

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ
ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

Б1.В.ДВ.02.01 Основы управления персоналом

Направление подготовки 38.03.01 Экономика

Профиль подготовки Финансы и кредит

Квалификация (степень) выпускника бакалавр

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

ОК-5: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Знать:

Этап 1: Основные элементы корпоративной культуры и этики служебных отношений.

Этап 2: Методы управления конфликтами.

Уметь:

Этап 1: Выявлять проблемы, связанные с «человеческим фактором», при анализе конкретной ситуации, предлагать способы их решения и оценивать результаты.

Этап 2: Составлять положения о структурных подразделениях и должностные инструкции.

Владеть:

Этап 1: Методами создания системы мотивации труда.

Этап 2: Уметь предотвращать или устранять деструктивный и управлять конструктивным конфликтами.

ОПК-4: способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность

Знать:

Этап 1. Правовые основы управления персоналом.

Этап 2: Методы управления персоналом на различных стадиях развития организации.

Уметь:

Этап 1: Создавать системы управления персоналом непротиворечие законодательству РФ.

Этап 2: Применять методы управления персоналом на различных стадиях развития организации.

Владеть:

Этап 1: Профессиональным языком менеджера и экономиста.

Этап 2: Навыками изменения систем управления персоналом для повышения экономической эффективности организации.

2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования.

Таблица 1 - Показатели и критерии оценивания компетенций на 1 этапе

Наимено- вание ком- петенции	Критерии сфор- мированности компетенции	Показатели	Способы оценки
1	2	3	4
ОК-5	способен работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	знать: основные элементы корпоративной культуры и этики служебных отношений; уметь: выявлять проблемы, связанные с «человеческим фактором», при анализе конкретной ситуации, предлагать способы их решения и оценивать результаты; владеть: методами создания системы мотивации труда.	устный опрос, письменный опрос, контрольная работа, компьютерное тестирование

ОПК-4	способен находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность	знать: правовые основы управления персоналом; уметь: создавать системы управления персоналом непротиворечие законодательству РФ; владеть: профессиональным языком менеджера и экономиста	устный опрос, доклад по результатам самостоятельной работы, компьютерное тестирование
-------	---	--	---

Таблица 2 - Показатели и критерии оценивания компетенций на 2 этапе

Наимено-вание компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели		Способы оценки	
		1	2	3	4
ОК-5	способен работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, профессиональные и культурные различия		знать: методы управления конфликтами; уметь: составлять положения о структурных подразделениях и должностные инструкции; владеть: методами предотвращения или устранения деструктивным и управления конструктивным конфликтами.		устный опрос, письменный опрос, контрольная работа, компьютерное тестирование
ОПК-4	способен находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность		знать: методы управления персоналом на различных стадиях развития организации; уметь: применять методы управления персоналом на различных стадиях развития организации; владеть: навыками изменения систем управления персоналом для повышения экономической эффективности организации.		устный опрос, доклад по результатам самостоятельной работы, компьютерное тестирование

3. Шкала оценивания.

Университет использует систему оценок соответствующего государственным регламентам в сфере образования и позволяющую обеспечивать интеграцию в международное образовательное пространство. Система оценок и описание систем оценок представлены в таблицах 2 и 3.

Система оценок. Таблица 2.

Диапазон оценки, в баллах	Экзамен		Зачет	
	европейская шкала (ECTS)	традиционная шкала		
[95;100]	A – (5+)	отлично – (5)	зачтено	
[85;95)	B – (5)			
[70,85)	C – (4)			
[60;70)	D – (3+)			
[50;60)	E – (3)	удовлетворительно – (3)	незачтено	
[33,3;50)	FX – (2+)	неудовлетворительно – (2)		
[0;33,3)	F – (2)			

Описание системы оценок. Таблица 3.

ECTS	Описание оценок	Традиционная шкала
A	Превосходно – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.	
B	Отлично – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.	отлично (зачтено)
C	Хорошо – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	хорошо (зачтено)
D	Удовлетворительно – теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	удовлетворительно (зачтено)
E	Посредственно – теоретическое содержание курса освоено частично, некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены, либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному	удовлетворительно (незачтено)
FX	Условно неудовлетворительно – теоретическое содержание курса освоено частично, необходимые практические навыки работы не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, либо качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному; при дополнительной самостоятельной работе над	неудовлетворительно (незачтено)

	материалом курса возможно повышение качества выполнения учебных заданий.	
F	Безусловно неудовлетворительно – теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.	

