

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ»
(АНО ВО «ИЭУ»)

Кафедра «Менеджмент»

Фонд оценочных средств по дисциплине
УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Уровень высшего образования
БАКАЛАВРИАТ

Направление подготовки - 38.03.02 Экономика

Направленность (профиль) –Производственный менеджмент

Квалификация (степень) выпускника – бакалавр

Форма обучения: очно-заочная

Фонд оценочных средств рассмотрен на заседании кафедры
«Менеджмент»

«17» января 2025 г., протокол № 17/01

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы	3
2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	3
3. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы	5
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	16

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

В соответствии с требованиями основной профессиональной образовательной программы подготовки бакалавра в результате изучения дисциплины «Управление человеческими ресурсами» у студентов должны сформироваться следующие

универсальные компетенции:

Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах (УК-9);

профессиональные компетенции:

Способен обеспечивать повышение качества труда, лучших условий для закупки и доставки материалов, организовывать внутрипроизводственный и управленческий учет, управлять запасами и затратами производства. (ПК-2);

Этапы формирования компетенций соответствуют основной профессиональной образовательной программе.

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

Видами учебной деятельности, в рамках которых приобретаются знания, умения, навыки, являются лекции, практические занятия, самостоятельная работа обучающихся.

Соотнесение планируемых результатов обучения с видами учебной деятельности и оценочными средствами при формировании компетенции

Критерии сформированности компетенции	Описание	Формы, методы, технологии
Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах (УК-9);		
знать	- этические нормы деловых отношений; - причины возникновения и методы управления конфликтами и стрессами в организации;	контрольная работа; ответ на экзамене;
уметь	- учитывать особенности трудового коллектива при разработке собственной модели деловых коммуникаций; - диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение;	контрольная работа; доклад с презентацией; ответ на экзамене;
владеть навыками	- методами формирования и поддержания этического климата в организации и навыками деловых коммуникаций;	контрольная работа; практические задания
Способен обеспечивать повышение качества труда, лучших условий для закупки и доставки материалов, организовывать внутрипроизводственный и управленческий учет, управлять запасами и затратами производства. (ПК-2);		
знать	-основные нормативные документы,	контрольная работа;

	регулирующие трудовые отношения в организации;	ответ на экзамене;
	- социально-экономические критерии принятия организационно-управленческих решений в отношении персонала;	контрольная работа; ответ на экзамене;
	- роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации;	контрольная работа; ответ на экзамене;
уметь	- согласовывать принятие управленческих решений с нормами трудового права;	контрольная работа; ответ на экзамене;
	- принимать кадровые решения с учетом стратегии развития компании и проводить их оценку;	контрольная работа; практические задания; ответ на экзамене;
	- разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации;	контрольная работа; практические задания; ответ на экзамене;
владеть навыками	- современными технологиями управления персоналом организации - методами формирования и поддержания этичного климата в организации и навыками деловых коммуникаций;	контрольная работа; ответ на экзамене;

Критерии и показатели оценивания тестовых заданий:

Вид тестового задания	Критерий	Показатель
тестовые задания с выбором одного (нескольких) ответа (-ов) в закрытой форме	выбор одного (нескольких) правильного (-ых) ответа (-ов) из предложенных вариантов	количество правильных выборов
тестовые задания на установление соответствия в закрытой форме	установление соответствия для всех предложенных признаков	количество правильно установленных соответствий
тестовые задания на установление правильной последовательности в закрытой форме	установление правильной последовательности в полном объеме предложенных вариантов	количество правильно установленных последовательностей

Критерии и показатели оценивания контрольной работы:

- объем выполненных заданий контрольной работы;
- глубина (соответствие изученным теоретическим обобщениям);
- осознанность (соответствие требуемым в программе умениям применять полученную информацию).

Критерии и показатели оценивания доклада с презентацией:

1. Новизна текста: а) актуальность темы исследования; б) новизна и самостоятельность в постановке проблемы, формулирование нового аспекта известной проблемы в установлении новых связей (межпредметных, внутрипредметных, интеграционных); в) умение работать с исследованиями, критической литературой,

систематизировать и структурировать материал; г) явленность авторской позиции, самостоятельность оценок и суждений; д) стилевое единство текста, единство жанровых черт.

2. Степень раскрытия сущности вопроса: а) соответствие плана теме доклада; б) соответствие содержания теме и плану; в) полнота и глубина знаний по теме; г) обоснованность способов и методов работы с материалом; е) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме).

3. Обоснованность выбора источников: а) оценка использованной литературы: привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.).

4. Умение выступать перед аудиторией: а) структура доклада, последовательность и логика изложения; б) скорость, громкость и четкость речи; в) использование невербальных средств концентрации внимания аудитории.

5. Соблюдение требований к оформлению презентации в Power Point: а) шрифт; б) цветовое оформление; в) содержание и оформление табличного и графического материала.

