

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**  
**ПРИЕМ 2019 г.**  
**ФОРМА ОБУЧЕНИЯ заочная**

**УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И КАДРОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ**

Направление подготовки	38.03.01 Экономика		
Образовательная программа	Экономика и управление на предприятии		
Специализация	Экономика и управление на предприятии		
Уровень образования	высшее образование - бакалавриат		
Курс	<b>3</b>	семестр	<b>5</b>
Трудоемкость в кредитах (зачетных единицах)	<b>3</b>		

Руководитель ООП  
Преподаватель

	Телипенко Е.В.
	Лощилова М.А.

2020 г.

## 1. Роль дисциплины в формировании компетенций выпускника:

Элемент образовательной программы (дисциплина)	Семестр	Код компетенции	Наименование компетенции	Составляющие результатов освоения (дескрипторы компетенций)	
				Код	Наименование
Управление персоналом и кадровое планирование	5	УК(У)-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК(У)-6.В2	Владеет навыками регуляции эмоционального поведения в профессиональной деятельности
				УК(У)-6.В4	Владеет возможностями и инструментами непрерывного образования применительно к собственным интересам и потребностям с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда
				УК(У)-6.В5	Владеет навыками распределения задач на долго-, средне- и краткосрочные перспективы с учетом личностных и профессиональных потребностей
				УК(У)-6.У2	Умеет применять инструментарий оценки своих эмоциональных ресурсов в контексте профессиональной деятельности
				УК(У)-6.У4	Умеет использовать основные возможности и инструменты непрерывного образования
				УК(У)-6.У5	Умеет определять задачи саморазвития, цели и приоритеты личностного роста с учетом профессиональной деятельности; распределяет задачи на долго-, средне- и краткосрочные
				УК(У)-6.32	Знает способы оценки своей эмоциональной компетентности в контексте профессиональной деятельности
				УК(У)-6.34	Знает основные возможности и инструменты непрерывного образования применительно к собственным интересам и потребностям
УК(У)-6.35	Знает способы личностного роста с учетом профессиональной деятельности				

## 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	Способен к эффективной организации индивидуальной и коллективной работы, управления персоналом		Раздел 1. Основные понятия управления персоналом	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Тестирование</li> <li>• Решение задач</li> <li>• Выполнение контрольной работы</li> </ul>

		УК(У)-6.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Экзамен</li> </ul>
РД-2	Способен планировать кадровые потребности, исходя из стратегии организации		Раздел 2. Основные задачи, цели и функции управления персоналом Раздел 3. Основы методологии управления персоналом	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Тестирование</li> <li>• Решение задач</li> <li>• Устный опрос</li> <li>• Выполнение контрольной работы</li> <li>• Экзамен</li> </ul>
РД-3	Способен применять на практике новые методы кадрового планирования и управления персоналом в организациях		Раздел 4. Службы управления персоналом. Классификация методов управления персоналом	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Тестирование</li> <li>• Решение задач</li> <li>• Выполнение контрольной работы</li> <li>• Экзамен</li> </ul>

### 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.	Тестирование	<p><b>1. Персонал – это:</b></p> <p>А) Кадры;            Б) Кадры, объединяющие все части трудового коллектива;            В) Все работники, выполняющие производственные или управленческие операции, с использованием средств труда;            Г) Люди;</p> <p><b>2. Трудовые ресурсы – это:</b></p> <p>А) Люди, которые имеют место работы;            Б) Рабочая сила страны;            В) Население обеих полов в трудоспособном возрасте, за исключением неработающих инвалидов войны и труда I и II групп и лиц, получающих пенсию по возрасту на льготных условиях, а также лиц в нетрудоспособном возрасте (подростки и население старше трудоспособного возраста), занятые в экономике;            Г) Все население страны;</p> <p><b>3. Исходными данными для разработки системы работы с персоналом являются:</b></p> <p>А) Трудовой Кодекс;            Б) Конституция страны;            В) Система управления организацией;            Г) Всеобщая декларация прав человека, Конституция страны, Гражданский Кодекс страны, Трудовой Кодекс, система управления организацией, планы</p>

