И доп. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 439 с. – (Высшее образование. Бакалавриат). – На учебнике гриф: Рек.МО. – Библиогр.: с. 425-433. – ISBN 978-5-16-009561-5

Дополнительная литература:

1. Чиликина И.А. Основы управления персоналом [Электронный ресурс] : курс лекций / И.А. Чиликина. — Электрон. текстовые данные. — Липецк: Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2016. — 76 с. — 978-5-88247-817-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/74411.html>
2. Тараненко О.Н. Управление персоналом: учеб. Пособие / О.Н. Тараненко; Сев.-Кав. Федер. ун-т. — Ставрополь: СКФУ, 2015. — 129 с. — Библиогр.: с. 126

Сертификат:
Владелец:

12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6
Шебзухова Татьяна Александровна

Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

Интернет-ресурсы:

1. <http://biblioclub.ru> (Сайт ЭБС «Университетская библиотека онлайн»)
2. <http://www.economicus.ru/nfpr/pe.php> (Образовательный портал «Economicus.ru»)
3. <http://www.consultant.ru/> (Официальный сайт компании «Консультант- Плюс»).
4. <http://www.garant.ru/> (Сайт информационно-правового портала «Гарант»).
5. <http://fcior.edu.ru/> (Сайт федерального центра информационно-образовательных ресурсов).

Оценочные листы

№ п/п	ФИО студента	Новизна текста	Степень раскрытия сущности вопроса	Обоснованность выбора источников:	Соблюдение требований к оформлению	Итоговый балл

Составитель _____ А.А. Коваленко

« ____ » _____ 20 ____ г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6 Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022
--

Паспорт фонда тестовых заданий

№ п/п	Проверяемые темы дисциплины	Проверяемые компетенции, индикаторы	Количество тестовых заданий, шт.			
			Базовый уровень	Повышенный уровень		
			тип теста	тип теста		
			зф	оф	ус	пп
1	1-9	ИД-3 ОПК-1; ИД-1 ПК – 2; ИД-2 ПК – 2; ИД-3 ПК – 2; ИД-2 ПК – 4	5	5	0	0

1. Средний уровень зарплаты одного работника рассчитывается:

- а) как отношение качественной продукции к общему объему товарной продукции;
- б) как отношение прибыли к себестоимости произведенной продукции;
- в) как отношение себестоимости к стоимости товарной продукции;
- г) как отношение объема произведенной продукции к общей численности работников;
- д) как отношение общего фонда оплаты труда к общей численности персонала.

2. Какой стиль руководства не включает модель, описывающая зависимость стиля руководства от ситуации, предложенная Т. Митчелом и Р. Хаусом?

- а) «стиль поддержки»;
- б) «инструментальный» стиль;
- в) стиль ориентированный «на достижение»;
- г) стиль руководства, ориентированный на участие подчиненных в принятии решений;
- д) стиль «предлагать».

3. Какой стиль лидерства не включает теория жизненного цикла П. Херси и К. Бланшара?

- а) стиль «давать указания»;
- б) «продавать указания»;
- в) «информировать».
- г) «участвовать»;
- д) «делегировать»;

4. Какой из пяти основных стилей руководства, согласно двухмерной модели поведения руководителя (управленческая решетка Блейка и Мутона), является самым эффективным?

- а) «страх перед бедностью»;
- б) «Команда»(групповое управление) ;
- в) «Дом отдыха – загородный клуб»;
- г) «Власть – подчинение – задача»;
- д) «Посредине пути»;

5. Определение квалификации специалиста, уровня знаний либо отзыв о его способностях, деловых и иных качествах:

- а) аттестация;
- б) дискриминация;
- в) авторизация;
- г) должностная инструкция;
- д) апробация.

6. Какое управленческое средство не относится к функциям менеджмента персонала?

- а) планирование;
- б) мотивация;
- в) мотивация;
- г) мотивация;

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6

Владелец: Озбирикова Татьяна Александровна

в) мотивация;

Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

г) составление отчетов;

д) организация.

7. Управленческий персонал включает:

а) вспомогательных рабочих;

б) сезонных рабочих;

в) младший обслуживающий персонал;

г) руководителей, специалистов;

д) основных рабочих.

8. Японскому менеджменту персонала не относится:

а) пожизненный наем на работу;

б) принципы старшинства при оплате и назначении;

в) коллективная ответственность;

г) неформальный контроль;

д) продвижение по карьерной иерархии зависит от профессионализма и успешно выполненных задач, а не от возраста рабочего или стажа.

9. Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью:

а) определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия;

б) найма рабочих на предприятие;

в) отбора персонала для занятия определенной должности;

г) согласно действующему законодательству;

д) достижения стратегических целей предприятия.

10. Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направленно:

а) на разработку новых видов продукции;

б) на определение стратегического курса развития предприятия;

в) на создание дополнительных рабочих мест;

г) на перепрофилирование деятельности предприятия;

д) на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия.

Критерии оценивания компетенций

Оценка «отлично» выставляется студенту, если по результатам тестирования он набрал 90-100% правильных ответов. При этом отражается высокая сформированность компетенций ОПК-1, ПК-2 и ПК-4.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если по результатам тестирования он набрал 70-89% правильных ответов. При этом отражается достаточная сформированность компетенций ОПК-1, ПК-2 и ПК-4.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если по результатам тестирования он набрал 50-69% правильных ответов. При этом отражается низкая сформированность компетенций ОПК-1, ПК-2 и ПК-4.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если по результатам тестирования он набрал 0-49% правильных ответов. При этом сформированность компетенций ОПК-1, ПК-2 и ПК-4 не отражается.