Критерии и показатели оценивания работы на практическом занятии:

- наличие полного и развернутого ответа на вопрос темы;
- демонстрация знаний ключевых понятий рассматриваемой проблемы;
- применение научной терминологии;
- грамотное оперирование полученными знаниями и навыками.

Критерии и показатели оценивания на зачете

- содержательность и четкость ответа;
- владение материалом различной степени сложности;
- ориентирование в основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности.

3. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Проведение практических занятий

Тематика практических занятий

Тема 3. Классификация методов управления персоналом

Тема 4. Система управления персоналом

Тема 5. Подбор и отбор кадров в системе управления персоналом

Тема 6. Профессиональная и организационная адаптация персонала

Тема 7. Планирование деловой карьеры. Обучение персонала

Тема 8. Управление конфликтами

Тема 9. Оценка эффективности управления человеческими ресурсами

Вопросы для обсуждения

1. Раскройте понятие трудовой адаптации. Назовите классификацию видов трудовой адаптации.
2. Перечислите и охарактеризуйте факторы, влияющие на адаптацию персонала.

3. Проанализируйте общие и специализированные программы адаптации персонала с точки зрения их эффективности.
4. Раскройте понятие деловой карьеры и ее виды.
5. Перечислите ступени и формы планирования карьеры.
6. Перечислите возможные мотивы и цели менеджера на различных этапах его карьеры.
7. Раскройте понятие конфликта. Природа конфликта. Типы конфликтов.
8. Назовите причины, основные части и фазы развития конфликта.
9. Перечислите основные методы «управления конфликтами».
10. Обозначьте стратегии поведения менеджера при разрешении межличностных конфликтов.
11. Назовите природу стресса. Типичные симптомы и причины стресса. Модель стрессовой реакции.
12. Перечислите основные методы «управления стрессами».

Кейс-задание

1. Проанализируйте ситуацию. Ответьте на вопросы.

Крупное химическое предприятие ОАО «Фосфор» находится в кризисном состоянии. Зарботная плата его работников сравнительно невелика по сравнению с другими химическими предприятиями города. Так как на завод очень легко устроиться, многие молодые люди приходят на предприятие наработывают стаж и уходят из-за низкой зарплаты. Чтобы закрепить молодых сотрудников, месяц назад руководство приняло решение о выплате ежемесячных надбавок к заработной плате молодежи предприятия.

Главный технолог Степанова проработала на заводе более 25 лет. Узнав о нововведении, она написала заявление непосредственному руководителю Петрову с просьбой увеличить ее оклад хотя бы на 1000 рублей, так как она давно работает на предприятии, является хорошим специалистом в своей области, но ее оплата труда меньше зарплаты некоторых молодых работников, не проработавших на предприятии и года. Петров был согласен, что это не справедливо и написал служебную записку директору по производству Лазареву с просьбой увеличить зарплату главному технолог. Лазарев вызвал Степанову для обсуждения проблемы и в беседе настаивал на сохранении прежней зарплаты работнице, аргументируя это тем, что предприятие находится в финансовом кризисе.

Степанова была возмущена политикой руководства и прежде всего тем, что труд высококвалифицированных работников ценится так низко. В беседе с Лазаревым она заявила: «Я полжизни отдала заводу и не получила никакой благодарности. А сейчас меня вообще унижают – оплачивают ниже некоторых молодых, недостаточно компетентных сотрудников». Лазарев, не смотря на эмоции Степановой, утверждал, что если ее просьба будет удовлетворена, то все работники будут требовать увеличения зарплаты, а предприятие не может себе этого позволить. Поэтому пока все останется по-прежнему. Последнее высказывание Лазарева просто возмутило Степанову, и она написала заявление об увольнении. Таким образом предприятие потеряло знающего специфика работы ценного специалиста, которого на рынке труда города будет найти практически не возможно.

Вопросы:

1. В чем на ваш взгляд главная причина конфликта? Каковы его второстепенные причины?
2. Оцените действия Лазарева. Какие средства руководства он не использовал?
3. Какие варианты решения конфликта возможны? Как бы вы вели себя на месте Лазарева?

Для подготовки к практическим занятиям студенту целесообразно использовать Методические рекомендации для проведения практических занятий.

Практические задания

1. Оцените и прокомментируйте перечисленные ниже утверждения:

- А) Работники заботятся больше о своей зарплате в относительном выражении (т.е. в сравнении с другими)
- Б) Организации следует больше думать о том, удовлетворены ли работники своей зарплатой в сравнении с аналогичными должностями в других компаниях, чем удовлетворены ли они своей зарплатой в сравнении с другими работниками внутри организации.
- В) В принципе работники мотивируются деньгами. Они будут работать больше за большую зарплату.
- Г) Спроектировать систему оплаты, которая мотивирует трудовую деятельность довольно легко.
- Д) Системы анализа мнений персонала показывают, что, когда речь идет об неудовлетворенности системы оплаты труда компании следует бить тревогу.
- Е) Система оплаты по заслугам мотивирует работников работать лучше, так как лучшие работники получают большую зарплату.
- Ж) Система оплаты не объясняет работникам цели руководства.
- З) Хорошая система оплаты будет одинаково хорошо работать в каждой организации.
- И) Компании следует удостовериться, что их базовые системы оплаты конкурентоспособны в данных рыночных условиях, иначе имеется риск потери хороших работников.
- К) Если компания хочет гарантированно привлекать лучших работников, она должна платить оклады выше, чем конкуренты.

