

Министерство образования и науки РФ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

СОГЛАСОВАНО

Зав. кафедрой

Мен. ФЭУ

аббревиатура кафедры



А.Н. Чаплина

подпись,

инициалы, фамилия

" 19 "

декабря

2017 г.

Торгово-экономический институт

полное наименование института

Кафедра менеджмента

и кафедры, реализующей дисциплину

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине (модулю), практике

Б1.В.ДВ.5.2

индекс и наименование дисциплины (модуля)

Технологии управления персоналом

*или практики (на русском и иностранном языке (при реализации на иностранном языке)) в соответствии с
ФГОС ВО и учебным планом*

Направление подготовки/специальность

38.03.02 Менеджмент

*код и наименование направления
подготовки/специальности*

Направленность (профиль)

**38.03.02.02.13 "Менеджмент организации (в
сфере услуг)"**

код и наименование направленности (профиля)

Красноярск 2017 г.

1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы, описание показателей и критериев оценивания компетенций

Перечень компетенций и их структура в виде знаний, умений и навыков содержится в разделе 1.3 «Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы высшего образования» рабочей программы дисциплины (модуля) /практики.

Показателями оценивания компетенций являются наиболее значимые знания, умения и владения, которые формирует данная дисциплина.

Курс ¹	Семестр ²	Код и содержание компетенции	Результаты обучения (компоненты компетенции) ³	Оценочные средства ⁴
4	7	ОПК-3 способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	Знать: Уровень 1 роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами Уровень 2 причины многовариантности практики управления персоналом в современной организации Уровень 3 бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом	Тесты Дискуссия Вопросы к зачету
			Уметь: Уровень 1 определять эффективные пути удовлетворения потребности организации в персонале Уровень 2 разрабатывать и	Кейс-задачи Курсовая работа Вопросы к зачету

¹ Курсы указываются по порядку, для каждой компетенции

² Семестры указываются по порядку, для каждой компетенции

³ Указываются составляющие компетенции (знания, умения, владения), при необходимости указывается уровень формирования компетенции.

⁴ Указывается оценочные средства для каждой составляющей компетенции

			<p>реализовывать программы профессионального развития персонала, обучения сотрудников и оценивать их эффективность Уровень 3 использовать различные методы оценки и аттестации сотрудников и участвовать в их реализации</p>	
			<p>Владеть: Уровень 1 методами анализа экономической и социальной эффективности деятельности подразделений по управлению персоналом Уровень 2 методами планирования карьеры Уровень 3 современным инструментарием управления кадровым потенциалом</p>	<p>Кейс-задачи Курсовая работа Вопросы к зачету</p>
4	7	<p>ПК-1 владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p>Знать: роли, функции и задачи менеджера по управлению персоналом в современной организации</p>	<p>Тесты Дискуссия Вопросы к зачету</p>
			<p>Уметь: Уровень 1 организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач по управлению персоналом Уровень 2 разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и осуществлять программы по их адаптации Уровень 3 разрабатывать мероприятия по</p>	<p>Кейс-задачи Курсовая работа Вопросы к зачету</p>

			мотивации и стимулированию персонала организации	
			Владеть: Уровень 1 методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом Уровень 2 методами формирования и поддержания морально-психологического климата в организации	Кейс-задачи Курсовая работа Вопросы к зачету
4	7	ПК-2 владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде	Знать:	
			Уметь: анализировать коммуникационные процессы в организации в подсистеме управления персоналом и разрабатывать предложения по повышению их эффективности	Кейс-задачи Курсовая работа Вопросы к зачету
			Владеть:	

2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки владений, умений, знаний, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы с описанием шкал оценивания и методическими материалами, определяющими процедуру оценивания.

Для каждой процедуры оценивания предоставляются материалы для оценивания (типовые варианты проверочных заданий, темы рефератов, эссе, проектов, экзаменационные билеты, варианты тестов и т.д.), шкалы оценивания, методические материалы для оценивания.

