

Кафедра

управления

Б1.В.13

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (СРЕДСТВА)

Учебная дисциплина	Управление персоналом
По направлению подготовки	38.03.01 «Экономика»
Профиль (программа бакалавриата)	«Экономика и финансы организаций »
Форма обучения	Очная

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

Протокол заседания № 11 от «05» июня 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 38.03.01 «Экономика», утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 12.08.2020 № 954 и учебного плана направления подготовки 38.03.01 «Экономика», профиль (программа бакалавриата) «Экономика и финансы организаций».

В соответствии с матрицей компетенций основной профессиональной образовательной программы «Экономика и финансы организаций» 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 достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Этапы формирования компетенции (семестры, темы)	Оценочные средства
ПК-3 - Способность разрабатывать варианты организационно-экономических решений при планировании хозяйственной деятельности предприятий и организаций, и оценивать их с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических и правовых последствий их реализации	ПК-3.1 - Разрабатывает варианты организационно-экономических решений при планировании хозяйственной деятельности предприятий и организаций	Знать инструменты мотивации, стимулирования и адаптации персонала. Уметь ориентироваться в распределении полномочий организации; составлять описания функционала сотрудников и подразделений разного уровня; выявлять проблемы в области управления персоналом в организации. Владеть основными	Тема 1. Стратегическое управление персоналом. Планирование персонала Тема 2. Отбор кандидатов Тема 3. Адаптация персонала. Наставничество Тема 4. Мотивация, стимулирование и вознаграждение персонала организации Тема 5. Управление поведением персонала организации Тема 6. Формирование	Практические работы по темам 2-4, 7; деловая игра по теме 5; выступление с презентацией по теме 6

		методами организации деятельности и мотивации персонала в составе малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта; методами оценки и развития персонала организации.	и подготовка кадрового резерва. Разработка и принятие кадровых решений в 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

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. Перечислите 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

ПК-3 - Способность разрабатывать варианты организационно-экономических решений при планировании хозяйственной деятельности предприятий и организаций, и оценивать их с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических и правовых последствий их реализации

ПК-3.1 - Разрабатывает варианты организационно-экономических решений при планировании хозяйственной деятельности предприятий и организаций

Обучающийся знает: инструменты мотивации, стимулирования и адаптации персонала.

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. Взаимосвязь аттестации с другими элементами системы управления персоналом.
25. Карьера. Понятие. Виды. Этапы. Управление деловой карьерой.
26. Работа с кадровым резервом: планирование и основные этапы.
27. Сущность и содержание кадровых решений в организации.
28. Что такое концепция управления персоналом и как она связана с концепцией управления в целом?
29. Приведите классификацию методов управления персоналом и раскройте их сущность.
30. Каким образом механизмы совладения производством и участия в прибылях влияют на принципы управления персоналом?
31. Объясните сущность понятия «кадровая политика».
32. Охарактеризуйте пассивную, реактивную, превентивную и активную кадровые политики. Какие подтипы активной кадровой политики существуют?
33. В чем основное отличие закрытой и открытой кадровой политики? Опишите условия эффективности данных типов кадровых политик.
34. Какое место занимает кадровое планирование в системе управления персоналом?

ОЦЕНКА УМЕНИЙ И НАВЫКОВ ОБУЧАЮЩИХСЯ НА ЭКЗАМЕНЕ

ПК-3 - Способность разрабатывать варианты организационно-экономических решений при планировании хозяйственной деятельности предприятий и организаций, и оценивать их с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических и правовых последствий их реализации

ПК-3.1 - Разрабатывает варианты организационно-экономических решений при планировании хозяйственной деятельности предприятий и организаций

Обучающийся умеет: ориентироваться в распределении полномочий организации; составлять описания функционала сотрудников и подразделений разного уровня; выявлять проблемы в области управления персоналом в организации

Обучающийся владеет: основными методами организации деятельности и мотивации персонала в составе малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта; методами оценки и развития персонала организации

Оценка достижения обучающимся запланированного результата обучения осуществляется по результатам выполнения практической работы, устного опроса и участия в деловых играх, в которых ему необходимо владеть основными методами организации деятельности и мотивации персонала в составе малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта; методами оценки и развития персонала организации

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

ПРОЦЕДУРА ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Для оценки результатов обучения по дисциплине учебным планом предусмотрен экзамен, который проводится в форме устного ответа на вопросы.