4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

Таблица 5 - ОК-5: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия. Этап 1

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: основные элементы корпоративной культуры и этики служебных отношений	<p>1. Вырабатываемые обществом, организацией, группой людей совместные ценности, социальные нормы, установки поведения, регламентирующие действия личности – это:</p> <p>+а) культура б) структура в организации в) рынок г) мотивация д) контроль</p> <p>2. Для достижения целей маркетинга персонала, комплекс маркетинга должен включать в себя несколько элементов:</p> <p>+а) введение корпоративной культуры +б) формирование и развитие маркетингового подхода к персоналу +в) распространение маркетинговой информации среди служащих +г) кадровый аудит д) расчёт затрат на персонал</p>
Уметь: выявлять проблемы, связанные с «человеческим фактором», при анализе конкретной ситуации, предлагать способы их решения и оценивать результаты	<p>3. Система взаимодействующих, занимающих разное положение классов, слоев, групп, деятельность которых обеспечивает прогрессивное развитие общества – это:</p> <p>а) рабочая сила б) трудовые ресурсы +в) человеческий фактор г) кадры д) персонал</p> <p>4. К мотивирующим факторам по теории Герцберга относятся:</p> <p>а) политика компании</p>

	<p>+б) высокая степень ответственности +в) возможность творческого подхода и делового кризиса г) межличностные отношения в коллективе д) повышение заработной платы</p>
Навыки: владеть профессиональным языком менеджера и экономиста	<p>5. Организация найма, отбора, приема персонала, его деловой оценки, профориентации и адаптации, обучение, управление его деловой карьерой, мотивация и организация труда, управление конфликтами и стрессами, обеспечение социального развития организации, высвобождение персонала и пр. – это _____ УП. Ответ: технология</p> <p>7. _____ - это ежедневное обучение, в ходе которого один инструктирует или тренирует другого относительно основ его деятельности путем интенсивного обучения, демонстрации и практической работы в целях повышения эффективности деятельности.</p> <p>Ответ: Тренинг</p>

Таблица 6 - ОК-5: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия. Этап 2

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: методы управления конфликтами	<p>1. Способы управления конфликтами: а) социальные +б) административные +в) педагогические г) общественные</p> <p>2. Какой из этапов регулирования конфликтов предполагает признание конфликтующими субъектами установленных норм и правил конфликтного поведения и соблюдение их? а) теоретический +б) легитимизация в) действие по структурированию конфликтующих групп г) практический.</p>
Уметь: составлять положения о структурных подразделениях и должностные инструкции	<p>3. Какая структура включает в себя состав и соподчиненность взаимосвязанных звеньев в управлении, которые включают аппарат управления и производственные подразделения: +а) организационная б) функциональная в) ролевая г) социальная д) штатная</p> <p>4. При данном принципе формируются отдельные подразделения, специализирующиеся на выполнении групп однородных функций – это: а) оптимальное соотношение управленческих концентраций б) концентрация +в) специализация</p>

	<p>г) параллельность д) адаптивность</p>
Навыки: владеть методами предотвращения или устранения деструктивным и управления конструктивным конфликтами	<p>5. По своим последствиям конфликты бывают? +а) конструктивные +б) деструктивные в) объективные г) субъективные</p> <p>6. Конфликты предполагают возможность рациональных преобразований в организации, в результате чего устраняется сам их объект называются? +а) конструктивные б) деструктивные в) объективные г) субъективные</p>

Таблица 7 - ОПК-4: способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность. Этап 1

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: правовые основы управления персоналом	<p>1. К каким из нижеперечисленных относятся расходы затрат на персонал, которые образуют две группы: расходы, основанные на тарифах и законодательных актах, и расходы на социальное обслуживание?</p> <p>а) основные расходы б) промежуточные расходы +в) дополнительные расходы г) нет правильного ответа</p> <p>2. Правовое обеспечение системы управления персоналом включает:</p> <p>+а) соблюдение, исполнение и применение норм действующего законодательства в области труда. +б) разработку и утверждение локальных нормативных и ненормативных актов организационно-распорядительного, экономического характера; +в) подготовку предложений об изменении действующих или устаревших и утративших силу нормативных актов г) основные регламенты и положения</p>
Уметь: создавать системы управления персоналом непротиворечащие законодательству РФ	<p>3. Система теоретико-методологических взглядов на понимание и определение сущности, содержания, целей, задач, критериев, принципов и методов управления персоналом, а также организационно-практических подходов к формированию механизма ее реализации в конкретных условиях функционирования организаций – это:</p> <p>а) методология УП +б) концепция УП в) система УП г) технология УП</p>

	<p>д) факторы УП</p> <p>4. Формирование целей, функций, организационной структуры управления персоналом, вертикальных и горизонтальных функциональных взаимосвязей руководителей и специалистов в процессе обоснования, выработки, принятия и реализации управленческих решений – это:</p> <p>а) методология УП</p> <p>б) концепция УП</p> <p>+в) система УП</p> <p>г) технология УП</p> <p>д) факторы УП</p>
Навыки: владеть профессиональным языком менеджера и экономиста	<p>5. _____ это совокупность сведений (собранных, обработанных и накопленных), отражающая уровень наших знаний о процессах, явлениях, событиях, фактах и их взаимосвязи.</p> <p>Ответ: Информация</p> <p>6. _____ – это вид управленческой деятельности, направленной на долговременное обеспечение организации человеческими ресурсами. Эти ресурсы образуют стратегический потенциал, с помощью которого возможно решение конкретных целевых задач.</p> <p>Ответ: Маркетинг персонала</p>

