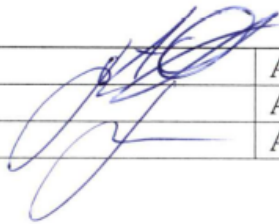


ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
ПРИЕМ 2017 г.
ФОРМА ОБУЧЕНИЯ очная

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Направление подготовки/ специальность	27.03.05 Инноватика		
Образовательная программа (направленность (профиль))	Инноватика		
Специализация	Предпринимательство в инновационной деятельности		
Уровень образования	Высшее образование - Бакалавриат		
Курс	3	семестр	6
Трудоемкость в кредитах (зачетных единицах)	3		

Директор ШИП
Руководитель ООП
Преподаватель

	А.А. Осадченко
	А.А. Корниенко
	А.А. Корниенко

2020 г.

1. Роль дисциплины «Управление персоналом и организационное поведение» в формировании компетенций выпускника:

Элемент образовательной программы (дисциплина, практика, ГИА)	Семестр	Код компетенции	Наименование компетенции	Результаты освоения ООП	Составляющие результатов освоения (дескрипторы компетенций)	
					Код	Наименование
Управление персоналом и организационное поведение	8	УК(У)-3	Способность осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	P1 P5	УК(У)-3.33	Знает основы командообразования
		УК(У)-4	Способность осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	P1 P7	УК(У)-4.B5	Владение навыком деловой коммуникации
					УК(У)-4.У8	Умение ясно и четко выражать свои мысли, осуществлять эффективную деловую коммуникацию
		ПК(У)-6	Способность организовать работу исполнителей, находить и принимать управленческие решения в области организации работ по проекту и нормированию труда	P5	ПК(У)-6.B1	Владение навыками применения методов регламентации процессов управления персоналом; разработки и применения методов управления персоналом организации
					ПК(У)-6.32	Знание современных концепций, методов и принципов организационного поведения и управления персоналом

2. Показатели и методы оценивания

Планируемые результаты обучения по дисциплине		Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование раздела дисциплины	Методы оценивания (оценочные мероприятия)
Код	Наименование			
РД-1	Способность организовать работу творческого коллектива для достижения поставленной цели, находить и принимать управленческие решения, оценивать качество и результативность труда, затраты и результаты деятельности научно-производственного коллектива, способность применять теории и методы теоретической и прикладной инноватики, систем и стратегий управления.	УК(У)-3 УК(У)-4 ПК(У)-6	Раздел 1. Введение в управление персоналом Раздел 2. Мотивация персонала Раздел 3. Взаимодействие работников организации Раздел 4. Обеспечение организации трудовыми ресурсами Раздел 5. Управление показателями труда и вознаграждением	Тест Семинар

РД-2	Способность принимать в нестандартных ситуациях обоснованные решения и реализовывать их.	ПК(У)-6	Раздел 3. Взаимодействие работников организации Раздел 4. Обеспечение организации трудовыми ресурсами Раздел 5. Управление показателями труда и вознаграждением	Тест Семинар
РД-3	Способность руководить коллективом в сфере профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.	УК(У)-3 УК(У)-4	Раздел 2. Мотивация персонала Раздел 3. Взаимодействие работников организации Раздел 4. Обеспечение организации трудовыми ресурсами Раздел 5. Управление показателями труда и вознаграждением	Тест Семинар

3. Шкала оценивания

Порядок организации оценивания результатов обучения в университете регламентируется отдельным локальным нормативным актом – «Система оценивания результатов обучения в Томском политехническом университете (Система оценивания)» (в действующей редакции). Используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов обучения. Итоговая оценка (традиционная и литерная) по видам учебной деятельности (изучение дисциплин, УИРС, НИРС, курсовое проектирование, практики) определяется суммой баллов по результатам текущего контроля и промежуточной аттестации (итоговая рейтинговая оценка - максимум 100 баллов).

Распределение основных и дополнительных баллов за оценочные мероприятия текущего контроля и промежуточной аттестации устанавливается календарным рейтинг-планом дисциплины.

Рекомендуемая шкала для отдельных оценочных мероприятий входного и текущего контроля

% выполнения задания	Соответствие традиционной оценке	Определение оценки
90%÷100%	«Отлично»	Отличное понимание предмета, всесторонние знания, отличные умения и владение опытом практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, их качество оценено количеством баллов, близким к максимальному
70% - 89%	«Хорошо»	Достаточно полное понимание предмета, хорошие знания, умения и опыт практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, качество ни одного из них не оценено минимальным количеством баллов
55% - 69%	«Удовл.»	Приемлемое понимание предмета, удовлетворительные знания, умения и опыт практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, качество некоторых из них оценено минимальным количеством баллов
0% - 54%	«Неудовл.»	Результаты обучения не соответствуют минимально достаточным требованиям

