

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Шебзухова Татьяна Александровна
Должность: Директор Пятигорского института (филиал) Северо-Кавказского
федерального университета
Дата подписания: 23.05.2024 11:14:57
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 «Технология управления человеческими ресурсами»

Направление подготовки	38.04.02 Менеджмент
Направленность (профиль)	Бизнес-администрирование
Год начала обучения	2024 г.
Форма обучения	очная заочная
Реализуется в семестре	2 1

Введение

1. Назначение: Фонд оценочных средств предназначен для проверки уровня сформированности компетенций по дисциплине «Технология управления человеческими ресурсами» студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (направленность (профиль) «Бизнес-администрирование») очная форма обучения.
2. ФОС является приложением к программе дисциплины «Технология управления человеческими ресурсами»
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.

«_____» _____ 2024 г.

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 (Неудовлетворите льно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
Компетенция: УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> И-1 ук з Понимает и знает особенности формирования эффективной команды И-2 ук з Демонстрирует поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия	Не способен оценивать особенности формирования эффективной команды; не способен демонстрировать поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия; не способен сформировать эффективную команду, выработать командную стратегию, координировать командное взаимодействие	Не в полном объеме понимает и знает особенности формирования эффективной команды; не совсем корректно может демонстрировать поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия; не совсем правильно может сформировать эффективную команду, выработать командную стратегию, координировать командное взаимодействие	В целом способен оценивать особенности формирования эффективной команды; демонстрировать поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия; сформировать эффективную команду, выработать командную стратегию, координировать командное взаимодействие	Способен оценивать особенности формирования эффективной команды; способен демонстрировать поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия; способен сформировать эффективную команду, выработать командную стратегию, координировать командное взаимодействие
Компетенция ПК-3 Способен осуществлять стратегическое управление рисками организации				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> И-3 ПК з Разрабатывает направления развития культуры и этики поведения, антикоррупционной политики в области управления рисками	Не способен разрабатывать направления развития культуры и этики поведения, антикоррупционной политики в области управления рисками; применяя знания о управлении рисками организации, не способен разрабатывать политику в области управления рисками	Не совсем корректно способен разрабатывать направления развития культуры и этики поведения, антикоррупционной политики в области управления рисками; применяя знания о управлении рисками организации, не совсем корректно способен разрабатывать политику в области управления рисками	В целом способен разрабатывать направления развития культуры и этики поведения, антикоррупционной политики в области управления рисками; применяя знания о управлении рисками организации, в целом способен разрабатывать политику в области управления	Способен разрабатывать направления развития культуры и этики поведения, антикоррупционной политики в области управления рисками; применяя знания о управлении рисками организации, способен разрабатывать политику в области управления рисками

			рисками	
<i>Компетенция ПК-5</i> Способен осуществлять операционное и стратегическое управление процессами административного, хозяйственного, документационного и организационного сопровождения и обеспечения деятельности организации				
<i>Индикатор:</i> И-2 пк 5 Разрабатывает стратегию и тактику управления персоналом структурных подразделений, осуществляющих административную, хозяйственную, документационную и организационную поддержку	Не способен разрабатывать стратегию и тактику управления персоналом структурных подразделений, осуществляющих административную, хозяйственную, документационную и организационную поддержку; не способен разрабатывать стратегию и тактику управления персоналом, осуществлять управление комплексными процессами обеспечения деятельности организации	Не совсем корректно способен разрабатывать стратегию и тактику управления персоналом структурных подразделений, осуществляющих административную, хозяйственную, документационную и организационную поддержку; не совсем корректно способен разрабатывать стратегию и тактику управления персоналом, осуществлять управление комплексными процессами обеспечения деятельности организации	В целом способен разрабатывать стратегию и тактику управления персоналом структурных подразделений, осуществляющих административную, хозяйственную, документационную и организационную поддержку; в целом способен разрабатывать стратегию и тактику управления персоналом, осуществлять управление комплексными процессами обеспечения деятельности организации	Способен разрабатывать стратегию и тактику управления персоналом структурных подразделений, осуществляющих административную, хозяйственную, документационную и организационную поддержку; способен разрабатывать стратегию и тактику управления персоналом, осуществлять управление комплексными процессами обеспечения деятельности организации