Таблица 8 - ОПК-4: способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность. Этап 2

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: методы управления персоналом на различных стадиях развития организации	<p>1. При формировании системы управления персоналом следует учитывать перспективы развития организации – это:</p> <p>а) эффективность</p> <p>б) прогрессивность</p> <p>в) научность</p> <p>+г) перспективность</p> <p>д) комплексность</p> <p>2. Организация найма, отбора, приема персонала, его деловой оценки, профориентации и адаптации, обучение, управление его деловой карьерой, мотивация и организация труда, управление конфликтами и стрессами, обеспечение социального развития организации, высвобождение персонала и пр. – это:</p> <p>а) методология УП</p> <p>б) концепция УП</p> <p>в) система УП</p> <p>+г) технология УП</p> <p>д) факторы УП</p>
Уметь: применять методы управления персоналом на различных стадиях раз-	<p>3. С целью обеспечения стабильной занятости для постоянных работников обычно используются следующие методы:</p> <p>+а) привлечение временных работников в период циклического</p>

вления организаций	<p>подъема</p> <p>+б) сокращение рабочей недели</p> <p>в) совместная разработка стратегии по управлению организацией</p> <p>г) повышение уровня заработанной платы</p> <p>4. Изучение принципов и методов формирования и развития персонала – это:</p> <p>+а) цель ОУП</p> <p>б) объекты ОУП</p> <p>в) задачи ОУП</p> <p>г) методы ОУП</p> <p>д) предмет ОУП</p>
Навыки: изменения систем управления персоналом для повышения экономической эффективности организации	<p>5. Экономия рабочей силы в результате совершенствования системы управления, совмещения профессий, роста производительности труда, сокращения потерь рабочего времени - это:</p> <p>а) высвобождение персонала</p> <p>б) увольнение персонала</p> <p>в) сокращение числа занятых</p> <p>+г) условное высвобождение персонала</p> <p>6. При определении оптимальной численности резерва кадров необходимо принимать во внимание факторы:</p> <p>+а) фактическую численность подготовленного к данному времени резерва кадров</p> <p>б) состав комиссии для персонального рассмотрения кандидатур в резерв</p> <p>+в) расчетное значение потребности в руководящих кадрах на ближайшие 2-5 лет</p> <p>+г) примерный процент выбытия из резерва кадров отдельных</p> <p>д) сроки проведения заседания комиссии</p>

5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

В процессе изучения дисциплины предусмотрены следующие формы контроля: текущий, промежуточный контроль (зачет, экзамен), контроль самостоятельной работы студентов.

Текущий контроль успеваемости обучающихся осуществляется по всем видам контактной и самостоятельной работы, предусмотренным рабочей программой дисциплины. Текущий контроль успеваемости осуществляется преподавателем, ведущим аудиторные занятия.

Текущий контроль успеваемости может проводиться в следующих формах:

- устная (устный опрос, защита письменной работы, доклад по результатам самостоятельной работы и т.д.);

- письменная (письменный опрос, выполнение, расчетно-проектировочной и расчетно-графической работ и т.д.);

- тестовая (устное, письменное, компьютерное тестирование).

Результаты текущего контроля успеваемости фиксируются в журнале занятий с соблюдением требований по его ведению.

Промежуточная аттестация – это элемент образовательного процесса, призванный определить соответствие уровня и качества знаний, умений и навыков обучающихся, установленным требованиям согласно рабочей программе дисциплины. Промежуточная аттестация осуществляется по результатам текущего контроля.

Конкретный вид промежуточной аттестации по дисциплине определяется рабочим учебным планом и рабочей программой дисциплины.

Зачет, как правило, предполагает проверку усвоения учебного материала практические и семинарских занятий, выполнения лабораторных, расчетно-проектировочных и расчетно-графических работ, курсовых проектов (работ), а также проверку результатов учебной, производственной или преддипломной практик. В отдельных случаях зачеты могут устанавливаться по лекционным курсам, преимущественно описательного характера или тесно связанным с производственной практикой, или имеющим курсовые проекты и работы.

Экзамен, как правило, предполагает проверку учебных достижений обучаемых по всей программе дисциплины и преследует цель оценить полученные теоретические знания, навыки самостоятельной работы, развитие творческого мышления, умения синтезировать полученные знания и их практического применения.

6. Материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Полный комплект оценочных средств для оценки знаний, умений и навыков находится у ведущего преподавателя.