Шкала для оценочных мероприятий экзамена

% выполнения заданий экзамена	Экзамен, балл	Соответствие традиционной оценке	Определение оценки
90%÷100%	18 ÷ 20	«Отлично»	Отличное понимание предмета, всесторонние знания, отличные умения и владение опытом практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, их качество оценено количеством баллов, близким к максимальному
70% - 89%	14 ÷ 17	«Хорошо»	Достаточно полное понимание предмета, хорошие знания, умения и опыт практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, качество ни одного из них не оценено минимальным количеством баллов

55% - 69%	11 ÷ 13	«Удовл.»	Приемлемое понимание предмета, удовлетворительные знания, умения и опыт практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, качество некоторых из них оценено минимальным количеством баллов
0% - 54%	0 ÷ 10	«Неудовл.»	Результаты обучения не соответствуют минимально достаточным требованиям

Шкала для оценочных мероприятий и дифференцированного зачета / зачета

Степень сформированности результатов обучения	Балл	Соответствие традиционной оценке	Определение оценки
90% ÷ 100%	90 ÷ 100	«Отлично»	Отличное понимание предмета, всесторонние знания, отличные умения и владение опытом практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, их качество оценено количеством баллов, близким к максимальному
70% ÷ 89%	70 ÷ 89	«Хорошо»	Достаточно полное понимание предмета, хорошие знания, умения и опыт практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, качество ни одного из них не оценено минимальным количеством баллов
55% ÷ 69%	55 ÷ 69	«Удовл.»	Приемлемое понимание предмета, удовлетворительные знания, умения и опыт практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, качество некоторых из них оценено минимальным количеством баллов
55% ÷ 100%	55 ÷ 100	«Зачтено»	Результаты обучения соответствуют минимально достаточным требованиям
0% ÷ 54%	0 ÷ 54	«Неудовл.»/ «Не зачтено»	Результаты обучения не соответствуют минимально достаточным требованиям

4. Перечень типовых заданий

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
1.	Тест	Примеры вопросов теста - Организационно-экономический аспект управления персоналом: - Предполагает учитывать уровень развития производства и используемые в нем техники и технологии; - Рассматривает вопросы соблюдения трудового законодательства; - Включает вопросы, связанные с планированием численности и качественного состава работающих, материальным и нематериальным стимулированием, использованием рабочего времени; - Затрагивает проблемы, связанные с обучением персонала; - Включает вопросы социально-психологического обеспечения управления персоналом, внедрения в практику управления социально психологических методов управления персоналом. - Согласно ТК РФ, возраст трудоспособности наступает: - В 14 лет - В 16 лет - В 18 лет - В 21 год - Воспроизводство населения – это:

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
		a) Распределение населения по различным возрастным группам; b) Постоянное возобновление поколений через процессы рождаемости и смертности; c) Изменение количественных и качественных характеристик населения; d) Увеличение населения за определенный период времени. 4. Концепция «человеческого капитала» была разработана и применена к экономическому анализу поведения человека: a) Дж.Кейнсом b) Т.Шульцем c) Д.Рикардо d) Г.Беккером 5. Четкая постановка задач, оплата труда по личным достижениям, поощрение индивидуализма работников – это: a) Американская философия управления b) Английская философия управления c) Японская философия управления 6. Численность трудовых ресурсов изменяется за счет: a) Естественного прироста населения трудоспособного возраста; b) Пересмотра возрастных границ трудоспособности; c) Миграционного прироста или снижения; d) Сокращения или увеличения доли нетрудоспособных лиц в рабочем возрасте. *отметьте все верные ответы 7. Основными признаками персонала являются: a) наличие трудовых взаимоотношений с работодателем, оформленных, как правило, трудовым договором; b) обладание физическими и интеллектуальными способностями, необходимыми для трудовой деятельности; c) наличие необходимого уровня квалификации; d) обладание определенными качественными характеристиками, которые определяют структуру персонала по категориям; e) способность к высокой продуктивности и эффективности труда. 8. Под психотехникой в узком смысле понимается: a) Психология труда; b) Возможность приспособления техники к человеку; c) Прикладная психология; d) Разработка мероприятий, направленных на снижение монотонии; e) Саморегуляция психического состояния работников. 9. Основные направления психотехники: a) Социальная;

Оценочные мероприятия		Примеры типовых контрольных заданий
		b) Хозяйственная; c) Правовая; d) Медицинская; e) Внешняя; f) Внутренняя. *отметьте все верные ответы 10. Приоритетными направлениями деятельности службы занятости выступают: a) Создание дополнительных рабочих мест; b) Содействие по трудоустройству; c) Содействие предприятиям и организациям в высвобождении рабочей силы; d) Обучение и переобучение безработных. 11. Долговременный и пожизненный найм на работу, постоянная ротация персонала, создание условий для эффективного коллективного труда – это: a) Американская философия управления b) Английская философия управления c) Японская философия управления 12. Управление как универсальный процесс, состоящий из взаимосвязанных функций планирования, организации, мотивации и контроля рассмотрел: a) Ф.Тейлор b) А.Маслоу c) Д.МакГрегор d) Б.Скиннер e) А.Файоль 13. Японцы придерживаются мнения, что руководитель должен быть: a) Специалистом в одной области b) Способен работать на любом участке компании c) Выполнять только одну функцию d) Выполнять несколько специальных функций
2.	Семинар	Пример задания на семинар Задание 1 1. Охарактеризуйте понятие «кадровая политика организации». 2. В чем заключается стратегия управления человеческими ресурсами? 3. Перечислите основные стратегии УЧР. 4. Дайте характеристику основных инструментов кадровой политики. 5. Какова суть пассивной кадровой политики? 6. Охарактеризуйте реактивную кадровую политику. 7. В чем заключается превентивная кадровая политика?

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
		8. Охарактеризуйте активную кадровую политику и ее подвиды. 9. Сравните открытую и закрытую кадровую политику. 10. В чем заключаются условия формирования эффективной кадровой политики? 11. Укажите основные этапы разработки кадровой политики организации. 12. Каковы основные факторы внешней и внутренней среды организации, влияющие на процесс формирования кадровой политики? Задание 2 К функциям менеджера по персоналу относятся: – Разработка стратегии управления персоналом; – Планирование кадровой работы; – Наем и отбор рабочих и специалистов требуемой квалификации, необходимого уровня и направленности подготовки, анализ кадрового потенциала, прогнозирование и определение потребности в рабочих кадрах и специалистах; – Маркетинг персонала; – Поддержание деловых связей со службами занятости и другими источниками персонала; – Планирование, организация и контроль подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров, специалистов и руководителей; – Комплектование руководящими, рабочими кадрами и специалистами организации с учетом перспектив ее развития; – Анализ профессионального, возрастного и образовательного состава персонала; оценка профессиональных, деловых и личностных качеств работников с целью рационального их использования; – Аттестация персонала; – Планирование деловой карьеры; – Участие в разработке организационной структуры, штатного расписания организации; – Организация учета движения персонала; изучение причин текучести персонала и разработка мер по ее снижению; – Управление занятостью персонала; оформление приема, перевода и увольнения работников; – Нормирование трудовых процессов, мотивация труда работников; – Стимулирование труда работников; разработка и внедрение систем оплаты труда; – Участие в разработке и внедрении планов социального развития предприятия; – Профориентационная работа; – Формирование трудового коллектива (групповые и личностные взаимоотношения, морально-психологический климат, личная и коллективная заинтересованность); – Организация профессиональной и социально-психологической трудовой адаптации молодых специалистов с высшим и средним специальным образованием на предприятии; – Подбор и расстановка кадров;

Оценочные мероприятия		Примеры типовых контрольных заданий
		– Создание резерва кадров и его обучение; – Диагностика социально-психологических ситуаций; – Разработка и применение современных методов управления персоналом; – Применение законов о труде, решение правовых вопросов в трудовых отношениях; – Управление социальными и производственными конфликтами и стрессами; – Участие в обеспечении психофизиологии, эргономики и эстетики труда; – Участие в обеспечении безопасных условий труда, экономической и информационной безопасности; – Организация работы с увольняющимися работниками; – Ведение учета личных дел; – Рассмотрение писем, жалоб, заявлений. Подберите из числа перечисленных функций десять, которые в первую очередь должен выполнять руководитель отдела управления персоналом. Проранжируйте выбранные функции по их важности, используя метод попарных сравнений.

5. Методические указания по процедуре оценивания

Оценочные мероприятия		Процедура проведения оценочного мероприятия и необходимые методические указания				
1.	Тестирование	Тестирование проводится на конференц-неделях семестра по материалам разделов дисциплины в письменной форме. Тест содержит 10 вариантов, каждый вариант состоит из 5 вопросов, вариант теста определяется последней цифрой номера зачетной книжки.				
		Критерии оценивания тестирования:				
		Критерий	3 балла	1-2 балла	0 баллов	Итого
		1. Ответы на вопросы тестового задания	Правильный ответ на вопрос тестового задания	Частично правильный ответ на вопрос тестового задания	Неправильный ответ на вопрос тестового задания	15 баллов
		Максимальный балл за тестирование - 15 баллов. Тест считается успешно выполненным при получении студентом 8 баллов.				
2.	Семинар	Семинар включает в себя обсуждение лекционного материала, а также выполнение заданий (ответы на теоретические вопросы; решение задач либо выполнение проблемно-ориентированных заданий). Максимальное количество баллов, которые студент может получить за семинар – 6 баллов.				
		Критерии оценивания работы на семинаре:				
		Критерий	3 балла	1-2 балла	0 баллов	Итого
		Теоретический вопрос	Верный ответ	Частично верный ответ	Неверный ответ	6 баллов
Задание	Верный ответ	Частично верный ответ	Неверный ответ			