

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
ПРИЕМ 2018 г.
ФОРМА ОБУЧЕНИЯ очная

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Направление подготовки/ специальность	27.03.05 Инноватика		
Образовательная программа (направленность (профиль))	Предпринимательство в инновационной деятельности		
Специализация	Предпринимательство в инновационной деятельности		
Уровень образования	Высшее образование - Бакалавриат		
Курс	4	семестр	8
Трудоемкость в кредитах (зачетных единицах)	3		

Директор ШИП		А.А. Осадченко
Руководитель ООП		А.А. Корниенко
Преподаватель		А.А. Корниенко

2020 г.

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

Элемент образовательной программы (дисциплина, практика, ГИА)	Семестр	Код компетенции	Наименование компетенции	Составляющие результатов освоения (дескрипторы компетенций)	
				Код	Наименование
Управление персоналом	8	УК(У)-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК(У)-3.35	Знает основы командообразования
		УК(У)-4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК(У)-4.В6	Владеет навыком деловой коммуникации
				УК(У)-4.У8	Умеет 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	ПК(У)-6.В1	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 контролируемо й компетенции (или ее части)	Наименование раздела дисциплины	Методы оценивания (оценочные мероприятия)
Код	Наименование			
РД1	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 Экзамен
РД2	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 Экзамен
РД3	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 Экзамен

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

4. Перечень типовых заданий

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
1.	Тест	Пример вопросов теста

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
		<ol style="list-style-type: none"> 1. Организационно-экономический аспект управления персоналом: <ol style="list-style-type: none"> a) Предполагает учитывать уровень развития производства и используемые в нем техники и технологии; b) Рассматривает вопросы соблюдения трудового законодательства; c) Включает вопросы, связанные с планированием численности и качественного состава работающих, материальным и нематериальным стимулированием, использованием рабочего времени; d) Затрагивает проблемы, связанные с обучением персонала; e) Включает вопросы социально-психологического обеспечения управления персоналом, внедрения в практику управления социально-психологических методов управления персоналом. 2. Согласно ТК РФ, возраст трудоспособности наступает: <ol style="list-style-type: none"> a) В 14 лет b) В 16 лет c) В 18 лет d) В 21 год 3. Воспроизводство населения – это: <ol style="list-style-type: none"> 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: <ol style="list-style-type: none"> 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: <ol style="list-style-type: none"> a) Американская философия управления b) Английская философия управления c) Японская философия управления 6. Численность трудовых ресурсов изменяется за счет: <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>*отметьте все верные ответы</p> 7. Основными признаками персонала являются: <ol style="list-style-type: none"> 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: <ol style="list-style-type: none"> a) Психология труда;

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
		<ul style="list-style-type: none"> b) Возможность приспособления техники к человеку; c) Прикладная психология; d) Разработка мероприятий, направленных на снижение монотонии; e) Саморегуляция психического состояния работников. <p>9. Основные направления психотехники:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Социальная; b) Хозяйственная; c) Правовая; d) Медицинская; e) Внешняя; f) Внутренняя. <p>*отметьте все верные ответы</p> <p>10. Приоритетными направлениями деятельности службы занятости выступают:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Создание дополнительных рабочих мест; b) Содействие по трудоустройству; c) Содействие предприятиям и организациям в высвобождении рабочей силы; d) Обучение и переобучение безработных. <p>11. Долговременный и пожизненный найм на работу, постоянная ротация персонала, создание условий для эффективного коллективного труда – это:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Американская философия управления b) Английская философия управления c) Японская философия управления <p>12. Управление как универсальный процесс, состоящий из взаимосвязанных функций планирования, организации, мотивации и контроля рассмотрел:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Ф.Тейлор b) А.Маслоу c) Д.МакГрегор d) Б.Скиннер e) А.Файоль <p>13. Японцы придерживаются мнения, что руководитель должен быть:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Специалистом в одной области b) Способен работать на любом участке компании c) Выполнять только одну функцию d) Выполнять несколько специальных функций
2.	Семинар	<p>Пример задания на семинар</p> <p>Задание 1</p> <ul style="list-style-type: none"> 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.