2. Выберите из представленного списка 5 вопросов, с помощью которых можно оценить способность кандидата к эффективному выполнению требуемой работы.

- 1. В чем вы разбираетесь особенно хорошо? Почему вы так считаете?
- 2. Опишите, пожалуйста, лучшего из ваших руководителей или подчиненных, с кем вам приходилось работать.
- 3. Назовите, пожалуйста, три ваших основных функции или обязанности на последнем месте работы, по выполнению которых оценивалась успешность вашей деятельности.
- 4. Является ли честность всегда лучшей политикой?
- 5. Каких знаний вам не хватает или не хватало на предыдущей работе?
- 6. Приведите, пожалуйста, пример хорошо подготовленного вами документа.
- 7. Сколько раз в день вы выгуливаете свою собаку?
- 8. Как вы чувствовали себя после последнего увольнения?
- 9. Опишите, пожалуйста, свой рабочий день. Например, вчерашний.
- 10. Что в ваших прежних коллегах у вас вызывало зависть?

Темы контрольных работ

- 1. Адаптация молодых специалистов.
- 2. Балльная оценка эффективности работы персонала.
- 3. Вопросы профориентации и адаптации за рубежом.
- 4. Вопросы развития систем (мероприятий) социальной размещенности работников предприятия в условиях его переориентации (реконструкции).
- 5. Значение профессионального отбора и производственного обучения в условиях перехода к рыночным отношениям.
- 6. Источники, организация найма и приема персонала.
- 7. Кадровый менеджмент как важнейший фактор выживания организации в условиях становления рыночных отношений.
- 8. Кадры фирмы - анализ потенциала.

9. Коммуникация в современной организации.
10. Концептуальные подходы к управлению человеческими ресурсами организации.
11. Место и роль планирования карьеры в практике управления человеческими ресурсами.
12. Методика проведения интервью при приеме персонала.
13. Методы оптимизации кадрового состава и реорганизации структуры.
14. Методы оценки персонала в современных организациях.
15. Методы управления человеческими ресурсами предприятия.
16. Мониторинг и прогнозирование рынка труда, определение потребности в кадрах нужных профессий и специальностей.
17. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности работников.
18. Организационная культура как объект управленческой деятельности.
19. Организация приема, отбора и увольнения работников.
20. Основные типы мотивации работников в условиях становления
21. Особенности регламентации управления в России.
22. Особенности управления человеческими ресурсами в США и Японии.
23. Осуществите сопоставление различных подходов к мотивации в практике принятия управленческих решений и определите принципы воздействия на трудовое поведение.
24. Отличительные особенности планирования персонала в многонациональных компаниях.
25. Сущность и критерии отбора персонала. Процесс отбора. Примеры тестов при отборе работников.
26. Сущность и содержание оперативного плана работы с человеческими ресурсами.
27. Сущность метода управления по целям и его использование в оценке персонала.
28. Технология отбора претендентов на вакантную должность.
29. Управление движением кадров на предприятии.
30. Управление человеческими ресурсами и управление человеческими ресурсами: сущность и различия.
31. Управление человеческими ресурсами кризисного предприятия.
32. Управление человеческими ресурсами развивающейся организации.
33. Формирование кадрового резерва.
34. Формирование управленческих команд.
35. Формы оплаты и стимулирования труда в России и за рубежом.
36. Функция управления человеческими ресурсами современной корпорации.
37. Эволюции функции управления человеческими ресурсами.

Э Тестовые задания.

ПЗ1

?Адаптация - это:

=приспособление организации к изменяющимся внешним условиям

=взаимное приспособление работника и организации путем постепенной вработываемости сотрудника в новых условиях

+приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда

?Аттестация работников -это процедура определения соответствия квалификации, результативности деятельности, уровня

знаний и навыков сотрудников, их деловых, личностных и иных значимых качеств требованиям занимаемой должности:

+верно

=частично верно

=неверно

?В организационную структуру продвинутой службы управления персоналом в крупной организации входят следующие

подразделения/отделы :

=бухгалтерия

+отдел кадров

+отдел подготовки кадров

=юридический отдел

+отдел техники безопасности

+отдел организации труда и зарплаты

+отдел социального развития предприятия

?Возрастание роли стратегического подхода к управлению персоналом в настоящее время связано (выбрать и указать только

одну группу факторов):

+с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и

возрастанием неопределенности ее параметров во времени

=с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости

=с высокой монополизацией и концентрацией российского производства

?Выберите из перечисленных ниже элементов те, которые не являются подсистемами системы управления персоналом :

=управление нормированием

+управление стандартизацией

=управление техникой безопасности на производстве

+управление ресурсами

=управление работой персонала

=нормативное обеспечение управления персоналом

?Выделите основные группы методов управления персоналом в организации (при необходимости указать несколько):

+экономические

=статистические

+социально-психологические

=стимулирования

+административные

?Выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого, формального закрепления в организационной

структуре, например выполнение роли руководителя временной целевой группы, есть проявление внутриорганизационной

карьеры:

+центростремительного типа

=вертикального типа

=горизонтального типа

?Главной задачей службы управления персоналом является достижение соответствия рабочей силы в организации рабочим

местам

=с точки зрения их количественной сбалансированности

=с точки зрения их качественной сбалансированности

+с точки зрения их качественно-количественной сбалансированности

ПЗ 2

?Для расчета эффективности мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом необходимо использовать :

+методические рекомендации, утвержденные Министерством экономики, Министерством финансов и т.п.

+авторские методики, принятые в каждой организации

=инструкции Центробанка РФ

?Доверительные обращения руководителя к сотруднику есть проявления внутриорганизационной карьеры:

=вертикального типа

+центростремительного типа

=горизонтального типа

?Занятость сотрудника выполнением трудовых обязательств в течение меньшей по сравнению с законодательно

установленными нормами продолжительности ежедневной и еженедельной работы представляет использование:

=стандартных режимов работы

- +частичной занятости
- =гибких режимов рабочего времени
- ?Использование гибких режимов работы в организации позволяет (при необходимости указать несколько):
- =сократить нехватку персонала за счет собственных источников рабочей силы
- +обеспечить стабильность "ядра" персонала
- =обеспечить рост производительности труда
- =снизить текучесть
- =сократить оплату сверхурочных часов
- =избавиться от бесперспективных работников
- =сдерживать уровень безработицы
- ?Исследования показывают, что больше, чем половина рассмотренных организаций заполняют большинство вакантных мест
- первичного рынка труда за счет внешних источников привлечения персонала:
- +да
- =нет
- ?Исследования показывают, что налаженная система профессионально-квалификационного продвижения персонала в организации сокращает текучесть рабочей силы:
- =нет
- =иногда
- +да
- ?Исследования показывают, что правдивая предварительная характеристика работы сокращает текучесть рабочей силы
- впоследствии:
- =иногда
- =нет
- +да
- ?К достоинствам внешних источников привлечения персонала относят :
- =повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом у кадровых работников
- +появление новых импульсов для развития
- =низкие затраты на адаптацию персонала

ПЗ 3

- ?К каким методам управления персоналом Вы отнесете разработку положений, должностных инструкций:
- =социально-психологические
- +административные
- =экономические
- ?К методам формирования системы управления персоналом относятся (при необходимости указать несколько):
- =морфологический анализ
- +все перечисленное
- =метод аналогий
- =метод структуризации целей
- ?К наименее достоверным тестам отбора кандидатов относятся:
- +графические тесты
- =проверка знаний
- =проверка профессиональных навыков
- =психологические тесты
- ?К обеспечивающим подсистемам системы управления персоналом относятся следующие подсистемы :
- +правового обеспечения
- =делопроизводственного обеспечения
- =линейного руководства
- =управления ресурсами
- =хозяйственного обеспечения
- =управления транспортным обслуживанием производства
- +информационного обеспечения
- ?К преимуществам внутренних источников найма относят :
- +повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом
- =появление новых импульсов для развития
- =появление новых идей, использование новых технологий
- +низкие затраты на адаптацию персонала

?Как добиться увеличения предложения работников в организации (привести численность в соответствие с ее реальными потребностями), не прибегая к дополнительному найму со стороны :

- + использовать лизинг рабочей силы
- = использовать гибкое рабочее время
- + использовать переработки рабочего времени
- = использовать контракты на конкретную работу

?Как добиться уменьшения предложения работников в организации (привести численность в соответствие с ее реальными потребностями), не прибегая к увольнениям:

- = переобучение персонала
- = заключение краткосрочных контрактов
- = использование гибких режимов работы
- + перевод части сотрудников на сокращенный рабочий день или рабочую неделю
- = прекращение приема на работу
- = использовать лизинг рабочей силы

?Как обеспечить эффективную интеграцию нового сотрудника в организацию ?

- = введение в должность
- + все перечисленное
- = использование испытательного срока для новичка
- = достоверная и полная предварительная информация об организации и подразделении, где предстоит работнику трудиться
- = регулярные собеседования новичка с руководителем его подразделения и представителем кадровой службы

ПЗ 4

?Какие возможны программы поддержки развития сотрудника, если он стремится установить и закрепить основу для будущего продвижения ?

