

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Шебзухова Татьяна Александровна

Должность: Директор Пятигорского института (филиал) Северо-Кавказского
федерального университета

Дата подписания: 25.03.2024 12:48:25

Уникальный программный ключ: «Северо-Кавказский федеральный университет»

d74ce93cd40e39275c3ba2f58486412a1c8e7b Пятигорский институт (филиал) СКФУ

Колледж Пятигорского института (филиал) СКФУ

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования**

УТВЕРЖДАЮ

Директор Пятигорского института
(филиал) СКФУ

Т.А. Шебзухова

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине	ОП.10 Управление персоналом
Специальность	40.02.03 Право и судебное администрирование
Форма обучения	Очная

Пятигорск

1. Паспорт фонда оценочных средств

1.1. Область применения

Фонд оценочных средств (далее - ФОС) предназначен для оценивания знаний, умений, уровня сформированности компетенций студентов, обучающихся по специальности 40.02.03 Право и судебное администрирование по дисциплине ОП.10 Управление персоналом.

ФОС составлен на основе ФГОС и рабочей программы дисциплины.

Промежуточная аттестация по дисциплине предусмотрена в форме дифференцированного зачета.

1.2. Планируемые результаты освоения дисциплины

ФОС позволяет оценить знания, умения, сформированность общих и профессиональных компетенций в соответствии с требованиями ФГОС и рабочей программой дисциплины.

Планируемые результаты освоения (знания и умения) и перечень осваиваемых компетенций (общих и профессиональных) указываются в соответствии с ФГОС, ОП и рабочей программой учебной дисциплины.

уметь:

У.1-создавать благоприятный психологический климат в коллективе;

знать:

3.1. -организационную структуру службы управления персоналом;

3.2. -общие принципы управления персоналом;

3.3 - принципы организации кадровой работы;

3.4. -психологические аспекты управления, способы разрешения конфликтных ситуаций в коллективе

общие компетенции:

ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.

ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.

ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.

ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.

ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.

ОК 6. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.

ОК 7. Ориентироваться в условиях постоянного обновления технологий в профессиональной деятельности.

ОК 9. Проявлять нетерпимость к коррупционному поведению.

1.3. Формы контроля и оценивания

Предметом оценки служат умения и знания, предусмотренные ФГОС по дисциплине, направленные на формирование общих и профессиональных компетенций.

Таблица 1. Контроль и оценка освоения дисциплины по темам (разделам)

Элементы	Формы контроля и оценивания
----------	-----------------------------

учебной дисциплины	Текущий контроль		Промежуточная аттестация	
	Методы оценки (заполняется в соответствии с разделом 4 рабочей программы)	Проверяемые ПК, ОК, У, З	Методы оценки	Проверяемые ПК, ОК, У, З
Раздел 1. Основы менеджмента			Дифференцированный зачет	У.1 3.1-3.4. ОК.01- ОК.07, ОК.09.
Тема 1.1. Введение. Менеджмент как особый вид профессиональной деятельности	Тестирование	У.1 3.1-3.4. ОК.01- ОК.07		
Тема 1.2. История развития менеджмента как науки об управлении	Тестирование			
Тема 1.3. Сущность и характерные черты современного менеджмента	Практические занятия Составление сравнительной таблицы менеджмента в России и за рубежом. Обсуждение национальных особенностей менеджмента. Тестирование	У.1. 3.1, 3.2, 3.4 ОК.1, ОК.2, ОК.5		
Тема 1.4. Организация как объект управления.	Практические занятия Внешняя и внутренняя среда организаций гостиничного бизнеса». Построение дерева целей для гостиничных предприятий. Составление логико-смысловой схемы по теме «Внешняя и внутренняя	У.1. 3.1, 3.2, 3.4 ОК.1, ОК.2, ОК.5, ОК 6.		