1. Тесты

Типовой пример тестовых вопросов

1. Расположите в правильном порядке (1,2,3,4,5) этапы разработки кадровой политики:

- обоснование целей кадровой политики
- оценка достигнутых результатов

- определение условий, необходимых для реализации основных направлений политики
 - определение основных направлений
 - разработка мероприятий по реализации кадровой политики
2. Внутренний маркетинг персонала включает. (Выберите один или несколько ответов):
- формирование стимулов к труду
 - разработка и размещение рекламных объявлений о вакансиях
 - демонстрация привлекательности предприятия как места работы для целевых групп
 - варьирование диапазона задач и ответственности работника
 - возможности обучения и повышения квалификации
3. Установите соответствие деловых и личностных качеств претендента на должность и их характеристик:
1. порядочность, принципиальность;
 2. чувство личной ответственности за порученное дело;
 3. умение разрешать конфликтные ситуации;
 4. умение проводить деловые совещания;
 5. умение создавать сплоченный коллектив
- А) организаторские способности;
Б) умение работать с людьми;
В) умение своевременно принимать и реализовывать решения;
Г) отношение к труду;
Д) морально-этические черты характера

Методические рекомендации по проведению тестирования:

Фонд тестовых заданий размещен на ЭОК, режим доступа: <https://e.sfu-kras.ru>
Тесты по темам и итоговый тест по курсу содержат ограниченное число вопросов, формируемых системой случайным образом из банка вопросов. Время прохождения теста устанавливается из расчета одна минута на один вопрос, т.е. если в тесте 10 вопросов, то на его прохождение отводится 10 минут.

Критерии оценивания:

оценка «отлично» выставляется, если процент правильных ответов, рассчитываемый автоматизированной системой составляет 90-100 %

оценка «хорошо» - если процент правильных ответов, рассчитываемый автоматизированной системой составляет 75-89 %

оценка «удовлетворительно» - если процент правильных ответов, рассчитываемый автоматизированной системой составляет 60-74 %

оценка «неудовлетворительно» - если процент правильных ответов, рассчитываемый автоматизированной системой составляет меньше 60 %

2. Кейс-задачи

Типовой пример задания для решения кейс-задачи

Компания «Верные друзья» создавалась «с нуля». Основатель и владелец Михаил Зарько начинал свой бизнес с установки окон, потом перешел к их производству. Михаил был предпринимателем от Бога, мгновенно находил новые рынки, оценивал варианты, предлагал решения и заключал выгодные контракты. Но вот руководителем Михаил оказался весьма посредственным.

Он был временами чрезвычайно резок и даже груб по отношению к людям, которые, как ему казалось, совершали ошибки. Но в тоже время, он увлекался новыми людьми, приходящими в компанию, и они сразу попадали в разряд «любимчиков». Любимчики имели «доступ к телу», часами сидели в кабинете шефа, их предложения принимались без корректировок – «на веру». Любую критику в адрес очередного любимчика шеф пропускал мимо ушей, сам он видел только достоинства, а негативные высказывания списывал на зависть недоброжелателей. Проходило полгода, и любимчик попадал в разряд «отработанной породы», и уже неделями не мог попасть в кабинет шефа. Даже вполне здравые и грамотные решения отвергались, все воспринималось с негативной точки зрения. «Что за ерунду он написал, посмотрите – это же бред!» - говорил Михаил, швыряя концепцию развития подразделения в корзину. Михаил не снимал трубку, переносил встречи, ссылаясь на занятость, и, в конце концов, бывшего «любимчика» увольняли. Такая участь, за редким исключением, ждала практически всех – средний срок работы руководителей в компании редко превышал год-полтора.

