

**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 Экономика предприятий (организаций)**

**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 непротиворечащие 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

Наименование компетенции	Критерии сформированности 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;	устный опрос, письменный опрос, контрольная работа, компьютерное тестирование

		владеть: методами создания системы мотивации труда.	
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

Наименование компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели		Способы оценки
		1	2	3
ОК-5	способен работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	знати: 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	знати: 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 организаций.		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 3 и 4.

Таблица 3. - Система оценок

Диапазон оценки, в баллах	Экзамен		Зачет
	европейская шкала (ECTS)	традиционная шкала	
[95;100]	A – (5+)		
[85;95)	B – (5)	отлично – (5)	зачтено

[70,85)	<b>C – (4)</b>	хорошо – (4)	
[60;70)	<b>D – (3+)</b>	удовлетворительно – (3)	
[50;60)	<b>E – (3)</b>		
[33,3;50)	<b>FX – (2+)</b>	неудовлетворительно – (2)	
[0;33,3)	<b>F – (2)</b>		незачтено

Таблица 4. - Описание системы оценок

ECTS	Описание оценок	Традиционная шкала
<b>A</b>	<b>Превосходно</b> – 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>B</b>	<b>Отлично</b> – 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.	<b>отлично</b> (зачтено)
<b>C</b>	<b>Хорошо</b> – 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.	<b>хорошо</b> (зачтено)
<b>D</b>	<b>Удовлетворительно</b> – 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.	<b>удовлетворительно</b> (зачтено)
<b>E</b>	<b>Посредственно</b> – 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	<b>удовлетворительно</b> (незачтено)

<b>FX</b>	<b>Условно неудовлетворительно</b> – 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 материалом курса возможно повышение качества выполнения учебных заданий.	<b>неудовлетворительно (незачтено)</b>
<b>F</b>	<b>Безусловно неудовлетворительно</b> – 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> <ul style="list-style-type: none"> <li>+а) культура</li> <li>б) структура в организации</li> <li>в) рынок</li> <li>г) мотивация</li> <li>д) контроль</li> </ul> <p>2. Для достижения целей маркетинга персонала, комплекс маркетинга должен включать в себя несколько элементов:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>+а) введение корпоративной культуры</li> <li>+б) формирование и развитие маркетингового подхода к персоналу</li> <li>+в) распространение маркетинговой информации среди служащих</li> <li>+г) кадровый аудит</li> <li>д) расчёт затрат на персонал</li> </ul>
Уметь: выявлять	3. Система взаимодействующих, занимающих разное положение

проблемы, связанные с «человеческим фактором», при анализе конкретной ситуации, предлагать способы их решения и оценивать результаты	<p>классов, слоев, групп, деятельность и взаимодействие которых обеспечивает прогрессивное развитие общества – это:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) рабочая сила</li> <li>б) трудовые ресурсы</li> <li>+в) человеческий фактор</li> <li>г) кадры</li> <li>д) персонал</li> </ul> <p>4. К мотивирующим факторам по теории Герцберга относятся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) политика компании</li> <li>+б) высокая степень ответственности</li> <li>+в) возможность творческого подхода и делового кризиса</li> <li>г) межличностные отношения в коллективе</li> <li>д) повышение заработной платы</li> </ul>
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 организаций, 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) социальные</li> <li>+б) административные</li> <li>+в) педагогические</li> <li>г) общественные</li> </ul> <p>2. Какой из этапов регулирования конфликтов предполагает признание конфликтующими субъектами установленных норм и правил конфликтного поведения и соблюдение их?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) теоретический</li> <li>+б) легитимизация</li> <li>в) действие по структурированию конфликтующих групп</li> <li>г) практический.</li> </ul>
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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>+а) организационная</li> <li>б) функциональная</li> <li>в) ролевая</li> </ul>

	<p>г) социальная д) штатная</p> <p>4. При данном принципе формируются отдельные подразделения, специализирующиеся на выполнении групп однородных функций – это:</p> <p>а) оптимальное соотношение управленческих концентраций б) концентрация +в) специализация г) параллельность д) адаптивность</p>
Навыки: владеть методами предотвращения или устранения деструктивного управления конструктивным конфликтами и	<p>5. По своим последствиям конфликты бывают?</p> <p>+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?</p> <p>+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	<p>3. Система теоретико-методологических взглядов на понимание и определение сущности, содержания, целей, задач, критериев, принципов и методов управления персоналом, а также</p>

непротиворечащие законодательству РФ	<p>организационно-практических подходов к формированию механизма ее реализации в конкретных условиях функционирования организаций – это:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) методология УП</li> <li>+б) концепция УП</li> <li>в) система УП</li> <li>г) технология УП</li> <li>д) факторы УП</li> </ul> <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> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) методология УП</li> <li>б) концепция УП</li> <li>+в) система УП</li> <li>г) технология УП</li> <li>д) факторы УП</li> </ul>
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. 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. 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> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) эффективность</li> <li>б) прогрессивность</li> <li>в) научность</li> <li>+г) перспективность</li> <li>д) комплексность</li> </ul> <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> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) методология УП</li> </ul>

	б) концепция УП в) система УП +г) технология УП д) факторы УП
Уметь: применять методы управления персоналом на различных стадиях развития организации	3. С целью обеспечения стабильной занятости для постоянных работников обычно используются следующие методы: +а) привлечение временных работников в период циклического подъема +б) сокращение рабочей недели в) совместная разработка стратегии по управлению организацией г) повышение уровня заработанной платы 4. Изучение принципов и методов формирования и развития персонала – это: +а) цель ОУП б) объекты ОУП в) задачи ОУП г) методы ОУП д) предмет ОУП
Навыки: изменения систем управления персоналом для повышения экономической эффективности организации	5. Экономия рабочей силы в результате совершенствования системы управления, совмещения профессий, роста производительности труда, сокращения потерь рабочего времени - это: а) высвобождение персонала б) увольнение персонала в) сокращение числа занятых +г) условное высвобождение персонала 6. При определении оптимальной численности резерва кадров необходимо принимать во внимание факторы: +а) фактическую численность подготовленного к данному времени резерва кадров б) состав комиссии для персонального рассмотрения кандидатур в резерв +в) расчетное значение потребности в руководящих кадрах на ближайшие 2-5 лет +г) примерный процент выбытия из резерва кадров отдельных д) сроки проведения заседания комиссии

## **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 практических 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 обучаемы 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.