	среда организаций» Тестирование			
Раздел 2. Управление организацией				
Тема 2.1. Цикл менеджмента	Практические занятия. Особенности управления организациями в России», «Современные проблемы управления коммерческой организацией». Тестирование	У.1. 3.1, 3.2, 3.3. ОК. 1, ОК. 2, ОК. 5		
Тема 2.2 Планирование в системе менеджмента	Тестирование	У.1. 3.1, 3.2, 3.3. ОК. 1, ОК.2, ОК.5.		
Раздел 3. Эффективное управление персоналом организации				
Тема 3.1 Методы управления и их характеристика	Практические занятия Решение ситуационных задач на оценку социально-психологических показателей коллектива предприятия и выявление психологической совместимости членов коллектива. Тестирование	У.1 3.1-3.4 ОК.01-ОК.07.		
Тема 3.2 Стили руководства	Практические занятия Определение стиля управления по «Решётке менеджмента» Тестирование	У.1. 3.1-3.4 ОК.01-ОК.07.		
Тема 4.1.	Тестирование	У.1.		

Управленческие решения: процесс принятия и реализации		3.1-3.4 ОК.01-ОК.07.		
Тема 4.2. Коммуникации в менеджменте	Тестирование	У.1. 3.1-3.4 ОК.01-ОК.07.		

2. Оценочные средства текущего контроля успеваемости и критерии оценки

Комплект заданий для контрольных срезов

3 семестр

Вариант № 1

1. Дайте определение управлению персоналом.
2. Что такое количественный подход в менеджменте?
3. Что такое оперативный план?
4. Процесс, включающий планирование, организацию, направление и контроль работы людей для достижения организационных целей, это _____.
5. Управление деятельностью организации в целом или ее самостоятельными хозяйственными звеньями, это _____.
6. Группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижений общей цели или целей, называется _____.

Вариант № 2

1. Назовите одну из главных задач интенсивно растущих задач.
2. Что такое информационное обеспечение управления?
3. Какие факторы влияют на формирование стиля управления?
4. Представители какой научной школы выступали за повышение заботы руководителей о подчиненных?
5. Способы воздействия на коллективы и отдельных работников с целью осуществления координации их деятельности в процессе функционирования организации это _____.
6. Привычная манера поведения руководителя с подчиненными, которую он использует для влияния на них и достижения поставленных целей, называется _____.

Критерии оценивания компетенций

Оценка «5» (отлично) выставляется в случае полного выполнения контрольной работы, отсутствия ошибок, грамотного текста, точность формулировок и т.д.;

Оценка «4» (хорошо) выставляется в случае полного выполнения всего объема контрольной работы при наличии несущественных ошибок, не повлиявших на общий результат работы и т.д.;

Оценка «3» (удовлетворительно) выставляется в случае недостаточно полного выполнения всех разделов контрольной работы, при наличии ошибок, которые не оказали существенного влияния на окончательный результат, при очень ограниченном объеме используемых понятий и т.д.;

Оценка «2» (неудовлетворительно) выставляется в случае, если допущены принципиальные ошибки, контрольная работа выполнена крайне небрежно и т.д.

Фонд тестовых заданий по дисциплине «Управление персоналом»

1. С чем было связано возникновение практики управления?

- 1) с появлением общения
- 2) с возникновением письменности
- 3) с разделением и кооперацией труда
- 4) с возникновением производства

2. Источник управляющего воздействия или лицо, принимающее решение в организации, это:

- 1) объект управления
- 2) субъект управления
- в) организация
- 3) факторы внешней среды

3. Соотнесите понятия и характеристики структур управления:

1. Линейная структура
2. Функциональная структура
3. Дивизиональная структура
4. Матричная структура
 - А) двойное подчинение
 - Б) управляют менеджеры
 - В) коллегиальное управление
 - Г) во главе руководитель (иерархическая лестница)

4. В любой организации реализуется три ключевых процесса.

Укажите правильную последовательность.

1. производство продукта из внешней среды.
2. получение ресурсов из внешней среды.
3. производство и передача его во внешнюю среду

5. Качественно разработанный стратегический план развития формируется на основе последовательно реализуемых этапов.

Установите правильную последовательность.

1. Разработка миссий и стратегий.
2. Разработка бизнес-плана
3. Анализ внешней и внутренней среды организации.
4. Выработка стратегических целей организации.
5. Обеспечение взаимосвязи между стратегиями и бизнес-планами.

6. Соотнесите понятие и определение мотивационной деятельности в организации.

1. Мотив
2. Мотивация
3. Потребности

А). Это то, что возникает и находится внутри человека.

