

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся всех форм обучения по дисциплине

Направление подготовки: 38.03.01 Экономика

Дисциплина: Управление человеческими ресурсами

Форма промежуточной аттестации: зачет

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

При проведении текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» у обучающихся по направлению подготовки 38.03.01 Экономика, направленность (профиль): «Бухгалтерский учет, анализ и аудит», оцениваются компетенции, формирующиеся в процессе освоения образовательной программы.

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

Описание показателей оценивания компетенций на различных этапах их формирования осуществляется в соответствии с основной профессиональной образовательной программой вуза. В качестве показателей рассматриваются результаты освоения дисциплины, выраженные через знания, умения и владения (таблица 1).

В таблице 2 приводится шкала оценивания компетенций на различных этапах их формирования с указанием критериев их оценивания. Во втором столбце таблицы приводится шкала оценивания компетенций на различных этапах их формирования в соответствии с обозначенным критерием.

Таблица 1 – Описание показателей оценивания компетенций на различных этапах их формирования с точки зрения результатов освоения дисциплины.

Наименования компетенций	Этапы формирования и описание показателей оценивания
Выпускник программы должен обладать следующими компетенциями:	
- владение навыками организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умением проводить аудит человеческих ресурсов и	Знать: – основные теории лидерства и принципы формирования команд – способы разрешения конфликтных ситуаций Уметь: – проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры и осуществлять диагностику организа-

Наименования компетенций	Этапы формирования и описание показателей оценивания
Выпускник программы должен обладать следующими компетенциями:	
осуществлять диагностику организационной культуры (КФД-2).	<p>ционной культуры</p> <ul style="list-style-type: none"> – проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации <p>Владеть навыками:</p> <ul style="list-style-type: none"> – использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач – разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде

Таблица 2 – Критерии и шкала оценивания компетенций на различных этапах их формирования.

Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания
<p>Достигнутый уровень оценки результатов обучения показывает, что студент обладает необходимой системой знаний и владеет некоторыми умениями по дисциплине, способен понимать и интерпретировать освоенную информацию, что позволит ему в дальнейшем развить такие качества умственной деятельности, как глубина, гибкость, критичность, доказательность, эвристичность.</p> <p>Достигнутый уровень оценки результатов обучения показывает, что студент обладает необходимой системой знаний основных теорий лидерства и принципов формирования команд, способов разрешения конфликтных ситуаций, владеет некоторыми умениями управления кадровой ситуацией в организации, что позволит ему в дальнейшем развить практические умения в данном направлении профессиональной деятельности.</p>	Пороговый (обязательный)
<p>Достигнутый уровень оценки результатов обучения показывает, что студент продемонстрировал глубокие прочные знания и развитые практические умения и навыки, может сравнивать, оценивать и выбирать методы решения заданий, работать целенаправленно, используя связанные между собой формы представления информации.</p> <p>Достигнутый уровень оценки результатов обучения показывает, что студент продемонстрировал знание теоретических положений в управления человеческими ресурсами в органи-</p>	Повышенный

Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания
зации, практические умения и навыки анализа и исследований на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы.	
<p>Достигнутый уровень оценки результатов обучения свидетельствует о том, что студент способен обобщать и оценивать информацию, полученную на основе исследования нестандартной ситуации; использовать сведения из различных источников, успешно соотнося их с предложенной ситуацией.</p> <p>Достигнутый уровень оценки результатов обучения свидетельствует о том, что у студента сформированы системные знания в области управления человеческими ресурсами в организации, необходимые для решения конкретных задач, связанных с реализацией кадровой политики организации; практические умения и навыки анализа и интерпретации информации, содержащейся в плановых документах и отчетности организаций различных правовых форм, публично-правовых образований, а также использования полученных сведений для принятия управленческих решений в области управления человеческими ресурсами. Студент способен систематизировать и обобщать информацию по вопросам анализа, планирования и контроля кадров, обосновывать выбор метода управления для решения задач в области профессиональной деятельности.</p>	Продвинутый

3. Оценочные средства для проведения текущего контроля освоения дисциплины

Вопросы для самоконтроля и подготовки к текущему контролю методом устного опроса

Тема 1. Управление человеческими ресурсами как профессия.

1. Какую роль сыграла профессионализация управления персоналом в становлении кадрового менеджмента?
2. Сравните основные модели кадрового менеджмента.
3. Объясните отличие технологии управления человеческими ресурсами от традиционных технологий управления персоналом.
4. Как взаимосвязаны основные профессиональные роли менеджера по персоналу?
5. Из чего складывается и от чего зависит моральный климат в организации?

