

**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 Управление человеческими ресурсами**

**Направление подготовки:** 38.03.02 Менеджмент

**Профиль подготовки:** Маркетинг

**Квалификация выпускника:** бакалавр

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

**ОПК-3: способностью 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:**

Этап 1: Стратегии управления человеческими ресурсами.

Этап 2: Основные методы проектирования организационных структур.

**Уметь:**

Этап 1: Распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.

Этап 2: Проектировать организационные структуры.

**Владеть:**

Этап 1: Методами по планированию и осуществлению мероприятий, распределению и делегированию полномочий.

Этап 2: Методами по разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций.

## **ПК-19: владением навыками бизнес-планирования создания и развития новых организаций (направлений деятельности, продуктов)**

**Знать:**

Этап 1. Правовые основы управления человеческими ресурсами.

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

**Уметь:**

Этап 1: Создавать системы управления персоналом непротиворечиеющие законодательству РФ.

Этап 2: Методов 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 организаций.

## **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   |
| ОПК-3                    | способностью 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: стратегии управления человеческими ресурсами;<br>уметь: распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия;<br>владеть: по планированию и осуществлению мероприятий, распределению и делегирова- | устный опрос, письменный опрос, контрольная работа, компьютерное тестирование |

|       |   |   |   |
|-------|---|---|---|
|       | ществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия | нию полномочий  |   |
| ПК-19 | владением навыками бизнес-планирования создания и развития новых организаций (направлений деятельности, продуктов)          | знать: правовые основы управления человеческими ресурсами;<br>уметь: создавать системы управления персоналом непротиворечащие законодательству РФ;<br>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   |
| ОПК-3                     | способностью 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: основные методы проектирования организационных структур;<br>уметь: проектировать организационные структуры;<br>владеть: по разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций.  |   | устный опрос, письменный опрос, контрольная работа, компьютерное тестирование         |
| ПК-19                     | владением навыками бизнес-планирования создания и развития новых организаций (направлений деятельности, продуктов)  | знать: методов управления персоналом на различных стадиях развития организаций;<br>уметь: методов управления персоналом на различных стадиях развития организаций;<br>владеть: навыки 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]                  | <b>A – (5+)</b>          | отлично – (5)<br>хорошо – (4)<br>удовлетворительно – (3)<br>неудовлетворительно – (2) | зачтено<br>незачтено |
| [85;95)                   | <b>B – (5)</b>           |   |                      |
| [70,85)                   | <b>C – (4)</b>           |   |                      |
| [60;70)                   | <b>D – (3+)</b>          |   |                      |
| [50;60)                   | <b>E – (3)</b>           |   |                      |
| [33,3;50)                 | <b>FX – (2+)</b>         |   |                      |
| [0;33,3)                  | <b>F – (2)</b>           |   |                      |

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.                                  | отлично<br>(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. | хорошо<br>(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 (зачтено)</b>     |
| <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 (незачтено)</b>   |
| <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.  | <b>неудовлетворительно (незачтено)</b> |

**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 - ОПК-3: способностью 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. 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: стратегии  | 1. Вырабатываемые обществом, организацией, группой людей со-   |

|   |   |
|---|---|
| управления человеческими ресурсами  | <p>вместные ценности, социальные нормы, установки поведения, регламентирующие действия личности – это:</p> <p>+а) культура<br/>б) структура в организации<br/>в) рынок<br/>г) мотивация<br/>д) контроль</p> <p>2. Для достижения целей маркетинга персонала, комплекс маркетинга</p> <p>должен включать в себя несколько элементов:</p> <p>+а) введение корпоративной культуры<br/>+б) формирование и развитие маркетингового подхода к персоналу<br/>+в) распространение маркетинговой информации среди служащих<br/>+г) кадровый аудит<br/>д) расчёт затрат на персонал</p>                                   |
| Уметь: распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия | <p>3. Система взаимодействующих, занимающих разное положение классов, слоев, групп, деятельность и взаимодействие которых обеспечивает прогрессивное развитие общества – это:</p> <p>а) рабочая сила<br/>б) трудовые ресурсы<br/>+в) человеческий фактор<br/>г) кадры<br/>д) персонал</p> <p>4. К мотивирующему факторам по теории Герцберга относятся:</p> <p>а) политика компании<br/>+б) высокая степень ответственности<br/>+в) возможность творческого подхода и делового кризиса<br/>г) межличностные отношения в коллективе<br/>д) повышение заработной платы</p>  |
| Навыки: по планированию и осуществлению мероприятий, распределению и делегированию полномочий               | <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.<br/>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.<br/>Ответ: Тренинг</p> |