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 2, заочная Семестр 1	УК-3
1.		Под категорией «кадры организации» следует понимать: а) часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике б) трудоспособное население в рамках отдельной организации на микроуровне в) все лица, работающие на предприятии на определенную дату, состоящие в банке данных предприятия и желающие работать на предприятии г) все лица, работающие на предприятии и неработающие, получающие пенсию от данного предприятия д) все потенциальные работники предприятия	УК-3
2.		Причинами сегментации персонала на «ядро» и «периферию» на предприятии (в организации) являются: а) различия в уровне экономической эффективности труда б) различия в уровне социальной эффективности труда в) финансовое положение предприятия	УК-3
3.		Характеристиками «ядра» персонала являются (несколько вариантов ответов): неудобные дни и часы работы а) стопроцентная оплата больничных листов и отпусков б) негарантированное пенсионное обеспечение в) гарантированное обучение и переквалификация за счет работодателя г) защищенность рабочего места от влияния рынка д) гарантия занятости на длительную перспективу	УК-3
4.		В какой период профессиональной деятельности формируется мотивация труда? а) во время адаптации в коллективе б) после получения желаемой отдачи от трудовой деятельности в) после признания важности труда	УК-3

		d) до начала профессиональной деятельности	
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	УК-3
6.		Адаптация персонала.	УК-3
7.		Основные принципы рациональной расстановки персонала	УК-3
8.		Методы управления персоналом	УК-3
9.		Разделение труда.	УК-3
10.		Современная концепция управления персоналом.	УК-3
11.		Стратегия развития персонала	УК-3
12.		Структура персонала.	УК-3
13.		Субъекты и объекты стратегического управления.	УК-3
14.		Сущность кадрового планирования.	УК-3
15.		Сущность маркетинга персонала.	УК-3
16.		Теории мотивации	УК-3
17.		Цели и задачи современной системы управления персоналом организации.	УК-3
18.		Численность персонала.	УК-3
19.		Этапы деловой карьеры	УК-3
20.		Понятие профессионального развития	УК-3
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-3
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-3

		с) побудить человека не превышать своих полномочий d) внушить человеку чувство собственного достоинства e) обеспечить человеку достойный уровень жизни	
23.		Какие основные формы стимулов выделяют? 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-3
24.		Какой из ниже перечисленных пунктов не относится к основным факторам мотивации труда? a) интересная работа b) продвижение по службе c) уровень заработной платы d) стаж работы e) условия труда	ПК-3
25.		Первоочередное предоставление льгот и бонусов руководящим сотрудникам: 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-3
26.		Взаимосвязь кадровых мероприятий и кадровой стратегии.	ПК-3
27.		Управление мотивацией	ПК-3
28.		Понятие деловой оценки	ПК-3
29.		Высвобождение персонала.	ПК-3
30.		Повышение квалификации персонала	ПК-3
31.		Управление человеческими ресурсами	ПК-3
32.		Функции персонала	ПК-3
33.		Типы кадровой политики	ПК-3

34.		Трудовая адаптация персонала.	ПК-3
35.		Этапы карьеры	ПК-3
36.		Организационная структура системы управления персоналом организации.	ПК-3
37.		Основные виды карьеры	ПК-3
38.		Организационная структура системы управления персоналом организации.	ПК-3
39.		Нематериальна и материальная мотивации	ПК-3
40.		Оценка работы персонала	ПК-3
41.		Аттестация – это форма оценки человека, которую: 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	ПК-5
42.		В чем заключается основной недостаток аттестации? a) субъективизм b) высокая требовательность к аттестуемым c) высокая требовательность к организаторам d) ухудшение морально-психологического климата в коллективе	ПК-5
43.		Источниками формирования резерва кадров являются: a) неквалифицированные работники b) сотрудники предпенсионного возраста c) руководители нижнего звена d) руководители высшего звена e) сотрудники пенсионного возраста	ПК-5
44.		Как называют совокупность средств и методов должностного продвижения персонала, применяемых в организации? 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	ПК-5
45.		Какие два вида служебно-профессионального продвижения (карьеры) различают с точки зрения практики управления организацией?	ПК-5

		а) вертикальное, ступенчатое б) продвижение руководителя и продвижение специалиста в) постепенное, центростремительное г) внутреннее и внешнее д) специальное и специализированное	
46.		Кадровая стратегия.	ПК-5
47.		Кадровая политика.	ПК-5
48.		Движение персонала.	ПК-5
49.		Кадровый потенциал	ПК-5
50.		Общее понятие стратегического управления персоналом.	ПК-5
51.		Этика персонала.	ПК-5
52.		Карьерограмма и ее построение	ПК-5
53.		Основные подходы к управлению персоналом.	ПК-5
54.		Основные виды увольнений.	ПК-5
55.		Критерии отбора персонала	ПК-5
56.		Количественные и качественные характеристики персонала.	ПК-5
57.		Понятие кадрового резерва.	ПК-5
58.		Понятие карьеры.	ПК-5
59.		Понятие расстановки персонала.	ПК-5
60.		Принципы и функции управления персоналом.	ПК-5

3. 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».

3. Критерии оценивания компетенций*

** в соответствии с результатами освоения дисциплины*

Оценка **«зачтено»** выставляется, если студент свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний; использует в ответе дополнительный материал все предусмотренные программой задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному; анализирует полученные результаты; проявляет самостоятельность при выполнении заданий.

Оценка **«незачтено»** выставляется студенту, если он не проявляет значительной активности в собеседовании, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями участвует в собеседовании, необходимые практические компетенции не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному.