

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Шебзухова Татьяна Александровна

Должность: Директор Пятигорского института (филиал) Северо-Кавказского

федерального университета

Дата подписания: 25.04.2024 09:13:36

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
Н.В. Данченко

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

«Менеджмент человеческих ресурсов»

Направление подготовки	<u>38.03.02 Менеджмент</u>	
Направленность (профиль)	<u>Управление бизнесом</u>	
Год начала обучения	<u>2024 г.</u>	
Форма обучения	очная	очно- заочная
Реализуется в семестре	4	5

Пятигорск, 2024

Введение

1. Назначение: Фонд оценочных средств предназначен для проверки уровня сформированности компетенций по дисциплине «Менеджмент человеческих ресурсов» студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (направленность (профиль) «Управление бизнесом») очная и очно-заочная формы 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 «Мелиса», г. Пятигорск

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует образовательной программе по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» направленность (профиль) «Управление бизнесом» и рекомендуется для проверки уровня сформированности компетенций.

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

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

Компетенция (ии), индикатор (ы)	Уровни сформированности компетенци(ий)			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
<p><i>Компетенция: ОПК-1</i> Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории</p>				
<p>Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-3 Проводит системный анализ деятельности организации и ее составляющих</p>	<p>Не способен проводить системный анализ деятельности организации и ее составляющих; Не способен принимать экономические решения во всех сферах жизнедеятельности, используя знания экономической, организационной, управленческой теории</p>	<p>Не совсем корректно способен проводить системный анализ деятельности организации и ее составляющих;</p>	<p>В целом способен принимать экономические решения во всех сферах жизнедеятельности, используя знания экономической, организационной, управленческой теории</p>	<p>Способен проводить системный анализ деятельности организации и ее составляющих; Способен принимать экономические решения во всех сферах жизнедеятельности, используя знания экономической, организационной, управленческой теории</p>
<p><i>Компетенция ПК-2</i> Способен осуществлять деятельность по развитию персоналом</p>				
<p>Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-1 Осуществляет процесс управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением пер-</p>	<p>Не способен осуществлять процесс управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персо-</p>	<p>Не совсем корректно способен осуществлять процесс управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; проводить</p>	<p>В целом способен осуществлять процесс управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала;</p>	<p>Способен осуществлять процесс управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; Способен про-</p>

<p>сонала; <i>ИД-2</i> Проводит оценку качества работы с кадровым резервом <i>ИД-3</i> Способен осуществлять прогнозирование и планирование потребности в персонале, управление карьерой и профессиональным ростом, организацию процесса адаптации, обучения, тренинга, формирование организационной культуры</p>	<p>нала; 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 способен демонстрировать навыки саморазвития, работы в команде, управления персоналом на основе теории управления, мотивации, лидерства, власти</p>	<p>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 основе теории управления, мотивации, лидерства, власти</p>	<p>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 основе теории управления, мотивации, лидерства, власти</p>	<p>водить 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, работы в команде, управления персоналом на основе теории управления, мотивации, лидерства, власти</p>
---	--	--	--	---

Компетенция ПК-4 Способен использовать основные теории управления, мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач

<p><i>Индикатор:</i> <i>ИД-2</i> Способен проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры;</p>	<p>Не способен проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры; Не способен</p>	<p>Не совсем корректно способен проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры; Не способен продемонстрировать</p>	<p>В целом способен проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры; Не способен де-</p>	<p>Способен проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры; Способен демонстрировать навыки самораз-</p>
--	---	---	--	---

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

Оценивание уровня сформированности компетенции по дисциплине осуществляется на основе «Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры - в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» в актуальной редакции.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция
Форма обучения очная семестр 4, Форма обучения очно-заочная, семестр 5			
1.		<p>Под категорией «кадры организации» следует понимать:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике b) трудоспособное население в рамках отдельной организации на микро-уровне c) все лица, работающие на предприятии на определенную дату, состоящие в банке данных предприятия и желающие работать на предприятии d) все лица, работающие на предприятии и неработающие, получающие пенсию от данного предприятия e) все потенциальные работники предприятия 	ИД-3 ОПК-1
2.		<p>Причинами сегментации персонала на «ядро» и «периферию» на предприятии (в организации) являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) различия в уровне экономической эффективности труда b) различия в уровне социальной эффективности труда c) финансовое положение предприятия 	ИД-3 ОПК-1
3.		<p>Характеристиками «ядра» персонала являются (несколько вариантов ответов): неудобные дни и часы работы</p> <ul style="list-style-type: none"> a) стопроцентная оплата больничных листов и отпусков b) негарантированное пенсионное обеспечение c) гарантированное обучение и переквалификация за счет работодателя d) защищенность рабочего места от влияния рынка <p style="padding-left: 20px;">гарантия занятости на длительную перспективу</p>	ИД-3 ОПК-1
4.		<p>В какой период профессиональной деятельности формируется мотивация труда?</p> <ul style="list-style-type: none"> a) во время адаптации в коллективе b) после получения желаемой отдачи от трудовой деятельности c) после признания важности труда d) до начала профессиональной деятельности 	ИД-3 ОПК-1