Хладнокровный и расчетливый в бизнесе, в отношениях с людьми Михаил был чересчур эмоциональным и взрывным. Он мог легко уволить даже отличного профессионала «под горячую руку». И отговорить его от этого шага было невозможно, а просить пересмотреть решение – бесполезно. Подобрать нового сотрудника на место уволенного оказывалось не так просто. Вернее, подобрать – просто, а вот удержать или дать ему удержаться... Дела новичку, приведенному «по знакомству» одним из руководителей, передавать, как правило, было некому – за предшественником уже захлопнули дверь, и вот он ходил из кабинета в кабинет, пытаясь разыскать необходимую информацию, найти нужные договоры, да еще и бюджет службы нужно срочно верстать, не войдя толком в курс дела. Результат был закономерно отрицательным. Приходилось новичка вскоре увольнять, «не тянул». Работа была в полном «завале», проблемы росли, как снежный ком, а спросить было не с кого. Но обсуждать поступки высшего руководства было в компании не принято.

И вот рынок изменился под влиянием кризисных факторов, рентабельность бизнеса резко упала. Компания еле-еле сводила концы с концами. Михаил стал склоняться к решению передать бразды правления в своем бизнесе наемному менеджеру. Но как правильно выбрать кандидата? За решением этих вопросов он обратился в Ваше кадровое агентство.

Задание к кейсу: Построить технологию подбора и найма менеджера:

Методические рекомендации по решению кейс-задачи:

1. Кратко раскрыть основные теоретические положения по теме, к которой относится представленная ситуация
2. Определите и дайте развернутое описание причин возникшей ситуации
3. Сформулируете проблему(мы), имеющиеся в данной ситуации

4. Предложите альтернативные варианты решений, показав их достоинства и недостатки
5. Выберите оптимальный вариант решения, обоснуйте Ваш выбор.

Критерии оценивания:

оценка «отлично» выставляется, если ответ четко структурирован и выстроен в заданной логике. Части ответа логически взаимосвязаны. Отражена логическая структура проблемы (задания): постановка проблемы – аргументация – выводы. Объем ответа укладывается в заданные рамки при сохранении смысла. Предложенное решение обосновано, эффективно и выбрано как оптимальное из нескольких вариантов .

оценка «хорошо» - если ответ в достаточной степени структурирован и выстроен в заданной логике без нарушений общего смысла. Части ответа логически взаимосвязаны. Отражена логическая структура проблемы (задания): постановка проблемы – аргументация – выводы. Объем ответа незначительно превышает заданные рамки при сохранении смысла. Предложенное решение обосновано, не очень эффективно, выбрано как оптимальное из нескольких вариантов.

оценка «удовлетворительно» - если ответ плохо структурирован, нарушена заданная логика. Части ответа разорваны логически, нет связей между ними. Ошибки в представлении логической структуры проблемы (задания): постановка проблемы – аргументация – выводы. Объем ответа в существенной степени (на 25–30%) отклоняется от заданных рамок. Предложенное решение обосновано, не очень эффективно, сравнение альтернативных вариантов решений не проводилось.

оценка «неудовлетворительно» - если ответ представляет собой сплошной текст без структурирования, нарушена заданная логика. Части ответа не взаимосвязаны логически. Нарушена логическая структура проблемы (задания): постановка проблемы – аргументация – выводы. Объем ответа более чем в 2 раза меньше или превышает заданный. Предложенное решение не обосновано, сравнение альтернативных вариантов решений не проводилось.

3. Дискуссия

Перечень дискуссионных тем

1. Факторы, влияющие на структуру человеческих ресурсов организации.
2. Системный подход к управлению человеческими ресурсами организации. Проблемы в управлении персоналом
3. Состав и содержание функций управления человеческими ресурсами.
4. Политика найма человеческих ресурсов. Выбор источников найма.
5. Методы оценивания претендентов на вакантную должность (рабочее место).

6. Методы, формы и виды обучения, их преимущества и недостатки.

7. Основные критерии оценки эффективности работы подразделений управления человеческими ресурсами. Взаимосвязь критериев с важнейшими направлениями деятельности кадровых служб.

Методические рекомендации по проведению дискуссии:

Дискуссия может базироваться на выполнении какого-либо задания по теме. Студенты должны обозначить ключевые проблемы, оценить их возможные решения, подобрать аргументы для обоснования своей точки зрения.