6. Раскройте специфические черты морального климата в организациях, где доминируют соответственно морально-психологические стереотипы коллективизма, индивидуализма, конформизма и гуманизма.
7. В чем состоит этическое содержание требований делового этикета?

Тема 2. Организационный контекст управления персоналом.

1. Сформулируйте основные задачи управленческой деятельности.
2. Чем вызвана необходимость управления персоналом?
3. Какие типы совместной деятельности могут быть заданы технологией производства?
4. Назовите и охарактеризуйте известные вам управленческие формы.
5. Охарактеризуйте стадии развития организации.
6. Определите основные кризисные моменты на пути развития организации.
7. Охарактеризуйте особенности персонала на каждой стадии жизненного цикла организации.

Тема 3. Концепции управления персоналом

1. Что такое концепция управления персоналом и как она связана с концепцией управления в целом?
2. Перечислите основные задачи по управлению персоналом, характерные для концепций:
 - использования трудовых ресурсов;
 - управления персоналом;
 - управления человеческими ресурсами;
 - управления человеком.
3. Охарактеризуйте известные вам типы организационных культур.
4. Когда были проведены первые оценки стоимости человеческого капитала?
5. Сформулируйте принципиальные положения концепции анализа человеческих ресурсов.

Тема 4. Стратегии управления персоналом

1. Объясните понятие «кадровая политика».
2. Сравните пассивную и реактивную кадровую политику.
3. Охарактеризуйте превентивную кадровую политику.
4. В чем основное отличие открытой и закрытой кадровой политики?
5. Какие факторы внешней и внутренней среды влияют на формирование кадровой политики организации?
6. Какие мероприятия могут способствовать удержанию корпоративной и культуры организации?
7. Какие кризисы может переживать организация в процессе своего развития?

Тема 5. Методы управления персоналом

1. Какие группы факторов необходимо учесть при создании организационной структуры?
2. Объясните, что представляет собой профессиограмма?
3. Охарактеризуйте этапы адаптации сотрудника в организации.
4. Объясните понятие «работоспособность персонала».
5. Назовите известные вам методы оценки труда.
6. Какие элементы аттестации должны использоваться при ее проведении в организации?
7. Назовите этапы карьеры.

Тема 6. Технологии управления человеческими ресурсами организации.

1. Объясните суть кадрового консультирования как технологии управления человеческими ресурсами организации.
2. Охарактеризуйте основные теоретические подходы, лежащие в основе технологии центров оценки персонала.
3. Сравните известные вам парадигмы реализации конкурса.
4. Назовите основные факторы, иллюстрирующие важность непрерывного образования в организации.
5. Покажите применимость той или иной формы командного управления для конкретных управленческих ситуаций.
6. Каким требованиям должны соответствовать методики, направленные на изучение и измерение психологических показателей предрасположенности человека к определенной профессиональной деятельности в организации?
7. Дайте характеристику наиболее распространенным подходам к изучению и анализу личности, которые являются основной для психодиагностических исследований.

Тема 7. Конфликтологические основы кадрового менеджмента

1. Охарактеризуйте два основных теоретических подхода к понятию конфликта.
2. Какие стили поведения в конфликте способствуют его преодолению, а какие приводят к кризису в организации?
3. Будет ли бесконфликтной организация с оптимизированной структурой?
4. Почему руководитель организации является не только координатором конфликтного взаимодействия, но и генератором новых конфликтов?
5. Каковы признаки эффективного межгруппового сотрудничества?
6. Каким образом моббинг снижает организационную и экономическую эффективность фирмы?
7. Каковы возможные варианты развития управленческой ситуации при моббинге?

Тема 8. Корпоративный PR.

1. Сформулируйте цель PR. Проведите сравнительный анализ PR и пропаганды.
2. Каково теоретическое обоснование PR как деятельности?
3. Выделите принципы формирования PR.
4. Имидж и особенности его формирования.
5. Основные особенности PR-технологий.

4. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы и дисциплины, в ходе промежуточной аттестации

По компоненте компетенций «Знать»