2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедура проведения данного оценочного мероприятия включает в себя ответ на тестовые задания.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6
Владелец: ПК-1, ПК-2, ПК-4
Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

проверить сформированность компетенций:

Для подготовки к данному оценочному мероприятию необходимо: изучить лекционный

материал, рекомендуемую в рабочей программе литературу, Интернет-источники.

Оценочные листы

№ п/п	ФИО студента	№ вопроса теста										Итоговый балл
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Ключ к тесту												
№ вопроса		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Правильный ответ		д	д	в	б	а	г	г	д	а	д	

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6

Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ОБ АПРОБАЦИИ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА

по дисциплине (модулю) «**Менеджмент человеческих ресурсов**», разработанного по направлению подготовки/специальность 38.03.02 Менеджмент, направленность (профиль) «Управление бизнесом»

Автор разработки: доцент кафедры экономики, менеджмента и государственного управления, к.э.н., доцент Коваленко А.А.

Апробация проводилась кафедрой экономики, менеджмента и государственного управления в 2021 - 2022 учебном году.

Для апробации предоставлены следующие элементы УМК:

- 1) рабочая программа дисциплины;
- 2) фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине;
- 3) курс лекций;
- 4) методические указания по выполнению практических работ, по организации и проведению самостоятельной работы.

Контроль за формированием данного УМК осуществлялся на всех этапах его разработки.

На заседании экспертной группы (Штапова И.С. – заведующий кафедрой экономики, менеджмента и государственного управления; Жуковская Н.П. – доцент кафедры экономики, менеджмента и государственного управления; Куликова Е.А. – доцент кафедры экономики, менеджмента и государственного управления; Мельников Игорь Юрьевич, генеральный директор ООО «Мелисса», г. Пятигорск) проведена:

(перечислить членов экспертной группы)

1. Оценка результатов экспертного заключения на учебно-методические материалы:

- соответствие содержания учебного материала ФГОС ВО и рабочей программе дисциплины (модуля)/практики _____
содержание учебного материала полностью соответствует ФГОС ВО и рабочей программе дисциплины;
- модульность – учебный модуль выступает единой структурной единицей УМК (при наличии модуля) _____
дисциплина выступает единой структурной единицей УМК;
- соответствие объема учебного материала количеству учебных часов _____
объем учебного материала соответствует количеству учебных часов;
- логичность, стиль и последовательность изложения материала _____
материал изложен логически последовательно, грамотно; охватывает теоретические аспекты, эмпирические данные, исследовательский блок;
- научный и методический уровень материала _____
учебный материал является обобщением академической литературы и научных исследований;

– наличие _____ (обобщений, выводов, вопросов, заданий и
т.п.) _____
приведены теоретический базис, практические задания, тестовые задания, разноуровневые задачи, вопросы для самопроверки;

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6 Владелец: Шибзухова Татьяна Александровна Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022
--

- наличие электронного контента УМК, обеспечение электронными учебно-методическими материалами всех видов учебных занятий и учебной и внеаудиторной деятельности
- основной материал дисциплины выложен в электронной образовательной среде на платформе LMS Moodle, что обеспечивает студентам доступ к электронным учебно-методическим материалам по всем видам учебных занятий и внеаудиторной деятельности;
- доступность и полнота методических указаний _____
методические указания изложены доступным языком, имеют необходимые пояснения;
- качество иллюстративного материала (рисунков, схем, чертежей) и его соответствие изучаемому предмету (при наличии) _____
в лекционном материале и практических заданиях представлено множество рисунков и иллюстративного материала, оформленного в соответствии с предъявляемыми требованиями и полностью соответствующего содержанию дисциплины;

Выводы:

Учебно-методический комплекс имеет стройную логичную внутреннюю структуру, представлен всеми необходимыми компонентами, материал изложен логично, грамотно, по существу. Методические материалы охватывают все темы дисциплины. Практические задания предполагают выполнение заданий репродуктивного, реконструктивного и творческого уровней. Имеются тесты и вопросы для самопроверки.

(аргументировать достоинства и недостатки предоставленных материалов).

1. Оценка содержания **фонд оценочных средств**:

- соответствие форм и методов контроля дескрипторам компетенций
формы и методы контроля соответствуют дескрипторам компетенций;
- наличие и правильность эталонов ответов _____
соответствуют требованиям;
- соответствие общего количества заданий для контроля содержанию программы и объему учебного материала _____
общее количество заданий для контроля полностью соответствует содержанию программы и объему учебного материала;
- наличие использования различных типов и видов заданий _____
имеются практические задачи, тестовые задания, разноуровневые задачи, вопросы для самопроверки;
- наличие согласований с работодателем _____
на учебно-методический комплекс имеется положительный отзыв работодателя;

Выводы:

Учебно-методический комплекс полностью соответствует Положению об учебно-методическом обеспечении образовательных программ высшего образования – программ бакалавриата, программ специалитета, программ магистратуры в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет», представлен всеми необходимыми компонентами, материал изложен логично, грамотно, по существу.

Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6

Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

Обобщенное экспертное заключение по итогам апробации УМК:

Учебно-методический комплекс рекомендуется к использованию в учебном процессе.

(Общие выводы о качестве и эффективности УМК рекомендовать к использованию, необходима доработка или переработка, отклонить)

Экспертная группа



Штапова И.С.



Жуковская Н.П.



Куликова Е.А.

« _____ » _____ 2022 г.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6

Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022