- Б). Это то, что вызывает определенные действия человека
В). Процесс, с помощью которого менеджер побуждает других людей работать для достижения организационных целей.

7. Технология принятия решения - это?

1. Состав и последовательность операций по разработке и выполнению решений.
2. Методы разработки и обновления решений.
3. Экспертные методы разработки решений.

8. Содержание какого понятия отражает следующее определение - особый вид деятельности, который позволяет объединить усилия работников организации по достижению общей цели - это?

- а) Менеджмент
- б) Управление
- в) Функция менеджмента

9. Соотнесите понятия с их определениями:

- а) Рекрутинг
- б) Оценка производительности
- в) Управление конфликтами
- г) Обучение и развитие

Определения:

- 1) Методика измерения результатов работы сотрудника, а также оценка его соответствия поставленным задачам.
- 2) Процесс привлечения и выбора наиболее квалифицированных кандидатов на вакансии.
- 3) Систематический процесс обучения и развития сотрудников для улучшения их профессиональных навыков и компетенций.
- 4) Процесс идентификации и решения возникающих несоответствий и разногласий между сотрудниками в организации.

10. Установите правильную последовательность шагов в процессе управления конфликтами:

- а) Идентификация и анализ конфликта
- б) Разработка и предложение решений
- в) Оценка эффективности предложенных решений
- г) Реализация выбранного решения
- д) Проведение переговоров и поиск компромисса
- е) Мониторинг и оценка ситуации после разрешения конфликта

Критерии оценивания компетенций

- Оценка «отлично» выставляется студенту, если 90-100% правильных ответов.
Оценка «хорошо» выставляется студенту, если 80-89% правильных ответов.
Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если 70-79% правильных ответов.
Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если 69% и менее правильных ответов.

3. Оценочные средства для промежуточной аттестации и критерии оценки

Процедура дифференцированного зачета как отдельное контрольное мероприятие не проводится, оценивание знаний обучающегося происходит по результатам текущего контроля.

Таблица 2. Ключи к вопросам фонда оценочных средств

№	Компетенция	Содержание вопроса	Правильный ответ
1.	ОК 1	Что такое количественный подход в менеджменте?	Количественный подход к менеджменту - подход, заключающийся в переходе от качественных оценок к количественным при помощи математических, статистических методов, инженерных расчетов, экспертных оценок, системы баллов и др. Управляют цифрами, а не словами..
2.	ОК 1	Процесс, включающий планирование, организацию, направление и контроль работы людей для достижения организационных целей, это _____	Управление
3.	ОК 1	С чем было связано возникновение практики управления? 1) с появлением общения 2) с возникновением письменности 3) с разделением и кооперацией труда 4) с возникновением производства	4). с возникновением производства
4.	ОК 2	Представители какой научной школы выступали за повышение заботы руководителей о подчиненных?	Школа человеческих отношений, которую также называют неоклассической школой, была основана Г. Мюнстербергом, Э. Мэйо. Формирование этой школы было обусловлено тем, что принципы тейлоризма не могли удовлетворить потребности развивающегося капитализма: они не учитывали личности человека.
5.	ОК 2	Управление деятельностью организации в целом или ее	Менеджмент

		самостоятельными хозяйственными звеньями, это _____	
6.	ОК 2	Источник управляющего воздействия или лицо, принимающее решение в организации, это: 1) объект управления; 2) субъект управления; в) организация; 3) факторы внешней среды	2) субъект управления
7.	ОК 3	Что такое оперативный план?	Оперативный план - это список задач, которые необходимо выполнить сотруднику, чтобы получить нужный результат. Например, чтобы довести планы до сотрудников надо их собрать, позвонить им или выслать каждому по электронной почте. При этом для каждого сотрудника в каждой задаче определить приоритет, сроки и иногда бюджет.
8.	ОК 3	В любой организации реализуется три ключевых процесса. Укажите правильную последовательность. 1. производство продукта из внешней среды. 2. получение ресурсов из внешней среды. 3. производство и передача его во внешнюю среду.	2,1,3
9.	ОК 4	Дайте определение управлению персоналом.	Управление персоналом – это практическая деятельность, которая направлена на обеспечение предприятия квалифицированным персоналом, способным качественно выполнять возложенные на него трудовые функции, и оптимальное использование кадрами. Управление персоналом является одной из основных составных частей современного менеджмента.

