

Кафедра

Управления

Б1.В.ДВ.03.02

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (СРЕДСТВА)

Учебная дисциплина	Управление персоналом
По направлению подготовки	38.03.02«Менеджмент»
Профиль (программа бакалавриата)	«Бизнес-аналитика в управленческой деятельности»
Форма обучения	Очная

Оценочные материалы (средства) дисциплины рассмотрены (актуализированы) и утверждены на заседании кафедры управления

Протокол заседания № 10 от «15» мая 2026 г.
Заведующий кафедрой Никитина Наталья Викторовна

Оглавление

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....	
2. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (СРЕДСТВА) ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИХ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....	
3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (СРЕДСТВА) ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	
4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ.....	
5. ДИАГНОСТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ УРОВЕНЬ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ.....	
6. ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ.....	

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Оценочные материалы (средства) сформированы в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент», утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12.08.2020 №970, и учебного плана направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент», профиль «Бизнес-аналитика в управленческой деятельности» (программа бакалавриата). В соответствии с матрицей компетенций основной профессиональной образовательной программы «Бизнес-аналитика в управленческой деятельности» в процессе обучения по дисциплине «Управление персоналом» происходит формирование закрепленных за дисциплиной компетенций обучающихся. Оценка сформированности компетенций на каждом этапе обучения происходит через оценку планируемых результатов обучения по дисциплине (знаний, умений, навыков).

Результаты освоения образовательной программы (компетенции)	Индикаторы компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Этапы формирования компетенции (семестры, темы)	Оценочные средства
ПК-5 Способен анализировать имеющиеся ресурсы и ограничения, разрабатывать перспективные планы развития организации («дорожные карты»), участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами	ПК-5.1 Способен анализировать имеющиеся ресурсы и ограничения, разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами	знать - принципы распределения человеческих ресурсов; - модели организационных структур, эффективные для того или иного типа организации; уметь: - разрабатывать стратегию управления человеческими ресурсами и реализовывать ее в конкретных условиях; - диагностировать кадровый состав и формировать кадровый резерв владеть: - навыком распределения ответственности, контроля и оценки персонала в соответствии с	Тема 1. Стратегическое управление персоналом. Планирование персонала Тема 2. Отбор кандидатов Тема 3. Адаптация персонала. Наставничество. персонала организации Тема 5. Управление поведением персонала организации Тема 6. Формирование и подготовка кадрового резерва. Разработка и принятие кадровых решений в	- участие в устном опросе по теме 1 - выполнение практической работы по темам 2,3,4,6,7 - деловая игра по теме 5

		обязанностями; - навыками формирования кадрового резерва.	организации Тема 7. Оценка и развитие персонала организации	
--	--	--	--	--

2. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (СРЕДСТВА) ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИХ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Устный опрос

Тема 1. Стратегическое управление персоналом. Планирование персонала»

1. Особенности управления персоналом в современных условиях функционирования организации (предприятия). Приведите примеры. Устройство сферы деятельности.
2. Обоснования, почему необходимо планирование человеческих ресурсов для организации.
3. Перечень основных задач, которые должна решать кадровая служба организации, для своевременного укомплектования подразделений.
4. Определите, есть ли взаимосвязь между стратегией развития организации и стратегией управления персоналом. Каков характер данной взаимосвязи?
5. Принципы распределения человеческих ресурсов
6. Модели организационных структур.

Критерии оценивания устного опроса:

оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если он ответил развернуто на один из заданных вопросов, активно дополнял ответы других обучающихся или задавал им дополнительные вопросы;

оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если он ответил развернуто на один из заданных вопросов или ответил кратко на ряд вопросов;

оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он кратко ответил на один из задаваемых вопросов или просто дополнял ответы других обучающихся, задавал им дополнительные вопросы;

оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он не смог ответить правильно на заданный вопрос, либо не отвечал на вопросы и не участвовал в их обсуждении.