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения				
	1	2	3	4	5
ПК-3 - Способность разрабатывать варианты организационно-экономических решений при планировании хозяйственной деятельности предприятий и организаций, и оценивать их с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических и правовых последствий их реализации ПК-3.1 - Разрабатывает варианты организационно-экономических решений при планировании хозяйственной деятельности предприятий и организаций					
Знать - инструменты мотивации, стимулирования и адаптации персонала	Не знает	Фрагментарные знания инструментов мотивации, стимулирования и адаптации персонала	Общие, но не структурированные знания инструментов мотивации, стимулирования и адаптации персонала	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания инструментов мотивации, стимулирования и адаптации персонала	Сформированные систематизированные прочные знания инструментов в мотивации, стимулирования и адаптации персонала
Уметь - ориентироваться в распределении полномочий организации; - составлять описания функционала сотрудников и подразделений разного уровня; - выявлять проблемы в области управления персоналом в организации	Не умеет	Частично освоенные умения ориентироваться в распределении полномочий организации; составлять описания функционала сотрудников и подразделений разного уровня; выявлять проблемы в области управления персоналом в организации	В целом освоенные, но не подкрепляемые знаниями и самостоятельностью выполнения умения ориентироваться в распределении полномочий организации; составлять описания функционала сотрудников и подразделений разного уровня; выявлять проблемы в области управления персоналом в организации	В целом сформированные и самостоятельно выполняемые, но не всегда интеллектуально обоснованные умения ориентироваться в распределении полномочий организации; составлять описания функционала сотрудников и подразделений разного уровня; выявлять проблемы в области управления персоналом в организации	Успешно сформированные, самостоятельные и осознанно выполняемые умения ориентироваться в распределении полномочий организации; составлять описания функционала сотрудников и подразделений разного уровня; выявлять проблемы в области управления персоналом в организации

Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения				
	1	2	3	4	5
			я персоналом в организации	организации	
Владеть - основными методами организации деятельности и мотивации персонала в составе малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта; - методами оценки и развития персонала организации	Не владеет	Фрагментарно сформированные навыки	В целом сформированные, но выполняемые на элементарном уровне навыки	Сформированные, но не устойчивые в сложных ситуациях навыки	Успешно сформированные, устойчивые, технологически грамотно выполняемые навыки

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;
- практические работы выполнены безошибочно и в полном соответствии с требованиями на оценку «отлично», обучающийся в работе продемонстрировал устойчивые навыки работы и осознанно исполняемые действия для разработки планов по защите человека от опасных ситуаций, способность вносить коррективы и обосновывать свои действия;

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;
- практические работы выполнены на оценку «отлично» или «хорошо» (с незначительными замечаниями и/или ошибками), обучающийся продемонстрировал хорошие навыки работы и осознанно исполняемые действия по разработке планов по защите человека от опасных ситуаций;

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;

- практические работы выполнены на оценку «хорошо» или «удовлетворительно» (с ошибками и замечаниями), с отклонениями от требований, обучающийся затруднялся в объяснении применяемых средств и конструктивов для разработки планов по защите человека от опасных ситуаций;

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;
- практическое задание выполнено 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 для разработки планов по защите человека от опасных ситуаций

Все вышеперечисленное говорит о несформированности запланированных компетенций.

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

ПК-3 - Способность разрабатывать варианты организационно-экономических решений при планировании хозяйственной деятельности предприятий и организаций, и оценивать их с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических и правовых последствий их реализации

Обучающийся знает: - инструменты мотивации, стимулирования и адаптации персонала

Обучающийся умеет: - ориентироваться в распределении полномочий организации;

- составлять описания функционала сотрудников и подразделений разного уровня;

- выявлять проблемы в области управления персоналом в организации

Обучающийся владеет: - основными методами организации деятельности и мотивации персонала в составе малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта; - методами оценки и развития персонала организации

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

Задание 1. В компании возникла необходимость разработать новую стратегию управления персоналом 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 персоналом 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 персоналом 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.

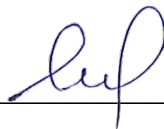
Задание 5. Компания хочет провести анализ текущих знаний и навыков сотрудников для определения потенциальных кандидатов в кадровый резерв.

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 кафедры:

В.А. Мизюн, к.т.н., доцент



(подпись)