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
		<p>экономического и социального развития;</p> <p><b>4. Выберите основные подходы, которые внесли существенный вклад в развитие теории и практики управления:</b></p> <p>А) Подход с позиций выделения различных школ в управлении;  Б) Процессный подход;  В) Системный подход;  Г) Ситуационный подход;</p>
2.	Решение задач	<p><b>Задание.</b> Основные критерии кадровой политики, подлежащие проверке в ходе аудита человеческих ресурсов, могут быть представлены в виде позиций рейтинга, предложенных С.К. Мордовиным. Проведите аудит человеческих ресурсов на примере ТГАМЭУиП</p> <p><b>Задание.</b> Добиться успеха и закрепить свои позиции на рынке компания не сможет без хорошего руководителя. Но как мотивировать топ-менеджера на достижение целей организации? Можно прибегнуть к решениям, синтезирующим интересы управленцев и собственников бизнеса. Однако «Эффективный топ-менеджер: талант или хорошо продуманная и выстроенная схема мотивации?». Напишите эссе по данной теме и отразите свое мнение, а также назовите современные тенденции в развитии мотивационных схем для топ менеджеров.</p>
3.	Выполнение контрольной работы	<p>Выполнение контрольной работы</p> <p>По форме контрольная работа представляет собой и письменную самостоятельную учебно-исследовательскую работу студента, для систематизации, закрепления теоретических знаний и практических навыков при решении конкретных задач, а также умения аналитически оценивать, защищать и обосновывать полученные результаты.</p> <p>Выполнение контрольной работы позволяет студентам:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>–приобрести навыки поиска достоверной информации по выбранной теме работы и самостоятельной работы с научной и учебно-методической литературой;</li> <li>–совершенствовать аналитические способности посредством критического осмысления различных фактических данных и материалов по изучаемой проблеме;</li> <li>–развивать умение обобщать и систематизировать найденный материал, самостоятельно формулировать и аргументировать выводы; –приобрести навыки оформления научных работ в соответствии с требованиями ГОСТ;</li> </ul>

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
		<p>–освоить принципы научно-исследовательской этики, предполагающей запрет на плагиат и достоверное оформление ссылок на использованные в исследовании материалы.          Приобретенные в результате выполнения контрольных работ навыки используются студентами в последующем учебном процессе в вузе для успешной подготовки курсовых работ и выпускной квалификационной работы.</p>
4.	Защита контрольной работы	<p>Выберите из представленного списка 5 вопросов, с помощью которых можно оценить реальную заинтересованность кандидата в рассматриваемой работе.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Почему вы всегда сотрудничаете с начальниками-женщинами?</li> <li>2. Какая работа вас устроила бы больше всего?</li> <li>3. Какое обучение вы намерены пройти в ближайшем будущем?</li> <li>4. Кем вы себя видите через пять лет?</li> <li>5. Как и по каким критериям вы собираетесь принимать решение о трудоустройстве на новом месте?</li> <li>6. Опишите ситуацию, когда вы приняли неправильное решение.</li> <li>7. Что могло бы вас удержать от смены места работы?</li> <li>8. Какие выгоды могут получать сотрудники, возлагая на себя дополнительные полномочия?</li> <li>9. Как вы выявляли причины плохой работы подчиненного?</li> <li>10. В каком случае вы откажитесь от нашего предложения?</li> </ol>
5.	Экзамен	<p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Предмет, задачи и содержание управления персоналом.</li> <li>2. Ресурсы для труда: понятия, характеристики, проблемы.</li> <li>3. Персонал организации: понятие, состав и структура.</li> <li>4. Основные направления и методы управления персоналом.</li> <li>5. Система УП: понятие, основные элементы и функции.</li> <li>6. Традиционные и современные принципы управления персоналом.</li> <li>7. Эволюция теорий управления персоналом. Управление персоналом при разных моделях видения работника.</li> <li>8. Развития государственной системы управления трудовыми ресурсами.</li> <li>9. Философия и концепция управления персоналом.</li> </ol>