Практическая работа по теме 2

«Отбор кандидатов»

Задание (задание может выполняться как в индивидуальной, так и групповой форме, в подгруппах 4-8 человек):

1. Перечислите внешние и внутренние источники набора персонала.
2. Перечислить преимущества и недостатки внутренних внешних источников привлечения персонала.
3. Дайте описание организации, в которой Вы работаете (название, вид деятельности, штат, должностная позиция, которую Вы занимаете).
4. Разработайте заявку для подбора персонала на Вашу должностную позицию.
5. Разработайте схему собеседования по принятию сотрудника на Вашу должностную позицию (не менее 20 вопросов).
6. Опишите свой

Практическая работа по теме 3

«Адаптация персонала. Наставничество»

Задание 1. *(задание выполняется в групповой форме, в подгруппах 4-8 человек):*

Проанализируйте возможные трудности адаптации новичка (профессия, должность, организация на выбор) по следующим аспектам:

- профессиональный
- социально-психологический
- организационный
- экономический
- психофизиологический.

Задание 2. *(задание может выполняться как в индивидуальной, так и групповой форме, в подгруппах 4-8 человек):*

1. Какова цель внедрения программ адаптации персонала? Опишите своими словами.
2. Опишите (пошагово) действующую у Вас в организации систему адаптации персонала.
3. Наметьте план мероприятий, необходимых для повышения эффективности системы адаптации персонала в Вашей организации.

Практическая работа по теме 4

«Мотивация, стимулирование и вознаграждение персонала организации»

Задание 1. *(задание может выполняться как в индивидуальной, так и групповой форме, в подгруппах 4-8 человек):*

1. Опишите возможные управленческие действия по мотивации персонала для каждой ступени пирамиды потребностей по А. Маслоу

Пример: ФИЗИОЛОГИЧЕСКИЕ ПОТРЕБНОСТИ

- Минимизировать стресс и напряжение на работе
- Уменьшить рабочие часы (например, сверхурочные)
- Хорошие физические условия труда
- Бесплатные обеды

2. Пропишите этапы построения системы мотивации персонала.
3. Опишите действующую на вашем предприятии систему мотивации персонала и дайте рекомендации по повышению ее эффективности.

Практическая работа по теме 7

«Оценка и развитие персонала организации»

Задание 1. *(задание может выполняться как в индивидуальной, так и групповой форме, в подгруппах 4-8 человек):*

1. Дать описание методам оценки персонала (не менее 10) и выразить свое отношение к ним.
2. Прописать этапы внедрения системы оценки персонала.
3. Опишите действующую на вашем предприятии систему оценки персонала и дайте рекомендации по повышению ее эффективности
4. опыт прохождения собеседования при приеме на работу.

Критерии оценивания практической работы:

оценка «отлично» выставляется студенту, если студент выполнил работу в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности действий, в работе правильно и

аккуратно выполняет все записи, таблицы, рисунки, чертежи, графики, вычисления, практическая работа оформлена точно по шаблону, ответы на вопросы полные;

оценка «хорошо» ставится, если студент выполнил требования к оценке "отлично", но допущены 2-3 недочета;

оценка «удовлетворительно» ставится, если студент выполнил работу не полностью и не сработал по шаблону, но объем выполненной части таков, что позволяет получить правильные результаты и выводы, в ходе проведения работы были допущены ошибки;

оценка «неудовлетворительно» ставится, если студент выполнил работу не полностью, работа не выполнена и не сдана или объем выполненной части работы не позволяет сделать правильных выводов.

Порядок проведения промежуточной и итоговой аттестации по дисциплине для инвалидов и лиц с ОВЗ предусмотрен Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов.

Деловая игра по теме 5

«Управление поведением персонала организации»

Деловая игра.

Группа делится на подгруппы по 5 – 10 человек.

Задание: Опишите случай из вашего опыта, относительно данной темы. (*Например: месяц назад, у нас в отделе, случилась такая ситуация...*)

Требования к случаю:

должен быть основан на реальной ситуации

четко определена задача (проблема), вокруг которой строится анализ. Например тема: «конфликт в офисе»

Случай должен содержать следующие пункты:

места, позиции и роли основных действующих лиц. Например: директор, сотрудник, и т.п.

краткое описание — только факты — основных этапов развития событий и действий действующих лиц.

Например: “Вы новый директор по развитию в компании. Компания выходит на новый рынок, перед вами поставлена задача...Сотрудники реагируют так то»

Шаг 2 – Группы меняются описанием ситуаций

Задание: Продумайте решение данной ситуации, напишите варианты решения данной ситуации и аргументируйте выбранные действия.

Шаг 3 — Презентация решений и оценка решений по группам

За участие в деловой игре студенту начисляются баллы в соответствии с критериями, представленными в таблице.