- + обучение
- = аттестация сотрудника
- = вознаграждение сотрудника
- = понижение в должности
- = досрочное увольнение или добровольный выход в отставку
- + горизонтальное перемещение

?Какие качества и навыки нужны сотрудникам кадровой службы для успешного выполнения своих функций ?

- + компетентность в своей профессиональной области
- = профессионализм в области управления организацией
- + знание общих законов развития организации

?Какие методы имеют косвенный характер управленческого воздействия (при необходимости указать несколько):

- + экономические
- + социально-психологические
- = административные

?Какие методы наиболее эффективны для обучения персонала поведенческим навыкам (ведение переговоров, проведение заседаний, работа в группе)?

- + видеотренинг
- = самообучение
- + деловые игры
- = разбор конкретных ситуаций
- = лекция
- = ученичество и наставничество
- = ротация
- + инструктаж

?Какие методы наиболее эффективны для обучения техническим приемам (ремонт несложной бытовой техники, электродвигателей, прием коммунальных платежей, расчет процентов по вкладам).

- + "сидя рядом с Нелли"
- = ротация
- + ученичество и наставничество

- =лекция
- +разбор конкретных ситуаций
- =деловые игры
- =самообучение
- =инструктаж
- ?Каковы причины высвобождения работников в организации ?
- =перемещения работников внутри организации
- +структурные сдвиги в производстве
- +повышение технического уровня производства
- +изменение объемов производства
- =текучесть кадров
- ?Какой комплекс кадровых мероприятий уменьшает приток новых людей и идей в организацию:
- =компенсационная политика
- =использование международных кадров
- +продвижение изнутри
- ?Какой метод в области совершенствования управления персоналом получил наибольшее распространение:
- =метод творческих совещаний
- +метод аналогий
- ?Какой метод позволяет наиболее точно определить характер и содержание потребности в обучении персонала:
- +анализ исполнения работы
- =анализ проблем в линейно-функциональных подразделениях
- =балансовый метод
- ?Какой метод управления персоналом отличается прямым характером воздействия:
- =социально-психологические
- +административные
- =экономические

ПЗ5

?Какой перечень задач точнее характеризует содержание управления персоналом. Выбрать и указать только одну группу задач

управления персоналом:

- +найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала
- =планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение
- =использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда
- =контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия

?Карьера - это:

- +индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека
- =повышение на более высокую ступень структуры организационной иерархии
- =предлагаемая организацией последовательность различных ступеней в организационной иерархии, которые сотрудник потенциально может пройти

?Квалифицированный персонал набирать труднее, чем неквалифицированный. В первую очередь, это связано с :

- =недостаточной практикой набора
- +требованием со стороны самой работы
- =приемом по рекомендательным письмам
- =привычкой тех, кто работает

?Краткая трудовая биография кандидата называется:

- =рекламным объявлением
- =профессиограммой
- +анкетой сотрудника
- =карьерограммой

?Люди, приходящие в отдел кадров в поиске работы, есть:

- =неквалифицированные работники
- =безработные
- +самопроявившиеся кандидаты

?Маркетинг персонала - это:

- =анализ ожиданий нынешних и потенциальных сотрудников (например, при найме на работу), а также определение

выполнимости и реальной степени исполнения этих ожиданий

+вид управленческой деятельности, направленный на определение и покрытие потребности в персонале

=такая поведенческая культура, в которой имиджевые регуляторы осмысливаются персоналом как общественная необходимость

=анализ ситуации на рынке труда для регулирования потребности в специалистах дефицитных специальностей

=формирование конкурентоспособного работника и нахождение ему рыночной ниши

?Метод, позволяющий объективно оценить соответствие кандидатов требованиям работы, называется:

=экспертиза почерка

+профессиональное испытание

=анализ анкетных данных

?Наиболее достоверным методом оценки способностей кандидата выполнять работу, на которую он будет нанят, является:

+проверка профессиональных навыков

=проверка знаний

=графический тест

=психологические тесты

?Наиболее распространенный в практике организаций подход к управленческому развитию:

=планируемое развитие за пределами работы

+неструктурированный, непланируемый

=планируемое развитие на работе

ПЗ 6

?Описание работы и их спецификация (определение требований к кандидатам) очень полезны для специалистов по набору и

отбору персонала так как позволяют привлечь наиболее подходящих возможных кандидатов:

=иногда

+да

=нет

?Организационная культура - это:

+отношения, основанные на вырабатываемых в организации совместных ценностях, социальных норм, установок поведения и

регламентирующие действия работников без видимого принуждения

=отношения, основанные на купле-продаже и равновесии интересов продавца и покупателя

=отношения власти-подчинения в организации, давления на человека сверху, контроля над распределением материальных благ

?Основными функциями подсистемы развития персонала являются (при необходимости указать несколько):