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
		10. Понятие, виды и содержание кадровой политики организации. 11. Организационное проектирование системы управления персоналом. 12. Назначение, состав и структура служб управления персоналом. 13. Функции кадровой службы и руководителей в организации. Кадровые технологии. Кадровые решения. 14. Оценка эффективности управления персоналом в организации. 15. Понятие, задачи и направления кадрового планирования. 16. Этапы и принципы кадрового планирования. Оперативный план работы с персоналом. 17. Планирование потребности организации в персонале и других трудовых показателей. 18. Методы кадрового планирования. 19. Значение и задачи набора персонала. 20. Внутренние источники набора персонала. 21. Внешние источники набора персонала. 22. Распространение источников набора персонала. 23. Методы набора персонала. 24. Работа частных кадровых агентств по подбору персонала. 25. Отбор персонала как многоступенчатая система. 26. Выбор и утверждение критериев отбора. 27. Предварительная отборочная беседа. 28. Заполнение кандидатом специальных бланков документов. 29. Беседы по найму, их виды. 30. Этапы и правила проведения собеседования по найму.

### 5. Методические указания по процедуре оценивания

	Оценочные мероприятия	Процедура проведения оценочного мероприятия и необходимые методические указания													
1.	Тестирование	Тестирование проводится после изучения теоретического материала каждой темы дисциплины. Тестирование проводится в компьютерной или письменной форме. Критерии оценивания тестирования: <table border="1" data-bbox="730 1241 2013 1369"> <thead> <tr> <th data-bbox="730 1241 987 1273">Критерий</th> <th data-bbox="987 1241 1245 1273">0,6 - 1 балла</th> <th data-bbox="1245 1241 1503 1273">0,5 – 0,1 балла</th> <th data-bbox="1503 1241 1760 1273">0 баллов</th> <th data-bbox="1760 1241 2013 1273">Итого</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="730 1273 987 1369">1. Выполнение тестовых заданий</td> <td data-bbox="987 1273 1245 1369">Правильный ответ на вопрос тестового задания</td> <td data-bbox="1245 1273 1503 1369">Частично правильный ответ на вопрос тестового задания</td> <td data-bbox="1503 1273 1760 1369">Не правильный ответ на вопрос тестового задания</td> <td data-bbox="1760 1273 2013 1369">5 баллов</td> </tr> </tbody> </table> Максимальный балл за тестирование 5 баллов. Тест считается успешно выполненным при				Критерий	0,6 - 1 балла	0,5 – 0,1 балла	0 баллов	Итого	1. Выполнение тестовых заданий	Правильный ответ на вопрос тестового задания	Частично правильный ответ на вопрос тестового задания	Не правильный ответ на вопрос тестового задания	5 баллов
Критерий	0,6 - 1 балла	0,5 – 0,1 балла	0 баллов	Итого											
1. Выполнение тестовых заданий	Правильный ответ на вопрос тестового задания	Частично правильный ответ на вопрос тестового задания	Не правильный ответ на вопрос тестового задания	5 баллов											