Наименование критерия	Оценочная шкала (в баллах)
Инновационность предложенной идеи	от 0 до 10
Степень проработки материала	от 0 до 5
Самопрезентация участников команды и результатов их работы	от 0 до 5
Активность команды во время групповой работы	от -3 до +3
Аргументированность ответов с целью защитить выдвинутую позицию	от -3 до +3
Активность команды как оппонента при обсуждении вариантов других команд	от -3 до +3
Несоблюдение регламента: игровой командой докладчиком	-3 -1

от -12 до 29

Перевод баллов в пятибалльную шкалу оценок представлен в таблице.

Количество баллов	Оценка
от 20 до 29	Отлично
от 10 до 20	Хорошо
от 0 до 10	Удовлетворительно
от- 12 до 0	Неудовлетворительно

Критерии оценивания результатов деловых игр

Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если даны обоснованные ответы на все поставленные вопросы, правильно и рационально (с использованием рациональных методик) решены практические задачи; при ответах выделялось главное, все теоретические положения умело увязывались с требованиями руководящих документов; ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности; показано умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии.

Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы, правильно решены практические задания; при ответах не всегда выделялось главное, отдельные положения недостаточно увязывались с требованиями руководящих документов; ответы в основном были краткими, но не всегда четкими.

Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования, однако, на уточняющие вопросы даны правильные ответы; при ответах не выделялось главное; ответы были многословными, нечеткими и без должной логической последовательности; на отдельные дополнительные вопросы не даны положительные ответы.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если не выполнены требования, предъявляемые к знаниям, оцениваемым «удовлетворительно».

Практическая работа по теме № 6

(подготовка и выступление с презентацией)

«Формирование и подготовка кадрового резерва.

Разработка и принятие кадровых решений в организации»

Структура презентации:

1. Внешний и внутренний кадровый резерв.
2. Программа работы с кадровым резервом.
3. Критерии отбора сотрудников в кадровый резерв
4. Основные принципы и система работы с кадровым резервом
5. Проблемы принятия решений в современных условиях.
6. Рациональные методы принятия решений: метод критериев, анализ практической ценности, метод «дерево решений», метод «затраты / эффект», метод «воронки решений» и пр.
7. Организационно-психологические предпосылки качества решений.
8. Эффективность управленческих решений и ее составляющие.

Требования к презентации:

1. Доклад не должен занимать более 15 минут.
2. Слайд с основными пунктами презентации.

3. На слайдах должны быть представлены ключевые моменты выступления, проблемы принятия решений в современных условиях. Эффективность управленческих решений и ее составляющие.
4. Текст на слайды выносить в минимальном объеме, а его размер должен обеспечивать хорошую читаемость слайдов.
5. Завершающий слайд

Критерии оценивая презентации:

оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если презентация полностью раскрывает тему, структура презентации логично выстроена, обучающийся хорошо ориентируется в материале и текст доклада, в основном, рассказывает (а не читает), отвечает на дополнительные вопросы; сопровождающая доклад презентация выполнена в соответствии с требованиями и дополняет доклад, докладчик уложился в регламент;

оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если презентация в целом раскрывает тему, но остаются не освещенные стороны вопросы, не на все дополнительные вопросы обучающийся может дать ответ; структура презентации логично выстроена, текст доклада обучающийся, в основном, рассказывает (а не читает); презентация выполнена в соответствии с требованиями, но есть ряд замечаний по ее оформлению, доклад и презентация дополняют друг друга, докладчик уложился в регламент;

оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если его презентация не раскрывает тему в достаточной мере, не отвечает на дополнительные вопросы; к оформлению презентации есть много замечаний; презентация выполнена не по требованиям, доклад дублирует презентацию, а не дополняет ее, обучающийся не укладывается в регламент или наоборот;

оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если презентация отсутствует или совсем не раскрывает тему, не соответствует требованиям, обучающийся не может ответить на дополнительные вопросы.