Таблица 6 - ОПК-3: способностью 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. 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: основные методы проектирования организационных структур                 | <p>1. Способы управления конфликтами:</p> <p>а) социальные<br/>+б) административные<br/>+в) педагогические<br/>г) общественные</p> <p>2. Какой из этапов регулирования конфликтов предполагает признание конфликтующими субъектами установленных норм и правил конфликтного поведения и соблюдение их?</p> <p>а) теоретический<br/>+б) легитимизация<br/>в) действие по структурированию конфликтующих групп<br/>г) практический.</p>   |
| Уметь: проектировать организационные структуры                                 | <p>3. Какая структура включает в себя состав и соподчиненность взаимосвязанных звеньев в управлении, которые включают аппарат управления и производственные подразделения:</p> <p>+а) организационная<br/>б) функциональная<br/>в) ролевая<br/>г) социальная<br/>д) штатная</p> <p>4. При данном принципе формируются отдельные подразделения, специализирующиеся на выполнении групп однородных функций – это:</p> <p>а) оптимальное соотношениеправленческих концентраций<br/>б) концентрация<br/>+в) специализация<br/>г) параллельность<br/>д) адаптивность</p> |
| Навыки: по разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций | <p>5. По своим последствиям конфликты бывают?</p> <p>+а) конструктивные<br/>+б) деструктивные<br/>в) объективные<br/>г) субъективные</p> <p>6. Конфликты предполагают возможность рациональных преобразований в организации, в результате чего устраняется сам их объект называются?</p> <p>+а) конструктивные<br/>б) деструктивные<br/>в) объективные<br/>г) субъективные</p>  |

Таблица 7 - ПК-19: владением навыками бизнес-планирования создания и развития новых организаций (направлений деятельности, продуктов). 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 человеческими ресурсами       | 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>а) основные расходы<br/>     б) промежуточные расходы<br/>     +в) дополнительные расходы<br/>     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.</p> <p>+б) разработку и утверждение локальных нормативных и ненормативных актов организационно-распорядительного, экономического характера;</p> <p>+в) подготовку предложений об изменении действующих или устаревших и утративших силу нормативных актов</p> <p>г) основные регламенты и положения</p>  |
| <p>Уметь: создавать системы управления персоналом непротиворечие законодательству РФ</p> | <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<br/>     +б) концепция УП<br/>     в) система УП<br/>     г) технология УП<br/>     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<br/>     б) концепция УП<br/>     +в) система УП<br/>     г) технология УП<br/>     д) факторы УП</p> |
| <p>Навыки: владение профессиональным языком менеджера и экономиста</p>                   | <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 - ПК-19: владением навыками бизнес-планирования создания и развития новых организаций (направлений деятельности, продуктов). 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 |
|---|--|

|  |  |
|--|--|
| тельности  | <p>Знать: методов управления персоналом на различных стадиях развития организации</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>При формировании системы управления персоналом следует учитывать перспективы развития организации – это:           <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> </li> <li>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:           <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> </li> </ol>  |
| Уметь: методов управления персоналом на различных стадиях развития организации                       | <ol style="list-style-type: none"> <li>С целью обеспечения стабильной занятости для постоянных работников обычно используются следующие методы:           <ul style="list-style-type: none"> <li>+а) привлечение временных работников в период циклического подъема</li> <li>+б) сокращение рабочей недели</li> <li>в) совместная разработка стратегии по управлению организацией</li> <li>г) повышение уровня заработанной платы</li> </ul> </li> <li>Изучение принципов и методов формирования и развития персонала – это:           <ul style="list-style-type: none"> <li>+а) цель ОУП</li> <li>б) объекты ОУП</li> <li>в) задачи ОУП</li> <li>г) методы ОУП</li> <li>д) предмет ОУП</li> </ul> </li> </ol>  |
| Навыки: изменения систем управления персоналом для повышения экономической эффективности организации | <ol style="list-style-type: none"> <li>Экономия рабочей силы в результате совершенствования системы управления, совмещения профессий, роста производительности труда, сокращения потерь рабочего времени - это:           <ul style="list-style-type: none"> <li>а) высвобождение персонала</li> <li>б) увольнение персонала</li> <li>в) сокращение числа занятых</li> <li>+г) условное высвобождение персонала</li> </ul> </li> <li>При определении оптимальной численности резерва кадров необходимо принимать во внимание факторы:           <ul style="list-style-type: none"> <li>+а) фактическую численность подготовленного к данному времени резерва кадров</li> <li>б) состав комиссии для персонального рассмотрения кандидатур в резерв</li> <li>+в) расчетное значение потребности в руководящих кадрах на ближайшие 2-5 лет</li> <li>+г) примерный процент выбытия из резерва кадров отдельных</li> <li>д) сроки проведения заседания комиссии</li> </ul> </li> </ol> |

## **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 обучаются 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.