5.		К эффекту совместной деятельности персонала не относят: а) степень реализации организационной цели б) уровень эффективности труда в) материальное и духовное удовлетворение, которое испытывают сотрудники оттого, что они состоят в этой организационной структуре г) противостояние между профсоюзами и администрацией организации д) все ответы правильны	ИД-3 ОПК-1
6.		Адаптация персонала.	ИД-3 ОПК-1
7.		Основные принципы рациональной расстановки персонала	ИД-3 ОПК-1
8.		Методы управления персоналом	ИД-3 ОПК-1
9.		Разделение труда.	ИД-3 ОПК-1
10.		Современная концепция управления персоналом.	ИД-3 ОПК-1
11.		Стратегия развития персонала	ИД-3 ОПК-1
12.		Структура персонала.	ИД-3 ОПК-1
13.		Субъекты и объекты стратегического управления.	ИД-3 ОПК-1
14.		Сущность кадрового планирования.	ИД-3 ОПК-1
15.		Сущность маркетинга персонала.	ИД-3 ОПК-1
16.		Теории мотивации	ИД-3 ОПК-1
17.		Цели и задачи современной системы управления персоналом организации.	ИД-3 ОПК-1
18.		Численность персонала.	ИД-3 ОПК-1
19.		Этапы деловой карьеры	ИД-3 ОПК-1
20.		Понятие профессионального развития	ИД-3 ОПК-1
21.		В каком случае происходит формирование мотива труда? а) если трудовая деятельность является основным условием получения блага б) если стаж работы является критерием распределительных отношений в) если высокий статус дает возможность получить благо г) если у человека есть альтернативные источники получения блага д) если человек долгое время не получал ожидаемой отдачи от труда	ПК-2
22.		В чем заключается цель стимулирования персонала? а) побудить человека избегать конфликтов б) побудить человека делать больше и лучше того, что обусловлено трудовыми отношениями	ПК-2

		<ul style="list-style-type: none"> с) побудить человека не превышать своих полномочий d) внушить человеку чувство собственного достоинства e) обеспечить человеку достойный уровень жизни 	
23.		<p>Какие основные формы стимулов выделяют?</p> <ul style="list-style-type: none"> a) принуждение, материальное поощрение, моральное поощрение, самоутверждение b) моральное стимулирование, материальное стимулирование, функциональное стимулирование, структурное стимулирование c) стимул, мотив, потребность, нужда d) похвала, просьба, убеждение e) зарплата, премия, подарки 	ПК-2
24.		<p>Какой из ниже перечисленных пунктов не относится к основным факторам мотивации труда?</p> <ul style="list-style-type: none"> a) интересная работа b) продвижение по службе c) уровень заработной платы d) стаж работы e) условия труда 	ПК-2
25.		<p>Первоочередное предоставление льгот и бонусов руководящим сотрудникам:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) увеличивает трудовую мотивацию персонала компании b) уменьшает трудовую мотивацию персонала компании c) не влияет на трудовую мотивацию персонала компании d) укрепляет чувство справедливости у работников e) является рациональным и отражает принципы процессуальных теорий мотивации 	ПК-2
26.		<p>Кто из ученых разработал теорию выбора карьеры?</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Дж. Холланд b) К.Дэвис c) А.Маслоу d) Г.Фордр e) Д.Карнеги 	ПК-2
27.		<p>Кто из знаменитых промышленников разработал рациональную целевую модель, определяющую метод управления и анализа работы?</p>	ПК-2