1. Какую роль сыграла профессионализация управления персоналом в становлении кадрового менеджмента?
2. Охарактеризуйте основные парадигмы кадрового менеджмента в XX в.
3. Объясните суть основных принципов кадровой политики современной корпорации
4. Назовите основные категории профессиональной этики.
5. Чем вызвана необходимость управления персоналом?
6. Перечислите элементы организации.
7. Опишите основные метафоры, применимые к организации
8. Какие циклы проходит организация в своем развитии
9. Объясните понятие «деятельность по управлению персоналом».
10. Назовите известные вам концепции управления персоналом.
11. Охарактеризуйте известные вам типы организационных культур.
12. Перечислите параметры, включаемые в первоначальные издержки.
13. Какую роль сыграла профессионализация управления персоналом в становлении кадрового менеджмента?
14. Охарактеризуйте основные парадигмы кадрового менеджмента в XX в.
15. Объясните суть основных принципов кадровой политики современной корпорации
16. Назовите основные категории профессиональной этики.
17. Чем вызвана необходимость управления персоналом?
18. Перечислите элементы организации.
19. Опишите основные метафоры, применимые к организации
20. Какие циклы проходит организация в своем развитии
21. Объясните понятие «деятельность по управлению персоналом».
22. Назовите известные вам концепции управления персоналом.
23. Охарактеризуйте известные вам типы организационных культур.
24. Перечислите параметры, включаемые в первоначальные издержки.
25. Как вы понимаете термин «кадровая психодиагностика»?
26. В какой фазе конфликта возможна коммуникация?
27. Может ли организация быть бесконфликтной?

28. Почему инновация всегда приводит к конфликту?
29. Сформулируйте цель PR.
30. Основные особенности PR-технологий.

По компоненте компетенций «Уметь»

1. Покажите взаимосвязь императивов совместно-творческой деятельности.
2. Сравните основные модели кадрового менеджмента.
3. Назовите тенденции во внешней и внутренней среде современной корпорации, инициирующие радикальные изменения в организации и технологии кадрового менеджмента.
4. Раскройте специфические черты морального климата в организациях, где доминируют соответственно морально-психологические стереотипы коллективизма, индивидуализма, конформизма и гуманизма.
5. Объясните, в чем заключается основная задача руководителя, администратора, организатора, управленца?
6. Какие особенности персонала задаются типами совместной деятельности?
7. Определите основные «кризисные» моменты на пути развития организации.
8. Охарактеризуйте особенности персонала на каждой стадии жизненного цикла организации.
9. Перечислите основные задачи по управлению персоналом, характерные для концепций:
 10. использования трудовых ресурсов;
 11. управления персоналом;
 12. управления человеческими ресурсами;
 13. управления человеком.
14. Сформулируйте принципиальные положения концепции анализа человеческих ресурсов.
15. Объясните структуру восстановительных издержек.
16. Что такое ожидаемая реализуемая стоимость специалиста? Из каких элементов она состоит?
17. Дайте характеристику активной кадровой политике. Какие ее разновидности вам известны и в чем принципиальное различие между ними?
18. Какие факторы внешней и внутренней среды влияют на формирование кадровой политики?
19. Объясните, от чего зависит структура кадровой службы.
20. Сформулируйте, в чем сила корпоративной культуры.
21. Как оценить качество набора?
22. Как вы понимаете карьеру?
23. Сравните стратегии реорганизации, назовите их преимущества и недостатки.

24. Как связан выбор метода сокращения с типом организационной культуры?
25. Для каких целей осуществляется оценка персонала организации?
26. В чем особенность способа ситуационного моделирования конкурсных процедур?
27. Охарактеризуйте этапы образования команд.
28. Каким требованиям должны соответствовать методики, направленные на изучение и измерение психологических показателей предрасположенности человека к определенной профессиональной деятельности?
29. Объясните, почему не может существовать бесконфликтная организация?
30. Выделите принципы формирования PR.

По компоненте компетенций «Владеть навыками»

1. В чем заключается новая миссия менеджера по персоналу в XXI в.?
2. Проанализируйте совместимость культурных архетипов в жизни и деятельности современных корпораций.
3. Отношение к человеку как объекту профессиональной деятельности кадрового работника на протяжении XX столетия изменялось. Расскажите об отражении этого изменения в доктринах X, Y, X — Y и Z.
4. В чем выражается противоречие между должным и сущим для представителей делового мира: управляющих, руководителей, специалистов по кадровой работе, предпринимателей?
5. Охарактеризуйте стадии развития организации.
6. Сравните два понятия — «миссия» и «ведение».
7. Назовите и охарактеризуйте известные вам управленческие формы.
8. В чем особенность эволюционного подхода при рассмотрении развивающейся организации?
9. Что такое концепция управления персоналом и как она связана с концепцией управления в целом?
10. Сравните понятия «организационная культура» и «корпоративная культура».
11. Когда были проведены первые оценки стоимости человеческого капитала?
12. Опишите условия, при которых закрытый и открытый типы кадровой политики эффективны.
13. Какие организационные особенности и характеристики персонала могут свидетельствовать о готовности организации к изменениям?
14. Что потребует больших затрат времени и преодоления большего сопротивления — индивидуальное или групповое изменение поведения?
15. Какие мероприятия по внедрению изменений вы могли бы предложить?