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (СРЕДСТВА) ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

ОЦЕНКА ЗНАНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ НА ЭКЗАМЕНЕ

Список вопросов для подготовки к экзамену

ОПК - 5 – Способен анализировать имеющиеся ресурсы и ограничения, разрабатывать перспективные планы развития организации («дорожные карты»), участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами

ПК-5.1 Способен анализировать имеющиеся ресурсы и ограничения, разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами

Обучающийся знает: принципы распределения человеческих ресурсов; модели организационных структур, эффективные для того или иного типа организации;

1. Предмет, цели и задачи управления персоналом.
2. Основные функции управления персоналом.
3. Международное, государственное и региональное управление персоналом.
4. Управление мотивацией руководителей и подчиненных.
5. Коллективный договор. Основные права и обязанности работников.
6. Кадровая политика организации и ее виды.
7. Корпоративная культура и организационная приверженность.

8. Принципы и методы управления персоналом.
9. Количественные и качественные характеристики состава персонала.
10. Оценка персонала: понятие, цели, этапы.
11. Традиционные и нетрадиционные методы оценки персонала. Их характеристика.
12. Кадровое планирование. Этапы кадрового планирования.
13. Факторы, влияющие на планирование потребности в персонале. Характеристика.
14. Подбор персонала: понятие, этапы, их характеристика.
15. Отбор кандидатов. Методы отбора персонала, их характеристика.
16. Собеседование как метод отбора персонала. Правила проведения собеседования.
17. Высвобождение персонала: виды, правовое обеспечение, основные мероприятия.
18. Сокращение персонала. Альтернативы сокращения.
19. Оценка персонала. Методы оценки. Сущность и характеристика.
20. Аттестация персонала: цели, порядок проведения, основные этапы.
21. Увольнение персонала: понятие, виды, характеристика.
22. Сокращение персонала. Альтернативы сокращения.
23. Испытательный срок: сущность, функции и роль.
24. Человеческий капитал - это:
25. Функции управления персоналом представляют собой?
26. Потенциал специалиста – это?
27. На какой стадии конфликта появляется явное (визуальное) проявление острых разногласий, достигнутое в процессе конфликта?
28. Взаимосвязь аттестации с другими элементами системы управления персоналом.
29. Карьера. Понятие. Виды. Этапы. Управление деловой карьерой.
30. Работа с кадровым резервом: планирование и основные этапы.
31. Сущность и содержание кадровых решений в организации.
32. Что такое концепция управления персоналом и как она связана с концепцией управления в целом?
33. Приведите классификацию методов управления персоналом и раскройте их сущность.
34. Коллегиальность в управлении - это ситуация, когда:
35. Каким образом механизмы совладения производством и участия в прибылях влияют на принципы управления персоналом?
36. Объясните сущность понятия «кадровая политика».
37. Охарактеризуйте пассивную, реактивную, превентивную и активную кадровые политики. Какие подтипы активной кадровой политики существуют?
38. В чем основное отличие закрытой и открытой кадровой политики? Опишите условия эффективности данных типов кадровых политик.
39. К содержательным мотивационным теориям относятся теории:
40. Какое место занимает кадровое планирование в системе управления персоналом?

ОЦЕНКА УМЕНИЙ И НАВЫКОВ ОБУЧАЮЩИХСЯ НА ЭКЗАМЕНЕ

Типовые задания для подготовки обучающихся к экзамену

ОПК - 5 – Способен анализировать имеющиеся ресурсы и ограничения, разрабатывать перспективные планы развития организации («дорожные карты»), участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами

ПК-5.1 Способен анализировать имеющиеся ресурсы и ограничения, разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами

Обучающийся умеет: разрабатывать стратегию управления человеческими ресурсами и реализовывать ее в конкретных условиях; диагностировать кадровый состав и формировать кадровый резерв

Обучающийся владеет: навыком распределения ответственности, контроля и оценки персонала в соответствии с обязанностями; навыками формирования кадрового резерва.

Оценка достижения обучающимся запланированного результата обучения осуществляется по результатам практических работ, в которых ему необходимо владеть навыками распределения ответственности, контроля и оценки персонала в соответствии с обязанностями; навыками формирования кадрового резерва.

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Для контроля усвоения обучающимися данной дисциплины и достижения запланированных результатов обучения учебным планом предусмотрен экзамен, проводимый в форме устного ответа на теоретический вопрос. При выставлении итоговой оценки по дисциплине учитываются результаты текущего контроля, отражающего сформированность практических умений и навыков обучающегося. Во время обучения обучающиеся участвуют в разных мероприятиях текущего контроля: выполняют практические работы, участвуют в устном опросе и в деловой игре.