10.	ОК 4	Способы воздействия на коллективы и отдельных работников с целью осуществления координации их деятельности в процессе функционирования организации это _____	Методы управления
11.	ОК 4	Соотнесите понятия и характеристики структур управления: 1. Линейная структура 2. Функциональная структура 3. Дивизиональная структура 4. Матричная структура А) двойное подчинение Б) управляют менеджеры В) коллегиальное управление Г) во главе руководитель (иерархическая лестница)	1-г 2-в 3-б 4-а
12.	ОК 4	Назовите одну из главных задач интенсивно растущих задач.	Одной из главных задач, которая сопровождает становление интенсивно растущих компаний, является привлечение новых специалистов различных уровней и направлений. Для того, чтобы внести согласованность в их действия, часто приходится реформировать или, даже, перестраивать организационную структуру. В условиях, когда менеджеры пытаются сохранить установившиеся механизмы и рычаги влияния, определенных корректировок требует и разделение обязанностей и властных полномочий.
13.	ОК 5	Технология принятия решения - это? 1. Состав и последовательность операций по разработке и выполнению решений. 2. Методы разработки и обновления решений. 3. Экспертные методы разработки решений.	1. Состав и последовательность операций по разработке и выполнению решений.

14.	ОК 6	Качественно разработанный стратегический план развития формируется на основе последовательно реализуемых этапов. Установите правильную последовательность. 1.Разработка миссий и стратегий. 2.Разработка бизнес-плана 3.Анализ внешней и внутренней среды организации. 4. Выработка стратегических целей организации. 5. Обеспечение взаимосвязи между стратегиями и бизнес-планами.	3,1,4,2,5
15.	ОК 6	Привычная манера поведения руководителя с подчиненными, которую он использует для влияния на них и достижения поставленных целей, называется _____	Стилем управления
16.	ОК 5	Что такое информационное обеспечение управления?	Информационное обеспечение управления - это связь информации с системами управления предприятием и управленческим процессом в целом.
17.	ОК 7	Группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели или целей называется _____	Организация
18.	ОК 7	Какие факторы влияют на формирование стиля управления?	К ним относятся: специфика конкретной сферы деятельности, социально-психологические характеристики подчиненных, уровень управленческой иерархии, методы и приемы управления, используемые вышестоящими руководителями. Стиль управления может зависеть от интеллекта и культуры лидера в соответствии с установленными характеристиками и

			потребностями команды, и стилем подчиненных.
19.	ОК 7	Соотнесите понятие и определение мотивационной деятельности в организации. 1.Мотив 2.Мотивация 3.Потребности А). Это то, что возникает и находится внутри человека. Б). Это то, что вызывает определенные действия человека В). Процесс, с помощью которого менеджер побуждает других людей работать для достижения организационных целей.	1-б 2-в 3-а
20.	ОК 9	8. Содержание какого понятия отражает следующее определение - особый вид деятельности, который позволяет объединить усилия работников организации по достижению общей цели - это? а) Менеджмент б) Управление в) Функция менеджмента	8 а
21.	ОК 9	9.Соотнесите понятия с их определениями: а) Рекрутинг б) Оценка производительности в) Управление конфликтами г) Обучение и развитие Определения: 1) Методика измерения результатов работы сотрудника, а также оценка его соответствия поставленным задачам. 2) Процесс привлечения и выбора наиболее квалифицированных кандидатов на вакансии. 3) Систематический процесс обучения и развития сотрудников для улучшения их профессиональных навыков и компетенций. 4) Процесс идентификации и решения возникающих несоответствий и разногласий между сотрудниками в организации.	б - 1 а - 2 г - 3 в – 4
22.	ОК 9	10. Установите правильную	а, д, б, г, в, е

		последовательность шагов в процессе управления конфликтами: а) Идентификация и анализ конфликта б) Разработка и предложение решений с) Оценка эффективности предложенных решений д) Реализация выбранного решения е) Проведение переговоров и поиск компромисса ф) Мониторинг и оценка ситуации после разрешения конфликта	
--	--	--	--