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
		<p>5. Какова суть пассивной кадровой политики?</p> <p>6. Охарактеризуйте реактивную кадровую политику.</p> <p>7. В чем заключается превентивная кадровая политика?</p> <p>8. Охарактеризуйте активную кадровую политику и ее подвиды.</p> <p>9. Сравните открытую и закрытую кадровую политику.</p> <p>10. В чем заключаются условия формирования эффективной кадровой политики?</p> <p>11. Укажите основные этапы разработки кадровой политики организации.</p> <p>12. Каковы основные факторы внешней и внутренней среды организации, влияющие на процесс формирования кадровой политики?</p> <p>Задание 2</p> <p>К функциям менеджера по персоналу относятся:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Разработка стратегии управления персоналом; – Планирование кадровой работы; – Найм 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; – Профорientационная 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; – 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;

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
		<ul style="list-style-type: none"> – 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. <p>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.</p>
3.	Экзамен	<p>Пример экзаменационного билета:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Функции мотивации в управлении персоналом. Модель мотивации через потребности. 2. Задачами проведения организационного обучения персонала являются: приобретение или доработка специфических знаний, развитие необходимых навыков и способностей, развитие соответствующего отношения к изменениям в организационной среде. При проведении обучения используется ряд методов, направленных на решение перечисленных задач. <ul style="list-style-type: none"> - Назовите методы обучения. - Определите, какой из методов может быть наилучшим для решения каждой из задач: приобретение знаний, развитие способностей, изменение отношения. <p>Приведите аргументы в пользу своей позиции.</p>

5. Методические указания по процедуре оценивания

	Оценочные мероприятия	Процедура проведения оценочного мероприятия и необходимые методические указания										
1.	Тестирование	Для того, чтобы тест считался успешно пройденным, студенту необходимо дать правильные ответы не менее чем на 60% вопросов теста. Максимальное количество баллов, которые студент может получить за выполненный тест – 5 баллов.										
2.	Семинар	Семинар включает в себя обсуждение лекционного материала, а также выполнение заданий (решение задач, кейсов). Максимальное количество баллов, которые студент может получить за семинар – 5 баллов.										
3.	Экзамен	<p>Экзамен по дисциплине проводится в конце семестра. Для допуска к экзамену студенту необходимо набрать 55 баллов и более по всем видам запланированных оценочных мероприятий.</p> <p>Билеты к экзамену включают два типа заданий:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Теоретический вопрос. 2. Творческое проблемно-ориентированное задание. <p>Экзамен проходит по билетам. Билет содержит 2 вопроса. Полный устный ответ на каждый вопрос дает максимум 10 баллов. При наличии ошибок, недочетов, упущений в вопросе число баллов снижается вплоть до 5 баллов. Минимальное допустимое число баллов для того, чтобы процедура экзамена состоялась, составляет 11 баллов.</p> <p>Критерии оценивания экзамена:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>Критерий</th> <th>6 - 10 баллов</th> <th>5 – 1 балл</th> <th>0 баллов</th> <th>Итого</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ответ на экзаменационный вопрос в билете</td> <td>Правильный и полный ответ на вопрос</td> <td>Частично правильный ответ на вопрос</td> <td>Неправильный ответ на вопрос</td> <td>20 баллов</td> </tr> </tbody> </table>	Критерий	6 - 10 баллов	5 – 1 балл	0 баллов	Итого	Ответ на экзаменационный вопрос в билете	Правильный и полный ответ на вопрос	Частично правильный ответ на вопрос	Неправильный ответ на вопрос	20 баллов
Критерий	6 - 10 баллов	5 – 1 балл	0 баллов	Итого								
Ответ на экзаменационный вопрос в билете	Правильный и полный ответ на вопрос	Частично правильный ответ на вопрос	Неправильный ответ на вопрос	20 баллов								

	Оценочные мероприятия	Процедура проведения оценочного мероприятия и необходимые методические указания
		Максимальный балл за экзамен 20 баллов.