Экзамен проходит в форме устного ответа на теоретический вопрос.

Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения				
	1	2	3	4	5
ОПК - 5 – Способен анализировать имеющиеся ресурсы и ограничения, разрабатывать перспективные планы развития организации («дорожные карты»), участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами ПК-5.1 Способен анализировать имеющиеся ресурсы и ограничения, разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами					
Знать: - принципы распределения человеческих ресурсов; - модели организационных структур, эффективные для того или иного типа организации;	Не знает	Фрагментарные знания принципов распределения человеческих ресурсов; моделей организационных структур, эффективные для того или иного типа организации.	Общие, но не структурированные знания принципов распределения человеческих ресурсов; моделей организационных структур, эффективные для того или иного типа организации.	Сформированное, но содержащее отдельные пробелы знание принципов распределения человеческих ресурсов; моделей организационных структур, эффективные для того или иного типа организации.	Сформированное систематизированное прочное знание принципов распределения человеческих ресурсов; моделей организационных структур, эффективные для того или иного типа организации.
Уметь: - разрабатывать стратегию управления	Не умеет	Частично освоенное умение разрабатывать	В целом освоенное, но не	В целом сформированное и	Успешно сформированное,

Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения				
	1	2	3	4	5
человеческими ресурсами и реализовывать ее в конкретных условиях; - диагностировать кадровый состав и формировать кадровый резерв		стратегию управления человеческими ресурсами и реализовывать ее в конкретных условиях; диагностировать кадровый состав и формировать кадровый резерв.	подкрепляемое знаниями и самостоятельностью реализации умение разрабатывать стратегию управления человеческими ресурсами и реализовывать ее в конкретных условиях; диагностировать кадровый состав и формировать кадровый резерв.	самостоятельно реализуемое, но не всегда интеллектуальное обоснованное умение разрабатывать стратегию управления человеческими ресурсами и реализовывать ее в конкретных условиях; диагностировать кадровый состав и формировать кадровый резерв.	самостоятельно и осознанно реализуемое умение разрабатывать стратегию управления человеческими ресурсами и реализовывать ее в конкретных условиях; диагностировать кадровый состав и формировать кадровый резерв.
Владеть: - навыком распределения ответственности, контроля и оценки персонала в соответствии с обязанностями; - навыками формирования кадрового резерва.	Не владеет	Фрагментарно сформированные навыки распределения ответственности, контроля и оценки персонала в соответствии с обязанностями; формирования кадрового резерва.	В целом сформированные, но выполняемые на элементарном уровне навыки распределения ответственности, контроля и оценки персонала в соответствии с обязанностями; формирования кадрового резерва.	Сформированные, но не устойчивые в сложных ситуациях навыки распределения ответственности, контроля и оценки персонала в соответствии с обязанностями; формирования кадрового резерва.	Успешно сформированные, устойчивые, технологически грамотно реализуемые навыки распределения ответственности, контроля и оценки персонала в соответствии с обязанностями; формирования кадрового резерва.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

При выставлении итоговой оценки за дисциплину необходимо учитывать результаты текущего контроля и критерии оценивания сформированности компетенций.

Оценка **«отлично»** выставляется обучающемуся, если:

- при ответе на теоретический вопрос были продемонстрированы глубокие, систематизированные и прочные знания (в соответствии с критериями сформированности компетенций), умения логично и обоснованно излагать материал, быстро ориентироваться в дополнительных вопросах и давать полные ответы
- деловые игры, устный опрос, практические работы выполнены безошибочно и в полном соответствии с требованиями на оценку «отлично», обучающийся в работе продемонстрировал устойчивые навыки работы и осознанно исполняемые действия по

владению методами стимулирования и мотивации персонала для эффективного управления человеческими ресурсами.

Все вышеперечисленное говорит о сформированности запланированных компетенций на высоком уровне.

Оценка **«хорошо»** выставляется обучающемуся, если:

- при ответе на теоретический вопрос было продемонстрировано хорошее, но недостаточно полное изложение материала, с отдельными пробелами в знаниях (возможно, незначительными неточностями в употреблении терминов), логичное изложение материала, но недостаточно быстрая ориентация в нем при ответе на дополнительные вопросы;
- деловые игры, устный опрос, практические работы выполнены на оценку «отлично» или «хорошо» (с незначительными замечаниями и/или ошибками), обучающийся продемонстрировал хорошие навыки работы и осознанно исполняемые действия по владению методами стимулирования и мотивации персонала для эффективного управления человеческими ресурсами.

Все вышеперечисленное говорит о сформированности запланированных компетенций на хорошем уровне.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если:

- при ответе на теоретический вопрос было продемонстрировано поверхностное владение материалом и фрагментарные знания, отсутствие стройного и логично выстроенного ответа, затруднение в употреблении терминов и приведении примеров, плохая ориентация в материале при ответе на дополнительные вопросы;
- деловые игры, устный опрос, практические работы выполнены на оценку «хорошо» или «удовлетворительно» (с ошибками и замечаниями), с отклонениями от требований, обучающийся затруднялся в объяснении применяемых средств и конструктивов по владению методами стимулирования и мотивации персонала для эффективного управления человеческими ресурсами.

Все вышеперечисленное говорит о сформированности запланированных компетенций на низком уровне.

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если:

- при ответе на теоретический вопрос было продемонстрировано незнание значительного объема материала, «фрагментарность» имеющихся знаний, отсутствие стройного и логично выстроенного ответа, затруднение в употреблении терминов и приведении примеров, неумение выделить главное, сделать выводы и обобщения, неспособность отвечать на дополнительные вопросы;
- деловые игры, устный опрос, практические работы выполнены на оценку «удовлетворительно» со значительными отклонениями от требований, с грубыми ошибками и множеством замечаний, обучающийся продемонстрировал частично сформированные навыки работы, затрудняется в объяснении применяемых средств и конструктивов по владению методами стимулирования и мотивации персонала для эффективного управления человеческими ресурсами.

Все вышеперечисленное говорит о несформированности запланированных компетенций.

5. ДИАГНОСТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ УРОВЕНЬ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

ПК-5 Способен анализировать имеющиеся ресурсы и ограничения, разрабатывать перспективные планы развития организации («дорожные карты»), участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами

Обучающийся знает:

- принципы распределения человеческих ресурсов;
- модели организационных структур, эффективные для того или иного типа организации;

Обучающийся умеет:

- разрабатывать стратегию управления человеческими ресурсами и реализовывать ее в конкретных условиях;
- диагностировать кадровый состав и формировать кадровый резерв

Обучающийся владеет:

- навыком распределения ответственности, контроля и оценки персонала в соответствии с обязанностями;
- навыками формирования кадрового резерва.

ЗАДАНИЯ ЗАКРЫТОГО ТИПА

Задание 1. Какой принцип распределения человеческих ресурсов основан на качествах, навыках, опыте и эффективности сотрудников?

- a) Принцип справедливости
- b) Принцип финансовой стабильности
- c) Принцип производительности
- d) Принцип политической стабильности

Ответ: c) Принцип производительности

Задание 2. Какой принцип распределения человеческих ресурсов основан на замещении вакансий внутри организации?

- a) Принцип ротации кадров
- b) Принцип анализа конкурентной среды
- c) Принцип преемственности
- d) Принцип планирования персонала

Ответ: c) Принцип преемственности

Задание 3. Какой принцип распределения человеческих ресурсов предполагает равный доступ всех сотрудников к возможностям и наградам?

- a) Принцип диверсификации
- b) Принцип равенства
- c) Принцип индивидуализации
- d) Принцип аутсорсинга

Ответ: b) Принцип равенства

Задание 4. Какой принцип распределения человеческих ресурсов предполагает непосредственное сотрудничество сотрудников в процессе принятия решений?

- a) Принцип автономии
- b) Принцип адаптации
- c) Принцип тимбилдинга
- d) Принцип управленческого контроля

Ответ: a) Принцип автономии

Задание 5. Какая модель организационной структуры наиболее подходит для небольших стартапов с высокой степенью инноваций и быстрой принятием решений?

- a) Функциональная модель
- b) Дивизиональная модель
- c) Матричная модель
- d) Проектная модель

Ответ: d) Проектная модель

Задание 6. Какая модель организационной структуры наиболее подходит для мультинациональных компаний, имеющих подразделения в разных странах?

- a) Функциональная модель
- b) Матричная модель
- c) Дивизиональная модель
- d) Проектная модель

Ответ: b) Матричная модель

Задание 7. Какая модель организационной структуры наиболее подходит для организаций, работающих в сфере ИТ и инноваций, где акцент делается на творчестве и коллективной работе?

- a) Сетевая модель
- b) Гибкая модель
- c) Матричная модель
- d) Проектная модель

Ответ: a) Сетевая модель

Задание 8. Какая модель организационной структуры наиболее подходит для организаций, работающих в динамичной среде, где акцент делается на быстром реагировании на изменения и гибком управлении?

- a) Сетевая модель
- b) Гибкая модель
- c) Ступенчатая модель
- d) Дивизиональная модель

Ответ: b) Гибкая модель

Задание 9. Какая модель организационной структуры наиболее подходит для некоммерческих организаций и благотворительных фондов, где акцент делается на достижении определенных целей и задач?

- a) Сетевая модель
- b) Матричная модель
- c) Дивизиональная модель
- d) Проектная модель

Ответ: d) Проектная модель

Задание 10. Какая модель организационной структуры наиболее подходит для организаций, работающих в иерархической системе с острыми правилами и четкими ролями сотрудников?

- a) Сетевая модель
- b) Горизонтальная модель
- c) Матричная модель

d) Ступенчатая модель

Ответ: d) Ступенчатая модель

ЗАДАНИЯ ОТКРЫТОГО ТИПА(15 заданий, из них 5 – с развернутым ответом)

Задание 1. В компании возникла необходимость разработать новую стратегию управления человеческими ресурсами, чтобы повысить эффективность работы персонала.

Ответ: Для разработки новой стратегии необходимо провести анализ текущего состояния компании, определить потребности и ожидания сотрудников, исследовать рынок труда и конкурентоспособность компании. Затем можно разработать конкретные шаги по улучшению управления человеческими ресурсами.

Задание 2.: В компании произошли изменения в бизнес-модели, и теперь необходимо пересмотреть стратегию управления человеческими ресурсами, чтобы соответствовать новым требованиям.

Ответ: Необходимо провести обучение сотрудников и менеджеров по новым процессам и методам работы, а также пересмотреть систему мотивации и вознаграждения сотрудников, чтобы поддержать изменения в бизнес-модели.

Задание 3. В компании возникла необходимость разработать стратегию управления человеческими ресурсами для улучшения процессов найма, обучения и удержания сотрудников. Какие шаги вы предпримете для разработки и реализации такой стратегии?

Ответ: Для разработки стратегии управления человеческими ресурсами необходимо провести анализ текущих процессов найма, обучения и удержания сотрудников, выявить основные проблемы и потребности. Затем следует определить ключевые цели и задачи стратегии, разработать план действий, включающий в себя улучшение процессов найма, внедрение программ обучения и развития сотрудников, а также мероприятия по удержанию персонала.

Задание 4. Компания столкнулась с вызовом сохранения высокого уровня мотивации сотрудников в условиях экономического кризиса. Какую стратегию управления человеческими ресурсами вы примените для поддержания мотивации персонала?

Ответ: Для поддержания мотивации сотрудников в условиях экономического кризиса необходимо разработать стратегию, которая будет включать в себя мероприятия по обеспечению прозрачности в коммуникации, созданию возможностей для профессионального развития, предоставлению гибких форм работы и вознаграждения, а также поддержке здоровья и благополучия сотрудников.

Задание 5. Компания планирует расширить свою деятельность за границы и нуждается в разработке стратегии управления человеческими ресурсами для успешной адаптации к новым культурным и организационным особенностям. Какие шаги вы предпримете для разработки и реализации такой стратегии?

Ответ: Для успешной адаптации к новым культурным и организационным особенностям необходимо провести анализ местных рынков труда, выявить особенности культуры и организационной среды, определить ключевые компетенции и навыки, необходимые для успешной работы за границей. Затем следует разработать стратегию, которая будет включать в себя мероприятия по подготовке сотрудников к новым условиям, адаптации к местным особенностям и созданию эффективной команды.

Задание 6. В компании возникла необходимость оценить текущий кадровый состав и определить потенциальных лидеров для формирования кадрового резерва.

Ответ: Для диагностики кадрового состава можно использовать методы ассессмент-центра, провести анализ компетенций сотрудников и их потенциала для роста. Затем можно разработать программу по развитию и подготовке потенциальных лидеров для формирования кадрового резерва.