=организация трудовых отношений

=планирование и прогнозирование персонала

+планирование и контроль деловой карьеры

+переподготовка и повышение квалификации работников

+работа с кадровым резервом

=разработка стратегии управления персоналом

?Основой для выработки и принятия решения по стимулированию труда персонала является:

=комплексная оценка качества работы

+оценка результатов труда

=оценка труда

=оценка личных и деловых качеств

?Оценка эффективности деятельности подразделений управления персоналом - это системный процесс, направленный на :

=соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности организации в целом

=соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности других подразделений

+соизмерение затрат и результатов, связанных с деятельностью кадровых служб

?Планируемое развитие менеджеров за пределами работы предусматривает :

=делегирование полномочий подчиненному

+обучение по договору учебным центром

=ротацию менеджеров

=формирование резерва кадров на выдвижение

?Планы по человеческим ресурсам определяют:

=политику по отношению к временным работающим

+оценку будущих потребностей в кадрах

=уровень оплаты

=политику по набору женщин и национальных меньшинств

?Повышение способности организации изменять численность работников в соответствии с изменениями объемов оказываемых

услуг/производимых товаров путем использования добавочных или альтернативных источников рабочей силы представляет:

=лизинг рабочей силы

=финансовая адаптация рабочей силы

=дистанционную адаптацию рабочей силы

+численную адаптацию рабочей силы

=функциональную адаптацию рабочей силы

ПЗ 7

?Правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические, профессиональные отношения между работодателем и

наемными работниками в организации, называется:

=трудоустройство

+коллективный договор

=трудоустройство

=трудоустройство

?При предпринимательской организационной стратегии акцент при найме и отборе делается:

+на поиск инициативных сотрудников с долговременной ориентацией, готовых рисковать и доводить дело до конца

=на поиске сотрудников узкой ориентации, без большой приверженности организации на короткое время

=на поиске разносторонне развитых сотрудников, ориентированные на достижение больших личных и организационных целей

?Принцип комплексности подразумевает:

=ориентированность на развитие производства, опережение функций управления персоналом функций, направленных на

обеспечение функционирования производства

=многовариантную проработку предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее

рационального варианта для конкретных условий производства

+учет всех факторов, воздействующих на систему управления персоналом

?Принцип обусловленности функций управления персоналом целями производства подразумевает, что:

=необходима многовариантная проработка предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее

рационального варианта для конкретных условий производства

+функции управления персоналом формируются и изменяются не произвольно, а в соответствии с целями производства

=функции управления персоналом, ориентированные на развитие производства, опережают функции, направленные на

обеспечение функционирования производства

?Развитие персонала - это:

+процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых

задач

=процесс периодической подготовки сотрудника на специализированных курсах

=обеспечение эффективной управленческой структуры и менеджеров для достижения организационных целей

?Разновидностями гибкого графика работы являются (при необходимости указать несколько):

=неполная ставка

=временный частичный найм

=разделение работы

=деление рабочего места

+очень гибкий график

+скользящий график

=надомничество

=совместительство

+переменный день

?Ряд конкретных мер, необходимых для принятия решения о найме нескольких из возможных кандидатур, называется:

=привлечение кандидатов

- =заключение контракта
- =подбор кандидатов
- =найм работника
- +отбор кандидатов

?С чем связано возникновение управления персоналом как особого вида деятельности (выбрать и указать только одну группу факторов):

- +ужесточением рыночной конкуренции, активизацией деятельности профсоюзов, государственным законодательным регулированием кадровой работы, усложнением масштабов экономических организаций, развитием организационной культуры
- =распространением "научной организации труда", развитием профсоюзного движения, активным вмешательством государства в отношения между наемными работниками и работодателями
- =ростом масштабов экономических организаций, усилением недовольства условиями труда большинства работников

?Система целей управления персоналом является основой определения:

- +состава функций управления персоналом
- =стратегии развития организации
- =политики организации

ПЗ 8

?Социальное партнерство - это:

- =отношения, основанные на купле-продаже и равновесии интересов продавца и покупателя
- +отношения конструктивного взаимодействия основных субъектов современных экономических процессов путем согласования их интересов
- =отношения, основанные на вырабатываемых в организации совместных ценностях, социальных норм, установок поведения и регламентирующие действия работников без видимого принуждения
- =отношения власти-подчинения в организации, давления на человека сверху, контроля над распределением материальных благ

?Способность организации изменять и приводить профессионально-квалификационную структуру своих работников в соответствии с требованиями изменившейся трудовой нагрузки представляет:

- +функциональную адаптацию рабочей силы
- =лизинг рабочей силы
- =численную адаптацию рабочей силы
- =дистанционную адаптацию рабочей силы
- =финансовая адаптация рабочей силы

?Стадии профессиональной карьеры каждый сотрудник может ли пройти последовательно, работая в различных организациях:

- +да
- =нет

?Стандартизированная форма изложения содержания работы на конкретном рабочем месте в определенное время является