		<ul style="list-style-type: none"> a) Г.Форд b) Ф.Тейлор c) С.Йошимури d) Б.Гейтс e) А. Маслоу 	
28.		<p>Какой комплекс кадровых мероприятий уменьшает приток новых идей в организацию:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) продвижение изнутри b) компенсационная политика c) использование международных кадров d) прием на работу профессионалов e) расширение деловых связей 	ПК-2
29.		Взаимосвязь кадровых мероприятий и кадровой стратегии.	ПК-2
30.		Управление мотивацией	ПК-2
31.		Понятие деловой оценки	ПК-2
32.		Высвобождение персонала.	ПК-2
33.		Повышение квалификации персонала	ПК-2
34.		Управление человеческими ресурсами	ПК-2
35.		Функции персонала	ПК-2
36.		Типы кадровой политики	ПК-2
37.		Трудовая адаптация персонала	ПК-2
38.		Этапы карьеры	ПК-2
39.		Организационная структура системы управления персоналом организации.	ПК-2
40.		Основные виды карьеры	ПК-2
41.		Организационная структура системы управления персоналом организации.	ПК-2
42.		Нематериальна и материальная мотивации	ПК-2
43.		Оценка работы персонала	ПК-2
44.		Нормирование труда	ПК-2
45.		Планирование работы руководителя	ПК-2
46.		Планирование численности персонала	ПК-2
47.		Этапы развития персонала	ПК-2
48.		Затухающая карьера	ПК-2
49.		Стремительная карьера	ПК-2

50.		Штатная численность предприятия	ПК-2
51.		<p>Аттестация – это форма оценки человека, которую:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) может дать только другой человек, группа людей b) можно провести с помощью измерительных приборов c) можно провести как с помощью измерительных приборов, так и с помощью людей работник проводит самостоятельно d) может проводить только непосредственный руководитель работника 	ИД-2 ПК-4
52.		<p>В чем заключается основной недостаток аттестации?</p> <ul style="list-style-type: none"> a) субъективизм b) высокая требовательность к аттестуемым c) высокая требовательность к организаторам d) ухудшение морально-психологического климата в коллективе 	ИД-2 ПК-4
53.		<p>Источниками формирования резерва кадров являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) неквалифицированные работники b) сотрудники предпенсионного возраста c) руководители нижнего звена d) руководители высшего звена e) сотрудники пенсионного возраста 	ИД-2 ПК-4
54.		<p>Как называют совокупность средств и методов должностного продвижения персонала, применяемых в организации?</p> <ul style="list-style-type: none"> a) система служебно-профессионального продвижения b) система стимулирования и мотивации c) система стратегического планирования и прогнозирования d) система маркетинговых исследований e) система поддержки кадрового состава 	ИД-2 ПК-4
55.		<p>Какие два вида служебно-профессионального продвижения (карьеры) различают с точки зрения практики управления организацией?</p> <ul style="list-style-type: none"> a) вертикальное, ступенчатое b) продвижение руководителя и продвижение специалиста c) постепенное, центростремительное d) внутреннее и внешнее e) специальное и специализированное 	ИД-2 ПК-4

56.		Кадровая стратегия.	ИД-2 ПК-4
57.		Кадровая политика.	ИД-2 ПК-4
58.		Движение персонала.	ИД-2 ПК-4
59.		Кадровый потенциал	ИД-2 ПК-4
60.		Общее понятие стратегического управления персоналом.	ИД-2 ПК-4
61.		Этика персонала.	ИД-2 ПК-4
62.		Карьерограмма и ее построение	ИД-2 ПК-4
63.		Основные подходы к управлению персоналом.	ИД-2 ПК-4
64.		Основные виды увольнений.	ИД-2 ПК-4
65.		Критерии отбора персонала	ИД-2 ПК-4
66.		Количественные и качественные характеристики персонала.	ИД-2 ПК-4
67.		Понятие кадрового резерва.	ИД-2 ПК-4
68.		Понятие карьеры.	ИД-2 ПК-4
69.		Понятие расстановки персонала.	ИД-2 ПК-4
70.		Принципы и функции управления персоналом.	ИД-2 ПК-4

2. Описание шкалы оценивания

В рамках рейтинговой системы успеваемость студентов по каждой дисциплине оценивается в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации. Рейтинговая система оценки знаний студентов основана на использовании совокупности контрольных мероприятий по проверке пройденного материала (контрольных точек), оптимально расположенных на всем временном интервале изучения дисциплины. Принципы рейтинговой системы оценки знаний студентов основываются на положениях, описанных в Положении об организации образовательного процесса на основе рейтинговой системы оценки знаний студентов в ФГАОУ ВО «СКФУ».

Рейтинговая система оценки не предусмотрена для студентов, обучающихся на образовательных программах уровня высшего образования бакалавриата очно-заочной формы обучения.

3. 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 курса 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 ИД-3 ОПК-1, ПК-2 и ИД-2 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 курса 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 ИД-3 ОПК-1, ПК-2 и ИД-2 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 теоретическое содержание курса 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 ИД-3 ОПК-1, ПК-2 и ИД-2 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. Зачет не выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы, компетенции ИД-3 ОПК-1, ПК-2 и ИД-2 ПК-4 не сформирова-

ны, большинство предусмотренных программой учебных заданий не выполнено, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному.