Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»

САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) HR-ПРОЕКТИРОВАНИЕ (ПРОДВИНУТЫЙ УРОВЕНЬ)

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.04.03 Управление персоналом
Профиль (программа)	Кадровая безопасность организации
Квалификация (степень)	Магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины)	Б1
Шифр дисциплины (модуля)	Б1.О.20
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	управления человеческими ресурсами
Форма обучения	очная
Курс, семестр	2 курс, 3 семестр
Форма промежуточной аттестации	зачет

Самара, 2022

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Паспорт фонда оценочных средств

Перечень компетенций и индикаторов дисциплины (модуля)		Способы формирования компетенции	Оценочное средство	
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора		Текущий контроль	Промежу-точная аттестация
ОПК-4 Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	ОПК-4.1 Способен создавать проектные команды, осуществлять руководство проектной и процессной деятельностью в сфере управления персоналом;	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа	Тестирование Вопросы для обсуждения Доклады Решение кейсов	зачет
УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.1 Разрабатывает концепцию проекта в условиях обозначенной проблемы; УК-2.2 Управляет ходом реализации проекта на этапах его жизненного цикла с учетом действующих норм и правил; УК-2.3 Проводит оценку и анализ результативности проекта и корректирует процесс его осуществления;	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа	Тестирование Вопросы для обсуждения Доклады Решение кейсов	зачет

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

Оценочные материалы для оценки уровня сформированности компетенций (этапов сформированности компетенций) обучающихся

ОПК-4 Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации

Знает основы создания проектных команд
Умеет осуществлять руководство проектной деятельностью в организации
Владеет навыками проектирования организационных изменений в организации или структурном подразделении бюджета на персонал.

УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла

Знает теоретические основы построения концепции проекта в заданных условиях ;

Умеет управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла с учетом действующих норм и правил;

Владеет навыками оценки и анализа результативности проекта, способен проводить корректирующие действия.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку знаний обучающихся

Пример вопросов для обсуждения.

1. Понятие и сущность управления проектами.
2. Методология управления проектом.
3. Актуальность управления HR-проектами.
4. Правила построения дерева целей.
5. Проектные технологии: виды и характеристика.
6. Процессы и уровни планирования проекта.
7. Жизненный цикл HR-проекта: фазы и этапы.
8. Цели и задачи управления HR-проектирования.
9. Понятие, классификация и характеристики HR-проекта.
10. Содержание, участники и окружение HR-проекта.
11. Разработка миссии, целей и задач проекта
12. Принципы формирования эффективной команды проекта.
13. Методы формирования эффективной команды проекта.
14. Контроль эффективности деятельности участников проекта.
15. Координации взаимодействия между участниками проекта
16. Модели и стратегии управления HR-проектами.
17. Элементы стратегического управления HR-проектами.
18. Функции и подсистемы управления HR-проектами.
19. Принципы эффективного управления HR-проектами.
20. Последовательность этапов управления HR-проектами.
21. Оценка эффективности HR-проектов.
22. Ресурсное планирование и методы выравнивания ресурсов.
23. Матрица ответственности и матрица ресурсов.
24. Международные и национальные стандарты управления проектами.
25. Критерии оценки и отбора HR-проектов.
26. Классификация затрат на реализацию HR-проекта.
27. Сетевые цифровые платформы для рассредоточенного управления HR-проектами.
28. Создание единого информационного пространства для проектного управления.
29. Преимущества цифровых платформ в HR-проектировании.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Наличие знаний основных категорий и понятий; иллюстрирование теоретические положения примерами; владение профессиональной терминологией; самостоятельное формулирование выводов, определение собственной точки зрения, использование статистики для подтверждения	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Обучающийся демонстрирует наличие знаний основных категорий и понятий; иллюстрирует теоретические положения примерами; владеет профессиональной терминологией; самостоятельное формулирует выводы, высказывает собственную точку зрения, использует данные статистики для подтверждения	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Обучающийся демонстрирует отсутствие знаний основных категорий и понятий; не способен проиллюстрировать теоретические положения примерами и данными статистики; не способен самостоятельно сформулировать выводы, высказать собственную точку зрения.

основных положений.	основных положений.	

Примерные темы докладов:

1. Сравнительный анализ стандартов управления проектами
2. Ценностно-ориентированное управление проектами в компании
3. Управление проектами с учетом принципов концепции устойчивого развития (sustainable development)
4. Оценка зрелости управления проектами и стратегии ее повышения в компании
5. «Зеленое» управление проектами
6. Разработка системы стратегического управления проектами в компании
7. Методология управления портфелем проектов
8. Гибкие (Agile) методологии управления проектами
9. Корпоративные системы управления проектами
10. Использование теории ограничений в управлении проектами
11. Применение стандартных методов и средств управления HR-проектами
12. Анализ успешного применения методов и инструментов управления проектами при реализации проекта
13. Построение системы управления проектом /программой /портфелем (на реальном примере)
14. Управление одной из 9 областей знания проекта (на выбор). Существующие методы и инструменты (на примере реального проекта).
15. Построение системы управления одной из 9 областей знания проекта (на примере реального проекта).
16. Реализация процессов управления одной из 9 областей знания проекта в существующих программных продуктах по управлению проектами.
17. Офис управления проектами: особенности, виды и модели в российских компаниях
18. Построение корпоративной системы управления проектами в компании.
19. Внедрение корпоративной системы управления проектами в организации: проблемы, факторы успеха, рекомендации.
20. Обоснование инвестиций на внедрение корпоративной системы управления проектами в компаниях
21. Применение модели зрелости (на выбор) для оценки и разработки программы развития зрелости организационного управления проектами компании.
22. Управление изменениями в крупном проекте (как содержательной области проекта)
23. Применение информационных систем для управления проектами
24. Обзор программных продуктов по управлению проектами (возможно уточнение темы до управлении одной из 9 областей знаний проекта).
25. Управление проектом с использованием гибких методологий (agile) (в любой отрасли).

Шакала и критерии оценивания рефератов

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение всех требований к написанию реферата, раскрытие проблемы и обоснование ее актуальности, логичность в изложении материала, наличие выводов, соблюдение требований к внешнему оформлению реферата, наличие правильных ответов на дополнительные вопросы.	Выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.	Тема освоена лишь частично: допущены грубые ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Пример кейс-задания 1:

Компания «SPBau» является генеральным подрядчиком строительства крупного производственно-технического объекта. Объект является многоцелевым, оригинальным и сложным по своему техническому строению, при его проектировании ставились многие новые сложные задачи. В процессе будущей эксплуатации объекта также будут решаться сложные научные и производственно-технические задачи. Есть заказчик проекта – государственная организация авиакосмического профиля.

Объект курируется непосредственно высшими правительственными чиновниками. В его создании участвует несколько десятков самых разных государственных организаций и частных компаний различного профиля, продолжительности функционирования и опыта подобной работы. Объект строится в лесу и связан с вырубкой больших массивов леса, преобразований природной территории, большим объемом земляных работ, созданием различного рода сооружений, дорог, прокладкой коммуникаций. Предполагается осуществить большой объем разнородных строительных работ, что связано с созданием разнопрофильных, но взаимосвязанных объектов. Рядом организаций осуществляются исследовательские и проектные работы. В создании объекта занято несколько тысяч работников самых различных специальностей и квалификаций.

Вопросы для решения:

1. Является ли данный проект системой? Обоснуйте свой ответ.
2. Оцените сложность проекта как системы на основе анализа отдельных факторов.
3. Исследуйте данный проект на основе его различных представлений (макроскопическое, микроскопическое и др.).
4. Осуществите морфологическое, функциональное и информационное обеспечение.
5. Покажите важность прямых и обратных связей в управлении проектом.
6. Действует ли в отношении управления данным проектом закон необходимого разнообразия?

.

Пример кейс-задания 2:

Компания «Альфа Медицина» занимается продажами медицинского обо-рудования. Директор принял решение об изменении системы начисления заработной платы. На сегодняшний день каждый из 8 менеджеров по продажам (Федор, Антон, Олег, Семен, Майкл, Джек, Анна, Мария) полу-чает оклад 20 000 руб. и ежемесячную премию 20 000 руб. – за выполне-ние плана продаж по отделу в целом.

На совещании, директор по продажам (Иван Кузьмич) объявил мене-джерам о том, что со следующего месяца изменится система начисления премии, при этом оклад останется прежним. Размер премии будет зави-сеть от степени выполнения сотрудником индивидуального плана про-даж.

Таким образом, размер минимальной премии составит 1 000 руб., а мак-симальной 30 000 руб. (при выполнении плана на 100%). То есть макси-мально возможная сумма З/П увеличится с 40 до 50 тыс. руб. Кроме того, директор поручил каждому спрогнозировать свой объем продаж до конца года, написать обоснование прогноза и план развития клиентов. Реакция менеджеров была не однозначной.

Совещание:

Антон: - Иван Кузьмич! Что за бредовая система? Мы ведь теряем день-ги! Кроме того у нас и так полно дел, а еще и планированием заниматься, за что вообще аналитик получает з/п?

Мария: - Антон, да ты не понимаешь! У нас есть возможность получать на 10 т.р. больше чем прежде! Ребята, это ведь плюс! Кроме того, в пла-нировании мы можем выразить свои идеи по развитию клиентов! Кстати, Иван Кузьмич, а может быть учредим приз за лучшую инновацию по ито-гам года? Ребята, что скажите?

Джек: - Да, да, звучит вроде бы не плохо…

Майкл: одобрительно кивнул…

Олег: пожал плечами…-нужно все как следует обдумать…-как то все быстро…

Анна: - не знаю, думаю премия от 1 000 до 30 000 это определенный риск, Иван Кузьмич?

Антон: (перебивая Анну) - Иван Кузьмич, эта система не будет работать! Так ведь ребята? Ну чего вы молчите?

Семен: молчит и смотрит на стол

Федор: - Иван Кузьмич, а для чего все это делается? Да, я согласен, максимальная з/п вырастет, но и минимальная уменьшится. Я даже не знаю что лучше…..

Через час в чайной комнате: (Мария, Анна, Майкл, Джек):

Мария: - Коллеги, какие мысли?

Анна: - не все так хорошо как кажется, сначала мы не получим премию, потом нам скажут что в этом еще и наша вина, т.к. планированием зани-мались мы сами, затем перекроют финансирование, и вообще такое чув-ство, что ему не важно наше мнение!

Мария: - Майкл?

Майкл: - ..наверное…и вообще …почему чуть что – сразу Майкл?...

Джек: - да Вы не парьтесь, не в первый раз к нам выходят с инициатива-ми, ни когда мы не делали так, как говорят и в этот раз не нужно…

Мария: - как Вы не понимаете, это ведь делается для нас, перед нами открываются новые возможности самостоятельно планировать свои про-дажи, мы выйдем на новый уровень!

В обеденный перерыв: (Антон, Олег, Семен, Федор)

Олег: - Я слышал, что вроде бы Маша что-то еще предложила …а Джек выступил против…

Антон: - Парни, это утопия, нужно организовать протест! Я предлагаю вообще устроить забастовку! Я докажу что это решение было не пра-вильным! Скоро все рухнет!

Семен: - не знаю, посмотрим, что будет дальше…

Федор: - Вы рано бьете тревогу, нужно выяснить все по подроб-ней..(сказал Федор и направился в кабинет к директору).

Задание

1. Определить к какому типу относится каждый сотрудник?
2. Что полезного для Вас, как для лидера проекта, может дать этот тип сотрудника?
3. Какие действия Вы предпримете, чтобы перевести его в «ла-герь сторонников»? (как коммуницировать, что пору-чать, и т.д.)

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение требований к подготовке практического задания: приведение подробного анализа ситуации и исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений обучающихся, успешно используются теоретические основы предметной области.	Сформированы навыки решений задач HR-проектов. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся успешно использует теоретические основы предметной области.	Отсутствуют сформированные навыки решений задач HR-проектов. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся демонстрирует недостаточное знание теоретических основ предметной области и/или неспособность использовать их в практической деятельности.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Пример задания 1:

Разработать проект создания эффективной команды организации, работающей в одной из предложенных сфер:

а) промышленного производства;

б) банковской;

в) торговой;

г) туристического бизнеса;

д) научно-технической;

е) строительства;

Основные требования к проекту. Необходимо описать:

1. Цели и задачи созданной команды;
2. Стадии становления вашей команды;
3. Отбор подходящих сотрудников. Какие методы подбора людей в команду будут исполь-зоваться;
4. Регулирование численности команды. Какова оптимальная численность команды?
5. Типы командных ролей и их характеристики для выполнения задач вашей команды
6. Разработать должностные инструкции, закрепляющие обязанности и полномочия каждого члена команды;
7. Методы обучения членов команды;
8. Обосновать, выбранный стиль руководства командой;
9. Полномочия команды в процессе разработки решений, круг решений, методы организа-ции процесса разработки и принятия решений в команде;
10. Распределение направлений работы членов команды;
11. Методы мотивации и контроля членов команды;
12. Завершение проекта. Анализ ожидаемых результатов и командного взаимодействия.

Пример задания 2:

В управленческой команде компании сложилась непростая коммуника-ция. Новый генеральный директор недавно в компании и видит, что ста-рые способы работы уже неэффективны. Он пытается побудить команду посмотреть на ситуацию по–другому. Однако делает это в силу темпера-мента иногда излишне директивно, эмоционально.

Руководитель отдела логистики – самый опытный сотрудник в компании, работает со дня основания. Пока у него нет полного доверия к предложе-ниям нового генерального директора. К тому же он не согласен, что ситу-ация требует каких- то серьезных мер. Компания чувствует себя на рынке уверенно, так зачем жертвовать стабильностью ради призрачных новых возможностей?

Периодически он открыто вступает в конфронтацию с первым лицом ком-пании

В процессе совещаний и встреч тет-а-тет периодически возникают споры, руководители излишне эмоционально обсуждают рабочие вопросы. В связи с этим часто разговор приобретает неконструктивный характер, коллеги переходят на личности, не всегда уважительно отзываются друг о друге, не слышат и не слушают доводы каждого.

Некоторые члены управленческой команды поддерживают руководителя отдела логистики, и делают это иногда излишне рьяно. Остальные заня-ли выжидательную позицию и стараются пока не высказывать свою точку зрения. В целом у всей команды есть явная сложность в том, чтобы кон-структивно вести обсуждения и принимать общие решения. Директор по персоналу видит необходимость помочь руководителям научиться дого-вариваться, слушать и слышать друг друга.

Он поставил вам задачу – предложить решение наиболее оптимальное в данной ситуации.

Критерии оценки:

Шакала и критерии оценивания задания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение требований к подготовке группового проекта: приведение подробного анализа ситуации и исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения. Владение базовым аппаратом дисциплины и основными терминами. Активность участия в командной работе, большое количество внесенных предложений. Инновационность полученного совместного решения	Соблюдены все требования к подготовке группового проекта: приведен подробный анализ ситуации и подготовлены исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения. Обучающий демонстрирует владение базовым аппаратом дисциплины и основными терминами. Активно участвует в командной работе, вносит большое количество инновационных предложений для выработки совместного решения	Требования к подготовке группового проекта соблюдены лишь частично: в работе отсутствуют собственные идеи, проведен частичный анализ ситуации, доказательная база приведена не в полном объеме. Обучающийся демонстрирует низкую активность в командной работе

Пример заданий для тестирования

ОПК-4 Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации

УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла

Основные понятия УП. Развитие методов УП. Классификация проектов

1. Какая функция управления проектом обеспечивает корректировку проекта на протяжении его жизненного цикла в связи с влиянием на его реализацию внутренней и внешней среды?

* а) управление изменениями;

б) управление контрактами;

в) управление рисками;

г) управление предметной областью.

2. Одна из несогласованностей проектного и процессного управления состоит в том, что:

а) проектное управление – проактивно, а процессное управление – реактивно;

* б) проектное управление подразумевает новизну, оригинальность деятельности, а процессное управление предполагает стабильность и рутинный характер работ;

в) проектное управление имеет функциональную ориентацию, а процессное управление – административную.

3. Инициатором проекта является:

а) субъект деятельности, заинтересованный в достижении основной цели результатов проекта;

б) участник, осуществляющий финансирование проекта и заинтересованный в достижении финансовых результатов проекта;

*в) субъект, являющийся носителем основной идеи проекта и инициативы по его реализации.

4. Возможность участников проекта воздействовать на него:

*а) в фазе разработки больше, чем в фазе реализации;

б) в фазе разработки меньше, чем в фазе реализации;

в) одинакова в фазе реализации и в фазе разработки.

5. Полный перечень базовых элементов управления проектом включает в себя:

а) ресурсы, работы, результаты;

б) цели, ресурсы, работы;

в) время, стоимость, качество;

* г) ресурсы, работы, результаты, риски;

д) цели и мероприятия по их достижению.

6. Полный перечень подсистем управления проектом включает в себя:

а) управление содержанием, управление временем, управление стоимостью, управление качеством, управление ресурсами, управление рисками, интеграцию проекта;

* б) управление содержанием, управление временем, управление стоимостью, управление качеством, управление персоналом, управление материально-техническим обеспечением, управление рисками, управление коммуникациями;

в) планирование, организацию, координацию, активизацию, контроль;

г) анализ, учет, администрирование, экспертизу, бухгалтерский и управленческий учет, торги и контракты, отчетность, оценку.

7. Содержание проекта – это:

а) совокупность целей, работ и участников проекта;

б) перечень целей, работ и ресурсов проекта;

*в) совокупность поставленных целей и связей между ними;

г) предметная область, ограниченная рамками окружения проекта.

8. В качестве финансового результата проекта можно рассматривать:

а) стоимость произведенной продукции;

* б) достижение необходимого соотношения между доходами и расходами, ранее определенными в бюджете;

в) внедрение системы бюджетирования проекта

* г) соблюдение установленного уровня расходов, отраженного в бюджете проекта.

9. Соотнесите периоды развития проектного управления за рубежом с их характеристиками:

1) 1930–1950-е годы а) развитие системного подхода к управлению проектами;

2) 1960-е годы б) зарождение управления проектом;

3) 1970-е годы в) развитие методов сетевого планирования;

г) управление проектом как сфера профессиональной деятельности;

д) новые направления и сферы применения управления проектом.

*1) б; 2) в; 3) а; 4) г; 5) д

10. Метод, позволяющий оптимизировать продолжительность выполнения работ с учетом их стоимости, – это:

а) GERT

*б) PERT/COST

в) ПАТТЕРН-метод

г) метод оценки и пересмотра планов
д) метод критического пути

11. PMBoK (Project Management Body of Kwowledge) – это:
*а) свод знаний по проектному управлению, разработанный Американским институтом проектного управления;
б) совокупность методов и средств управления научно-техниескими проектами;
в) международный стандарт в области управления проектом.
г) справочник по управлению проектами.

12. Период развития проектного управления за рубежом, характеизующийся развитием системного подхода к управлению проектом, охватывает:
а) 1990-е годы;
б) 1960-е годы;
* в) 1970-е годы.

13. ПАТТЕРН-метод применяется для:
а) построения проектно-ориентированной системы управленческого учета;
*б) построения оптимальной структуры целей и задач;
в) оптимальной загрузки ресурсов;
г) сокращения критического пути;
д) создания иерархической структуры плановых и отчетных документов.

14. Соотнесите периоды развития проектного управления в России с их характеристиками:
1) 1930-1950-е годы а) внедрение и развитие методов сетевого планирования и управления;
2) 1960-е годы б) программно-целевое управление;
3) 1970-е годы в) предпосылки возникновения управления проектом;
г) вхождение России в мировое сообщество управле- ния проектом;
д) развитие программных комплексов проектного управления.
*1) б; 2) в; 3) а; 4) г; 5) д

15. Открытым проектом можно назвать:
а) разработку и внедрение корпоративной информационной системы;
*б) управление социально-экономическим развитием территориальной системы;
в) строительство районной поликлиники.

16. Управление открытым проектом сложилось на основе:
*а) скользящего планирования;
б) управления рисками;
в) управления целями;
г) корпоративной политики открытых дверей.

17. Мультипроектное управление охватывает:
*а) несколько одновременно реализуемых проектов;
б) один большой и сложный проект;
в) функциональную деятельность и деятельность по управлению проектами.

18. Что такое жизненный цикл проекта?
а) промежуток времени между этапами проекта;
б) промежуток времени между началом подписания договора о строительстве и его окончанием;
*в) промежуток времени между моментом появления, зарождения проекта и моментом его ликвидации, завершения;
г) промежуток времени между началом строительных работ и запуском объекта в эксплуатацию.

19. Бюджет проекта – это:
а) себестоимость продукции проекта;
б) объем всех затрат, необходимых и достаточных для успешной реализации проекта;

*в) структура, состав и значение статей расходов, необходимых для реализации проекта, и статей доходов, возникающих в результате проекта.

Организационные структуры проекта

20. Преимуществами функциональных организационных структур являются:
*а) стимулирование деловой и профессиональной специализации;
*б) содействие повышению технологичности выполнения операций в функциональных областях;
в) концентрация внимания на проекте, его цели и потребности клиентов;
г) появление возможности гибко «настраивать» организационную структуру в рамках широкого спектра: от слабой до сильной матрицы;
д) оптимизация коммуникативных связей между сотрудниками и руководителем проекта и между ним и высшим руководством материнской организации.

21. К преимуществам матричных организационных структур относятся:
*а) появление возможности гибко «настраивать» организационную структуру в рамках широкого спектра: от слабой до сильной матрицы;
*б) содействие повышению технологичности выполнения операций в функциональных областях;
в) оптимизация коммуникативных связей между сотрудниками и руководителем проекта и между ним и высшим руководством материнской организации.

22. Недостатками матричных организационных структур являются:
*а) нарушение принципа единоначалия, что дезориентирует персонал и вызывает множество конфликтов;
б) установление функциональной технологичности, которая не способствует разрешению комплексных, междисиплинарных проблем;
*в) возникновение необходимости координировать деятельность нескольких проектов, например, по таким вопросам, как распределение ограниченных реурсов;
г) дублирование функциональных областей и снижение эффективности использования ресурсов.

23. Преимуществами проектно-целевых организационных структур являются:
*а) прямое подчинение сотрудников руководителю проекта и обеспечение однозначности усилий этих сотрудников;
б) стимулирование деловой и профессиональной специализации;
в) содействие повышению технологичности выполнения операций в функциональных областях.

24. К недостаткам проектно-целевых структур относятся:
*а) снижение технологичности в функциональных областях;
б) установление функциональной технологичности, которая не способствует разрешению комплексных, междисциплинарных проблем;
в) возникновение необходимости координировать деятельность нескольких проектов, например, по таким вопросам, как распределение ограниченных ресурсов;
*г) дублирование функциональных областей и снижение эффективности использования ресурсов.

25. Статус рукводителя проекта в сбалансированной матричной структуре:
*а) постоянный;
б) временный;
в) неопределенный.

26. Полномочия руководителя проекта в сильной матричной структуре:
а) крайне незначительны;
б) расширенные;
*в) широкие.

27. Руководитель проекта в рамках слабой матрицы может называться:
а) проект-менеджером;
*б) диспетчером проекта;

в) генеральным директором.

Сетевые модели в УП

28. График Гантта позволяет:

*а) отразить продолжительность выполнения работ по проекту;

б) показать логическую связь между работами по проекту;

в) спрогнозировать ход выполнения работ по проекту.

29. Методы управления на основе сетевых моделей получили название:

а) методы обзора и пересмотра программ;

*б) методы сетевого планирования и управления;

в) программно-целевой подход;

г) методы критического пути.

30. Путь – это:

а) продолжительность всех работ сетевого графика;

*б) непрерывная последовательность работ, начиная от исходного события сетевой модели и заканчивая завершающим;

в) кратчайший маршрут от исходного события до завершающего.

31. Критический путь – это:

а) путь сетевого графика с кратчайшей длиной;

*б) путь сетевого графика с максимальной длиной;

в) средняя арифметическая всех путей сетевого графика.

32. «Сшивание» сетевых графиков представляет собой:

а) повышение уровня детализации сетевого графика;

*б) объединении нескольких сетевых графиков;

в) снижение коэффициента сложности сетевого графика.

33. В рамках управления коммуникациями проекта в фазе разработки решаются такие задачи, как:

*а) определение информационных потребностей участников проекта, проектирование структуры документации и баз данных, а также создание проекта информационной системы, включающей схемы аппаратной и программной составляющих;

б) разработка технического задания, разработка технического проекта информационной системы, создание информационной системы, включающей аппаратную и программную составляющие;

в) определение структуры баз данных, разработка проекта локальной вычислительной сети, выбор программного обеспечения, настройка программного обеспечения.

34. Детальные решения по организационной структуре управления проектом закрепляются:

*а) в положениях о структурных подразделениях, в должностных инструкциях, матрицах разделения административных задач управления, сетевых матрицах, профессиограммах;

б) календарных планах, сетевых графиках и графиках Гантта;

в) технических спецификациях, технических заданиях и рабочих проектах.

35. Полный перечень процессов, обеспечивающих управление проектом, включает в себя:

а) согласование, визирование, исполнение работ, предоставление информации, подготовку предложений;

* б) инициацию, планирование, обеспечение, контроль;

в) управление ресурсами, управление работами, управление результатами, управление рисками;

г) планирование, организацию, координацию, активизацию, контроль.

36. Деятельность по управлению проектом, направленная на достижение соответствия результатов проекта выявленным потребностям и ожиданиям, представляет собой подсистему:

*а) управления содержанием;

б) управления качеством;

в) управления ресурсами;

г) управления рисками;

д) управления персоналом.

37. В рамках управления стоимостью проекта используются следующие управляющие модели:
а) организационная структура, штатное расписание, матрица ответственности, сетевая матрица;
б) структура продукции, структура потребностей (требований к продукции);
*в) структура расходов (дерево стоимости), структура доходов, бюджет, график денежных потоков.

38. Методами оптимизации сетевого графика по времени являются:
*а) сокращение продолжительности критических работ;
б) перенос директивных сроков на более позднее время;
*в) изменение топологии сетевого графика за счет изменения технологии работ.

39. Путем запараллеливания критических работ осуществляется оптимизация сетевой модели:
а) по стоимости;
б) по времени и стоимости;
*в) по времени;
г) по ресурсам;
д) по исполнителям.

40. Рассчитывать сетевые графики с вероятностной продолжительностью работ позволяет методика:
а) CPM;
*б) PERT;
в) GERT.

41. Метод PERT/COST используется для:
а) оптимизации загрузки трудовых ресурсов;
*б) оптимизации по времени и стоимости;
в) оптимизации по материальным ресурсам.

42. При использовании метода PERT/COST продолжительность проекта можно сократить за счет:
*а) увеличения бюджета проекта;
б) сокращения бюджета проекта;
*в) привлечения дополнительных ресурсов.

43. При сокращении стоимости работ по методу PERT/COST происходит:
*а) увеличение продолжительности проекта;
б) увеличение объема работ;
в) увеличение объема вовлекаемых ресурсов.

44. Метод PERT/COST можно использовать в случаях:
*а) когда необходимо сократить продолжительность и есть возможность увеличить бюджет;
*б) когда необходимо сократить бюджет и есть возможность увеличить продолжительность работ;
в) когда есть возможность увеличить как бюджет, так и продолжительность работ по проекту.

Управление стоимостью и продолжительностью проекта

45. В рамках метода освоенного объема затрагиваются такие подсистемы управления проектом, как:
а) управление качеством;
* б) управление продолжительностью;
в) управление персоналом;
* г) управление стоимостью;
д) управление материально-техническим обеспечением.

46. Метод освоенного объема применяется:
*а) на стадии разработки проекта;
*б) на стадии реализации проекта;
в) на стадии эксплуатации проекта;
г) на всех стадиях.

47. Основой применения метода освоенного объема служит:

*а) структура разбиения работ;

б) структура основного капитала;

*в) структура разбиения стоимости;

г) дерево целей;

д) структурная сетевая модель.

48. Основными документами метода освоенного объема являются:

а) технико-экономическое обоснование;

*б) календарный план;

в) контрольный листок;

*г) график загрузки ресурсов;

*д) план освоения объемов.

49. Последовательность и строгость использования метода освоенного объема характеризуется:

а) детализацией контролируемых элементов;

б) более четкой ответственностью;

*в) частотой контроля;

г) использованием программных средств;

д) количеством сотрудников.

50. К базовым показателям традиционного метода освоенного объема можно отнести:

*а) фактические затраты;

б) прогнозные затраты;

*в) плановые объемы;

*г) освоенные объемы;

д) плановая продолжительность.

51. Аббревиатуре BCWS соответствует показатель:

а) фактических затрат;

б) освоенных объемов работ;

*в) плановых объемов работ.

52. Показателю освоенных объемов работ соответствует аббревиатура:

*а) BCWP;

б) ACWP;

в) BCWS.

53. Показателю фактической стоимости выполненных объемов соответствует аббревиатура:

а) BCWP;

*б) ACWP;

в) BCWS.

54. Показатель отклонения по затратам помогает ответить на вопрос:

а) насколько эффективно используется время;

б) насколько эффективно должны использоваться ресурсы для успешного завершения проекта;

в) насколько эффективно используются ресурсы;

*г) находится ли проект в рамках бюджета;

д) отстает ли проект от графика или опережает его?

Структуризация работ проекта

55. При разработке структуры разбиения работ могут быть использованы:

*а) структура продукции проекта;

б) структура ресурсов;

*в) структура функций управления проектом;
г) структура документации по управлению проектом;
*д) структура жизненного цикла проекта.

56. Чтобы получить матрицу ответственности, структуру разбиения работ необходимо соединить:
а) с деревом работ;
б) с деревом целей;
в) со структурой ресурсов;
г) со структурой затрат;
*д) с организационной структурой управления проектом.

57. Для создания структуры разбиения работ необходимы:
а) структура целей;
* б) дерево работ;
в) укрупненное содержание проекта;
г) сетевой график;
д) структура стоимости проекта.

58. Простейшим элементом структуры разбиения работ является:
а) комплекс работ;
б) операция;
*в) пакет работ;
г) задача;
д) единичная работа.
59. Ключевая ориентация структуры разбиения работ – это:
а) сроки;
б) стоимость;
*в) создаваемые результаты;
г) цели;
д) ресурсы.

60. Для создания структуры разбиения работ необходимо придерживаться принципов:
*а) мысленно охватывать проект в целом;
б) иметь в виду разноречивые требования участников проекта;
*в) всегда думать о конечном результате;
г) уточнять оценки по мере необходимости;
*д) размышлять в терминах производства или создания результатов.

61. Для согласования структуры разбиения работ и системы учета необходимо:
а) добиваться максимальной детализации представления проекта;
*б) достигать оптимального уровня детализации, на котором возможна оценка и анализ выполнения работ;
в) стремиться максимально укрупнить работы для достижения интегральных показателей по проекту.

62. Количество уровней декомпозиции в структуре разбиения работ:
а) не больше шести;
б) не менее трех;
*в) зависит от масштабов и содержания проекта;
г) от пяти до 10;
д) от четырех до семи.

63. В структуру разбиения работ проекта необходимо включать:
а) критические работы;
*б) все работы, необходимые и достаточные для выполнения проекта;
в) работы, выполняемые несколькими исполнителями;
г) основные работы;

д) работы, затраты на которые составляют более 80 % полного бюджета проекта.

64. Сколько уровней декомпозиции могут иметь различные ветви дерева работ:
а) количество уровней декомпозиции должно быть в каждой ветви одним и тем же;
*б) количество уровней декомпозиции может быть различным в различных ветвях;
в) количество уровней декомпозиции в различных ветвях дерева работ не может отличаться друг от друга более чем на три.

Управление рисками проекта

65. Анализ чувствительности проекта:
а) позволяет определить степень устойчивости проекта по отношению к возможным изменениям условий его реализации;
*б) позволяет оценить, как изменяются результирующие показатели реализации проекта при различных значениях заданных переменных, необходимых для расчета;
в) предполагает разработку нескольких вариантов (сценариев) развития проекта и их сравнительную оценку.

66. К методам минимизации рисков проекта можно отнести:
*а) страхование;
*б) резервирование средств;
в) дисконтирование.
*г) хеджирование;
*д) распределение рисков.

67. При каком виде финансирования все риски проекта падают на заемщика, но цена финансовых ресурсов невысока:
а) финансирование без права регресса на заемщика;
*б) финансирование с регрессом на заемщика;
в) финансирование с ограниченным правом регресса;
г) финансирование без ограниченного права регресса.

68. Зависимость между чистым дисконтированным доходом и объемом продаж продукции проекта определяется с помощью:
а) анализа сценариев;
*б) анализа чувствительности;
в) метода освоенного объема;
г) PERT;
д) метода критического пути.

Управление качеством проекта

69. Ключевыми аспектами (объектами) качества при управлении проектом являются:
а) качество управления;
*б) качество разработки и планирования проекта;
в) качество выполнения работ по проекту;
*г) качество коммуникаций;
*д) соответствие рыночным потребностям и ожиданиям.

70. Дополнительными аспектами качества при управлении проектом являются:
а) качество преддоговорной работы;
*б) качество эксплуатации продукции проекта;
*в) качество утилизации и переработки;

г) профессионализм исполнителей.

71. Если в проекте присутствуют положительные эффекты, не сводимые к финансово-экономическому представлению, лучше применять:

*а) анализ затрат и выгод (в том числе для потребителей);

б) анализ доходов и расходов;

в) анализ прибыли-издержек.

72. К семи основным инструментам контроля качества проекта относятся:

*а) диаграмма Парето;

*б) контрольная карта;

в) матрица ответственности;

г) сетевая модель;

*д) диаграмма разброса;

е) корреляционно-регрессионный анализ;

ж) статистические методы.

73. К семи основным инструментам контроля качества проекта не относятся:

а) контрольный листок;

* б) сетевая матрица;

*в) функционально-стоимостной анализ;

г) диаграмма Исикавы;

д) стратификация (расслаивание) данных;

*е) структурирование функций качества;

*ж) метод освоенного объема.

74. В проектном менеджменте матричная диаграмма используется для:

*а) выявления связей и корреляций между задачами, функциями, параметрами или характеристиками;

б) определения приоритетов в задачах по управлению качеством;

в) выявления причинно-следственных связей.

75. Полный перечень ключевых аспектов качества проекта включает в себя:

*а) качество, обусловленное соответствием результатов проекта рыночным потребностям и ожиданиям; качество разработки и планирования проекта; качество выполнения работ; качество ресурсного обеспечения проекта;

б) концентрацию усилий на удовлетворении потребностей клиента, участие высшего руководства в производстве продукции, постоянное совершенствование процессов, системный подход;

в) планирование качества, обеспечение качества, контроль качества, анализ данных о качестве.

76. Стрелочная диаграмма является аналогом:

а) структуры разбиения;

б) информационно-технологической модели;

*в) сетевой модели.

77. В проектном менеджменте матрица приоритетов используется для:

а) сбора и обработки первичных данных;

б) определения структуры причин;

*в) определения важнейших факторов и приоритетных данных.

Результаты проекта. Закрытие проекта

78. Что не является эффективной формой выхода из проекта?

а) продажа объекта на стадии его эксплуатации;

*б) отказ от реализации проекта во время строительно-монтажных работ;

в) продажа частично реализованного проекта в форме объекта незавершенного строительства;

г) раздельная продажа основных видов активов реализуемого проекта.

79. Кто из участников проекта является в будущем владельцем и пользователем результатов проекта?

а) подрядчик;
б) инвестор;
*в) заказчик;
г) проектировщик.

80. Как называется документ, в котором реализуется замысел инвестора?
а) генеральный план;
*б) декларация о намерениях;
в) бизнес проект;
г) ордер.

81. Что из перечисленного не является основной формой проектного финансирования?
а) финансирование с полным регрессом на заемщика;
б) финансирование без права регресса на заемщика;
*в) финансирование с неограниченным правом регресса;
г) финансирование с ограниченным правом регресса.

82. Основным этапом закрытия контракта не является:
а) проверка финансовой отчетности;
б) выявление невыполненных обязательств;
в) гарантийное обслуживание, окончательные расходы;
*г) подготовка сметной документации.

83. Расписание проекта не используется для определения:
а) дата начала и окончания отдельных работ;
б) изменений в перечне работ;
в) общего резерва времени;
*г) бюджета проекта.

84. Проект считается успешным, когда:
а) произведен продукт проекта;
б) спонсор проекта объявил об окончании проекта;
в) продукт проекта передан в серийное производство;
*г) проект удовлетворяет требованиям заинтересованных лиц или превосходит их ожидания.

85. Главной функцией процесса завершения проекта является:
а) фиксация извлеченных уроков и распространение этой информации среди участников проекта;
б) проведение проверки в части соответствия результатов проекта – проектным требованиям;
в) проведение после проектного анализа для документирования успеха или неудачи проекта;
*г) формальное завершение проекта и распространение информации среди участников проекта.

Шкала оценивания результатов тестирования

Процедура тестирования реализуется путём раздачи студентам различных вариантов тестовых заданий, содержащих 20 вопросов. На прохождение теста студенту даётся 25 минут. Критерием зачёта по тесту являются правильные ответы на 16 и более правильных ответов.

от 0 до 15 правильных ответов – не зачет.
от 16 до 20 правильных ответов – зачет.

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Примерный список вопросов

1. Модели и стратегии управления HR-проектами.
2. Элементы стратегического управления HR-проектами.

3. Функции и подсистемы управления HR-проектами.
4. Принципы эффективного управления HR-проектами.
5. Последовательность этапов управления HR-проектами.
6. Оценка эффективности HR-проектов.
7. Ресурсное планирование и методы выравнивания ресурсов.
8. Матрица ответственности и матрица ресурсов.
9. Международные и национальные стандарты управления проектами.
10. Критерии оценки и отбора HR-проектов.
11. Классификация затрат на реализацию HR-проекта.
12. Сетевые цифровые платформы для рассредоточенного управления HR-проектами.
13. Создание единого информационного пространства для проектного управления.
14. Преимущества цифровых платформ в HR-проектировании.
15. Понятие и сущность управления проектами.
16. Методология управления проектом.
17. Актуальность управления HR-проектами.
18. Цели и задачи управления HR-проектирования.
19. Понятие, классификация и характеристики HR-проекта.
20. Содержание, участники и окружение HR-проекта.
21. Разработка миссии, целей и задач проекта.
22. Правила построения дерева целей.
23. Проектные технологии: виды и характеристика.
24. Процессы и уровни планирования проекта.
25. Жизненный цикл HR-проекта: фазы и этапы.
26. Принципы формирования эффективной команды проекта.
27. Методы формирования эффективной команды проекта.
28. Контроль эффективности деятельности участников проекта.
29. Координации взаимодействия между участниками проекта.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Наличие знаний основных категорий и понятий; иллюстрирование теоретические положения примерами; владение профессиональной терминологией; самостоятельное формулирование выводов, определение собственной точки зрения, использование статистики для подтверждения основных положений.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Обучающийся демонстрирует наличие знаний основных категорий и понятий; иллюстрирует теоретические положения примерами; владеет профессиональной терминологией; самостоятельное формулирует выводы, высказывает собственную точку зрения, использует данные статистики для подтверждения основных положений.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Обучающийся демонстрирует отсутствие знаний основных категорий и понятий; не способен проиллюстрировать теоретические положения примерами и данными статистики; не способен самостоятельно сформулировать выводы, высказать собственную точку зрения.

4. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Код и наименование компетенции	Критерии оценивания результатов обучения	
	зачтено	не зачтено
ОПК-4 Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ОПК-4	Отсутствие знаний в рамках компетенции ОПК-4
	Сформированное умение в рамках	Отсутствие умений в рамках

процессной деятельностью и подразделением организации	компетенции ОПК-4	компетенции ОПК-4
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ОПК-4	Отсутствие навыков в рамках компетенции ОПК-4
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Сформированные систематические знания в рамках компетенции УК-2	Отсутствие знаний в рамках компетенции УК-2
	Сформированное умение в рамках компетенции УК-2	Отсутствие умений в рамках компетенции УК-2
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции УК-2	Отсутствие навыков в рамках компетенции УК-2

Процедура проведения промежуточной аттестации обучающихся

Процедура промежуточной аттестации предполагает зачет. Форму проведения зачета определяет преподаватель, проводящий промежуточную аттестацию:

– «зачтено» выставляется обучающемуся, который теоретическое содержание курса освоил полностью, либо частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые компетенции и практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, либо некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, либо некоторые виды заданий выполнены с ошибками;

– «не зачтено» выставляется обучающемуся, который теоретическое содержание курса освоил со значительными пробелами, носящими существенный характер, необходимые компетенции не сформированы, существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»

САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
АКАДЕМИЧЕСКИЙ ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.04.03 Управление персоналом
Профиль (программа)	Кадровая безопасность организации
Квалификация (степень)	Магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины)	Б1
Шифр дисциплины (модуля)	Б1.О.04
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	иностранных языков и профессиональной коммуникации
Форма обучения	очная
Курс, семестр	1 курс, 1 семестр
Форма промежуточной аттестации	экзамен

Самара, 2022

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Паспорт фонда оценочных средств

Перечень компетенций и индикаторов дисциплины (модуля)		Способы формирования компетенции	Оценочное средство	
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора		Текущий контроль	Промежу-точная аттестация
УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном (ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	УК-4.1 Осуществляет, организует и управляет элементами академического и профессионального коммуникативного взаимодействия, используя нормы русского и/или иностранного языка	**Лабораторная работа** Профессиональная деятельность и сфера делового общения: международный этикет. **Контролируемая самостоятельная работа** Работа с неадаптированной литературой академической и профессиональной направленности.	Практические задания, собеседование	Тестирование
	УК-4.2 Выбирает и применяет современные информационно-коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	**Лабораторная работа** Академическое письмо: аннотация и статья. **Контролируемая самостоятельная работа** Структура и стиль оформления, подготовка.	Практические задания, статья	Глоссарий Аннотация
	УК-4.3 Создает и трансформирует академические тексты в устной и письменной формах (статья, доклад, реферат, аннотация, обзор, рецензия и т.д.), в том числе на иностранном(ых) языке(ах)	**Лабораторная работа** Академическое письмо: доклад и эссе **Самостоятельная работа** Структура и стиль оформления, подготовка и проведение	Практические задания	Эссе
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие	УК-5.1 Анализирует и осуществляет оценку особенностей различных культур и наций	**Лабораторная работа** Развитие карьеры. Резюме и CV **Самостоятельная работа** Правила составления, различие русскоязычного и	Практические задания, собеседование	Написание резюме

культур в процессе межкультурного взаимодействия		англоязычного стандарта, предоставление и сопровождение резюме.		
	УК-5.2 Определяет и выбирает способы преодоления коммуникативных барьеров и рисков при межкультурном взаимодействии	**Лабораторная работа** Академическая и профессиональная коммуникация: подготовка и проведение презентации.	Практические задания, подготовка презентации	Презентация
	УК-5.3 Обеспечивает толерантную среду для участников межкультурного взаимодействия с учетом особенностей этнических групп и конфессий	**Лабораторная работа** Академическая и профессиональная коммуникация: подготовка и участие в международной конференции.	Практические задания, составление документации	Ролевая игра

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГОКОНТРОЛЯУСПЕВАЕМОСТИ

ПРИМЕР ВОПРОСОВ ДЛЯ СОБЕСЕДОВАНИЯ

«Международные конференции» (на примере английского языка)

1. Why do people take part in international conferences?
2. Have you ever taken part in an international conference?
3. Have you ever given a presentation at one? If yes, in which language did you present?
4. Where do you usually get information about conferences?
5. When you read a conference announcement, what information do you look for first?
6. Discuss with you partner the meaning of the following words: deadline, keynote speakers, poster presentation, networking, abstract, paper.
7. What are you planning to be able to do by the end of this unit?

«Международные конференции» (на примере немецкого языка)

1. Warum nehmen die Menschen an den internationalen Konferenzen teil?
2. Haben Sie einmal an den internationalen Konferenzen teilgenommen?
3. Haben Sie einmal eine Präsentation gemacht? Auf welcher Sprache?
4. Wo bekommen Sie Information ŭber die Konferenzen?
5. Wenn Sie eine Konferenzankŭndigung lesen, welche Information suchen Sie in erster Linie?
6. Welche Pläne haben Sie nach dem Studium?

«Международные конференции» (на примере французского языка)

1. Pourquoi les gens participent-ils à des conférences internationales?
2. Avez-vous déjà participé à une conférence internationale?
3. Avez-vous déjà fait une présentation? Si oui, en quelle langue avez-vous présenté?
4. Où trouvez-vous habituellement des informations sur les conférences?
5. Lorsque vous lisez une annonce de conférence, quelle information recherchez-vous d`abord?
6. Discutez avec votre partenaire la signification des mots suivants: date limite, conférenciers principales, présentation, interconnexion de réseaux, résumé.
7. Qu`est-ce que vous allez faire à la fin de cette unité?

Шкала и критерии оценивания

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка 10 баллов:

оценка «отлично» - 10-9 баллов;
оценка «хорошо» - 8-7 баллов;
оценка «удовлетворительно» – 6-5 баллов;
оценка «неудовлетворительно» – 4-0 баллов.

10-5 баллов – «зачтено»,
0-4 баллов – «не зачтено».

- даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения; рече-грамматические ошибки отсутствуют – 10 баллов;

- даны исчерпывающие ответы на три поставленных вопроса с частичным приведением доказательной базы выбранной точки зрения; имеется 2 рече-грамматические ошибки – 8 баллов;

- даны ответы на два поставленных вопроса, при этом доказательная база содержит ряд процедурных ошибок; имеется 3-4 рече-грамматические ошибки – 6 баллов;

– дан ответ на один вопрос или отсутствуют ответы на вопросы, формулировка содержит грубые рече-грамматические ошибки, доказательная база не приведена – 5 и менее баллов.

–

ПРИМЕР ЗАДАНИЯ «АННОТАЦИЯ»

Расширенная аннотация (summary) на иностранном языке – это вид работы обучаемого по написанию краткой характеристики иноязычной статьи по профессиональной проблематике. В ней излагается основное содержание данного произведения, даются сведения о том, для какого круга читателей оно предназначено. Работа над расширенной аннотацией помогает ориентироваться в ряде источников на одну тему, а также при подготовке обзора литературы. Объём расширенной аннотации на иностранном языке −170 − 200 слов.

Преподаватель помогает обучающимся подобрать статью и консультирует их, если возникают затруднения в подготовке аннотации. Преподаватель проверяет первый вариант составленной аннотации и вместе с обучающимися намечает пути исправления недостатков. Обучающиеся готовят окончательный вариант расширенной аннотации для портфолио. Оцениваются оба варианта написания расширенной аннотации.

При написании расширенной аннотации на иностранном языке обучающимся необходимо:
- внимательно изучить информацию;
- составить план аннотации;
- кратко отразить основное содержание аннотируемой информации;
- оформить аннотацию и сдать в установленный срок.

При написании окончательного варианта необходимо исправить ошибки в соответствии с указаниями преподавателя и сдать окончательный вариант в срок.

Структура (компоненты) расширенной аннотации (summary):

1. Автор, название статьи
2. Основная тема статьи, методы исследования (если приведены в статье).
3. Перечисление основных положений статьи.
4. Краткая характеристика и оценка результатов и выводов автора статьи, назначение аннотируемой работы (кому адресуется данная публикация).

ПРИМЕР РАСШИРЕННОЙ АННОТАЦИИ СТАТЬИ НА АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ

In his article "Rules about Copying and Sharing Java Code," Josh Smith claims that code copied from others should be cited as such, otherwise it is plagiarism. At the beginning of the article, Smith

says that he wants to discuss how to cite the work of others within computer programs. He states that this should be done by specifying the original author, the source where the code was obtained, and any alterations that the current author is making to the original code. The author provides examples of citations from various sources. Another important point made by Smith is that code should never be transferred between students electronically, because this would imply unsuitable sharing of work and plagiarism.

Smith's target audience is computer science students. The author's guidelines for copying and reusing code are accurate and useful; however, he forgets that sometimes a great deal can be learned by examining code written by others. It would have been helpful if he had explained where one could do this under the right circumstances. (171 слово)

[https://courses.cs.washington.edu/courses/cse403/08wi/handouts/sample_summary]

Шкала и критерии оценивания

Максимальный балл согласно балльно-рейтинговой карте – 7 баллов (макс. по 2 балла за содержание, организацию текста и лексико-грамматическое оформление плюс макс. 1 балл – за орфографию и пунктуацию)

Критерии	2 балла	1 балл	0,5 балл	0 баллов
Содержание	**Задание выполнено полностью:** Даны все компоненты расширенной аннотации 1. Автор, название 2. Основная тема статьи, методы исследования. 3. Перечисление основных положений статьи. 4. Краткая характеристика и оценка результатов и выводов автора статьи, назначение аннотируемой работы (кому адресуется данная публикация). Объем соответствует требованиям.	**Задание выполнено частично:** Один из компонентов отсутствует Объем аннотации соответствует требованиям.	**Задание выполнено частично:** Отсутствуют два компонента Объем аннотации не соответствует требованиям и составляет 101 - 130 слов	**Задание не выполнено:** Отсутствуют 3 компонента расширенной аннотации и/или объем меньше 100 слов
Организация текста	Текст логично выстроен и разделен на абзацы; правильно использованы языковые средства для передачи логической связи; оформление текста соответствует нормам академического стиля	Текст логично выстроен и разделен на абзацы; имеются недостатки при использовании языковых средств для передачи логической связи (1-2); оформление текста соответствует нормам академического стиля	Текст в основном логично выстроен, НО имеются недостатки 3-4) при использовании средств логической связи И/ИЛИ делении на абзацы. ИЛИ имеются отдельные нарушения в структурном оформлении текста аннотации	Текст выстроен нелогично; допущены многочисленные ошибки в структурном оформлении аннотации ИЛИ оформление аннотации не соответствует нормам академического стиля, принятого в стране изучаемого языка
Лексико-грамматическое оформление текста	Использованы разнообразная лексика и грамматические структуры, соответствующие поставленной коммуникативной задаче (допускается не более 2-х языковых ошибок, не затрудняющих понимание)	Имеются языковые ошибки, не затрудняющие понимание (допускается не более 4-х негрубых языковых ошибок) ИЛИ языковые ошибки отсутствуют, но используются лексические единицы и грамматические структуры только	Имеются языковые ошибки, не затрудняющие понимание (допускается не более 5 негрубых языковых ошибок) И/ИЛИ допущены языковые ошибки, которые затрудняют понимание (не более 1–2 грубых ошибок)	Допущены многочисленные языковые ошибки, которые затрудняют понимание текста.

		элементарного уровня		
Орфография и пунктуация		Орфографические и пунктуационные ошибки практически отсутствуют (допускается не более 2-х, не затрудняющих понимание текста)	Допущенные орфографические и пунктуационные ошибки не затрудняют понимание (допускается не более 3–4 ошибок)	Допущены многочисленные орфографические и пунктуационные ошибки и/или допущены ошибки, которые затрудняют понимание текста

ЗАДАНИЕ «СТАТЬЯ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ТЕМАТИКЕ»

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка перевода статьи − 15 баллов: 10 баллов за качество перевода и 5 баллов – за объем перевода исходного текста. Объем исходного текста – 10 тысяч печатных знаков. *При переводе 65% исходного текста работа не принимается и оценивается в 0 баллов.*

Статья должна соответствовать выбранной тематике выпускной квалификационной работе по направлению магистратуры. Статья должна быть написана носителем/носителями соответствующего иностранного языка, не иметь официального перевода на родной язык обучающегося, должна быть издана в реферируемом научном издании.

При оценивании заданий учитываются следующие критерии:
- объем переведенного текста (максимум 5 баллов)
- эквивалентность перевода (максимум 4 балла)
- корректный перевод общей и терминологической лексики (лексическая грамотность) и корректный перевод грамматических структур (грамматическая правильность речи) (максимум 4 балла)
- наличие/отсутствие ошибок (орфографических, пунктуационных) в переводе (максимум 2 балла)

Ключевые термины при оценке *эквивалентности* перевода: фактическая ошибка, потеря информации, стилистические погрешности.

Под *фактической ошибкой* понимается искажение смысла оригинала, либо необоснованное отсутствие в переводе фрагментов оригинала и прецизионной информации (имена, числовая информация).

Под *потерей информации* понимается незначительное отклонение от содержания текста оригинала, не приводящее к полному искажению смысла.

Под *стилистическими погрешностями* понимается адекватная передача смысла оригинала при нарушении узуса родного языка.

Объем выполненного перевода	Балл
100% − 90%	5
89% − 80 %	4
79% − 65%	3
менее 65%	0 баллов

Шкала и критерии оценивания

Критерии	4 балла	3 балл	2 балл	1 балл	0 баллов
Эквивалентность перевода	Задание выполнено полностью: содержание соответствует оригиналу; стилевое оформление текста выбрано правильно.	Перевод полный, без пропусков и сокращений текста. Есть замечания к стилистическому оформлению отдельных предложений (2-3	В переводе присутствуют нарушения системно-языковых норм и стиля языка перевода. Перевод содержит 1 фактическую ошибку	В переводе нарушены системно-языковые нормы и стиль языка перевода. Перевод содержит 2 фактические ошибки	Перевод содержит 3 и более фактических ошибок. Нарушена полнота перевода, его эквивалентность и адекватность. В переводе грубо нарушены системно-

		негрубых стилистических ошибок)			языковые нормы и стиль языка перевода.
Лексико-грамматическое оформление текста	При переводе использован большой словарный запас; практически нет нарушений в использовании лексики, терминологии. Практически отсутствуют ошибки (допускается 1негрубая ошибка). Грамматические структуры ИЯ правильно переданы при переводе. Порядок слов правильный.	Перевод грамматических структур ИЯ адекватный. Имеется ряд грамматических ошибок, не затрудняющих понимание текста. Встречаются отдельные неточности в переводе отдельных слов и/или переводе терминов. (2-3)	Имеются несущественные погрешности в использовании терминологии (4) Встречаются грамматические ошибки и неточности в переводе лексических единиц, что может затруднять понимание текста (4-5)	Использован ограниченный словарный запас; встречается неправильный перевод лексики, терминов, что затрудняет понимание текста. Имеются смысловые неточности в переводе. Имеются ошибки в переводе грамматических структур ИЯ.	Лексический запас не позволяет выполнить поставленную задачу. Грамматические явления ИЯ не учитываются или используются некорректно при переводе
Орфография и пунктуация			Орфографические и пунктуационные ошибки отсутствуют	Орфографические ошибки практически отсутствуют (1-3 опечатки и 2-3 запятые)	Многочисленные ошибки затрудняют понимание текста.

Оценочные материалы для оценки уровня сформированности компетенций (этапов сформированности компетенций) обучающихся

УК-4

Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном (ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия

УК-4.1
Осуществляет, организует и управляет элементами академического и профессионального коммуникативного взаимодействия, используя нормы русского и/или иностранного языка
Знать типы, виды, формы и модели академической коммуникации.
Уметь пользоваться языковыми средствами, необходимыми для реализации академической коммуникации.
Владеть научной терминологией

УК-4.2
Выбирает и применяет современные информационно-коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия
Знать условия и факторы академической коммуникации.
Уметь строить научные сообщения; участвовать в дискуссии; осуществлять устную коммуникацию в монологической и диалогической форме научной направленности (доклад, сообщение, презентация, дебаты).
Владеть навыками использования ИКТ для презентации своего доклада.

УК-4.3
Создает и трансформирует академические тексты в устной и письменной формах (статья, доклад, реферат, аннотация, обзор, рецензия и т.д.), в том числе на иностранном(ых) языке(ах)
Знать ключевые понятия академической коммуникации; формы представления материалов; композиционно-смысловую структуру жанровых категорий академической речи.
Уметь читать оригинальную литературу на иностранном языке в области исследования; использовать этикетные формы научно - профессионального общения.
Владеть навыками создания и трансформации академических текстов в устной и письменной формах.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся

ГЛОССАРИЙ

Название глоссария: Академическая коммуникация и профессиональная деятельность в сфере экономики и управления.

Структура глоссария:

Термин на русском языке	Термин на иностранном языке, произношение	Пример использования термина в фразе или предложении

Термины: экономика, экономический, экономный, финансы, финансовый, рынок, спрос, предложение, труд, земля, капитал, предпринимательство, издержки, прибыль, выручка, цена, стоимость, заработная плата, процент, рента, потребности, ресурсы, благо, натуральное хозяйство, товарное хозяйство, общество, индустриальное общество, постиндустриальное общество, переходная экономика, смешанная экономика, рыночная экономика, частная собственность, государственная собственность, акционерная собственность, товар, монополия, конкуренция, конкурент, конкурентный, процент.

Шкала и критерии оценивания

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка глоссария 10 баллов:
- раскрытие более 15 терминов – 3 балла;
- правильность произношения – 3 балла;
- уровень систематизации и оформления – 1 балл;
- наличие примеров использования терминов в фразах и предложениях – 3 балла.

оценка «отлично» - 10-9 баллов;
оценка «хорошо» - 8-7 баллов;
оценка «удовлетворительно» – 6-5 баллов;
оценка «неудовлетворительно» – 4-0 баллов.

10-5 баллов – «зачтено»,
0-4 баллов – «не зачтено».

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

ЭССЕ

Практическое задание - пример тем эссе:
1. О себе, выбранной профессии и карьерных перспективах.
2. Самарский университет – история и современность. Иностранные языки в моей профессиональной деятельности.
3. Страна изучаемого языка – особенности межкультурного общения в бытовой, деловой и профессиональной сферах.
4. Что такое управление – наука и практика.
5. Устройство на работу и карьерный рост – особенности составления резюме и прохождение интервью на русском и иностранном языках.

Шкала и критерии оценивания

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка 5 баллов:

- следование одному из форматов написания англоязычного эссе – 1 балл;
- правильность использованных грамматических структур, наличие ошибок в количестве, не препятствующем пониманию – 1 балл;
- правильность использования лексики, наличие ошибок в количестве, не препятствующем пониманию – 1 балл;
- умение делать промежуточные и конечные выводы – 1 балл;
- способность выразить личное субъективное мнение по вопросу – 1 балл.

оценка «отлично» - 5 баллов;
оценка «хорошо» - 4 балла;
оценка «удовлетворительно» – 3-2 баллов;
оценка «неудовлетворительно» – 1-0 баллов.

5-2 баллов – «зачтено»,
0-1 баллов – «не зачтено».

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

РЕЗЮМЕ

Практическое задание — составление резюме на английском языке

RESUME

Objective: position of…

Name: Ivan Smirnov
Address: 8 Vladimirskaya st., apart. 24, 443030 Samara, Russia
Telephone: 8 9277 35 39 18 (mobile)
E-mail: ivansmirnov@mail.ru
Date of birth: 9 September 2001

EDUCATION

2017- to present	Samara National Research University, Management department, bachelor degree in management
2018	Cambridge English course, B-1 level certificate

EMPLOYMENT

2018- to present	"Samara Energy" company, manager
July 2019	Training in "Vid" company, trainee manager

AWARDS AND ACHIEVEMENTS

2018 – Fifa World Cup championship in Samara, volunteer interpreter

OTHER INFORMATION

Languages: Russian (native), English (fluent)
Driving license

REFERENCE

Ms Anna V. Andreeva
professor, Management Department of Samara National Research University
****** (mobile), e-mail: ****@mail.ru

(names of other referees will be supplied on request)

ПРИМЕР ШАБЛОНА РЕЗЮМЕ (на немецком языке)

- das Beschreibungsschreiben
- Anlass und Begrŭndung;
- Herausstellen der besonderen Eignung fŭr die ausgeschriebene Stellung:
- Hinweis auf den möglichen Eintrittstermin;
- Bitte um Vorstellungsgespräch);
- der Lebenslauf;
- Kopien von Schul-und Arbeitszeugnissen.

ПРИМЕР ШАБЛОНА РЕЗЮМЕ (на французском языке)

Résumé

• Nom, coordonnées (adresse, téléphone, e-mail)
• Objectif du poste (par exemple, «sécuriser un poste d'analyste dans une organisation bien établie avec un environnement stable». [Https://www.greatsampleresume.com/resume-examples]
• Points forts des qualifications:
Exemple [https://www.greatsampleresume.com/resume-examples]:
- Vaste connaissance des réseaux sociaux en ligne, de la blogosphère, des outils de recherche et d'écoute.
- Capacité de travailler rapidement et de manière autonome dans des délais limités
- Excellente capacité d'analyse et de pensée critique
- Passion pour les médias sociaux et l'engagement en ligne
- Capacité de planifier, mettre en œuvre, gérer, mesurer et rapporter tout le marketing des médias sociaux
- Maîtrise du codage HTML et PHP
• Expérience professionnelle (en commençant par votre position actuelle, mettez-les en ordre inverse):
- Date
- Profession
- Nom de l'organisation
- Principales responsabilités
- Principales réalisations
• Education / Formation
• Intérêts
• Références

Шкала и критерии оценивания

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за составление резюме 15 баллов:
оценка «отлично» - демонстрирует знание основных правил составления резюме; владеет профессиональной терминологией; не имеет лексико-грамматических, стилистических и орфографических ошибок – 15-11 баллов;
оценка «хорошо» - демонстрирует знание основных правил составления резюме; владеет профессиональной терминологией; не имеет лексико-грамматических ошибок, но имеет 1-2 стилистические или орфографические ошибки – 10-8 баллов;
оценка «удовлетворительно» - составление резюме не полностью соответствует правилам: частично владеет профессиональной терминологией; имеет 2 лексико-грамматические ошибки и более 2х стилистических и орфографических ошибок – 7-6 баллов;
оценка «неудовлетворительно»- составление резюме не соответствует правилам: частично владеет профессиональной терминологией; имеет 4 лексико-грамматические ошибки и более 2х стилистических и орфографических ошибок– 5-0 баллов;

15-6 баллов – «зачтено»,
0-5 баллов – «не зачтено».

УК-5
Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

УК-5.1
Анализирует и осуществляет оценку особенностей различных культур и наций
Знать особенности различных культур и наций.
Уметь анализировать особенности коммуникативного поведения.
Владеть навыками модификации коммуникации в зависимости от особенностей культуры.

УК-5.2
Определяет и выбирает способы преодоления коммуникативных барьеров и рисков при межкультурном взаимодействии
Знать виды коммуникативных барьеров.
Уметь определять способы преодоления коммуникативных барьеров.
Владеть навыками преодоления коммуникативных барьеров.

УК-5.3
Обеспечивает толерантную среду для участников межкультурного взаимодействия с учетом особенностей этнических групп и конфессий
Знать правила и особенности построения толерантной среды.
Уметь выбирать способы уменьшения рисков при межкультурном взаимодействии.
Владеть навыками уменьшения рисков при межкультурном взаимодействии.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся

СОСТАВЛЕНИЕ ДОКУМЕНТАЦИИ

Пример практического задания: перевести на английский язык, учитывая правила составления документации:

Я (Мы), нижеподписавшийся (еся), ..., настоящим назначаю (ем) ..... в качестве моих (наших) законных поверенных с правом передоверия и ревокации с целью ..... в мою (нашу) пользу, а также дополнительно уполномочиваю (ем) вышеназванных поверенных принимать все меры, каковые они сочтут необходимыми, в соответствии с ....., что касается .....
Дата Подпись

Шкала и критерии оценивания

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка составления деловой документации 10 баллов:

оценка «отлично» - 10-9 баллов;
оценка «хорошо» - 8-7 баллов;
оценка «удовлетворительно» – 6-5 баллов;
оценка «неудовлетворительно» – 4-0 баллов.

10-5 баллов – «зачтено»,
0-4 баллов – «не зачтено».

- демонстрирует знание основных правил составления деловой документации; владеет профессиональной терминологией; не имеет лексико-грамматических, стилистических и орфографических ошибок – 10 баллов;

- демонстрирует знание основных правил составления деловой документации; владеет профессиональной терминологией; не имеет лексико-грамматических ошибок, но имеет 1-2 стилистические или орфографические ошибки – 8 балла;

- составление деловой документации не полностью соответствует правилам: частично владеет профессиональной терминологией; имеет 2 лексико-грамматические ошибки и более 2х стилистических и орфографических ошибок – 4 балла;

- составление деловой документации не соответствует правилам: частично владеет профессиональной терминологией; имеет 4 лексико-грамматические ошибки и более 2х стилистических и орфографических ошибок– 2 балла;

- составление деловой документации полностью не соответствует правилам; не владеет профессиональной терминологией; имеет более 4 лексико-грамматические ошибки и более 4х стилистических и орфографических ошибок – 0 баллов.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

ПРЕЗЕНТАЦИЯ

Задание выполняют обучающиеся по 3-4 человека в группе. Презентация должна содержать не менее 12-15 слайдов с использованием возможностей анимации и различного оформления. Приветствуется наличие в презентации звукового сопровождения (комментариев) и реальных примеров (картинок).

Создать презентацию по одной из тем:

1. Моя профессия в современном мире – возможности личного и профессионального развития.
2. Построение успешной карьеры – резюме и интервью.
3. Знаменитые управленцы России и страны изучаемого языка.
4. Успешное общение – написание письма.
5. Успешное общение – проведение встреч и переговоров.

Шкала и критерии оценивания

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка 10 баллов:

оценка «отлично» - 10-9 баллов;
оценка «хорошо» - 8-7 баллов;
оценка «удовлетворительно» – 6-5 баллов;
оценка «неудовлетворительно» – 4-0 баллов.

10-5 баллов – «зачтено»,
0-4 баллов – «не зачтено».

- актуальность темы исследования, наличие сформулированных целей и задач работы – 1 балл;
- отсутствие лексико-грамматических, стилистических и орфографических ошибок в устной речи и тексте презентации на иностранном языке– 4 балла;
- четкость доклада, логичность, связанность, доказательность представленных результатов – 2 балла;
- оригинальность демонстрационного материала (презентация) – 1 балл;

- владение вниманием аудитории, умение преподнести себя, включенность всех членов группы в защиту проекта – 0,5 балла;
- наличие заключения и четкость выводов – 0,5 балла;
- качество ответов на вопросы - 1 балл.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

РОЛЕВАЯ ИГРА

Название ролевой игры: Собеседование при приеме на работу
Содержание игры: в ситуации набора компанией персонала проводится интервью и принимается решение о приеме кандидатов на работу.

Процедура игры и игровые роли:
1. Интервьюэр – рассматривает представленные резюме кандидатов, проводит интервью, регистрирует полученную информацию, принимает решение о приеме кандидата на работу.
2. Кандидат – готовит резюме на русском и английском языках, проходит интервью, в ходе которого не только отвечает, но и задает вопросы.
В завершение игры проходит групповое обсуждение заданий № 2-3.

"Job Interview"

1. Work in pairs (Student A and Student B). Student A and Student B look at the information below.

Student A - You are James Vernon, Personnel Officer for Renault UK Ltd. You are going to interview the candidate (Student B) for a place on the graduate management programmer. First read the resume which Student B will give you, and think about the questions which you would like to ask. Then conduct the interview using the chart (Ex.2) to help you.

Student B - You have been invited to attend an interview for a vacancy on Renault's graduate management programme. You will be interviewed by James Vernon (played by Student A), Personnel Officer for Renault UK Ltd. First give your resume to Student A and then prepare for the interview. Think about the kind of questions that you are likely to be asked and plan your replies. Are there any questions that you would like to ask about the position?

2. When you have finished the interview, complete the following evaluation sheet for Student B.

EVALUATION SHEET

Position: …… Name of candidate: ……

	Score	-				+
		1	2	3	4	5
BACKGROUND						
Education:						
Languages:						
Experience:						
BEHAVIOUR AND COMMUNICATIVE ABILITY						
Physical Presentation:						
Communication skills:						
Ability to listen:						
Humour:						
Culture:						
Maturity:						
Manners:						
PERSONAL QUALITIES						
Dynamism:						
Ambition:						
Organizational skills:						

Leadership:
Team Spirit:
Involvement:
CONCLUSION Suitability of the candidate:…….
Action to be taken:……..

3. Would you employ him or her? Why? / Why not? Discuss your reasons with your partner.

Шкала и критерии оценивания

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка 10 баллов:
- наличие резюме на русском и английском языках – 1 балл;
- знакомство со структурой и следование правилам поведения на интервью при приеме на работу – 2 балла;
- активное участие и вовлечение партнера в беседу – 1 балла;
- умение задавать и отвечать на вопросы, уточнять и отстаивать свою точку зрения – 1 балл;
- оформление документации (resume, evaluation sheet) – 1 балл;
- правильность использованных грамматических структур, наличие ошибок в количестве, не препятствующем пониманию – 2 балла;
- правильность использования лексики, наличие ошибок в количестве, не препятствующем пониманию –2 балла.

оценка «отлично» - 10-9 баллов;
оценка «хорошо» - 8-7 баллов;
оценка «удовлетворительно» – 6-5 баллов;
оценка «неудовлетворительно» – 4-0 баллов.

Пример заданий для тестирования

УК-4

Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном (ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия

Read this article about office workers and their bosses. Choose the best word to fill each gap. For each question, mark one letter (**A, B** or **C**).

Most Office Workers don't Like the Boss!

Last year, a survey of office workers' attitudes was carried out. In particular, the researchers wanted to know **(1)** __ employees felt about the company they worked for. The researchers were not surprised to find that most people wanted **(2)** __ money, shorter working hours, longer holidays and so on, **(3)** __ they were amazed to find out that nearly 75 % of employees **(4)** __ a very poor opinion of their boss. Office workers had **(5)** __ to say about the President or Chairman of the company, but they had very strong feelings about their immediate superior: their office manager or supervisor. The three most usual criticisms of these middle managers were that they were not very good **(6)** __ their jobs; that they always blamed somebody else when things **(7)** __ wrong; that they seemed to spend a lot of time **(8)** __ from one office to another instead of getting on with **(9)** __ own work. In fact, most employees thought that they could do their boss's job **(10)** __ better.

1	A	that	B	which	C	what
2	A	more	B	many	C	any

3	A	when	B	because	C	but
4	A	had	B	were	C	got
5	A	something	B	anything	C	nothing
6	A	with	B	for	C	at
7	A	went	B	gone	C	been
8	A	run	B	running	C	runs
9	A	their	B	an	C	some
10	A	very	B	much	C	too

УК-5

Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

ПРИМЕР ТЕСТА (немецкий язык)

1. Nachdem er die Arbeit…ging er nach Hause.
a) gemacht habe
b) machen werde
c) gemacht hatte
2. Warum ... du ...?
a) bist …angekommen
b) hast … angekommen
c) ist... angekommen
3. Warum ... du nicht zum Doktor? - Denn er tut mir immer weh.
a) möchtest
b) willst
c) darfst
4. Im Sommer ... wir viel … .
a) wird... schwimmen
b) werden … schimmen
c) werde... schwimmen
5. - Heute regnet es, - ... es auch gestern ...?
a) hat ... geregnet
b)ist… geregnet
c)wird …regnen
6. Wir... als erste ans Ziel gekommen.
a) haben
b) sind
c) werden
7. Nachdem er die Arbeit…ging er nach Hause.
a) gemacht habe
b) machen werde
c) gemacht hatte
8. Ich habe Schmerzen im Bein. Ich ... nicht gut gehen.
a) soll b) darf c)kann
9. Ich ... das Foto an die Wand… .
a) werde hängen b) bin …gehängt c) wurde…hängen
10. Der Arzt sagt, Frau Mŭller ... oft schwimmen gehen.
a) möchte b) soll c) kann

ПРИМЕР ТЕСТА (французский язык)

1. Ils ont un enfant: …..
a. fille
b. une fille
c. la fille

2. .....est un insecte qui fait du miel.
a. l'abeille
b. une abeille
c. abeille
3. J'aime beaucoup .....
a. les cerises
b. des cerises
c. cerises
4. Ce n'est pas .....
a. le sucre
b. du sucre
c. un sucre
5. En général, les Français boivent ..... aux repas.
a. le vin
b. du vin
c. un vin
6. La lecture .....lui fait plaisir.
a. des journaux
b. de journaux
c. des journals
7. Téléphone .....le plus vite possible.
a. le médecin
b. médecin
c. au médecin
8. Elle s'intéresse …..
a. aux autres
b. à les autres
c. les autres
9. M. Leroy a parle ..... de leur fils.
a. au professeurs
b. à professeurs
c. aux professeurs
10. Nous avons parlé ..... de Jean-Luc Godard.
a. des films
b. de films
c. du films

Шкала и критерии оценивания результатов тестирования

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка **12 баллов**:

оценка «отлично» - 11-12 баллов;
оценка «хорошо» - 9-10 баллов;
оценка «удовлетворительно» - 8-6 балла;
оценка «неудовлетворительно» – 5-0 баллов.

12-6 баллов – «зачтено»,
0-5 баллов – «не зачтено».

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

В случае экзамена

Список заданий к экзамену

Проведите работу с неадаптированной литературой профессиональной направленности. Подготовьте ***аннотацию***. Каковы правила оформления англоязычной аннотации?

Проведите работу с неадаптированной литературой профессиональной направленности. Подготовьте и проведите ***презентацию***. Каковы правила англоязычного формата презентации?

Примите участие в ***собеседовании*** по теме «What is a good manager? Functions and qualities» What functions do you perform in your job?

Проведите работу с неадаптированной литературой профессиональной направленности. Напишите ***резюме*** на русском и английском языках. Каковы различия форматов резюме в русском и английском вариантах?

Проведите работу с неадаптированной литературой профессиональной направленности. Напишите ***эссе***.

Примите участие в ***собеседовании*** на тему «Международная конференция». Участвовали ли Вы в международной конференции? Назовите тему Вашего сообщения.

Проведите работу с неадаптированной литературой профессиональной направленности по практике эффективного разрешения конфликтов. Подготовьте ***глоссарий***.

Проведите работу с неадаптированной литературой профессиональной направленности. Проведите ***презентацию*** на тему “Management as a science. Famous managers”.

Какими знаниями, навыками и личностными качествами должен обладать профессионал? Расскажите о себе.

Выступите с ***презентацией*** на тему «Построение успешной карьеры в области управления».

Примите участие в ***собеседовании*** на иностранном языке по теме «Международная научная конференция».

Назовите этикетные формы и требования, предъявляемые к иноязычному письменному и устному профессиональному общению. Приведите примеры.

Шкала и критерии оценивания

оценка «отлично» - 10 баллов;
оценка «хорошо» – 8 баллов;
оценка «удовлетворительно» - 6 баллов;
оценка «неудовлетворительно» – 5 и менее баллов.

- даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения; рече-грамматические ошибки отсутствуют – 10 баллов;

- даны исчерпывающие ответы на три поставленных вопроса с частичным приведением доказательной базы выбранной точки зрения; имеется 2 рече-грамматические ошибки – 8 баллов;

- даны ответы на два поставленных вопроса, при этом доказательная база содержит ряд процедурных ошибок; имеется 3-4 рече-грамматические ошибки – 6 баллов;

- дан ответ на один вопрос или отсутствуют ответы на вопросы, формулировка содержит грубые рече-грамматические ошибки, доказательная база не приведена – 5 и менее баллов.И

Образец экзаменационного билета

федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева»	38.04.01
	(код и наименование направления подготовки)
Институт экономики и управления	Экономика
(институт/факультет)	*(профиль (программа))*
Иностранных языков и профессиональной коммуникации	Академический иностранный язык
(кафедра)	*(дисциплина)*

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

1. Представьте свое резюме на русском и английском языках, ответьте на вопросы о себе. Каковы различия русскоязычного и англоязычного форматов резюме? Приведите примеры на собственном материале.

2. Проведите презентацию на тему “Management as a science. Famous managers”.

3. Подготовьте аннотацию на английском языке.

Составитель _____ /Ильичева Н.В./

Заведующий кафедрой _____ /Левченко В.В./

«__»_____20__г

Шкала и критерии оценивания

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за экзамен **30 баллов**:

Оценка 5 баллов («отлично») - 30 баллов

Оценка 4 балла («хорошо») - 20 баллов

Оценка 3 балла («удовлетворительно») - 10 балла

Оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов.

30 баллов – обучающийся смог показать прочные знания основных положений фактического материала, продемонстрировал детальное знание формата и основных правил составления резюме и деловой документации; в полном объеме владеет профессиональной терминологией; не допускает лексико-грамматических, стилистических и орфографических ошибок;

20 баллов (традиционная оценка 4 балла («хорошо»)) – обучающийся смог показать прочные знания основных положений фактического материала, продемонстрировал хорошее знание формата и основных правил составления резюме и деловой документации; в достаточном объеме владеет профессиональной терминологией; допускает незначительное количество лексико-грамматических, стилистических и орфографических ошибок;

10 баллов (традиционная оценка 3 балла («удовлетворительно»)) – обучающийся смог показать знание основных положений фактического материала, продемонстрировал знание формата и некоторых правил составления резюме и деловой документации; владеет ограниченным объемом профессиональной терминологией; допускает значительное

количество лексико-грамматических, стилистических и орфографических ошибок что, однако, не препятствует пониманию устной и письменной речи на иностранном языке;

0 баллов (традиционная оценка 2 балла («неудовлетворительно»)) – при ответе обучающегося выявились существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала, неумение с помощью преподавателя выполнить конкретные практические задания из числа предусмотренных рабочей программой.

Пример таблицы БРС – задания могут меняться в зависимости от семестра \ плана

№ п/п	Вид работ	Сумма в баллах
1.	Активная работа во время занятий	до 18 баллов (0,5 балла за занятие)
2.	Контрольные мероприятия (тестирование)	до 12 баллов
3.	Выполнение заданий по дисциплине в течение семестра	до 40 баллов
	Собеседование по тематике	до 10 баллов
	Подготовка и участие в ролевой игре на иностранном языке	до 10 баллов
	Составление глоссария	до 10 баллов
	Написание аннотации научной статьи	до 10 баллов
4.	Выполнение дополнительных практико-ориентированных заданий	до 30 баллов (дополнительно)
	Подготовка и участие в презентации на иностранном языке	до 10 баллов
	Перевод текста профессиональной направленности	до 15 баллов
	Написание эссе	до 5 баллов

4. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

В случае экзамена

Код и наименование компетенции	Критерии оценивания результатов обучения			
	отлично	хорошо	удовлетворительно	не удовлетворительно
УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном (ых) языке(ах), для академического и профессионального Взаимодействия	Сформированные систематические знания в рамках компетенции	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания в рамках компетенции	Фрагментарные знания в рамках компетенции	Отсутствие знаний в рамках компетенции
	Сформированное умение в рамках компетенции	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение умения в рамках компетенции	Частично освоенное умение в рамках компетенции	Отсутствие умений в рамках компетенции
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение навыки в рамках компетенции	Фрагментарные навыки в рамках компетенции	Отсутствие навыков в рамках компетенции
	Сформированные систематические знания в рамках	Сформированные, но содержащие отдельные	Фрагментарные знания в рамках компетенции	Отсутствие знаний в рамках компетенции

УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	компетенции	пробелы знания в рамках компетенции		
	Сформированное умение в рамках компетенции	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение умения в рамках компетенции	Частично освоенное умение в рамках компетенции	Отсутствие умений в рамках компетенции
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение навыки в рамках компетенции	Фрагментарные навыки в рамках компетенции	Отсутствие навыков в рамках компетенции

Процедура промежуточной аттестации предполагает экзамен. Форму проведения экзамена определяет преподаватель, проводящий промежуточную аттестацию:

– оценка «отлично» выставляется, если обучающийся смог показать прочные знания основных положений фактического материала, продемонстрировал детальное знание формата и основных правил составления резюме и деловой документации; в полном объеме владеет профессиональной терминологией; не допускает лексико-грамматических, стилистических и орфографических ошибок.

– оценка «хорошо» выставляется, если обучающийся смог показать прочные знания основных положений фактического материала, продемонстрировал хорошее знание формата и основных правил составления резюме и деловой документации; в достаточном объеме владеет профессиональной терминологией; допускает незначительное количество лексико-грамматических, стилистических и орфографических ошибок.

– оценка «удовлетворительно» выставляется, если обучающийся смог показать знание основных положений фактического материала, продемонстрировал знание формата и некоторых правил составления резюме и деловой документации; владеет ограниченным объемом профессиональной терминологией; допускает значительное количество лексико-грамматических, стилистических и орфографических ошибок что, однако, не препятствует пониманию устной и письменной речи на иностранном языке.

– оценка «не удовлетворительно» выставляется, если при ответе обучающегося выявились существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала, неумение с помощью преподавателя выполнить конкретные практические задания из числа предусмотренных рабочей программой.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»

САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
АКАДЕМИЧЕСКОЕ И НЕАКАДЕМИЧЕСКОЕ ПИСЬМО КАК ИНСТРУМЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО И ЛИЧНОСТНОГО РОСТА

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.04.03 Управление персоналом
Профиль (программа)	Кадровая безопасность организации
Квалификация (степень)	Магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины)	Б1
Шифр дисциплины (модуля)	Б1.В.ДВ.01.01
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	русской и зарубежной литературы и связей с общественностью
Форма обучения	очная
Курс, семестр	2 курс, 3 семестр
Форма промежуточной аттестации	зачет

Самара, 2022

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Паспорт фонда оценочных средств

Перечень компетенций и индикаторов дисциплины (модуля)		Способы формирования компетенции	Оценочное средство	
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора		Текущий контроль	Промежу-точная аттестация
УК*	УК**	**Лекции** Путь к созданию уникального научного продукта: от чтения к письму Плагиат vs цитата: этика научного исследования Научный, научно-популярный, официально-деловой и публицистический стили: нормы и правила **Самостоятельная работа** Работа со справочной литературой, изучение ГОСТов, стандартов, регламентирующих оформление и написание учебных и научных текстов Создание текстов в различных жанрах академического письма. Создание неакадемических текстов. Составление презентаций для эффективного представления результатов профессиональной деятельности, подготовка иллюстративного материала.	Подготовка эссе Практические задания Тестирование	Собеседование по вопросам курса
ПК*	ПК**	**Практические занятия** Научные и учебно-методические жанры академического письма Типы научных публикаций. Базы данных цитирования. Структура научной статьи Структура и оформление магистерской диссертации Способы и стандарты оформления библиографического аппарата Цифровая грамотность исследования Устные жанры академического общения: доклад на конференции и речь на защите Популяризация научных исследований: стратегия и речевое оформление Деловое письмо и электронная	Написание эссе Практические задания Тестирование	Собеседование по вопросам курса

		корреспонденция Контекст презентации научной работы и выбор оптимального стиля представления. Разбор кейсов Рецензент, редактор, оппонент и другие: роли и секреты эффективного взаимодействие в академическом сообществе. **КСР** Взаимное рецензирование текстов, созданных студентами за время освоения курса. Саморедактура.		

*** компетенция согласно приложению**
**** индикатор компетенции согласно приложению**

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

Пример практического задания

Задание 1. Найдите и исправьте речевые ошибки
Результаты расчетов предоставлены на слайде.
Уважаемые коллеги по работе! Приглашаем на праздничный вечер, посвященный 8 марта!
Вольнолюбивая тема является основным лейтмотивом всего творчества Некрасова.
Между различными традициями общей языковой дидактики существуют заметные различия.

Задание 2. Найдите и исправьте грамматические ошибки
Страна отмечала восемьсотлетие со дня основания Москвы.
Изучая актуальные проблемы машиностроения, учеными были получены интересные результаты.
Благодаря внедрения оборудования для твердого точения существенно повысилась эффективность обработки материалов.

Задание 3. Оформите библиографию из 30 важных для вашей магистерской диссертации научных источников в соответствии с ГОСТ.

Задание 4. Приготовьте устное выступление по интересующей вас проблеме в публицистическом стиле, стараясь использовать средства эмоционального воздействия на аудиторию.

Шкала и критерии оценивания практического задания

Критерий	**Отлично (ответ лучше среднего)**	**Хорошо (ответ в районе среднего)**	**Удовлетворительно (ответ хуже среднего)**	**Неудовлетворительно (ответ неправильный или неполный)**
	Зачёт			**Незачёт**

Своевременное и самостоятельное выполнение заданий. Соблюдение требований к структуре текста: объем, тип презентации. Убедительность аргументации своей позиции. Участие в дискуссии	Своевременное и самостоятельное выполнение заданий. Соблюдение требований к структуре текста: объем, тип презентации. Убедительность аргументации своей позиции. Участие в дискуссии	Своевременное выполнение заданий. Соблюдение требований к структуре текста: объем, тип презентации. Наличие аргументации. Участие в дискуссии	Своевременное выполнение заданий. Соблюдение требований к структуре текста: объем, тип презентации. Наличие аргументации.	Несвоевременное выполнение заданий, нарушение требований к структуре текста.
Использует данные самостоятельного кейса для обсуждения темы.	Каждый Важный момент был Хорошо Поддержан Несколькими Соответствующими фактами	Каждый Основной пункт был адекватно поддержан примером.	Каждый важный момент был подтвержден примерами, но релевантность некоторых Была сомнительной.	Каждый пункт не поддерживался.

Примерный перечень тем для эссе

Академическое письмо как практическая дисциплина.
Научный язык и научный текст.
«Чужое слово» в научной деятельности.
Плагиат: чем он опасен для самого автора и для научного сообщества?
Правила научного цитирования.
Текст как целое и как структура.
Конспект, план, план-конспект: цели и способы составления.
Специфика коммуникации в среде научного общения.
Нужно ли научное знание непрофессионалам?
Популяризация науки: методы и трудности.
Функциональные стили речи: когда и зачем?
Основные принципы устного выступления.
Я и научная работа: основные трудности и пути их преодоления.
Почему мне трудно выступать публично?
Библиография: за и против.
Существующие способы оформления библиографии, плюсы и минусы.
Аннотация в научной работе: задачи и особенности.
Особенности разных жанров академического письма и их взаимосвязь.
Автор, редактор и читатель: распределение ролей.

Шкала и критерии оценивания эссе

Критерий	**Отлично (ответ лучше среднего)**	**Хорошо (ответ в районе среднего)**		**Удовлетвор ит ельно (ответ хуже сре днего)**
	Зачёт			**Незачёт**
Самостоятельный характер, соответствие теме. убедительность аргументации, четкий адресат высказывания, богатство и выразительность стиля, соблюдение объема, сдача в рок.	Самостоятельны й характер, соответствие теме. убедительность аргументации, четкий адресат высказывания, богатство и выразительност ь стиля, соблюдение объема, сдача в срок.	Соответствие теме, достаточная убедительность аргументации, богатство и выразительност ь стиля, соблюдение объема, сдача в срок.	Соответствие теме, соблюдение объема, сдача в срок.	Не соотвести е теме, несоблюде ние объема, не сдача в срок
Адекватность презентации эссе, использование видеоряда, убедительность ответа на вопросы	Презентация адекватна заявленной в эссе теме, видеоряд соответствует теме и стилю, развернутые убедительные ответы на вопросы.	Презентация адекватна заявленной в эссе теме, видеоряд в целом соответствует теме и стилю, даны ответы на вопросы.	Презентация в целом адекватна заявленной в эссе теме,	Отсутствует презентация эссе

Оценочные материалы для оценки уровня сформированности компетенций (этапов сформированности компетенций) обучающихся

УК*

Знать: методики поиска, сбора и обработки информации, метод системного анализа.

Уметь: разрабатывать стратегию действий, принимать конкретные решения в проблемной ситуации.

Владеть: методами поиска, сбора и обработки, критического анализа и синтеза информации, методикой системного подхода для решения поставленной проблемной ситуации.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся

1. Типы научных публикаций. Базы данных цитирования.
2. Структура и оформление магистерской диссертации
3. Способы и стандарты оформления библиографического аппарата
4. Цифровая грамотность исследования

5. ГОСТЫ, стандарты регламентирующие оформление научных исследований.

6. Научный, научно-популярный, официально-деловой и публицистический стили: нормы и правила

7. Жанры деловой переписки.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.
Использование фактов и статистики чтобы укрепить и усилить ответ.	Каждый основной пункт был хорошо поддержан несколькими соответствующими фактами, статистикой и (или) примерами.	Каждый пункт не поддерживался фактами и статистическими данными.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>умений</u> обучающихся

Пример задания 1.
Придумайте тему для коллективной монографии в вашей области знания. Составьте информационное письмо с приглашением к участию в монографии, которое можно было бы отправить вашим коллегам.

Пример задания 2.
Подберите по 5 примеров стилистических ошибок, типичных для научного стиля речи.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует умение разрабатывать стратегию действий, принимать конкретные решения в проблемной ситуации.	Сформированное умение разрабатывать стратегию действий, принимать конкретные решения впроблемной ситуации.	Отсутствие умений по разработке стратегии действий, принимать конкретные решения в проблемной ситуации.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Пример задания.
Составьте письмо-запрос в любую организацию по вашему выбору о предоставлении доступа к необходимым вам данным для исследований.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку навыков обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует способность применить полученные знания и умения при решении различного уровня сложности заданий.	Явно сформированные навыки, демонстрирующие правильные решения задачразличного уровня сложности.	Отсутствие сформированных навыков предметной области, приводящее к неверному решению задач различного уровня сложности.

ПК*

Знать: пути разработки эффективных стратегий решения современных профессиональных задач на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области

Уметь: генерировать новые идеи для решения современных профессиональных задач на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области

Владеть: навыками генерации идей для решения современных профессиональных задач на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области

Оценочные материалы, нацеленные на проверку знаний обучающихся

8. Устные жанры академического общения: доклад на конференции и речь на защите
9. Популяризация научных исследований: стратегия и речевое оформление
10. Электронная корреспонденция и научная деятельность.
11. Контекст презентации научной работы и выбор оптимального стиля представления.
12. Рецензент, редактор, оппонент и другие: роли и секреты эффективного взаимодействие в академическом сообществе

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.

Использование фактов и статистики чтобы укрепить и усилить ответ.	Каждый основной пункт был хорошо поддержан несколькими соответствующими фактами, статистикой и (или) примерами.	Каждый пункт не поддерживался фактами и статистическими данными.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Пример задания 1.
Составьте картотеку научных источников по теме вашей научной работы. Законспектируйте одну из статей.

Пример задания 2.
Составьте реферат, в котором отразите основные существующие подходы к решению интересующей вас научной проблемы. Укажите наиболее перспективные из них, обоснуйте свое мнение.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует умение генерировать новые идеи для решения современных профессиональных задач на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области	Сформированное умение генерировать новые идеи для решения современных профессиональных задачна основе анализа научных достижений профессиональной предметной области	Отсутствие умений генерировать новые идеи для решения современных профессиональных задачна основе анализа научных достижений профессиональной предметной области

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Пример задания 1.
Напишите краткий текст в одном из академических жанров по выбору (аннотация статьи в издании, рецензия, заявка на конференцию, отчет по проекту).

Пример задания 2.
Сделайте пример презентации в power-point (3-4 слайда) для презентации доклада на предзащите магистерской диссертации.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку навыков обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует способность	Явно сформированные навыки, демонстрирующие правильные решения технологических задач различного уровня	Отсутствие сформированных навыков предметной области, приводящее к неверному решению задач различного уровня

применить полученные знания и умения при решении различного уровня сложности технологических заданий.	сложности.	сложности.

Пример заданий для тестирования

УК*

1. Важнейшей чертой академической прозы является
+ употребление терминологии
- увеличение количества простых предложений в тексте
- одинаковое количество простых и сложных предложений
- употребление только простых предложений

2. Вопрос, на который автор отвечает сам; языковое средство, служащее для высвечивания отдельных сторон вопроса по мере развертывания текста, - это
+ риторический вопрос
- комбинация
- дубитация
- объективизация

3. Диспозиция - это
- оформление речи
- выражение речи
+ расположение речевого материала
- изобретение речи

4. Для сферы научной информации выделяют академические жанровые разновидности
- монография, диссертация
+ реферат, аннотация и рецензия
- научная статья, эссе
- учебник, учебное пособие

5. Академическое красноречие в России сложилось в:
+ в первой половине XIX в
- в первой половине XV в
- в первой половине XX в

6. Библиографические справки и отсылки, а также цитация в научном тексте
- факультативны
- вредны
+ чрезвычайно важны и обязательны

7. В академических жанрах, номенклатурных наименованиях, употребляя родовые стилистически нейтральные варианты, для обозначения лиц женского пола (переводчик — переводчица, лаборант — лаборантка) следует использовать существительные:
+ мужского рода
-среднего рода
- общего рода
- феминитивы

8. Распространенными ошибками, связанными с использованием прилагательных в речи, являются:

+образование сравнительной и превосходной степени путем соединения аналитической и синтетической форм
- формы сравнительной степени, образованные аналитическим способом
- формы превосходной степени, образованные аналитическим способом
+ формы сравнительной степени от относительных прилагательных

9. Развитие языка науки характеризуется:
- эмоциональностью и экспрессивностью
- снижением информативности
- переходом на латинский язык
+ компрессией и повышением информативности

10. Совокупность специальных слов различных областей науки и техники, функционирующих в сфере профессионального общения, — это:
- клише
- экспрессивная лексика
+ терминология
- ономастика

ПК*

1. Комплекс норм, правил, требований к объекту стандартизации устанавливает…
- федеральный закон
-уголовный кодекс
+ГОСТ
- пояснительная записка

2. Как называется учение о научном методе вообще или о методах отдельных наук?
- методика
+ методология
- методичность
-методичка

3. Проектной методологией принято называть…
+ стандартизацию в управлении проектами
- креативность в управлении проектами
- всю совокупность регламентирующих документов
- уровень квалификации исполнителей проекта

4. Заметной чертой академической прозы является
+ увеличение количества сложных предложений
- увеличение количества простых предложений в тексте
- одинаковое количество простых и сложных предложений
- употребление только простых предложений

5. В научной речи наиболее сложным в структурном плане является жанр
- эссе
+монографии
- учебного пособия
- реферата

6. Какие предложения чаще всего встречаются в научном тексте?
- сложносочиненные
- простые

-односоставные
+сложноподчиненные

7. Значимые с теоретической или практической точки зрения свойства, особенности или стороны объекта исследования – это…
+предмет исследования
- цель исследования
-задача исследования
-актуальность исследования

8. Степень важности исследования на данный момент и в данной ситуации для решения определенной проблемы – это…
- предмет исследования
- цель исследования
-задача исследования
+ актуальность исследования

9. Как оформляется совокупность затекстовых библиографических ссылок?
+как перечень библиографических записей, помещенный после текста документа или его составной части.
- как перечень библиографических записей, помещенный постранично
- как система гиперссылок

10. Как называется краткое точное изложение содержания документа, включающее основные фактические сведения и выводы?
+реферат
-диссертация
-эссе
-библиография

Шкала и критерии оценивания результатов тестирования

Процедура тестирования реализуется путём раздачи студентам различных вариантов тестовых заданий, содержащих 10 вопросов. На прохождение теста студенту даётся 15 минут. Критерием зачёта по тесту являются правильные ответы на 60% вопросов – 10 и более правильных ответов.

от 0 до 5 правильных ответов – не зачет.

от 6 до 10 правильных ответов – зачет.

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Пример оценочного материала[1]

УК*

1) Какие цели преследует научный текст? Как эти цели определяют особенности научного стиля?

[1] В данном разделе преподаватель самостоятельно определят один из видов оценочного материала: здание для тестирования, кейс, список вопросов для собеседования и пр.

2) Какими средствами создается объективность научного текста?
3) Каковы особенности фигуры автора в научных текстах?
4) Кому адресован академический текст и как это определяет особенности текста?
5) Назовите основные жанры академической письменной речи.
6) Каким требованиям должно отвечать заглавие академического текста?
7) Основные черты эссе как академического жанра. Объем, структура, язык, стиль.
8) Структура текста: введение.
9) Структура текста: основная часть.
10) Структура текста: заключение.

ПК*

11) Что такое термин и каким он должен быть? Как подобрать нужный термин?
12) Для чего служит цитирование в научном тексте?
13) Как оформить цитату?
14) Устный академический дискурс. Структура научного доклада.
15) Как организовать слайд-шоу к научному докладу?
16) Что такое handout, для чего он служит?
17) Процедура подачи тезисов на конференцию.
18) Тезисы на конференцию: объем, структура, язык, стиль.
19) Проблема популяризации науки: каким должен быть публицистический текст.
20) Деловое письмо: жанры, правила.
21) Деловая электронная коммуникация: основные ошибки и эффективные стратегии.

Шкала и критерии оценивания

Процедура зачета происходит посредством собеседования по одному из контрольных вопросов. После получения вопроса обучающемуся дается 20 минут на подготовку, после чего происходит контрольное собеседование.

Зачтено:

Обучающийся смог показать прочные знания основных положений фактического материала, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи повышенной сложности, свободно использовать справочную литературу, делать обоснованные выводы из результатов анализа конкретных проблемных ситуаций.
или
Обучающийся смог показать прочные знания основных положений фактического материала, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи, предусмотренные рабочей программой, ориентироваться в рекомендованной справочной литературе, умеет правильно оценить полученные результаты анализа конкретных проблемных ситуаций.
или
Обучающийся смог показать знание основных положений фактического материала, умение получить с помощью преподавателя правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой, обучающийся знаком с рекомендованной справочной литературой;

Не зачтено:
При ответе обучающегося выявились существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой.

4. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

В случае зачета

Код и наименование компетенции	Критерии оценивания результатов обучения	
	зачтено	не зачтено
УК*	Сформированные систематические знания в рамках компетенции УК*	Отсутствие знаний в рамках компетенции УК*
	Сформированное умение в рамках компетенции УК*	Отсутствие умений в рамках компетенции УК*
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции УК*	Отсутствие навыков в рамках компетенции УК*
ПК*	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ПК*	Отсутствие знаний в рамках компетенции ПК*
	Сформированное умение в рамках компетенции ПК*	Отсутствие умений в рамках компетенции ПК*
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ПК*	Отсутствие навыков в рамках компетенции ПК*

Процедура проведения промежуточной аттестации обучающихся

Процедура промежуточной аттестации предполагает зачет. Форму проведения зачета определяет преподаватель, проводящий промежуточную аттестацию:

– «зачтено» выставляется обучающемуся, который теоретическое содержание курса освоил полностью, либо частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые компетенции и практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, либо некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, либо некоторые виды заданий выполнены с ошибками;

– «не зачтено» выставляется обучающемуся, который теоретическое содержание курса освоил со значительными пробелами, носящими существенный характер, необходимые компетенции не сформированы, существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала.

Приложение к фонду оценочных средств дисциплины "Академическое и неакадемическое письмо как инструмент профессионального и личностного роста"

Для направления подготовки "Управление персоналом" (программа "Кадровая безопасность организации") указаны следующие формулировки компетенций и их индикаторов:

ПК*	ПК-1. Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации
ПК**	ПК-1.4. Демонстрирует способность генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области
УК*	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий
УК**	УК-1.2. Осуществляет поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»

САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
АНАЛИЗ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ И HR-АНАЛИТИКА

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.04.03 Управление персоналом
Профиль (программа)	Кадровая безопасность организации
Квалификация (степень)	Магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины)	Б1
Шифр дисциплины (модуля)	Б1.О.14
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	управления человеческими ресурсами
Форма обучения	очная
Курс, семестр	2 курс, 4 семестр
Форма промежуточной аттестации	экзамен

Самара, 2022

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Паспорт фонда оценочных средств

Перечень компетенций и индикаторов дисциплины (модуля)		Способы формирования компетенции	Оценочное средство	
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора		Текущий контроль	Промежу-точная аттестация
ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	ОПК-2.3 Формулирует заключения и выводы по результатам анализа литературных данных, собственных опытно-экспериментальных и расчетно-теоретических работ, проводимых с целью решения управленческих и исследовательских задач	**Лекции** История развития HR-аналитики в России за рубежом.	Тестирование, глоссарий	Собеседование
		Практические занятия. Анализ и оценка подсистемы подбора, отбора и найма персонала: этапы анализа, HR-метрики, построение информационных панелей	Подготовка рефератов, практическое задание	Собеседование
		Самостоятельная работа. Анализ и оценка подсистемы подбора, отбора и найма персонала: этапы анализа, HR-метрики, построение информационных панелей	обзор научных статей, тестирование,	Собеседование
ПК-3 Способен администрировать бизнес-процессы операционного управления персоналом и работу структурного подразделения организации и соответствующего документооборота	ПК-3.1 Осуществляет организационное сопровождение, администрирование бизнес-процессов и документооборота по оперативному и стратегическому управлению персоналом организации	**Практические занятия.** Анализ и оценка затрат на персонал	Подготовка рефератов, практическое задание	Собеседование
		Самостоятельная работа. Анализ и оценка затрат на персонал	обзор научных статей, тестирование,	Собеседование
	ПК-3.2 Предметно использует современные методы и инструменты администрирования бизнес-процессов и документооборота по оперативному и стратегическому управлению персоналом организации	**Лекции.** Бизнес-процессы: понятия, сущность, классификация	Тестирование, глоссарий	Собеседование
		Практические занятия. Анализ и оценка подсистемы адаптации персонала: этапы анализа, HR-метрики, построение информационных панелей	Подготовка реферата практическое задание	Собеседование
		Контролируемая аудиторная самостоятельная работа Анализ и оценка подсистемы охраны труда: этапы анализа, HR-метрики, построение информационных панелей	практическое задание	
		Самостоятельная работа. Анализ и оценка подсистемы адаптации персонала: этапы анализа, HR-метрики, построение информационных панелей Анализ и оценка подсистемы охраны труда: этапы анализа, HR-метрики, построение информационных панелей	Подготовка реферата	Собеседование
		Лекции Ключевые показатели бизнес-процессов и методы оптимизации	Тестирование, глоссарий	Собеседование

		Практические занятия. Анализ и оценка подсистемы развития персонала: этапы анализа, HR-метрики, построение информационных панелей	Подготовка рефератов, практическое задание	Собеседование
		Самостоятельная работа. Анализ и оценка подсистемы развития персонала: этапы анализа, HR-метрики, построение информационных панелей	обзор научных статей, тестирование,	Собеседование
	ПК-3.3 Умеет внедрять и осуществлять контроль за бизнес-процессами и документооборотом по оперативному и стратегическому управлению персоналом организации	**Практические занятия.** Анализ и оценка подсистемы мотивации и стимулирования персонала: этапы анализа, HR-метрики, построение информационных панелей	Подготовка рефератов, практическое задание	Собеседование
		Самостоятельная работа. Анализ и оценка подсистемы мотивации и стимулирования персонала: этапы анализа, HR-метрики, построение информационных панелей	обзор научных статей, тестирование,	Собеседование

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

ПРИМЕР ТЕСТА

1. **Какой подход к расчету трудового потенциала применяется:**
   а) Натуральный
   б) Трудовой
   в) Стоимостной
   г) относительный
2. **Расходы на персонал – это**
   а) общий размер кадровых расходов организации
   б) часть кадровых расходов организации, за исключением издержек на заработную плату персонала
   в) отношение общей величины кадровых расходов к численности сотрудников организации
3. **Прямые затраты на персонал НЕ включают:**
   а) Заработную плату;
   б) оклад штатных сотрудников
   в) оплату отпусков
   г) выплаты внештатным сотрудникам
4. **Под категорией «кадры организации» следует понимать:**
   а) часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике;
   б) трудоспособное население в рамках отдельной организации, на микроуровне
5. **Что следует понимать под категорией «персонал»?**
   а) это часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике;
   б) совокупность работников, совместно реализующих поставленную перед ними цель по производству товаров или оказанию услуг, действующих в соответствии с

определенными правилами и процедурами в рамках определенной формы собственности.

6. **Под эффектом совместной деятельности персонала следует понимать (при необходимости указать несколько):**

а) степень реализации организационной цели;
б) уровень эффективности труда;
в) материальное и духовное удовлетворение, которое испытывают сотрудники

7. **При предпринимательской организационной стратегии акцент при найме и отборе делается:**

а) на поиск инициативных сотрудников с долговременной ориентацией, готовых рисковать и доводить дело до конца;
б) на поиске сотрудников узкой ориентации, без большой приверженности организации на короткое время;
в) на поиске разносторонне развитых сотрудников, ориентированные на достижение больших личных и организационных целей.

8. Планы по человеческим ресурсам определяют:

а) политику по набору женщин и национальных меньшинств;
б) политику по отношению к временным работающим;
в) уровень оплаты;
г) оценку будущих потребностей в кадрах

9. Оценка эффективности деятельности подразделений управления персоналом - это системный процесс, направленный на (выберите все правильные ответы):

а) соизмерение затрат и результатов, связанных с деятельностью кадровых служб;
б) соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности организации в целом;
в) соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности других подразделений

10. К функциям контроллинга персонала не относится

а) информационно-обеспечивающая функция
б) плановая функция
в) организационная функция
г) управляющая функция
д) контрольно-аналитическая функция

11. Уровень производительности труда на предприятии характеризуют показатели

а) Рентабельность
б) Фондовооруженность
в) Прибыль
г) трудоемкость
д) выработка

12. Производительность труда на предприятиях определяется следующими методами

а) Натуральным
б) Комбинированным
в) Трудовым
г) стоимостным
д) эквивалентным
е) коэффициентным

13. Управленческий персонал включает:

а) вспомогательных рабочих;
б) сезонных рабочих;
в) младший обслуживающий персонал;
г) руководителей, специалистов;

д) основных рабочих.

14. Объектом аудита персонала является:

а) Экономическая служба предприятия
б) Служба управления персоналом
в) Трудовой коллектив, условия его деятельности и достигаемый результат
г) Менеджмент предприятия
д) Эффективность системы управления персоналом

15. Основными задачами аудита персонала являются:

а) Выявление проблем в области управления персоналом
б) Оптимизация затрат на управление персоналом
в) Расчет необходимой численности персонала
г) Подбор и отбор персонала
д) Установление соответствия кадровой политики требованиям законодательства

16. Основными направлениями аудита персонала являются:

а) Социологические
б) Организационно-технологические
в) Социально-психологические
г) Статистические
д) Экономические
е) Методические

17. Регулирование аудиторской деятельности осуществляется при помощи:

а) Стандартизации процессов проверки
б) Государственных законодательных актов
в) Аудиторского консультирования
г) Аудиторских стандартов

18. В соответствии с периодичностью проведения различают следующие виды аудита персонала:

а) Регулярный
б) Разовый
в) Выборочный
г) Тактический
д) Панельный

19. По способу проведения проверки различают следующие виды аудита персонала:

а) Управленческий
б) Панельный
в) Внешний
г) Текущий
д) Внутренний

20. Причинами снижения эффективности аудита персонала являются:

а) Потеря цели аудиторского исследования
б) Получение недостоверной информации
в) Снижение прибыли предприятия
г) Выявление ошибок при подборе персонала
д) Упущение существенности информации

Ключ к тестам

1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**
а	а	в	б	б	а,б,в	в	г	а	в
11	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**

д	а,г	г	в	б,д	б,в,д	б,г	а,б	в,д	б,д

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка **12 баллов**:

Представленные правильные ответы на:

20 тестовых заданий – 12 баллов;
19 тестовых заданий – 11 баллов;
18 тестовых заданий – 10 баллов;
17 тестовых заданий – 9 баллов;
16 тестовых заданий – 8 баллов;
15 тестовых заданий – 7 баллов;
14 тестовых заданий – 6 балла;
13 тестовых заданий – 5 балла;
12 тестовых заданий – 4 балла;
11 тестовых заданий – 3 балла;
Менее 10 тестовых заданий – 0 баллов.

ПРИМЕР ГЛОССАРИЯ

Название глоссария: «Экономическая оценка человеческого и трудового потенциала организации»

Структура глоссария

Термин	Определение	Источник

Термины: HR-метрики, аудит персонала, показатели оценки персонала, критерии оценки, бизнес-процесс, HR-процесс, выработка, производительность труда, эффективность труда, результаты труда и др.

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка глоссария 10 баллов:

- разнообразие представленных определений (разнообразие источников) –3 балла;
- уровень систематизации и оформления – 2 балла;
- наличие в работе собственных идей и определений – 2 балла.

ПРИМЕР ВОПРОСОВ ДЛЯ СОБЕСЕДОВАНИЯ

1. Производительность труда: определение, измерение, факторы и резервы роста.
2. Эффективность труда: определение, измерение, факторы и резервы роста.
3. Управление производительностью труда: определение, принципы, объект, субъект.
4. Процесс управления производительностью труда.
5. Практические направления повышения производительности труда
6. Назовите показатели, используемые при планировании затрат на персонал
7. Назовите методы снижения и оптимизации затрат на персонал
8. Назовите показатели социальной эффективности
9. Приведите пример показателей результатов труда руководителя службы персонала
10. Проведите сравнительный анализ эффективности затрат на использование каналов поиска и подбора персонала
11. Опишите комплекс мероприятий деловой оценки персонала предприятия

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка собеседование **10 баллов**:

- демонстрирует знание основных категорий и понятий; умеет проиллюстрировать теоретические положения примерами, решает задачи повышенной сложности – 10 баллов;

- демонстрирует знание основных категорий и понятий; владеет профессиональной терминологией; в целом, может самостоятельно сформулировать выводы, дать свою точку зрения, решает типовые задачи – 8 балла;

- ответ схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения, фрагментарно решает типовые задачи – 4 балла;

- ответ схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения – 2 балла;

- не понимает сути вопроса: пытается ответить на вопрос не по теме, либо подменить ответ общими рассуждениями; не способен привести примеры в защиту собственных утверждений, не реагирует на наводящие вопросы – 0 баллов.

ПРИМЕР ТЕМАТИКИ ДЛЯ ОБЗОРА НАУЧНЫХ СТАТЕЙ

1. Функционально-целевая модель системы управления организацией и ее персоналом как основа формирования экономических и эффективных организационных структур системы управления персоналом.
2. Методы оптимизации затрат на персонал
3. Бюджетирование расходов на персонал
4. Управление формированием и определением стоимости персонала в условиях перехода к рыночным отношениям
5. Классификация затрат на персонал

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка **10 баллов**:

- обзор соответствует заданной теме – 2 балла;
- представлены основные достижения в описанной области –1 балл;
- представлены основные спорные вопросы – 1 балл;
- исследуемая проблема описана с точки зрения разных наук – 1 балл;
- в обзор включены собственные исследования – 1 балл;
- в обзор включены классические источники и свежие данные – 1 балл;
- обзор структурирован, логичен и критичен – 1 балл;
- обзор содержит несколько разделов и выводов – 1 балл;
- содержит схемы, рисунки, диаграммы – 1 балл.

ПРИМЕР ТВОРЧЕСКОГО ПРОЕКТА

Задание выполняют обучающиеся по 3-4 человека в группе. Презентация должна содержать не менее 12-15 слайдов с использованием возможностей анимации и различного оформления. Приветствуется наличие в презентации звукового сопровождения (комментариев) и реальных примеров (картинок).

Создать презентацию по одной из тем:

1. Инструменты построения модели оценки эффективности корпоративного обучения на основе системы KPI и детализированных метрик
2. Оценка эффективности использования трудового потенциала
3. Взаимосвязь расходов на оплату труда и выручки
4. Моделирование существующей тенденции и прогнозирование изменений показателей производственного травматизма
5. Методические аспекты оценки эффективности инноваций в системе управления персоналом предприятия

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка **10 баллов**:

- актуальность темы исследования и постановка проблемы – 1 балл;
- наличие сформулированных целей и задач работы – 1 балл;
- новизна и оригинальность решения поставленных задач – 1 балл;
- четкость доклада, логичность, связанность, доказательность представленных результатов – 2 балла;
- теоретическая, практическая значимость результатов и полнота раскрытия темы – 2 балла;
- оригинальность демонстрационного материала (презентация) – 1 балл;
- владение вниманием аудитории, умение преподнести себя, языковая грамотность, включенность всех членов группы в защиту проекта – 0,5 балла;
- наличие заключения и четкость выводов – 0,5 балла;
- качество ответов на вопросы - 1 балл.

Практическое занятие 1.

. Задача 1. На основании представленных данных по предприятию Х заполнить таблицу:

Показатели	2020		2019		Отклонение (+,-)	
	Человек	Удельный вес, %	Человек	Удельный вес, %	Человек	Удельный вес, %
Численность ППП, в том числе: - рабочие - служащие, в том числе: - специалисты	484 378 106 32		374 346 28 20			
Внешние совместители	5		6			
Работники, выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера	14		10			
Выбыло работников: - в связи с сокращением численности штата -по собственному желанию - в связи с выходом на пенсию	 45 7 12		 20 8 10			
Принято сотрудников	119		18			
Выручка, млн.руб.	14100		9320			
Текучесть кадров						
Коэффициент оборота по приему						

Коэффициент оборота по выбытию						
Производительность труда						

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за анализ кейса 10 **баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») – 8-10 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 4-7 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») – 2-3 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») – 0-1 балл;

- приведен подробный анализ ситуации и даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения – 8-10 баллов;
- приведен подробный анализ ситуации и даны исчерпывающие ответы на три поставленных вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения – 4-7 баллов;
- даны ответы на два поставленных вопроса, при этом доказательная база содержит ряд процедурных ошибок – 2-3 балла;
- дан ответ на один вопрос или отсутствуют ответы на вопросы, формулировка содержит процедурную ошибку, доказательная база приведена не в полном объеме – 0-1 балл.

Оценочные материалы для оценки уровня сформированности компетенций (этапов сформированности компетенций) обучающихся

Текущая аттестация проводится в форме контрольного среза знаний обучающихся после изучения темы №3 и №7, проходит в форме собеседования по заранее предложенным темам и комплекту практических заданий. Максимальная сумма рейтинговых баллов при текущей аттестации (контрольный срез) – 8 баллов (оценка знаний - 3 балла, оценка умений -3 балла, оценка навыков -2 балла).

ОПК-2 СПОСОБЕН ПРИМЕНЯТЬ КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД К СБОРУ ДАННЫХ, ПРОДВИНУТЫЕ МЕТОДЫ ИХ ОБРАБОТКИ И АНАЛИЗА ПРИ РЕШЕНИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ И ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ ЗАДАЧ

ОПК 2.3. Формулирует заключения и выводы по результатам анализа литературных данных, собственных опытно-экспериментальных и расчетно-теоретических работ, проводимых с целью решения управленческих и исследовательских задач

ЗНАТЬ основные подходы к построению информационных панелей в HR;

УМЕТЬ выделять показатели для построения информационных панелей в HR;

ВЛАДЕТЬ навыками обработки массива данных для построения информационных панелей.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся

а) Что в общем виде означает понятие *контроллинг*?

a. система постоянного наблюдения за явлениями и процессами, проходящими в окружающей среде и обществе, результаты которого служат для обоснования управленческих решений по обеспечению безопасности людей и объектов экономики;
b. одна из основных функций системы управления;
c. система управления достижением целей предприятия;

d. деятельность по проведению проверки финансовой (бухгалтерской) отчётности и данных учёта и выражение по результатам такой проверки обоснованного независимого мнения аудитора.

б) Что из перечисленного система *контроллинга* НЕ обеспечивает?

a. создание и обеспечение функционирования общей информационной системы управления предприятием;
b. адаптацию организации к требованиям внешней среды;
c. координацию управленческой деятельности по достижении целей предприятия;
d. информационную и консультационную поддержку при принятии управленческих решений.

в) Контроллинг персонала это:

a. Система внутрифирменного планирования и контроля в сфере работы с человеческим ресурсом, которая помогает «преобразовывать» стратегии в плановые величины и конкретные мероприятия;
b. это совокупность приемов, методов, технологий организации работы с персоналом.
c. комплекс материальных и нематериальных стимулов, призванный обеспечить качественный и производительный труд работников, а также способ привлечь в компанию наиболее талантливых специалистов и удержать их;
d. процесс, при помощи которого, руководство организации определяет: правильны ли его решения и не нуждаются ли они в известной корректировке.

г) К задачам *контроллинга* не относится:

a. создание системы кадрового планирования и контроля (выбор метода и процедур, определение порядка проведения планирования, выявление основных требований по составлению плана и контроль за ними, определение внешних и внутренних предпосылок плана);
b. координация кадрового планирования (подготовка заседаний по планированию; обсуждение плана с руководителем всех функциональных подразделений; проверка соблюдения заданий, установленных кадровым планированием для всей организации; интеграция отдельных планов с другими планами организации; проведение контроля за выполнением плана; выработка мер по устранению отклонений от плана);
c. проведение исследований эффективности планов;
d. обучение персонала и руководящего состава психологическим основам внутрифирменного общения.

д) Какова функция в организации субъекта управленческого контроля первого уровня?

a. Контрольные функции выполняются в силу обязанностей за непосредственными исполнителями процесса;
b. Контроль осуществляется непосредственно или косвенно, т. е. с помощью независимых 94 экспертов, в том числе внешних аудиторов;
c. Непосредственная обязанность осуществления контрольных функций (ревизоры, аудиторы и т. д.);
d. Контрольные функции осуществляются для реализации непосредственных обязанностей.

е) Целью *аудита* НЕ является:

a. нахождение проблем в области управления персоналом;
b. формирование эффективных методов управления персоналом;
c. проведение мониторинга и коррекции;

d. определение вклада службы персонала в эффективность организации в целом.

ж) Какую функцию выполняет *комплексный* метод – один из методов *методологический инструментарий?*

a. обследует и анализирует системы управления персоналом, разрабатывают и экономически обосновывают рекомендации по ее совершенствованию;
b. проводит самостоятельные социологические опросы, анкетирование, индивидуальные и коллективные беседы, интервьюирование работников;
c. осуществляет проверку документации и отчетности, анализ трудовых показателей, свидетельствующих о результативности деятельности организации и ее персонала;
d. оценивают путем сравнения экономических и социальных показателей деятельности организации с законодательно установленными нормами и нормативами или со средними или лучшими в отрасли показателями.

з) Комплексные методы *методологического инструментария* НЕ включают в себя:

a. социально-психологический метод;
b. метод сравнений;
c. нормативный метод;
d. метод корреляционно-регрессионного анализа.

и) Какой порядок этапов проведения аудита является верным:

a. Подготовительный этап, Этап оценки и анализа системы управления персоналом, Этап целеполагания, Этап формирования аудиторского заключения и рекомендаций по совершенствованию системы управления;
b. Этап оценки и анализа системы управления персоналом, Подготовительный этап, Этап целеполагания, Этап формирования аудиторского заключения и рекомендаций по совершенствованию системы управления;
c. Этап целеполагания, Подготовительный этап, Этап оценки и анализа системы управления персоналом, Этап формирования аудиторского заключения и рекомендаций по совершенствованию системы управления;
d. Этап целеполагания, Этап оценки и анализа системы управления персоналом, Подготовительный этап, Этап формирования аудиторского заключения и рекомендаций по совершенствованию системы управления.

к) В чем заключается суть одного из этапов проведения аудита - *Этап оценка и анализа системы управления персоналом:*

a. Результатом этапа является аудиторское заключение о состоянии системы управления персоналом и кадровом потенциале организации, а также комплекс рекомендаций по совершенствованию системы управления персоналом и повышению эффективности формирования и использования кадрового потенциала организации для достижения стратегических целей;
b. На этом этапе определяются цели и задачи аудита персонала с учетом стратегических целей организации, так как стратегия управления персоналом должна учитывать стратегические задачи организации и ее ресурсные возможности;
c. Этот этап заключается в подготовке и планировании аудита;
d. . На данном этапе полученную в ходе аудита информацию анализируют и формализуют в виде таблиц, схем, диаграмм, графиков и прочих форм представления данных, удобных для оценки, и вводят в ЭВМ.

л) Какой тип аудита проводится по заранее установленному регламенту, за определённый период времени*:*

a. Панельный;
b. Локальный;

c. Текущий;
d. Стратегический.

м) Что в себе содержит *общий* план аудита*:*

a. Информацию о предполагаемых объемах и порядке проведения аудита персонала:
b. Набор инструкций для аудитора, выполняющего проверку, а также средством контроля и проверки надлежащего качества выполнения работ;
c. Конкретный описание, что и как следует проверять, на что обращать внимание, с чем сопоставлять и т.д;
d. Перечень проверяемых объектов.

н) К какой основной функции контроллинга персонала относится анализ текущего состояния дел, тесно связанного с планированием и контролем, постановкой целей, определение параметров системы управления персоналом *:*

a. Информационная функция;
b. Диагностическая функция;
c. Функция обратной связи;
d. Корректирующая функция.

о) При каких обстоятельствах проводиться аудит персонала*:*

a. Носит непрерывный характер;
b. Проводится один раз в год;
c. Проводится дискретно, периодично, в зависимости от вида проверки;
d. Проводиться только при наличии каких либо кадровых рисков.

п) Каким видом аудиторского риска является вероятность того, что какие - то события и действия могут оказать неблагоприятное влияние на объект проверки*:*

a. Неотъемлемый риск;
b. Контрольный риск;
c. Юридические риски;
d. Производственные риски.

р) На каком этапе полученную в ходе аудита информацию формализуют в виде таблиц, схем, диаграмм, графиков и прочих форм представления данных, удобных для оценки*:*

a. Этап целеполагания;
b. Подготовительный этап;
c. Этап формирования аудиторского заключения;
d. Этап оценки и анализа системы управления персоналом.

с) Для кого в аудиторском заключении указывается информация о относительно соответствия деятельности службы управления персоналом стратегии организации*:*

a. Для руководителей организации;
b. Для специалистов службы управления персоналом;
c. Для линейных руководителей;
d. Все вышеперечисленное.

т) Основными источниками информации, используемой для проведения аудита персонала, являются*:*

a. государственные статистические данные, информация управленческих ассоциации, профсоюзов, отраслевых научно - исследовательских и учебных учреждений;
b. Законы, нормативные документы и инструкции в области управления трудом и трудовыми отношениями, коллективные договоры, трудовые соглашения;

c. наблюдения, специальные записи, специальные отчеты, результаты анкетирования и интервьюирования работников;
d. Все вышеперечисленное.

у) В сколько подэтапов проводят оценку и анализ системы управления персоналом*:*

a. 1
b. 2
c. 3
d. 4

ф) К какому принципу аудита как профессиональной деятельности относят обладание навыками для работы по общению с людьми и обмену опытом, выявлению и решению проблем, связанных с управлением персоналом, н а хождению нужной информации*:*

a. Этика поведения;
b. Независимость;
c. Профессионализм;
d. Ничего из вышеперечисленного.

Шкала и критерии оценивания

16-20 правильных ответов -3 балла;
10-15 баллов -1 балл;
Менее 9 баллов -0 баллов

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>умений</u> обучающихся

Пример практического задания

Вид затрат	**Классификация**
Заработная плата промышленно-производственного персонала (оклад +премия) и отчисления в целевые внебюджетные фонды	
Затраты на обучение персонала	
Оплата труда комиссии при аттестации	
Заработная плата административно-управленческого персонала +отчисления в целевые внебюджетные фонды	
Затраты на подбор, отбор и найм сотрудников	
Оплата труда наставника при адаптации нового сотрудника	
Затраты на проектирование организационной структуры	
Затраты на разработку программы мотивации и стимулирования персонала	
Материальная помощь сотрудникам Надбавки к пенсиям сотрудников Дополнительные отпуска Оплата проезда к месту работы и обратно Оплата занятий в спортивных клубах	

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Баллы
правильно, полно и аргументировано, соответствует вышеуказанным требованиям, продемонстрированы знание вопроса и самостоятельность мышления	**3**
не достаточно полно, но правильно и аргументировано, со знанием вопроса	**2**
не полно, не достаточно четко и убедительно, но в целом правильно	**1**
достаточно кратко, не слишком убедительно, неверные формулировки, отсутствует какое-либо представление о вопросе	**0**

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Пример практического задания

Перечислите информационную базу для определения индикаторов состояния подсистемы подбора, отбора и найма персонала и перечислите сами метрики

Информационная база	Индикаторы
?	**Соответствуют ли применяемые документы по найму типовой документации?** **Имели ли место за анализируемый период нарушения при установлении трудовых правоотношений между работником и работодателем и каков их характер?** **Соответствует ли содержание трудового договора требованиям законодательства?** **Не противоречат ли специальные методы отбора (например, тестирование) кандидатов законодательным и иным нормативным правовым документам?** **Правильно ли ведется оформление на работу (записи в заявлениях о приеме, трудовых книжках, личных карточках работающих, приказах или распоряжениях о приеме)?**

Дополните метрики оценки (не менее 15 метрик):

Метрика	Расчет	Содержание
Стоимость рекрутинговых усилий из расчета на одного сотрудника		

Шакала и критерии оценивания

Критерий	2 балла	1 баллов	0 баллов
Соблюдение требований к подготовке практического задания: даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку навыков обучающихся, успешно используются теоретические основы предметной области.	В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся успешно использует теоретические основы предметной области.	В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку навыков, обучающийся демонстрирует недостаточное знание теоретических основ предметной области и/или неспособность использовать их в практической деятельности.	Обучающий демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.

ПК -3. СПОСОБЕН АДМИНИСТРИРОВАТЬ БИЗНЕС-ПРОЦЕССЫ ОПЕРАЦИОННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И РАБОТУ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И СООТВЕТСТВУЮЩЕГО ДОКУМЕНТООБОРОТА

ПК-3.1. Осуществляет организационное сопровождение, администрирование бизнес-процессов и документооборота по оперативному и стратегическому управлению персоналом организации

ЗНАТЬ метрики и методы анализа системы управления персоналом и ее эффективности;
УМЕТЬ анализировать и интерпретировать информацию по труду и управлению персоналом, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей в организации, факторы и резервы роста производительности труда;
ВЛАДЕТЬ навыками анализа трудовых показателей и подсистем управления персоналом в организациях;

Оценочные материалы, нацеленные на проверку знаний обучающихся

1. **Что из нижеперечисленного относится к нормам труда (возможно несколько вариантов ответа):**
   а) норматив численности;
   б) норма времени;
   в) норма дохода;
   г) норма выработки.
2. **Разработка нормативов труда основывается на (возможно несколько вариантов ответа):**
   а) типизации трудового содержания;
   б) увеличении трудовых функций сотрудников;
   в) типизации организационно-технических условий выполнения операций, работ, функций;
   г) изменении профессионально-квалификационного состава персонала организации.
3. **Нормативы затрат труда делятся на:**
   а) явные и неявные затраты;
   б) нормативы времени и нормативы численности;
   в) дифференцированные и укрупненные нормативы.
4. **Регламентированные величины затрат времени на выполнение трудового процесса и его элементов, а также оперативного времени, основного и вспомогательного, времени обслуживания рабочего места, подготовительно-заключительного времени, неполного штучного времени - это:**
   а) нормативы времени перерывов в работе;
   б) дифференцированные нормативы времени;
   в) укрупненные нормативы;
   г) нормативы времени.
5. **Дифференцированные нормативы времени – это нормативы на выполнение отдельных:**
   а) трудовых приемов;
   б) трудовых действий;
   в) трудовых движений;
   г) всё вышеперечисленное.
6. **Норма управляемости представляет собой:**
   а) технологический норматив;
   б) организационный норматив;
   в) технический норматив;
   г) внутренний норматив.
7. **Оптимальная норма управляемости составляет … человек:**

а) 5;
б) 7;
в) 9;
г) 11.

8. **Излишнее увеличение количества подчиненных ведет к:**
   а) росту управленческих обязанностей руководителя, что ослабляет контроль за работой подчиненных;
   б) росту количества выпускаемой продукции, ее многообразию и качеству;
   в) общему снижению заработной платы сотрудников за счет увеличения штата;
   г) равномерному распределению обязанностей в коллективе.
9. **В поиске оптимальной нормы управляемости используют два основных подхода (возможно несколько вариантов ответа):**
   а) субъективистский;
   б) опытно-статистический;
   в) расчетно-аналитический;
   г) рационалистический.
10. **Какой подход учитывает такие факторы, как характер работ (творческий, административный, организационный, исполнительский), затраты рабочего времени, объем информации, количество взаимосвязей в организации?**
   а) субъективистский;
   б) опытно-статистический;
   в) расчетно-аналитический;
   г) рационалистический.
11. **В условиях глобализации экономики и развитии мирового рынка возрастает потребность в:**
   а) эффективном использовании трудовых ресурсов;
   б) уменьшении показателя трудовых ресурсов;
   в) оптимальном использовании трудовых ресурсов;
   г) нет правильного варианта.
12. **Эффективное использование трудовых ресурсов определяет показатели:**
   а) качества продукции;
   б) финансовых результатов хозяйствующего субъекта;
   в) объёма производства продукции;
   г) всё вышеперечисленное.
13. **Объём производства, стоимость основных фондов, фондоотдача, производительность труда, прибыль, издержки - это:**
   а) показатели деятельности организации;
   б) показатели трудовых ресурсов;
   в) экономические ресурсы;
   г) финансовые ресурсы.
14. **Количественные показатели для оценки труда работников:**
   а) производительность труда и количество ошибок при подготовке документов;
   б) уровень брака и число прогулов;
   в) объём продаж и производительность труда;
   г) нет правильного варианта.
15. **Показатели качества работы для оценки труда работников:**
   а) частота опозданий на работу;
   б) уровень брака и количество ошибок при подготовке документов;
   в) производительность труда и количество жалоб;
   г) всё вышеперечисленное.
16. **Система показателей по труду включает в себя:**

а) условия труда, производительность труда;
б) персонал, расходы на персонал;
в) рабочее время, удельные показатели;
г) всё вышеперечисленное.

17. Численность персонала, состав и структура, уровень квалификации – это группа показателей:

а) рабочего времени;
б) персонала;
в) текучести кадров;
г) расходов на персонал.

18. Коэффициент оборота по приёму персонала определяется как:

а) отношение количества принятого на работу персонала к среднесписочной численности персонала;
б) отношение количества уволившихся работников к среднесписочной численности персонала;
в) отношение разницы количества принятых и выбывших работников к среднесписочной численности персонала;
г) нет правильного варианта.

19. Коэффициент текучести кадров определяется как:

а) отношение разницы количества принятых и выбывших работников к среднесписочной численности персонала;
б) отношение количества принятого на работу персонала к среднесписочной численности персонала;
в) отношение количества работников, проработавших весь год к среднесписочной численности персонала;
г) нет правильного варианта.

20. Отношение количества уволившихся работников по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины к среднесписочной численности персонала – это коэффициент:

а) оборота по приёму персонала;
б) оборота по выбытию;
в) постоянства состава персонала;
г) текучести кадров.

Шкала и критерии оценивания:

16-20 правильных ответов -3 балла;
10-15 правильных ответов -1 балл;
менее 9 баллов -0 баллов

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>умений</u> обучающихся

Найдите оптимальный вариант разделения труда и численности рабочих по обслуживанию оборудования цеха. Рассчитайте условный годовой экономический эффект по найденному варианту. Эффективный годовой фонд рабочего времени одного рабочего составляет 1680 часов. Средние затраты в час на основного рабочего 46 руб., на обслуживающего рабочего – 36 руб.

Профессии рабочих	Затраты на самообслуживание рабочих мест, чел.-ч.								
	Обеспечение инструментом			заточка инструмента			Обеспечение материалами		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3
Токари	900	1000	850	1700	1800	1650	670	790	600
Плотники	720	810	750	300	400	350	210	290	300

Сверловщики	310	420	400	1300	1380	1250	850	900	700
Фрезеровщики	150	215	250	700	790	850	310	380	400
Обслуж.рабочие	1450	1789	1650	3100	3200	3180	1550	1000	1550

Шакала и критерии оценивания

Критерий	2 балла	1 баллов	0 баллов
Соблюдение требований к подготовке практического задания: даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку навыков обучающихся, успешно используются теоретические основы предметной области.	В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся успешно использует теоретические основы предметной области.	В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку навыков, обучающийся демонстрирует недостаточное знание теоретических основ предметной области и/или неспособность использовать их в практической деятельности.	Обучающий демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся
Пример практического задания «Оценка результативности и эффективности подбора и отбора»

1. **Этапы оценки**

Название этапа	**Содержание**
Подготовительный	
Оценивание	
Заключительный	

**можно этапы расписать более подробно*

2. **Какие аналитические процедуры вы будете использовать на каждом этапе?**

Название этапа	**Содержание**
Подготовительный	1. Сбор информации 2. ….
Оценивание	
Заключительный	

3. **Какие методы оценки и анализа вы будете использовать на вышеперечисленных этапах? (бесконтактные и контактные и конкретно какие?)**

Название этапа	**Содержание**
Подготовительный	
Оценивание	Бесконтактные -анкетирование Контактные - интервью
Заключительный	

4. **Какие показатели Вы будете «измерять»? (стремиться к 20-30 и качественных и количественных)**
   - количество принятых сотрудников;
   -численность по штатному расписанию;
   -удовлетворенность новичков условиями труда;
   Показатели по труду: объем продаж новичка,
   затраты на сотрудника к увеличению прибыли
5. Какие показатели отражают эффективность и результативность подбора и отбора?

Результативность подбора и отбора (количественные показатели)	Качественные показатели
количество принятых сотрудников	удовлетворенность новичков условиями труда;
численность по штатному расписанию;	текучесть кадров -объективный показатель

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Баллы
правильно, полно и аргументировано, соответствует вышеуказанным требованиям, продемонстрированы знание вопроса и самостоятельность мышления	**3**
не достаточно полно, но правильно и аргументировано, со знанием вопроса	**2**
не полно, не достаточно четко и убедительно, но в целом правильно	**1**
достаточно кратко, не слишком убедительно, неверные формулировки, отсутствует какое-либо представление о вопросе	**0**

ПК-3.2. Предметно использует современные методы и инструменты администрирования бизнес-процессов и документооборота по оперативному и стратегическому управлению персоналом организации

ЗНАТЬ взаимосвязь основных HR-метрик и показателей эффективности бизнеса;
УМЕТЬ подбирать информационную базу для анализа трудовых показателей и HR-процессов;
ВЛАДЕТЬ навыками составления аналитических отчетов;

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся

1. **Способ проведения специальных наблюдений за системой управления персоналом и кадровыми процессами называется:**

а) Контроллинг персонала
б) Аудит персонала
в) Экспертиза персонала
г) Мониторинг персонала
д) Анализ кадровой политики

2. **Функциями контроллинга являются:**

а) Контроль и координация
б) Регулирование аудиторской деятельности
в) Управленческий учет и планирование
г) Проведение экспертизы
д) Выработка рекомендаций для принятия управленческих решений

3. **Информация, поставляемая системой контроллинга, должна отвечать следующим требованиям:**

а) Достоверность
б) Полезность
в) Независимость
г) Экономичность
д) Регулярность

4. Признаками классификации аудита персонала являются:

а) Способ проведения проверки
б) Периодичность проведения
в) Оптимизация затрат на управление персоналом
г) Уровень проведения
д) Ответственность службы управления персоналом

5. Согласно методике анализа видами аудита персонала являются:

а) Выборочный
б) Тактический
в) Регулярный
г) Комплексный
д) Общий

6. В соответствии с периодичностью проведения различают следующие виды аудита персонала:

а) Регулярный
б) Оперативный
в) Выборочный
г) Тактический
д) Панельный
е) инициативный

7. По способу проведения проверки различают следующие виды аудита персонала:

а) Управленческий
б) Панельный
в) Внешний
г) Текущий
д) Внутренний

8. По уровню проведения проверки различают следующие виды аудита персонала:

а) Внешний
б) Тактический
в) Управленческий
г) Стратегический
д) Оперативный

9. Основными направлениями оценки в ходе аудита персонала являются:

а) Кадровые процессы
б) Выработка статистических стандартов
в) Эффективность труда
г) Организационная структура
д) Качественные и количественные характеристики персонала

10. Аналитическими методами аудита персонала являются:

а) Методы анализа «будущего»
б) Математические и статистические методы экономического анализа
в) Метод прогнозирования
г) Причинно-следственный анализ
д) Метод сравнения (сопоставления)

11. Причинами снижения эффективности аудита персонала являются:

а) Потеря цели аудиторского исследования
б) Получение недостоверной информации
в) Снижение прибыли предприятия
г) Выявление ошибок при подборе персонала
д) Упущение существенной информации

12. Аудиторское заключение включает в себя следующие части:

а) Для всех работников
б) Для линейных менеджеров
в) Для юридической службы
г) Для специалистов службы управления персоналом
д) Для менеджеров управления персоналом

13. Направлениями анализа трудовых показателей являются:

а) Анализ ресурсов труда
б) Анализ затрат труда
в) Анализ хозяйственной деятельности
г) Анализ эффективности труда
д) Анализ социального развития

14. Задачами анализа трудовых показателей являются:

а) Проверка выполнения плана по труду
б) Проверка обоснованности плановых заданий по трудовым показателям
в) Проверка себестоимости продукции
г) Проверка выполнения бизнес-плана предприятия
д) Проверка организационной структуры предприятия

15. Направлениями анализа ресурсов труда являются:

а) Оценка затрат на персонал
б) Оценка уровня выполнения норм труда
в) Анализ численности работающих
г) Анализ фондов времени
д) Анализ производительности труда

16. Направлениями анализа производительности труда являются:

а) Оценка уровня выполнения норм труда
б) Выполнение плана по росту производительности труда
в) Причины сдерживания повышения производительности труда
г) Причины повышения себестоимости выпускаемой продукции
д) Оценка затрат на персонал

17. Факторами, способствующими повышению производительности труда, являются:

а) Снижение трудоемкости продукции
б) Увеличение трудоемкости продукции
в) Улучшение использования рабочего времени
г) Снижение текучести кадров
д) Рост себестоимости выпускаемой продукции

18. Показателями анализа численности и состава работников предприятия являются:

а) Изменение средней заработной платы
б) Динамика и причины движения кадров

19. Задачами анализа фонда заработной платы при аудите персонала являются:

а) Оценка соотношения темпов роста производительности труда и средней заработной платы
б) Проверка отклонений в расходовании фонда заработной платы от плана
в) Оценка уровня выполнения норм труда
г) Определение эффективности применяемых систем премирования

20. При проведении аудита персонала направлениями анализа социального развития являются:

а) Анализ трудоемкости продукции
б) Анализ уровня и динамики производительности труда
в) Анализ численности работающих

г) Анализ формирования фонда социального развития и выплат социального характера

д) Анализ использования фонда социального развития и выплат социального характера

Шкала и критерии оценивания:

16-20 правильных ответов -3 балла;
10-15 правильных ответов -1 балл;
менее 9 баллов -0 баллов

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Пример практического задания. Кадры - главный ресурс «Пятерочки»

«Пятерочка» - сегодня самая быстрорастущая российская сеть универсамов эконом-класса. Меньше - чем за пять лет компания открыла 87 универсамов в Санкт-Петербурге, 90 - в Москве, 15 - в Челябинске, 13 - в Воронеже, 11 - в Уфе, 9 - в Перми, 3 - в Ульяновске и 2 - в Екатеринбурге. Один из секретов успеха «Пятерочки» - это ее персонал, команда единомышленников, стремящаяся построить самую эффективную торговую сеть в России

Сперва за парту

Штат сотрудников "Пятерочки" не просто большой - он колоссальный. Здесь работают более 12 тысяч человек, но каждый день в отдел кадров "Пятерочки" приходят все новые и новые люди. Зачем? Во-первых, чтобы иметь стабильную, хорошо оплачиваемую работу, А во-вторых, чтобы стать не просто членом коллектива, а частью огромной семьи. Устроиться сюда на работу может почти любой - достаточно пройти собеседование и тесты. Однако на этой стадии отсеивается 30-50% претендентов, потому что, увы, не каждый способен работать в торговле. Но уж если человека приняли, то это всерьез. Теперь он - полноправный работник "Пятерочки". Для начала новичка усаживают за парту учебного центра, где он тщательно изучает все тонкости своей будущей работы. Затем - экзамены и стажировка в одном из магазинов компании. С этого момента новобранец начинает получать зарплату. Потом он опять сдает экзамены, и для него начинается испытательный срок, в который зарплата ему уже повышается. И, наконец, его окончательно зачисляют в штат, что опять же сопровождается ростом заработной платы. В будущем она вырастет еще не раз. В "Пятерочке" есть правило: доплачивать сотрудникам "за стаж". Отработал год - получи надбавку 10%, 2 года - 20%, 2,5 года - 25%. Еще один распространенный способ зарабатывать больше денег - перейти на более высокую должность.

Учись зарабатывать

Заработная плата в "Пятерочке" больше, чем в среднем по отрасли, но эти деньги сотрудники отрабатывают с лихвой. Это вовсе не значит, что в компании установлена потогонная система. Это значит, что люди должны выходить на работу работать, а не перекуривать или обсуждать личные дела. Народная молва гласит, что в "Пятерочке" работать тяжело, но перспективно и денежно. Только в Санкт-Петербурге за один квартал дирекция по персоналу принимает в среднем 42500 звонков и проводит более 6154 собеседований.

Стремительная карьера

Большинство людей, которые приходят работать в "Пятерочку", начинают с так называемых массовых должностей - кассир, оператор торгового зала, фасовщик. Азы профессии они постигают в специальном учебном центре. И через некоторое время каждый сотрудник компании возвращается в него обратно. Кто-то там проходит курсы повышения квалификации, где узнает о различных инновациях, введенных со времени последнего обучения, а кто-то переучивается на новую, более высокую должность. Все работники "Пятерочки" имеют возможность перейти на новый уровень и получить более солидную профессию. Из 255 нынешних управляющих магазинами и их заместителей 96 человек когда-то начинали с должностей кассиров и контролеров торговых залов. Качество

подготовки персонала признано даже конкурентами - известные торговые предприятия Петербурга хотели бы видеть сотрудников "Пятерочки" у себя и даже готовы принять их без всяких собеседований и испытательных сроков.

Бонус за идею

В "Пятерочке" очень хотят, чтобы каждый ее сотрудник понимал, что он не "винтик", а участник общего процесса, от которого зависит работа всей компании. Тем более что подчас простые фасовщики товара умудряются добиться больших успехов, чем некоторые управляющие. Как раз для таких людей в "Пятерочке" ежегодно проводятся два конкурса рационализаторских предложений. Один посвящен тому, чтобы автоматизировать те задачи, которые пока приходится выполнять вручную, а второй - как повысить эффективность работы предприятия. Победителям опять же вручают премии и, кстати, весьма немаленькие. Например, победительница 2001 года на полученные деньги купила новенькие "Жигули" шестой модели.

Медаль за героизм

В "Пятерочке" любят соревноваться. Друг с другом состязаются сотрудники, отделы, магазины. Победителям вручается не только грамота или кубок, но и денежная премия. Хотя кубки с грамотами тоже являются предметом настоящей гордости. Награждают в "Пятерочке" и своими медалями, которые вручают не просто так, а лишь за серьезные заслуги. Так, недавно сотрудники одного из магазинов были удостоены медали "За героизм". Дело было так: в торговый зал ворвались грабители, вооруженные обрезом. Однако работники "Пятерочки" не растерялись и сумели обезвредить преступников еще до приезда милиции. В объявлениях о приеме на работу, которые периодически вывешивает "Пятерочка", сразу указываются основные оклады. Они зависят от должности. Скажем, кассир зарабатывает до 9 тысяч рублей плюс премии, оператор торгового зала - до 7 тысяч плюс премии. Что за премии? О, это целая история. Сами сотрудники предприятия говорят, что голый оклад получает только ленивый, который не хочет приложить старания и зарабатывать больше. Ведь способов для этого очень много. Количество премий никто подсчитать не берется. Они бывают ежемесячные, ежеквартальные, годовые. Их дают за лучшие показатели в работе, за благодарности от покупателей, за добросовестное исполнение своих обязанностей, за инициативу, которая помогает улучшить работу магазинов, да много еще за что. Все переработки, превышения норм, рационализаторские предложения оплачиваются. Магазин увеличил товарооборот? Все его сотрудники премируются. Кассир сумел обслужить покупателей больше нормы? И он получит премию. А вот за что здесь стараются не платить - это за вежливость. Точнее, наоборот - серьезно штрафуют за ее отсутствие. В учебном классе кассиров на стене висят специальные плакаты с текстом, который они должны говорить каждому покупателю. "Добрый день", "Спасибо за покупку" и "Приходите еще" - строго обязательные фразы.

Формула успеха

Принципиальное требование компании к сотрудникам - наличие у них стремления решить любую проблему. В жизни чаще всего встречаются два типа людей. Первый ищет 10 оправдательных причин, объясняющих, почему задача не может быть выполнена: нет подходящих условий, денег, людей, не привезли цемент и растительное масло и т.д. Второй, наоборот, предлагает 10 вариантов решения задачи в кратчайшие сроки. Именно так построен менталитет сотрудников "Пятерочки". Люди, которые долго здесь работают, часто говорят, что сильно изменились. И не только в плане профессиональных навыков - в жизненном подходе. Они стали думать по-другому. Раньше человек мог долго и пессимистично размышлять над проблемой, а сейчас он ее не видит - он ее уже решил. Это - подход компании к жизни, к работе, к бизнесу.

Задание:

Дайте оценку описанным элементам системы управления персоналом, в том числе:

а) Отбор персонала;

б) Обучение;

в) Управление карьерой;
г) Мотивация и стимулирование.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Баллы
правильно, полно и аргументировано, соответствует вышеуказанным требованиям, продемонстрированы знание вопроса и самостоятельность мышления	**3**
не достаточно полно, но правильно и аргументировано, со знанием вопроса	**2**
не полно, не достаточно четко и убедительно, но в целом правильно	**1**
достаточно кратко, не слишком убедительно, неверные формулировки, отсутствует какое-либо представление о вопросе	**0**

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Перечислите метрики для оценки процесса адаптации персонала

Адаптация	Качественные показатели (не менее 5 по каждому виду)
Профессиональная	1. Положительное отношение к профессии; 2. .. 3. .. 4. .. 5.
Социально-психологическая	1. Удовлетворенность отношениями с коллегами и руководством, положением в коллективе; 2. … 3. … 4. … 5. …
Экономическая, организационно-административная	1. Удовлетворенность оплатой труда и системой стимулирования персонала организации; 2. …. 3. …. 4. … 5. ….
Психофизиологическая	1. Утомляемость; 2. …

Шакала и критерии оценивания

Критерий	2 балла	1 баллов	0 баллов

Соблюдение требований к подготовке практического задания: даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку навыков обучающихся, успешно используются теоретические основы предметной области.	В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся успешно использует теоретические основы предметной области.	В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку навыков, обучающийся демонстрирует недостаточное знание теоретических основ предметной области и/или неспособность использовать их в практической деятельности.	Обучающий демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.

ПК-3.3 Умеет внедрять и осуществлять контроль за бизнес-процессами и документооборотом по оперативному и стратегическому управлению персоналом организации

ЗНАТЬ цели и функции экономических и кадровых подразделений на предприятиях и организациях, основы их нормативно-методического и кадрового обеспечения;
УМЕТЬ формулировать рекомендации по результатам анализа HR-процессов;
ВЛАДЕТЬ навыками комплексного HR-процессов;

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся

1. **Количественными показателями оценки трудового потенциала при аудите персонала являются:**
   а) Выработка продукции на одного работника
   б) Использование рабочего времени
   в) Показатели движения персонала
   г) Себестоимость выпускаемой продукции
   д) Численность персонала
   е) Социальные аспекты трудовой деятельности
   ж) Динамика производительности труда
2. **Направлениями оценки возможности использования человеческого потенциала при аудите персонала являются:**
   а) Оценка результатов работы предприятия
   б) Общие условия развития персонала
   в) Оценка возможных рисков
   г) Оценка рентабельности продукции
   д) Качество средств и методов стратегического управления персоналом
3. **Критериями оценки программы повышения квалификации при аудите персонала являются:**
   а) Влияние обучения на результаты деятельности предприятия
   б) Степень освоения знаний и навыков
   в) Затраты на обучение персонала
   г) Реакция участников
   д) Изменение уровня прибыли предприятия
4. **При изучении возможности продвижения по службе (карьеры) аспектами оценки аудитора являются:**
   а) Проблемы развития карьеры по отдельным группам работников
   б) Роль профсоюзов в планировании карьеры
   в) Система помощи работникам в планировании карьеры
   г) Степень информирования сотрудников о вакантных местах
5. **Показателями аудита найма являются:**
   а) Отношение стоимости приема и отбора к числу приступивших к работе
   б) Затраты на обучение персонала

в) Оценка возможных рисков
г) Время существования вакансии
д) Число заполненных вакансий за счет собственных вакансий в общем количестве

6. Миссией аудита найма является:
а) Оценка степени достижения целей подбора персонала
б) Оценка условий труда
в) Оценка связи политики набора со стратегией фирмы
г) Оценка социального развития предприятия
д) Соблюдение организацией законов, правил и распоряжений

7. Основными показателями при проведении аудита вознаграждений являются:
а) Оценка качества информации
б) Оценка средней заработной платы по категориям персонала
в) Оценка квалификации работников
г) Оценка содержательности труда
д) Оценка эффективности видов вознаграждений

8. Причинами возникновения несчастных случаев, изучаемых при аудите безопасности труда, являются:
а) Небезопасные условия труда
б) Случайности
в) Внутриколлективные отношения
г) Небезопасные действия работников
д) Обстоятельства жизни

9. Нормативными положениями при проведении аудита условий и безопасности труда являются:
а) Эргономические рекомендации
б) Санитарные нормы и правила
в) Рекомендации профсоюзов
г) Правила внутреннего распорядка
д) Законодательные акты

10. Показателями аудита рабочих мест являются:
а) Оценка состояния индивидуального и коллективного труда
б) Текучесть кадров
в) Баланс движения кадров
г) Затраты на адаптацию работников
д) Выявление слабых сторон в области использования персонала

11. При проведении аудита рабочих мест показателями оценки являются:
а) Особенности применяемой технологии
б) Обязанности работника
в) Изменение фонда социального развития
г) Сведения об условиях работы
д) Оценка трудоемкости продукции

12. Что в общем виде означает понятие *контроллинг*?
а) система постоянного наблюдения за явлениями и процессами, проходящими в окружающей среде и обществе, результаты которого служат для обоснования управленческих решений по обеспечению безопасности людей и объектов экономики;
б) одна из основных функций системы управления;
в) система управления достижением целей предприятия;
г) деятельность по проведению проверки финансовой (бухгалтерской) отчётности и данных учёта и выражение по результатам такой проверки обоснованного независимого мнения аудитора.

13. Что из перечисленного система *контроллинга* НЕ обеспечивает?

а) создание и обеспечение функционирования общей информационной системы управления предприятием;
б) адаптацию организации к требованиям внешней среды;
в) координацию управленческой деятельности по достижении целей предприятия;
г) информационную и консультационную поддержку при принятии управленческих решений.

14. Контроллинг персонала это:

а) Система внутрифирменного планирования и контроля в сфере работы с человеческим ресурсом, которая помогает «преобразовывать» стратегии в плановые величины и конкретные мероприятия;
б) это совокупность приемов, методов, технологий организации работы с персоналом.
в) комплекс материальных и нематериальных стимулов, призванный обеспечить качественный и производительный труд работников, а также способ привлечь в компанию наиболее талантливых специалистов и удержать их;
г) процесс, при помощи которого, руководство организации определяет: правильны ли его решения и не нуждаются ли они в известной корректировке.

15. К задачам *контроллинга* не относится:

а) создание системы кадрового планирования и контроля (выбор метода и процедур, определение порядка проведения планирования, выявление основных требований по составлению плана и контроль за ними, определение внешних и внутренних предпосылок плана);
б) координация кадрового планирования (подготовка заседаний по планированию; обсуждение плана с руководителем всех функциональных подразделений; проверка соблюдения заданий, установленных кадровым планированием для всей организации; интеграция отдельных планов с другими планами организации; проведение контроля за выполнением плана; выработка мер по устранению отклонений от плана);
в) проведение исследований эффективности планов;
г) обучение персонала и руководящего состава психологическим основам внутрифирменного общения.

16. Какова функция в организации субъекта управленческого контроля первого уровня?

а) Контрольные функции выполняются в силу обязанностей за непосредственными исполнителями процесса;
б) Контроль осуществляется непосредственно или косвенно, т. е. с помощью независимых 94 экспертов, в том числе внешних аудиторов;
в) Непосредственная обязанность осуществления контрольных функций (ревизоры, аудиторы и т. д.);
г) Контрольные функции осуществляются для реализации непосредственных обязанностей.

17. НЕ является целью *аудита*:

а) нахождение проблем в области управления персоналом;
б) формирование эффективных методов управления персоналом;
в) проведение мониторинга и коррекции;
г) определение вклада службы персонала в эффективность организации в целом.

18. Какую функцию выполняет *комплексный* метод – один из методов *методологический инструментарий?*

а) обследует и анализирует системы управления персоналом, разрабатывают и экономически обосновывают рекомендации по ее совершенствованию;
б) проводит самостоятельные социологические опросы, анкетирование, индивидуальные и коллективные беседы, интервьюирование работников;
в) осуществляет проверку документации и отчетности, анализ трудовых показателей, свидетельствующих о результативности деятельности организации и ее персонала;
г) оценивают путем сравнения экономических и социальных показателей деятельности организации с законодательно установленными нормами и нормативами или со средними или лучшими в отрасли показателями.

19. Комплексные методы *методологического инструментария* НЕ включают в себя:

а) социально-психологический метод;
б) метод сравнений;
в) нормативный метод;
г) метод корреляционно-регрессионного анализа.

20. Какой порядок этапов проведения аудита является верным:

а) Подготовительный этап, Этап оценки и анализа системы управления персоналом, Этап целеполагания, Этап формирования аудиторского заключения и рекомендаций по совершенствованию системы управления;
б) Этап оценки и анализа системы управления персоналом, Подготовительный этап, Этап целеполагания, Этап формирования аудиторского заключения и рекомендаций по совершенствованию системы управления;
в) Этап целеполагания, Подготовительный этап, Этап оценки и анализа системы управления персоналом, Этап формирования аудиторского заключения и рекомендаций по совершенствованию системы управления;
г) Этап целеполагания, Этап оценки и анализа системы управления персоналом, Подготовительный этап, Этап формирования аудиторского заключения и рекомендаций по совершенствованию системы управления.

Шкала и критерии оценивания:

16-21 правильных ответов -3 балла;
10-15 правильных ответов -1 балл;
менее 9 баллов -0 баллов

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>умений</u> обучающихся

Пример практического задания

Рассчитайте стоимость увольнения.

Расходы компании	Стоимость, руб.
Компенсация уволенному — за накопленные дни отпуска; — выплаты при увольнении по соглашению сторон	 30 000 —
Затраты на сопровождение увольнения — оплата кадровику за оформление документов на увольнение; — оплата HR-у за выходное интервью	 2000 3000
Стоимость потерянной производительности — оплата временной замены; — недополученная прибыль из-за потери производительности	 65 000 88 000
Затраты на подбор нового сотрудника — стоимость объявления о вакансии и доступа к базе резюме; — стоимость потерянной производительности руководителя за это время; — оплата рекрутеру за время подбора	 23 700 10 000 4000
Стоимость обучения и адаптации новичка — расходы на обучение и адаптацию; — доплата наставнику	 8000 6000
Итого:	**239 700**

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Баллы
правильно, полно и аргументировано, соответствует вышеуказанным требованиям, продемонстрированы знание вопроса и самостоятельность мышления	**3**
не достаточно полно, но правильно и аргументировано, со знанием вопроса	**2**
не полно, не достаточно четко и убедительно, но в целом правильно	**1**
достаточно кратко, не слишком убедительно, неверные формулировки, отсутствует какое-либо представление о вопросе	**0**

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Постройте дашборд оценки вовлеченности сотрудников организации (базы практики).

Шакала и критерии оценивания

Критерий	2 балла	1 баллов	0 баллов
Соблюдение требований к подготовке практического задания: даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку навыков обучающихся, успешно используются теоретические основы предметной области.	В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся успешно использует теоретические основы предметной области.	В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку навыков, обучающийся демонстрирует недостаточное знание теоретических основ предметной области и/или неспособность использовать их в практической деятельности.	Обучающий демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Промежуточная аттестация (экзамен) проводится в форме устного собеседования по заранее предложенным темам. Максимальная сумма рейтинговых баллов при промежуточной аттестации – 30 баллов (оценка знаний -максимально 5 баллов, задание на оценку умений -10 баллов, задание на оценку навыков -15 баллов).

Перечень вопросов для собеседования

ОПК-2 СПОСОБЕН ПРИМЕНЯТЬ КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД К СБОРУ ДАННЫХ, ПРОДВИНУТЫЕ МЕТОДЫ ИХ ОБРАБОТКИ И АНАЛИЗА ПРИ РЕШЕНИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ И ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ ЗАДАЧ

1. Методы и виды изучения затрат рабочего времени.
2. Система трудовых показателей организации.
3. Организация анализа трудовых показателей: основные этапы.
4. Затраты на персонал: определение, классификация.
5. Явные и скрытые затраты на персонал. Факторы формирования затрат на персонал.
6. Управление затратами на персонал в организации.
7. Понятие бюджетирования и его основные этапы.

ПК -3. СПОСОБЕН АДМИНИСТРИРОВАТЬ БИЗНЕС-ПРОЦЕССЫ ОПЕРАЦИОННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И РАБОТУ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И СООТВЕТСТВУЮЩЕГО ДОКУМЕНТООБОРОТА

8. Пути оптимизации затрат на персонал.
9. Подходы у управлению производительностью труда.
10. Производительность труда: определение, измерение, факторы и резервы роста.
11. Эффективность труда: определение, измерение, факторы и резервы роста.
12. Управление производительностью труда: определение, принципы, объект, субъект.
13. Методы аудита персонала.
14. Информация в аудите управления персоналом: определение, требования, источники.
15. Технология проведения HR-аналитики
16. Контроллинг персонала: сущность, задачи, элементы, функции.
17. Сущность и показатели оценки деятельности службы управления персоналом.
18. Методы оценки эффективности деятельности службы управления персоналом.
19. Понятие коммерческой, бюджетной и народнохозяйственной эффективности.
20. Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом.
21. Непроизводственные факторы повышения экономической эффективности в совершенствовании системы управления персоналом.
22. Производственные факторы повышения экономической эффективности системы управления персоналом.
23. Сущность социальной эффективности совершенствования системы управления персонал

Шкала и критерии оценивания

Обучающийся должен уметь:

- формулировать сущность и содержание рассматриваемых социально-экономических терминов, понятий и категорий; характеризовать предметную область, выделяя сущностные признаки и закономерности развития; анализировать актуальную информацию об изучаемых процессах и явлениях, выявляя их общие черты и различия;
- объяснять причинно-следственные и функциональные связи изученных социальных-экономических объектов (включая взаимодействие человека и

общества, сотрудника и коллектива, сотрудника и руководителя, взаимосвязи подсистем и элементов управления персоналом и др.);

- раскрывать на примерах изученные теоретические положения и понятия социально-экономических наук;
- оценивать действия субъектов, включая личности, группы, организации, с точки зрения социальных норм, экономической рациональности;
- формировать на основе полученных знаний собственные суждения и аргументы по определенным проблемам.

Критерий	**Баллы**
правильно, полно и аргументировано, соответствует вышеуказанным требованиям, продемонстрированы знание вопроса и самостоятельность мышления	**5**
не достаточно полно, но правильно и аргументировано, со знанием вопроса	**4**
не полно, не достаточно четко и убедительно, но в целом правильно	**3**
достаточно кратко, не слишком убедительно, но продемонстрировано неплохое представление о вопросе и определенная самостоятельность мышления	**2**
не конкретно, слабо аргументировано и не убедительно, хотя и имеется какое-то представление о вопросе	**1**
не правильно, не четко и не убедительно, неверные формулировки, отсутствует какое-либо представление о вопросе	**0**

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ И ЗАДАЧИ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ЭКЗАМЕНУ

ОПК-2 способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач

По итогам хозяйственной деятельности структурного подразделения отделу начислена коллективная премия по нормативной численности (10 чел.). Требуется заполнить таблицу, для чего необходимо определить:

1) размеры индивидуальных премий каждого члена коллектива в размере 40% к сумме должностных окладов работников на основе КТУ, установленных при участии всего коллектива отдела (в абсолютном выражении и в процентах к должностному окладу);

2) заработную плату с учетом коллективно заработанной премии.

ФИО	Должностной оклад, руб.	Отработано в месяц дн.	Должностной оклад за отработанные дни,руб.	КТУ	Приведенный оклад		Размер премии, руб.	Всего зарплата, руб.
					Руб. (гр.4*гр.5)	Уделный вес в общей сумме приведенных окладов		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Иванов С.И.	6 100	23		1.0				
Петров М.И.	6 000	23		0.8				
Сидоров Т.Т	5 700	10		0.9				
Ромов А.А.	5 600	20		1.2				
Катов С.М.	4 500	23		1.2				

Гусев П.Р.	6 500	23		1.1				
Смолева С.	3 100	20		1.0				
Экономист (вакансия)	5 300	-		-	-	-	-	-
ИТОГО		-		-				

ПК-3. СПОСОБЕН АДМИНИСТРИРОВАТЬ БИЗНЕС-ПРОЦЕССЫ ОПЕРАЦИОННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И РАБОТУ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И СООТВЕТСТВУЮЩЕГО ДОКУМЕНТООБОРОТА

Известно, что премии, выплачиваемые работникам предприятия, могут уменьшать или не уменьшать налогооблагаемую базу по налогу на прибыль. Руководство предприятия решило выплатить своим работникам премию в размере 300 тыс. рублей. По итогам отчетного периода, в котором будет учтена предполагаемая премия, предприятие рассчитывает получить прибыль в размере 500 тыс. рублей (размер прибыли приведен без учета предполагаемой премиальной выплаты). Предприятие работает по общему режиму налогообложения (ЕСН 26%; налог на прибыль 24%). Выберите оптимальный с позиции минимизации налоговых выплат источник начисления премии работникам предприятия. Напротив выбранного Вами ответа поставьте знак V.

Обоснуйте математически выбранный Вами вариант ответа.

Вариант А. Источником премии должны быть расходы по обычным видам деятельности. Сумма премии должна уменьшать налогооблагаемую базу по налогу на прибыль	
Вариант Б. Источником премии должны быть собственные средства предприятия. Сумма премии не должна уменьшать налогооблагаемую базу по налогу на прибыль	

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за экзамен **30 баллов**:

30 баллов – обучающийся смог показать прочные знания основных положений фактического материала, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи повышенной сложности, свободно использовать справочную литературу, делать обоснованные выводы из результатов анализа конкретных проблемных ситуаций;

20 баллов (традиционная оценка 4 балла («хорошо»)) – обучающийся смог показать прочные знаний основных положений фактического материала, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи, предусмотренные рабочей программой, ориентироваться в рекомендованной справочной литературе, умеет правильно оценить полученные результаты анализа конкретных проблемных ситуаций;

10 баллов (традиционная оценка 3 балла («удовлетворительно»)) – обучающийся смог показать знания основных положений фактического материала, умение получить с помощью преподавателя правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных программой, обучающийся знаком с рекомендованной справочной литературой;

0 баллов (традиционная оценка 2 балла («неудовлетворительно»)) – при ответе обучающегося выявились существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой.

ОБРАЗЕЦ ЭКЗАМЕНАЦИОННОГО БИЛЕТА

федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева» Институт экономики и управления Кафедра управления человеческими ресурсами	38.04.03 Управление персоналом (код и наименование направления подготовки) Стратегическое управление персоналом организации (профиль (программа)) Аналитика бизнес-процессов и HR-аналитика (дисциплина)

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №3

1 Подходы к управлению производительностью труда.

.

2 Данные годового отчета промышленного предприятия:

.

Показатель	Базисный год	Отчетный год
Валовая продукция в сопоставимых ценах, тыс. ден. ед.	3800,0	3890,0
Среднесписочная численность работающих, чел.	580	582
Удельный вес рабочих в общей численности промышленно-производственного персонала, %	82,4	82,0
Отработано рабочими:		
тыс. чел-дней	117,0	114,6
тыс. чел-часов	908,6	882,4

Определить динамику среднечасового, среднедневного, среднегодового уровня производительности труда.

3 Определить плановую численность промышленно-производственного персонала предприятия (ППП) и рабочих по данным таблицы:

Показатели	Отчет	План
Объем чистой продукции, тыс. ден. ед.	1740	1848
Численность ППП, чел.	2000	?
Удельный вес рабочих в общей численности, %	65	72
Рост производительности труда, %	-	111,0

Составитель _____ Солодова Е.П.

Заведующий кафедрой _____ д.п.н., доц. Соловова Н.В.

«__»_____20__г

4. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Код и наименование компетенции	Критерии оценивания результатов обучения			
	отлично	хорошо	удовлетворительно	не удовлетворительно
ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ОПК-2	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания в рамках компетенции ОПК-2	Фрагментарные знания в рамках компетенции ОПК-2	Отсутствие знаний в рамках компетенции ОПК-2
	Сформированное умение в рамках компетенции ОПК-2	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение умения в рамках компетенции ОПК-2	Частично освоенное умение в рамках компетенции ОПК-2	Отсутствие умений в рамках компетенции ОПК-2
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ОПК-2	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение навыки в рамках компетенции ОПК-2	Фрагментарные навыки в рамках компетенции ОПК-2	Отсутствие навыков в рамках компетенции ОПК-2
ПК-3 Способен администрировать бизнес-процессы операционного управления персоналом и работу структурного подразделения организации и соответствующего документооборота	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ПК-3	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания в рамках компетенции ПК-3	Фрагментарные знания в рамках компетенции ПК-3	Отсутствие знаний в рамках компетенции ПК-3
	Сформированное умение в рамках компетенции ПК-3	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение умения в рамках компетенции ПК-3	Частично освоенное умение в рамках компетенции ПК-3	Отсутствие умений в рамках компетенции ПК-3
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ПК-3	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение навыки в рамках компетенции ПК-3	Фрагментарные навыки в рамках компетенции ПК-3	Отсутствие навыков в рамках компетенции ПК-3

Критерии оценки и процедура проведения промежуточной аттестации

В ходе промежуточной аттестации перевод рейтинговых баллов обучающихся в систему оценки знаний («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно», «зачтено», «не зачтено») осуществляется следующим образом:

– оценка «отлично» выставляется обучающемуся, набравшему от 86 до 100 рейтинговых баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые компетенции и практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены;

– оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, набравшему от 71 до 85 баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые компетенции сформированы, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, некоторые виды заданий выполнены с ошибками;

– оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, набравшему от 60 до 70 баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые компетенции сформированы, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий выполнены с ошибками;

– оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, набравшему менее 60 баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено со значительными пробелами, носящими существенный характер, необходимые компетенции не сформированы. существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала.

Максимальная сумма баллов, набираемая обучающимся по дисциплине, закрываемой семестровой (итоговой) аттестацией (экзамен), равна 100.

Баллы, характеризующие успеваемость обучающегося по дисциплине, набираются им в течение всего периода обучения за изучение отдельных тем и выполнение отдельных видов работ.

№ п/п	Вид работ	Сумма в баллах
1.	**Активная познавательная работа** во время занятий (конспектирование дополнительной и специальной литературы; участие в оценке результатов обучения других и самооценка; участие в обсуждении проблемных вопросов по теме занятия и т.д.)	**до 9 баллов (1 балл за занятие)**
2.	**Контрольные мероприятия (тестирование)**	**до 15 баллов**
3.	**Выполнение заданий по дисциплине в течение семестра**	**до 30 баллов**
	Собеседование по тематике	до 10 баллов
	Обзор научных статей	до 10 баллов
	Составление глоссария	до 10 баллов
4.	**Выполнение дополнительных практико-ориентированных заданий**	**до 30 баллов (дополнительно)**
	Выполнение творческого проекта	до 10 баллов
	Практические задания (кейсы)	до 10 баллов
	Участие в конференциях по учебной дисциплине	до 10 баллов
5	**Текущий контроль знаний**	**до 16 баллов**
5.	**Ответ на экзамене**	**до 30 баллов**

Распределение баллов, составляющих основу оценки работы обучающегося по изучению дисциплины «Аналитика бизнес-процессов и HR-аналитика» в течение семестра:

- 100 баллов распределяются на учебный период (семестр), заканчивающийся промежуточной аттестацией;
- 100 баллов – посещение и контрольные мероприятия; возможность набора дополнительных 30 баллов за практико-ориентированные задания.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»

САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) АУДИТ И КОНТРОЛЛИНГ ПЕРСОНАЛА

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.04.03 Управление персоналом
Профиль (программа)	Кадровая безопасность организации
Квалификация (степень)	Магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины)	Б1
Шифр дисциплины (модуля)	Б1.О.12
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	управления человеческими ресурсами
Форма обучения	очная
Курс, семестр	2 курс, 4 семестр
Форма промежуточной аттестации	зачет

Самара, 2022

Приложение 2

федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева» (Самарский университет)

САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
АУДИТ И КОНТРОЛЛИНГ ПЕРСОНАЛА

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки(специальности)	38.04.03 Управление персоналом
Профиль (программа, специализация)	Кадровая безопасность организации
Квалификация (степень)	магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	Б1
Шифр дисциплины(модуля)	Б1.О.12
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	Управление человеческими ресурсами
Форма обучения	очная
Курс, семестр	2 курс, 4 семестр
Форма промежуточной аттестации	зачет

Самара, 2022

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Паспорт фонда оценочных средств

Перечень компетенций и индикаторов дисциплины (модуля)		Способы формирования компетенции	Оценочное средство	
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора		Текущий контроль	Промежуточная аттестация
ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	ОПК-2.2. Владеет методологическими основами и инновационными подходами к исследованию систем управления персоналом, современными инструментальными методами сбора, обработки и анализа теоретических и экспериментальных данных	**Лекции.** Тема 1. Кадровый консалтинг как отрасль управленческого консультирования. Профессиональные стандарты кадрового консалтинга. Методы кадрового консалтинга. Тема 2. Кадровый аутсорсинг как элемент кадрового консалтинга. Тема 3. Внешнее обучение как элемент кадрового консалтинга. Тема 4. Кадровый аудит. Диагностика кадрового потенциала. Диагностика состояния кадрового делопроизводства и кадрового учета. Оформление результатов кадрового консалтинга.	Подготовка реферата, собеседование, тестирование, глоссарий	Вопросы к зачету
		Самостоятельная работа. Тема 1. Кадровый консалтинг как отрасль управленческого консультирования. Профессиональные стандарты кадрового консалтинга. Методы кадрового консалтинга. Тема 2. Кадровый аутсорсинг как элемент кадрового консалтинга. Тема 3. Внешнее обучение как элемент кадрового консалтинга. Тема 4. Кадровый аудит. Диагностика кадрового потенциала. Диагностика состояния кадрового делопроизводства и кадрового учета. Оформление результатов кадрового консалтинга.	Практические задания, анализ кейсов	Вопросы к зачету
		Практические занятия. Тема 1. Кадровый консалтинг как отрасль управленческого консультирования. Профессиональные стандарты кадрового консалтинга. Методы кадрового консалтинга. Тема 2. Кадровый аутсорсинг как элемент кадрового консалтинга. Тема 3. Внешнее обучение как элемент кадрового консалтинга. Тема 4. Кадровый аудит. Диагностика кадрового потенциала. Диагностика состояния кадрового делопроизводства и кадрового учета. Оформление результатов кадрового консалтинга.	Практические задания, групповое решение творческих задач, тестирование, участие в конференции по тематике дисциплины	Вопросы к зачету

ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	ОПК-4.2. Обладает навыками контроля за результатами выполнения принимаемых организационно-управленческих решений и оценки их результативности	**Лекции.** Тема 1. Кадровый консалтинг как отрасль управленческого консультирования. Профессиональные стандарты кадрового консалтинга. Методы кадрового консалтинга. Тема 2. Кадровый аутсорсинг как элемент кадрового консалтинга. Тема 3. Внешнее обучение как элемент кадрового консалтинга. Тема 4. Кадровый аудит. Диагностика кадрового потенциала. Диагностика состояния кадрового делопроизводства и кадрового учета. Оформление результатов кадрового консалтинга.	Подготовка реферата, собеседование, тестирование, глоссарий	Вопросы к зачету
		Самостоятельная работа. Тема 1. Кадровый консалтинг как отрасль управленческого консультирования. Профессиональные стандарты кадрового консалтинга. Методы кадрового консалтинга. Тема 2. Кадровый аутсорсинг как элемент кадрового консалтинга. Тема 3. Внешнее обучение как элемент кадрового консалтинга. Тема 4. Кадровый аудит. Диагностика кадрового потенциала. Диагностика состояния кадрового делопроизводства и кадрового учета. Оформление результатов кадрового консалтинга.	Практические задания, анализ кейсов	Вопросы к зачету
		Практические занятия. Тема 1. Кадровый консалтинг как отрасль управленческого консультирования. Профессиональные стандарты кадрового консалтинга. Методы кадрового консалтинга. Тема 2. Кадровый аутсорсинг как элемент кадрового консалтинга. Тема 3. Внешнее обучение как элемент кадрового консалтинга. Тема 4. Кадровый аудит. Диагностика кадрового потенциала. Диагностика состояния кадрового делопроизводства и кадрового учета. Оформление результатов кадрового консалтинга.	Практические задания, групповое решение творческих задач, тестирование, участие в конференции по тематике дисциплины	Вопросы к зачету
ПК-1. Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации	ПК-1.1. Осуществляет текущее и оперативное планирование затрат на персонал, принимает своевременные решения по их оптимизации	**Лекции.** Тема 1. Кадровый консалтинг как отрасль управленческого консультирования. Профессиональные стандарты кадрового консалтинга. Методы кадрового консалтинга. Тема 2. Кадровый аутсорсинг как элемент кадрового консалтинга. Тема 3. Внешнее обучение как элемент кадрового консалтинга. Тема 4. Кадровый аудит. Диагностика кадрового потенциала. Диагностика состояния кадрового делопроизводства и кадрового учета. Оформление результатов кадрового консалтинга.	Подготовка реферата, собеседование, тестирование, глоссарий	Вопросы к зачету