- +должностной инструкцией
- =оценочным листом сотрудника
- =листом интервьюера
- =анкетой работника

?Трудовой потенциал - это:

- +способность персонала организации при наличии у него определенных качественных характеристик и соответствующих социально-экономических, организационных условий достигать определенный конечный результат
- =это часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике
- =это совокупность духовных и физических способностей человека, которые он использует всякий раз когда создает потребительные стоимости

?Форма организации рабочего времени, при которой для отдельных сотрудников или их группы допускается

саморегулирование

начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня представляет использование:

+гибких режимов рабочего времени

=частичной занятости

=стандартных режимов работы

?Формой частичной занятости персонала являются следующие (при необходимости указать несколько):

+разделение работы

=скользящий график

=очень гибкий график

+деление рабочего места

+временный частичный найм

+частичная ставка

+надомничество

+совместительство

=гибкое размещение рабочего места

=переменный день

?Чем определяется эффективность систем управления персоналом организации ?

+сопоставлением результатов работы службы управления персоналом с затратами на функционирование системы управления

персоналом

=затратами на функционирование и развитие систем управления персоналом в организации

=потерями, связанными с формированием, распределением и использованием трудового потенциала организации

?Что включает в себя система управления персоналом ?

+общее руководство организацией

+функциональные подразделения, их руководителей и линейных руководителей

=функциональные подразделения

=функциональные подразделения и их руководителей

?Что понимается под традиционной системой аттестации работника:

=процесс оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый

непосредственным руководителем

+процесс комплексной оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый

специально формируемой комиссией в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации работников

=процесс оценки выполнения сотрудником своих должностных обязанностей его коллегами

?Что представляет процесс набора персонала:

=процесс селекции кандидатов, обладающих минимальными требованиями для занятия вакантной должности

=прием сотрудников на работу

+создание достаточно представительного списка квалифицированных кандидатов на вакантную должность

?Что следует понимать под текучестью персонала :

=увольнение по собственному желанию и по сокращению штатов

=увольнения по сокращению штатов и инициативе администрации

+увольнения по собственному желанию и инициативе администрации

=все виды увольнений из организации

38.тика деловых отношений в работе менеджера по персоналу.

Перечень вопросов к экзамену

1. Человеческие ресурсы как объект управления
2. Место и роль управления персоналом в системе менеджмента организации.
3. Принципы управления персоналом
4. Функциональное разделение труда.

5. Организационная структура службы управления персоналом.
6. Кадровое и информационное обеспечение управления персоналом.
7. Техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом.
8. Анализ кадрового потенциала предприятия.
9. Перемещения персонала.
10. Работа с кадровым резервом.
11. Планирование деловой карьеры.
12. Подбор персонала и профориентация.
13. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала.
14. Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности.
15. Теория иерархии потребностей Маслоу.
16. Теория приобретенных потребностей МакКлеланда.
17. Теория двух факторов Герцберга.
18. Теория ожиданий Врума
19. Профессиональная и организационная адаптация индивидуумов в составе персонала.
20. Конфликты в коллективе, их причины и типология.
21. Методы разрешения конфликтов.
22. Оценка эффективности управления персоналом.
23. Требования к современному руководителю.
24. Методы предотвращения конфликтов в производственном коллективе
25. Трудовые ресурсы предприятия.
26. Концепция управления персоналом.
27. Принципы управления персоналом.
28. Организационное проектирование системы управления персоналом.
29. Методы управления персоналом и их классификация
30. Цели и функции управления персоналом.
31. Кадровая политика организации.
32. Система стратегического управления персоналом.
33. Прогнозирование потребности в персонале.
34. Планирование производительности труда.
35. Организация труда персонала.
36. Управление социальным развитием.
37. Организация проведения аттестации персонала.
38. Управление деловой карьерой персонала.
39. Управление служебно-профессиональным движением персонала.
40. Этика деловых отношений.
41. Организационная культура.
42. Безопасность организации труда и здоровья персонала.
43. Описание работы и рабочего места.
44. Оценка результатов труда персонала организации.
45. Оценка затрат на персонал организации
46. Конкурсный набор персонала на работу.
47. Анализ кадровой ситуации в регионе.
48. Формирование управленческих команд.
49. Основные подходы к управлению персоналом.
50. Эволюция концепций управления человеческими ресурсами

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

Требования к выполнению тестовых заданий:

При выполнении тестовых заданий с выбором одного (нескольких) ответа (-ов) в закрытой форме необходимо выбрать один (несколько) правильный (-ых) ответ (-ов) из предложенных вариантов.

При выполнении тестовых заданий в открытой форме необходимо указать единственно правильный ответ.

При выполнении тестовых заданий на установление правильной последовательности в закрытой форме необходимо установить правильную последовательность в полном объеме предложенных вариантов.