16. Какие кризисы может переживать организация в процессе своего развития?
17. Какие этапы профессионального развития проходит специалист?
18. Какие компоненты должна включать материальная часть стимулирования труда?
19. Что такое организационно-кадровый аудит? Каковы его цели?
20. Что включает (предполагает) анализ оценки кадрового потенциала предприятия?
21. Опишите основные этапы обработки кадровой информации в процессе реализации программы центра оценки.
22. Что является результатом профессиографического этапа?
23. Какие типы учебных программ внутрисменного обучения можно выделить исходя из задач организационного развития?
24. Покажите применимость той или иной формы командного управления для конкретных управленческих ситуаций.
25. Будет ли бесконфликтной организация с оптимизированной структурой?
26. Почему руководитель организации является не только координатором конфликтного взаимодействия, но и генератором новых конфликтов?
27. Каким образом моббинг снижает организационную и экономическую эффективность фирмы?
28. Какие стили поведения в конфликте способствуют его преодолению, а какие приводят к кризису?
29. Проведите сравнительный анализ PR и пропаганды.
30. Имидж и особенности его формирования.

5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины, в ходе промежуточной аттестации

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций, разработаны на основе подхода В.П. Беспалько. Задания фонда оценочных средств представлены в трех взаимосвязанных блоках.

Первый блок – задания на уровне «знать», в которых очевиден способ решения, усвоенный студентом при изучении дисциплины. Задания этого блока выявляют в основном знаниевый компонент по дисциплине и оцениваются по бинарной шкале «правильно-неправильно».

Второй блок – задания на уровне «знать» и «уметь», в которых нет явного указания на способ выполнения, и студент для их решения самостоятельно выбирает один из изученных способов. Задания данного блока позволяют оценить не только знания по дисциплине, но и умения пользоваться ими при решении стандартных, типовых задач. Результаты выполнения этого блока оцениваются с учетом частично правильно выполненных заданий.

Третий блок – задания на уровне «знать», «уметь», «владеть». Он представлен кейс-заданиями, содержание которых предполагает использование комплекса умений и навыков, для того чтобы студент мог самостоятельно сконструировать способ решения, комбинируя известные ему способы и привлекая знания из разных дисциплин. Кейс-задание представляет собой учебное задание, состоящее, как правило, из описания реальной практической ситуации или ситуации, приближенной к практике. Выполнение студентом кейс-заданий требует решения поставленной проблемы (ситуации) в целом и проявления умения анализировать конкретную информацию, проследить причинно-следственные связи, выделять ключевые проблемы и методы их решения. В отличие от первых двух блоков задания третьего блока носят интегральный (summative) характер и позволяют формировать нетрадиционный способ мышления, характерный и необходимый для современного человека. Решение студентами подобного рода нестандартных практико-ориентированных заданий свидетельствует о степени влияния процесса изучения дисциплины на формирование у студентов общекультурных и профессиональных компетенций в соответствии с требованиями ФГОС.

Оценивание знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций, осуществляется с помощью следующей модели оценки выполнения типовых заданий и практико-ориентированных задач, которая позволяет установить соответствие между результатом выполнения заданий ФОС обучающимся (студентом) и уровнем обученности по шкале оценивания (таблица 3).

Таблица 3 – Модель оценки выполнения заданий ФОС

Цифровое выражение	Словесное выражение	Описание
5	Отлично (зачтено)	всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умение свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, усвоивший основную литературу и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой
4	Хорошо (зачтено)	полное знание учебного материала, успешно выполняет предусмотренные в программе практические задания, усвоил основную литературу, рекомендованную в программе, способен к самостоятельному пополнению и обновлению знаний и умений в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности
3	Удовлетворительно (зачтено)	знания основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, выполняет практические задания, предусмотренные программой, знаком с основной литературой, рекомендо-

		ванной программой, но допускает погрешности в ответе и при выполнении заданий, обладая при этом необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя
2	Неудовлетворительно (не зачтено)	пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допущение студентом принципиальных ошибок в выполнении предусмотренных программой заданий. Как правило, оценка "неудовлетворительно" ставится студентам, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

Данная модель, являясь студентоцентрированной, позволяет сфокусировать внимание на результатах каждого отдельного студента. Предложенные показатели оценки результатов обучения позволяют сделать выводы об уровне обученности каждого отдельного студента и дать ему рекомендации для дальнейшего успешного продвижения в обучении.

Предложенный фонд оценочных средств может быть использован для оценки результатов обучения отдельного студента, а также для выборки студентов направления подготовки.