Задание 7. В компании необходимо провести анализ текущего кадрового состава, чтобы определить нехватку определенных специалистов и подготовить кадровый резерв для будущих потребностей.

Ответ: Можно провести анализ компетенций сотрудников и выявить области, где не хватает

специалистов. Затем разработать программы по обучению и развитию сотрудников в этих областях, чтобы создать кадровый резерв для будущих потребностей компании.

Задание 8. Компания планирует расширение своей деятельности на новые рынки, и необходимо оценить кадровый потенциал для успешной реализации этого плана.

Ответ: Для диагностики кадрового потенциала можно провести анализ компетенций существующих сотрудников и определить, какие навыки и знания необходимы для успешной работы на новых рынках. Затем можно разработать программы по обучению и подготовке сотрудников для работы на новых рынках.

Задание 9. В компании возникла необходимость провести анализ текущего кадрового состава и сформировать кадровый резерв для обеспечения будущих потребностей в персонале. Какие шаги вы предпримете для диагностирования кадрового состава и формирования кадрового резерва?

Ответ: Для диагностирования кадрового состава необходимо провести анализ компетенций, определить ключевые позиции и профессиональные навыки, необходимые для будущих потребностей компании. Затем следует провести оценку существующих сотрудников на соответствие требуемым компетенциям и выявить потенциальных кандидатов для включения в кадровый резерв.

Задание 10. Компания планирует осуществить переход на новые технологии и нуждается в формировании кадрового резерва специалистов по новым ИТ-направлениям. Какую стратегию управления человеческими ресурсами вы примените для подготовки специалистов и формирования кадрового резерва в новых ИТ-направлениях?

Ответ: Для подготовки специалистов по новым ИТ-направлениям необходимо провести анализ требуемых компетенций и навыков. Затем следует разработать программы обучения, включающие в себя курсы по новым технологиям, сертификацию специалистов и практическое применение полученных знаний.

ВЛАДЕТЬ:

Задание 1. В компании необходимо определить, какие сотрудники могут быть ответственны за различные проекты и задачи, и установить систему контроля и оценки их работы.

Ответ: Для распределения ответственности можно провести анализ компетенций и опыта сотрудников, а затем назначить ответственных за определенные проекты или области работы. Для контроля и оценки работы сотрудников можно использовать систему ключевых показателей эффективности (KPI) и регулярные отчеты о выполнении задач.

Задание 2. В компании необходимо оценить работу сотрудников и распределить ответственность за выполнение конкретных задач в соответствии с их обязанностями.

Ответ: Для оценки работы сотрудников можно использовать систему аттестации или провести регулярные индивидуальные беседы о выполнении обязанностей. Затем можно распределить ответственность за выполнение конкретных задач в соответствии с компетенциями и результатами работы каждого сотрудника.

Задание 3. Компания хочет улучшить систему контроля и оценки работы сотрудников, чтобы более эффективно распределять ответственность и обязанности.

Ответ: Для улучшения системы контроля и оценки работы сотрудников можно провести обзор текущих процессов и инструментов, а затем внедрить новые методы оценки, такие как 360-градусная обратная связь или система ежегодных оценок производительности.

Задание 4. Руководство компании хочет разработать программу по подготовке руководителей для эффективного распределения ответственности, контроля и оценки работы персонала.

Ответ: Для разработки программы по подготовке руководителей можно провести анализ текущих навыков и знаний менеджеров, а затем провести тренинги по управлению персоналом, включая методы распределения ответственности, контроля и оценки работы сотрудников.

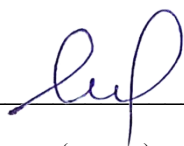
Задание 5. Компания хочет провести анализ текущих знаний и навыков сотрудников для определения потенциальных кандидатов в кадровой резерв.

Ответ: Для проведения анализа можно использовать методы оценки компетенций и профессиональных навыков сотрудников, а также провести интервью и тестирование. На основе полученных данных можно определить потенциальных кандидатов для включения в кадровой резерв.

6. ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

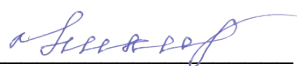
Разработчик:

Ишкильдина С.А., к.т.н., доцент


(подпись)

Заведующий кафедрой:

Никитина Н.В., д.э.н., доцент


(подпись)

Заведующий выпускающей кафедрой:

Никитина Н.В., д.э.н., доцент


(подпись)