Критерии оценивания:

оценка «отлично» выставляется, если имеется полное раскрытие вопроса; указание точных названий и определений; правильная формулировка понятий и категорий; самостоятельность ответа, умение вводить и использовать собственные классификации и квалификации, анализировать и делать собственные выводы по рассматриваемой теме; использование дополнительной литературы и иных материалов

оценка «хорошо» - если имеет место недостаточно полное, по мнению преподавателя, раскрытие темы; несущественные ошибки в определении понятий, категорий и т.п., кардинально не меняющих суть изложения; использование устаревшей учебной литературы и других источников

оценка «удовлетворительно» - если имеет место отражение лишь общего направления изложения лекционного материала и материала современных учебников; наличие достаточного количества несущественных или одной-двух существенных ошибок в определении понятий и категорий и т. п.; использование устаревшей учебной литературы и других источников; неспособность осветить проблематику учебной дисциплины.

оценка «неудовлетворительно» - если тема не раскрыта; имеется большое количество существенных ошибок; показано отсутствие умений и навыков, обозначенных выше в качестве критериев выставления положительных оценок др.

4. Курсовая работа

Тематика курсовых работ

1. Совершенствование технологии управления персоналом
2. Разработка и внедрение программ и процедур подбора и отбора персонала
3. Совершенствование системы поиска, найма и отбора персонала организации
4. Совершенствование системы деловой оценки персонала организации
5. Совершенствование форм и методов стимулирования труда специалистов на предприятии
6. Совершенствование оценки деятельности подразделений управления персоналом

7. Совершенствование оценки результативности труда руководителей и специалистов управления
8. Организация и совершенствование работы с кадровым резервом в организации
9. Формирование системы управления адаптацией персонала в организации
10. Совершенствование проведения и использования результатов деловой оценки руководителей и специалистов предприятия
11. Совершенствование методов деловой оценки персонала при найме
12. Совершенствование форм и методов внутрифирменного обучения персонала
13. Разработка программы аттестации персонала
14. Анализ и совершенствование системы управления персоналом организации
15. Совершенствование управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала
16. Разработка технологии управления безопасностью труда персонала
17. Разработка способов профилактики и устранения конфликтных ситуаций в коллективе
18. Совершенствование диагностики и управления конфликтами и стрессами
19. Совершенствование управления организационной культурой
20. Совершенствование анализа и описания работы и рабочего места
21. Совершенствование организации рабочих мест персонала

4. Зачет

Перечень основных вопросов

1. Маркетинг, наем, отбор и прием персонала.
2. Подбор и расстановка персонала.
3. Деловая оценка персонала.
4. ПрофорIENTATION, социализация и трудовая адаптация персонала.
5. Организация труда и рабочего места персонала.
6. Использование и высвобождение персонала.
7. Управление социальным развитием.
8. Система непрерывного обучения персонала.
9. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала.
10. Аттестация персонала.
11. Управление деловой карьерой и служебно- профессиональным продвижением персонала.
12. Управление кадровым резервом.
13. Теории лидерства и поведения личности в группах.
14. Организационная культура.
15. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала.
16. Управление конфликтами и стрессами

17. Анализ и описание работы и рабочего места.
18. Оценка результатов деятельности подразделений управления персоналом.
19. Оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом

Методические рекомендации:

Проводится в соответствии с регламентирующими документами СФУ.

Критерии оценивания:

* «Зачтено» выставляется, как минимум, при усвоении студентом основного материала, в изложении которого допускаются отдельные неточности, нарушение последовательности, отсутствие некоторых существенных деталей, имеются затруднения в выполнении практических заданий.

* «Не зачтено» выставляется, если студент не владеет значительной частью материала, допускает принципиальные ошибки, с большими затруднениями выполняет практические работы, если ответ свидетельствует об отсутствии знаний по предмету.

ФОС по дисциплине Технологии управления персоналом

разработаны в соответствии с ПВД ФОС-2017 Университета, ФГОС ВО
направления подготовки 38.03.02 Менеджмент и учебным планом
38.03.02.02.13 "Менеджмент организации (в сфере услуг)"
очная форма обучения, 2017 год набора

Разработчик(и)



И.В. Щедрина

инициалы, фамилия