	Оценочные мероприятия	Процедура проведения оценочного мероприятия и необходимые методические указания									
		<p>получении студентом 3 баллов.</p> <p>Итоговая оценка за семестр рассчитывается на основе полученной суммы баллов в результате текущего контроля, и баллов, набранных при заключительном контроле знаний на экзамене.</p>									
2.	Решение задач	<p>Каждая практическая работа оценивается в 5 баллов.</p> <p>Границы оценок</p> <table border="1" data-bbox="730 421 2101 828"> <tr> <td data-bbox="730 421 1039 515">«отлично» - 5 баллов</td> <td data-bbox="1039 421 2101 515">Составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении, в выборе формул и решении нет ошибок, получен верный ответ, задача решена рациональным способом.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="730 515 1039 639">«хорошо» - 4 баллов</td> <td data-bbox="1039 515 2101 639">Составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; правильно сделан выбор формул для решения; есть объяснение решения, но задача решена нерациональным способом или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="730 639 1039 732">«удовлетворительно» – 3 баллов.</td> <td data-bbox="1039 639 2101 732">Задание понято правильно, в логическом рассуждении нет существенных ошибок, но допущены существенные ошибки в выборе формул или в математических расчетах; задача решена не полностью или в общем виде.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="730 732 1039 828">«неудовлетворительно»- менее 3 баллов</td> <td data-bbox="1039 732 2101 828">Задача решена неправильно</td> </tr> </table>		«отлично» - 5 баллов	Составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении, в выборе формул и решении нет ошибок, получен верный ответ, задача решена рациональным способом.	«хорошо» - 4 баллов	Составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; правильно сделан выбор формул для решения; есть объяснение решения, но задача решена нерациональным способом или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ.	«удовлетворительно» – 3 баллов.	Задание понято правильно, в логическом рассуждении нет существенных ошибок, но допущены существенные ошибки в выборе формул или в математических расчетах; задача решена не полностью или в общем виде.	«неудовлетворительно»- менее 3 баллов	Задача решена неправильно
«отлично» - 5 баллов	Составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении, в выборе формул и решении нет ошибок, получен верный ответ, задача решена рациональным способом.										
«хорошо» - 4 баллов	Составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; правильно сделан выбор формул для решения; есть объяснение решения, но задача решена нерациональным способом или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ.										
«удовлетворительно» – 3 баллов.	Задание понято правильно, в логическом рассуждении нет существенных ошибок, но допущены существенные ошибки в выборе формул или в математических расчетах; задача решена не полностью или в общем виде.										
«неудовлетворительно»- менее 3 баллов	Задача решена неправильно										
3.	Выполнение контрольной работы	<p>Контрольная работа выполняется в форме реферата по теоретической и практической проблематике дисциплины «Микроэкономика». Для эффективного проведения самостоятельного поиска решения предлагаемых задач имеется возможность использовать обширный учебно-методический материал, Интернет-ресурсы, научную и справочную литературу. Одним из существенных условий написания контрольной работы по выбранной теме является умение студентов оперировать статистическими данными и проводить их анализ, а так же представлять аналитическую информацию в виде таблиц, схем, графиков. Работа должна иметь оригинальность не менее 75%.</p> <p>Общие требования к контрольной работе размещены в методических указаниях к контрольной работе (ссылка).</p> <p>Критерии оценивания выполнения контрольной работы:</p> <table border="1" data-bbox="730 1203 2007 1410"> <thead> <tr> <th data-bbox="730 1203 1227 1241">Оценка</th> <th data-bbox="1227 1203 2007 1241">Критерии</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="730 1241 1227 1410">Отлично (30-40 баллов)</td> <td data-bbox="1227 1241 2007 1410">           1) полное раскрытие темы;            2) работа оформлена в соответствии с требованиями            3) сделана презентация;            4) при защите студент ответил на все вопросы         </td> </tr> </tbody> </table>		Оценка	Критерии	Отлично (30-40 баллов)	1) полное раскрытие темы; 2) работа оформлена в соответствии с требованиями 3) сделана презентация; 4) при защите студент ответил на все вопросы				
Оценка	Критерии										
Отлично (30-40 баллов)	1) полное раскрытие темы; 2) работа оформлена в соответствии с требованиями 3) сделана презентация; 4) при защите студент ответил на все вопросы										

Оценочные мероприятия		Процедура проведения оценочного мероприятия и необходимые методические указания	
		Хорошо (20-30 баллов)	1) полное раскрытие темы; 2) работа оформлена в соответствии с требованиями 3) сделана презентация; 4) при защите студент затруднялся отвечать вопросы .
		Удовлетворительно (10 – 20 баллов)	1) полное раскрытие темы; 2) работа оформлена имеет ошибки в оформлении; 3) сделана презентация; 4) при защите студент затруднялся отвечать вопросы. .
		Неудовлетворительно (0-10 баллов)	1) нераскрытие темы; 2) большое количество существенных ошибок; 3) студент не готов защищать контрольную работу.
4.	Экзамен	Проводится по билетам. В билете 2 вопроса стоимостью по 10 баллов каждый. Максимальный балл за экзамен 20.	