Требования к докладу:

Структура выступления: 1) вступительное слово; 2) основные положения, выносимые на рассмотрение; 3) изложение материала, разбитое на вопросы и подвопросы (пункты, подпункты) с необходимыми ссылками на источники, использованные автором; 5) выводы; 6) список использованных источников.

Требования к зачету

Подготовка к зачету осуществляется по перечню вопросов, выносимых на зачет. Перечень вопросов выдает преподаватель не позднее, чем за месяц до назначенной даты приема зачёта.

При проработке вопросов, вынесенных на зачет, необходимо использовать конспект лекций, а так же, учебно-методическую и учебную литературу, рекомендованную преподавателем.

Важно понимать, что положительный результат промежуточной аттестации по дисциплине может быть достигнут планомерной работой с материалом дисциплины в течение всего семестра, а не только подготовкой непосредственно перед зачетом. Эффективная подготовка к зачету должна включать в себя структурирование и повторение материала, изученного на аудиторных занятиях и в процессе выполнения различных видов самостоятельной работы

Подготовка к зачету заключается в изучении и тщательной проработке студентом учебного материала дисциплины с учетом учебников, лекционных и практических занятий, результатов самостоятельной работы.

Преподаватель имеет право задавать дополнительные уточняющие вопросы, если студент недостаточно полно осветил тематику вопроса, если затруднительно однозначно оценить ответ, если студент отсутствовал на занятиях в семестре.

Критерии оценивания компетенций формируются на основе балльно-рейтинговой системы с помощью всего комплекса методических материалов, определяющих процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих данный этап формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости предназначен для проверки хода и качества усвоения учебного материала, стимулирования учебной работы обучающихся и совершенствования методики проведения занятий.

Результаты текущего контроля успеваемости используются преподавателем при оценке знаний в ходе проведения промежуточной аттестации.

Для текущего контроля успеваемости используются устные опросы, коллоквиумы, выполнение различного вида практических заданий, рефератов, эссе, контрольных работ, тестов.

Для выполнения контрольной работы студенту целесообразно использовать Методические рекомендации по выполнению контрольной работы.

В соответствии с Положением о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в Автономной некоммерческой организации высшего профессионального образования «Институт экономики и управления» результаты текущего контроля успеваемости студента оцениваются преподавателем в размере до 40 баллов

Оценка текущего контроля успеваемости

№ п/п	Вид контроля	Количество баллов
1.	Посещаемость и активность на учебных занятиях	до 10
2.	Участие в проведение практических занятий	до 10
3.	Выполнение контрольной работы	до 20
	Всего	до 40

При организации обучения с использованием дистанционных образовательных технологий применяется иная структура оценивания результатов изучения дисциплины
Оценка текущего контроля успеваемости

№ п/п	Вид контроля	Количество баллов
1.	Своевременность и активность по выполнению заданий на учебном портале	до 14
2.	Выполнение практических заданий	до 16
3.	Выполнение контрольной работы	до 20
	Всего:	до 50

Промежуточная аттестация имеет целью определить степень достижения учебных целей по дисциплине и проводится в форме экзамена.

В соответствии с Положением о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в Автономной некоммерческой организации высшего образования «Институт экономики и управления» результаты промежуточной аттестации оцениваются преподавателем в размере до 30 баллов.

Итоговый результат промежуточной аттестации оценивается преподавателем в размере до 100 баллов, в том числе:

70 баллов – как результат текущей аттестации;

30 баллов – как результат промежуточной аттестации.

Знания, умения и навыки студентов определяются следующими оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

Соответствие баллов традиционной системе оценки при проведении промежуточной аттестации представлено в таблице.

Итоговая оценка промежуточной аттестации

№ п/п	Оценки	Количество баллов
Экзамен		
1.	Отлично	81 – 100
2.	Хорошо	61 – 80
3.	Удовлетворительно	41 – 60
4.	Неудовлетворительно	менее 41

Критерии оценивания компетенций формируются на основе балльно-рейтинговой системы с помощью всего комплекса методических материалов, определяющих процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих данный этап формирования компетенций (пункт 6.3.3).

Оценка «отлично» предполагает наличие глубоких исчерпывающих знаний по всему курсу. Студент должен не только понимать сущность исследуемых понятий, но

выстраивать взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений. В процессе семинарских занятий и экзамена, должны быть даны логически связанные, содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все поставленные вопросы. При этом студент должен активно использовать в ответах на вопросы материалы рекомендованной литературы.

Оценка «хорошо» свидетельствует о твердых и достаточно полных знаниях всего материала курса, понимание сути и взаимосвязей между рассматриваемых процессов и явлений. Последовательные, правильные, конкретные ответы на основные вопросы. Использование в ответах отдельных материалов рекомендованной литературы.

Оценка «удовлетворительно» - знание и понимание основных вопросов программы. Правильные и конкретные, без грубых ошибок ответы на основную часть вопросов экзамена. Наличие отдельных ошибок в обосновании ответов. Некоторое использование в ответах на вопросы материалов рекомендованной литературы.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.