		Самостоятельная работа. Тема 1. Кадровый консалтинг как отрасль управленческого консультирования. Профессиональные стандарты кадрового консалтинга. Методы кадрового консалтинга. Тема 2. Кадровый аутсорсинг как элемент кадрового консалтинга. Тема 3. Внешнее обучение как элемент кадрового консалтинга. Тема 4. Кадровый аудит. Диагностика кадрового потенциала. Диагностика состояния кадрового делопроизводства и кадрового учета. Оформление результатов кадрового консалтинга.	Практические задания, анализ кейсов	Вопросы к зачету
		Практические занятия. Тема 1. Кадровый консалтинг как отрасль управленческого консультирования. Профессиональные стандарты кадрового консалтинга. Методы кадрового консалтинга. Тема 2. Кадровый аутсорсинг как элемент кадрового консалтинга. Тема 3. Внешнее обучение как элемент кадрового консалтинга. Тема 4. Кадровый аудит. Диагностика кадрового потенциала. Диагностика состояния кадрового делопроизводства и кадрового учета. Оформление результатов кадрового консалтинга.	Практические задания, групповое решение творческих задач, тестирование, участие в конференции по тематике дисциплины	Вопросы к зачету
ПК-2. Способен разрабатывать системы и реализовывать стратегическое управление персоналом и работу структурного подразделения организации	ПК-2.2. Предметно использует технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития систем и служб управления персоналом, кадрового потенциала организации	**Лекции.** Тема 1. Кадровый консалтинг как отрасль управленческого консультирования. Профессиональные стандарты кадрового консалтинга. Методы кадрового консалтинга. Тема 2. Кадровый аутсорсинг как элемент кадрового консалтинга. Тема 3. Внешнее обучение как элемент кадрового консалтинга. Тема 4. Кадровый аудит. Диагностика кадрового потенциала. Диагностика состояния кадрового делопроизводства и кадрового учета. Оформление результатов кадрового консалтинга.	Подготовка реферата, собеседование, тестирование, глоссарий	Вопросы к зачету
		Самостоятельная работа. Тема 1. Кадровый консалтинг как отрасль управленческого консультирования. Профессиональные стандарты кадрового консалтинга. Методы кадрового консалтинга. Тема 2. Кадровый аутсорсинг как элемент кадрового консалтинга. Тема 3. Внешнее обучение как элемент кадрового консалтинга. Тема 4. Кадровый аудит. Диагностика кадрового потенциала. Диагностика состояния кадрового делопроизводства и кадрового учета. Оформление результатов кадрового консалтинга.	Практические задания, анализ кейсов	Вопросы к зачету

		Практические занятия. Тема 1. Кадровый консалтинг как отрасль управленческого консультирования. Профессиональные стандарты кадрового консалтинга. Методы кадрового консалтинга. Тема 2. Кадровый аутсорсинг как элемент кадрового консалтинга. Тема 3. Внешнее обучение как элемент кадрового консалтинга. Тема 4. Кадровый аудит. Диагностика кадрового потенциала. Диагностика состояния кадрового делопроизводства и кадрового учета. Оформление результатов кадрового консалтинга.	Практичес-кие задания, групповое решение творческих задач, тестирова-ние, участие в конференци и по тематике дисциплин ы	Вопросы к зачету

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГОКОНТРОЛЯУСПЕВАЕМОСТИ

Пример теста

1.Кадровый консалтинг – это:

а. вид деятельности связанный с решением задач, стоящих перед менеджерами высшего звена в области управления человеческими ресурсами с целью увеличения прибыльности бизнеса.

б. нет правильного ответа.

в. правильны оба ответа.

г. вид консалтинговых услуг, направленный на удовлетворение функций, относящихся к сфере кадровых служб.

2. Управление кадрами как вид консалтинговых услуг по классификации Европейского справочника консультантов – это:

а. подбор сотрудников, контроль уровня подготовки кадрового состава, система оплаты труда, повышение квалификации и обучение кадров.

б. разработка и планирование общей стратегии развития, прогнозирование; организация филиалов, отделений и новых фирм, изменение формы собственности и т.д.

в. вопросы формирования и регистрации компаний, организация работы офиса, обработка данных, т.е. оптимизация управления организацией.

г. выбор технологии производственного процесса, стимулирование производительности труда, оценка и контроль качества продукции и т.д.

3. Примером международного объединения специалистов в области управленческого консалтинга является:

а. Association Suisse des conceals en organization et question (ASCO).

б. Chamber syndicate des societies d’etuds et de con-cells (SYNTEC).

в. Association of Management Consultants.

г. Federation europeenne des associations de conseits en organizations (FEACO).

4. Лизинг персонала – это:

а. направление временно свободного персонала на работу на разные предприятия.

б. вывод ряда функций, относящихся к кадровому менеджменту, на внешнего партнера.

в. передача организацией определенных бизнес-процессов или производственных функций на обслуживание другой компании, специализирующейся в соответствующей области.

г. выведение персонала за штат, при котором кадровое агентство (или иная структура) оформляет сотрудников компании в свой штат, при этом сотрудник остается на своем рабочем месте и выполняет прежние обязанности.

5. Администрирование как вид консалтинговых услуг по классификации Европейского справочника консультантов – это:
а. разработка и планирование общей стратегии развития, прогнозирование; организация филиалов, отделений и новых фирм, изменение формы собственности и т.д.
б. вопросы формирования и регистрации компаний, организация работы офиса, обработка данных, т.е. оптимизация управления организацией.
в. выбор технологии производственного процесса, стимулирование производительности труда, оценка и контроль качества продукции и т.д.
г. подбор сотрудников, контроль уровня подготовки кадрового состава, система оплаты труда, повышение квалификации и обучение кадров.

6. Кадровый потенциал консалтинговой организации – это … .
а. возможности персонала и администрации этой организации, которые могут быть использованы для достижения целей ее функционирования.
б. стратегия управления персоналом этой организации;
в. способность эффективно оказывать помощь клиентам;
г. характеристика персонала, связанная с выполнением консалтинговых услуг и достижением целей перспективного развития организации.

7. Управленческое консультирование возникло … .
а) в седине Х1Х века;
б) в 20-х годах ХХ века;
в) в начале Х1Х века.

8. Бенчмаркинг – это … .
а) механизм сравнительного анализа эффективности работы одной компании с показателями других, более успешных фирм.
б) прогнозирование развития организации.

9. Аудит персонала это:
а)вид профессиональной деятельности по независимой оценке операций организации
б)система консультационной поддержки, аналитической оценки и независимой экспертизы кадрового потенциала организации
в)предпринимательская деятельность по осуществлению независимых вневедомственных проверок бухгалтерской (финансовой) отчетности, платежно-расчетной документации, налоговых деклараций и требований экономических субъектов
г)диагностический инструмент, обслуживающий информационные потребности процесса совершенствования управления организацией

10. К основным направлениям проведения аудита персонала относятся:
а)информационные потребности процесса совершенствования управления организацией
б)диагностика кадровых процессов и процедур управления, оценка их эффективности
в)оптимизация затрат на управление персоналом
г)строение организации (ее структура) соотношение и соподчиненность основных элементов, степень жесткости/гибкости организационной конфигурации
д)оценка кадрового потенциала организации, качественных и количественных характеристик персонала

11.По функции управления персоналом "Формирование кадровой политики организации" содержанием аудита является:
а)оценка наличных ресурсов, целей и перспектив развития организации
б)анализ уровня занятости персонала
в)оценка текущего состояния кадровой политики, степени ее согласования с целями организации, стратегией ее развития
г)анализ используемых форм деловой оценки персонала, периодичности ее проведения
д)оценка степени связи кадровой политики со спецификой организации и внешними условиями

12. По функции управления персоналом "Планирование персонала" содержанием аудита является:
а)анализ обеспечения стабильности состава работников
б)оценка используемых методов найма персонала, источников и путей покрытия потребностей в персонале
в)выявление и диагностика проблем, возникающих в период адаптации
г)анализ штатного расписания
д)анализ изменений кадрового потенциала

13.По функции управления персоналом "Использование персонала" содержанием аудита является:
а)анализ обеспечения стабильности состава работников
б)анализ и проектирование управленческой деятельности в организации
в)изучение занятости женщин, лиц пожилого возраста и других уязвимых слоев населения
г)анализ условий труда, техники безопасности и охраны труда
д)анализ используемых форм и систем стимулирования, их связи с мотивацией персонала

14.По функции управления персоналом "Наем и отбор персонала" содержанием аудита является:
а)анализ источников и путей покрытия потребностей в персонале
б)диагностика организационной культуры
в)оценка результативности найма, обеспеченности вакансий кандидатами
г)оценка взаимодействия организации со службами трудоустройства
д)анализ изменений кадрового потенциала организации

15.По функции управления персоналом "Деловая оценка персонала" содержанием аудита является:
а)диагностика социально-психологического климата
б)анализ состояния нормирования труда в организации
в)анализ используемых форм деловой оценки персонала, периодичности ее проведения, представляемых результатов и решений, принимаемых по ее результатам
г)оценка эффективности организации рабочих мест
д)анализ системы продвижения персонала в организации

Ключ к тесту

1.	б
2.	в
3.	а
4.	а
5.	а, в

6.	г
7.	в
8.	а
9.	б
10.	а
11.	а
12.	а
13.	а
14.	а
15.	а

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за тестирование **12 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») - 10-12 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») - 7-9 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 3-6 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов.

Представленные правильные ответы на:

28-30 тестовых заданий – 12 баллов;

25-27 тестовых заданий – 11 баллов;

22-24 тестовых заданий – 10 баллов;

19-21 тестовых заданий – 9 баллов;

16-18 тестовых заданий – 8 баллов;

13-15 тестовых заданий – 7 баллов;

12 тестовых заданий – 6 балла;

11 тестовых заданий – 5 балла;

10 тестовых заданий – 4 балла;

Менее 10 тестовых заданий – 0 баллов.

Пример глоссария.

Название глоссария: Основная терминология Информационная безопасность компании в контексте работы в корпоративной информационной системе управления персоналом.

Структура глоссария

Термин	Определение	Источник

Термины: Аудитор. Ассистент аудитора. Аудиторская группа. Аудиторская деятельность. Аудиторская процедура. Внутренний аудит. Внешний аудит. Интеллектуальный капитал. Кадровый консалтинг. Контроль. Контроллинг. Консультант. Консалтинговая компания. Организационное консультирование. Стратегический аудит. Стратегический контроллинг. Трудовой потенциал. Трудовые ресурсы. Управленческий учет. Управленческие решения. Эксперт.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка глоссария **20 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») – 15-20 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 10 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 5 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов.

- раскрытие более 10 терминов – 5 баллов;
- разнообразие представленных определений (разнообразие источников) – 5 баллов;
- уровень систематизации и оформления – 5 баллов;
- наличие в работе собственных идей и определений – 5 баллов.

Пример вопросов собеседования.

1. Консалтинговые услуги, их классификация и специфические особенности.
2. Развитие российского рынка консалтинговых услуг и его специфика.
3. Мировой опыт консалтинговых услуг.
4. Методические основы проведения аудита.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за все вопросы собеседования **10 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») - 10 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») - 7 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 2-4 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов;

- демонстрирует знание основных категорий и понятий; умеет проиллюстрировать теоретические положения примерами, решает задачи повышенной сложности – 10 баллов;
- демонстрирует знание основных категорий и понятий; владеет профессиональной терминологией; в целом, может самостоятельно сформулировать выводы, дать свою точку зрения, решает типовые задачи – 8 балла;
- ответ схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения, фрагментарно решает типовые задачи – 4 балла;
- ответ схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения– 2 балла;
- не понимает сути вопроса: пытается ответить на вопрос не по теме, либо подменить ответ общими рассуждениями; не способен привести примеры в защиту собственных утверждений, не реагирует на наводящие вопросы – 0 баллов.

Пример творческого задания:

Задание выполняется в группе по 2-3 человека. Решение оформляется в форме презентации (не более 10 слайдов).

Обучающимся необходимо определить экономическую эффективность деятельности службы управления персоналом и разработать рекомендации по ее совершенствованию (на примере любого предприятия Самарской области).

В результате исследования необходимо дать ответы на следующие вопросы:

1. Оценка компетенции руководства службы персонала
2. Оценка состояния кадрового делопроизводства
3. Оценка соблюдения трудового законодательства
4. Оценка ключевого персонала
5. Оценка кадровых бизнес-процессов
6. Оценка состояния охраны труда
7. Оценка зон риска, связанных с персоналом
8. Оценка системы оплаты труда
9. Оценка системы подбора персонала
10. Оценка системы обучения персонала
11. Оценка системы работы с рациональными предложениями персонала
12. Оценка финансовой деятельности службы персонала

13. Оценка системы кадрового резерва

14. Поиск мест злоупотреблений сотрудниками департамента управления персоналом

15. Снижение и/или устранение рисков и изложение наших предложений по совершенствованию кадрового обеспечения

16. Оценка перспектив кадрового обеспечения

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за творческое задание **20 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») - 16-20 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») - 10-12 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 6-8 баллов;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0-4 баллов;

- обоснованность и полнота представленной информации – 4 балла;
- четкость выводов и логичность доклада – 4 балла;
- оригинальность демонстрационного материала (презентация) – 4 балла;
- владение вниманием аудитории, умение преподнести себя, языковая грамотность, включенность всех членов группы в защиту проекта – 4 балла;
- качество ответов на вопросы - 4 балла.

Пример кейса.

Вы работаете в крупной, динамично развивающейся компании менеджером по персоналу. Компания существует более двух лет. В связи с динамикой своего развития компания постоянно ставит перед сотрудниками все новые и более сложные профессиональные задачи, что позволяет им в короткие сроки существенно повысить свой профессиональный уровень.

У сотрудников есть возможность и карьерного развития. Бизнес компании специфичен, нужны люди, хорошо знающие его. Руководство компании предпочитает выдвигать на менеджерские позиции уже работающих сотрудников, нежели брать на эти позиции людей «со стороны».

Несколько месяцев назад в компании уже произошло несколько перемещений: руководителями отделов были назначены квалифицированные в своей предметной области сотрудники, которые хорошо себя зарекомендовали за время работы в компании. После их перехода появился целый ряд проблем: стали нарушаться сроки по текущим задачам отдела, существенно снизились показатели работы, произошло несколько конфликтов с партнерами, сотрудники отделов стали допоздна засиживаться на работе, несколько даже подумывают об увольнении.

Проанализировав ситуацию, вы поняли, что переведенные на менеджерские позиции сотрудники все еще думают и действуют как специалисты, и что у них недостаточно навыков, чтобы эффективно справляться с поставленными задачами на новом качественном уровне. Они могут обучиться всему в процессе работы, и со временем у них выработаются необходимые навыки, но на ваш взгляд целесообразно отправить их на тренинги, чтобы подтянуть менеджерские навыки на необходимый уровень.

Вы также считаете, что необходимо разработать систему работы с кадровым резервом, так как это первый, но не последний случай перевода сотрудников с повышением в должности. У вас есть список людей, которых в скором будущем ожидает подобный переход, и работу с ними нужно начинать уже сейчас, чтобы они не столкнулись с теми же проблемами, которые возникли в результате состоявшегося перевода.

Вопросы

1. Как вы определите, какие навыки необходимо развивать?

2. Из каких блоков будет состоять ваша программа по работе с кадровым резервом?

3. Каким образом вы будете внедрять программу по работе с кадровым резервом в вашей Компании?

Критерии оценки:

Согласнобалльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за анализ кейса **14 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») - 14 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») - 9 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 5 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 балла;

- приведен подробный анализ ситуации и даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения – 14 баллов;

- приведен подробный анализ ситуации и даны исчерпывающие ответы на три поставленных вопроса с приведением доказательной базы выбранной точки зрения – 9 баллов;

- даны ответы на два поставленных вопроса, при этом доказательная база содержит ряд процедурных ошибок – 5 балла;

- дан ответ на один вопрос или отсутствуют ответы на вопросы, формулировка содержит процедурную ошибку, доказательная база приведена не в полном объеме – 0 балла.

Участие в конференции по дисциплине.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за участие в конференции **10 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») - 10 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 5-8 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 3 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов;

участие в конференции всероссийского и международного уровня – 10 баллов;

призовое место в конференции университета – 8 баллов

участие в конференции университета с оным/заочным докладом – 5 баллов;

участие в конференции университета – 3 баллов;

отсутствие участия в конференции – 0 баллов.

Оценочные материалы для оценки уровня сформированности компетенций (этапов сформированности компетенций) обучающихся

ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач.

Знать: методологические основы и инновационные подходы к исследованию систем управления персоналом.

Уметь: применять их на практике.

Владеть: современными инструментальными методами сбора, обработки и анализа теоретических и экспериментальных данных.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся

1. Специфика управления персоналом консалтинговой компании.

2. Задачи кадрового консалтинга и аудита в зависимости от степени развития системы управления персоналом и стадии жизненного цикла организации.

3. Основные этапы оптимизации системы управления персоналом.

4. Основные методы мониторинга эффективности управления персоналом в организации.

5. Методология проведения кадрового аудита.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Знание обсуждаемой темы.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Пример задания:

Вас пригласили на должность директора по персоналу в крупную российскую компанию, с численностью персонала более 1000 человек с развитой филиальной сетью. Основное направление деятельности компании – услуги. Текучесть персонала на уровне 5–6% в год. Управление (структура компании) построена по принципу вертикальных связей с четко выделенными направлениями деятельности. Плюсом является полная налоговая прозрачность компании, т.е., как сейчас принято говорить «в компании «белые» зарплаты». Средний уровень заработной платы составляет 1000 $ после налогообложения. В представленной ситуации компания переживает период бурного роста, т.е. в компанию принимается ежемесячно порядка 10–15 человек на самые разные позиции. На данный момент в компании нет четкой системы немонетарной мотивации.

Предложите принципы формирования немонетарной системы мотивации для сотрудников компании.

Какие шаги Вы будете предпринимать, какие ресурсы Вам понадобятся для реализации намеченной программы?

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Решение практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся.	Правильное решение практических заданий	Неправильное решение практических заданий

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Пример задания:

Месячный оклад начальника отдела кадров фирмы составляет 1800 ден. ед. Рассчитать сумму его заработной платы за текущий месяц, если из 23 рабочих дней по графику от отработал 20 дней: 3 дня исполнял государственные обязанности с сохранением средней заработной платы. Размер премии из фонда материального поощрения в текущем месяце – 30% оклада, в прошлом месяце было 22 рабочих дня по графику, размер премии составляет 25% оклада.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Решение практических заданий, нацеленных на оценку навыков обучающихся.	Правильное решение практических заданий	Неправильное решение практических заданий

ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации.

Знать: современные методы контроля за результатами выполнения принимаемых организационно-управленческих решений.

Уметь: применять их на практике.

Владеть: навыками оценки результативности организационно-управленческих решений.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку знаний обучающихся

1. Аудиторские риски и методы их оптимизации.
2. Нормативно-правовая основа организационно-кадрового аудита.
3. Организационные аспекты кадрового аудита.
4. Основные методы проведения кадрового аудита.
5. Управленческое консультирование как деловая услуга и как метод диагностики.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Знание обсуждаемой темы.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Пример задания:

Механический завод имеет самый высокий процент текучести кадров среди слесарей - сборщиков основного конвейера (текучесть достигает 15% в год). Работа сборщиков достаточно проста и монотонна, не требует особых физических усилий. Обучение сборщиков производится непосредственно на рабочем месте в течение четырех часов. Прием сборщиков на завод осуществляется отделом кадров без участия мастеров или других руководителей. Кандидаты заполняют стандартную форму (см. ниже) и проходят собеседование с инспектором отдела кадров, который принимает решение о приеме на работу, утверждаемое начальником отдела кадров.

Существует ли, по вашему мнению, связь между высокой текучестью кадров среди слесарей-сборщиков и методом их отбора? Как усовершенствовать этот процесс?

Кого из кандидатов, данные на которых приведены, вы бы приняли на место сборщика? Какую информацию вы использовали? Какая информация оказалась лишней?

	Кандидат А	Кандидат Б	Кандидат В
Возраст	45	28	35

Стаж работы	25	5	15
Число организаций, в которых работал кандидат	4	**8**	11
Образование	среднее	высшее	среднее
Специальность	слесарь -водопроводчик	инженер-механик	
Служба в ВС	да	нет	да
Семенное положение	женат, 2 детей	холост	разведен 3 детей
Место рождения	г. Москва	г. Волочаевка Моск. обл.	г. Тамбов

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Решение практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся.	Правильное решение практических заданий	Неправильное решение практических заданий

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>навыков</u> обучающихся

Пример задания:

Определить производительность труда, запланированный прирост производительности труда на предприятии, удельный вес прироста объема производимой продукции за счет роста производительности труда и планируемое соотношение между приростом производительности труда и средней заработной платы по следующим данным:

Показатели	Значение
1. Объем товарной продукции, тыс. ден. ед.:	
а) отчет	56312
б) план	62800
2. Фонд оплаты труда по отчету, тыс. ден. ед.	11950
3. Норматив оплаты труда на 1 ден. ед. продукции по плану, коп.	19
4. Численность промышленно-производственного персонала (ППП), чел.:	
а) отчет	5224
б) план	5236

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Решение практических заданий, нацеленных на оценку навыков обучающихся.	Правильное решение практических заданий	Неправильное решение практических заданий

ПК-1. Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации.

Знать: основы текущего и оперативного планирования затрат на персонал.

Уметь: применять их на практике.

Владеть: навыками принятия своевременных решений по оптимизации затрат на персонал.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку знаний обучающихся

1. Характеристики внутреннего и внешнего консультирования
2. Структура и содержание отчетов в консультационном проекте
3. Методы контроля оперативных управленческих процессов.
4. Инструменты исследования человеческих ресурсов
5. Основные трудовые показатели

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Знание обсуждаемой темы.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Пример задания:

Работник Горбачев В.Е. работал в коллективе 8 лет (ему 30 лет). Все в отделе его ровесники. Большинство работников не женаты (в том числе и он). После окончания заочно Крымского института бизнеса он назначается менеджером одной программы в производственном отделе. Манеры поведения, деловые коммуникации, формы контакта остались у него прежними: обращения друг к другу по имени, прозвищу независимо от возраста, частые насмешки, встречаются приписки, не отказывается с членами отдела дегустировать вина. Социально-психологический климат в коллективе стал прохладным, менеджер перестал быть формальным лидером.

По итогам первого полугодия его коллектив занял последнее место. Менеджер стал часто раздражаться, повышать голос, браковать работу. Дисциплина трудовая и производственная осталась низкая. Менеджер стал чаще выполнять, доделывать, переделывать работу за подчиненными. Производственные показатели коллектива не повышались.

Определите главные ошибки менеджера Горбачева В.Е. и найдите их решение.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Решение практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся.	Правильное решение практических заданий	Неправильное решение практических заданий

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Пример задания:

Продавец Ильина М.К., 19 лет. В компании на испытательном сроке. В работе нравится возможность общения с людьми, заинтересована в получении опыта работы продавцом, инициативна в работе с покупателями. Систематически нарушает требования

к внешнему виду продавца (молодежный стиль, открытые части тела) мотивируя это тем, что не имеет средств на обновление гардероба, ссылается на невысокую зарплату.

Продумайте и составьте мотивационную беседу с сотрудником Ильиной М.К. на соответствие требованиям к стандартам внешнего вида.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Решение практических заданий, нацеленных на оценку навыков обучающихся.	Правильное решение практических заданий	Неправильное решение практических заданий

ПК-2. Способен разрабатывать системы и реализовывать стратегическое управление персоналом и работу структурного подразделения организации.

Знать: технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития систем и служб управления персоналом.

Уметь: предметно их использовать.

Владеть: навыками диагностики и мониторинга кадрового потенциала организации.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся

1. Инструментарий проведения аудита.
2. Основные показатели оценки эффективности управления персоналом в организации.
3. Профессиональные компетенции, особенности образования и личностные характеристики отечественных и зарубежных консультантов.
4. Особенности консультирования по вопросам связи стратегии, организационной структуры и управления человеческими ресурсами.
5. Отличие аудита от ревизии.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Знание обсуждаемой темы.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>умений</u> обучающихся

Пример задания:

В заведение общепита требуется группа официантов. Анастасия, увидев, объявление, решила подать заявку на работу и пришла устраиваться. Помимо неё заявки подали ещё 5 человек, о чём Анастасия не знала.

Администратор заведения провёл собеседование и пригласил Анастасию на стажировку (как и 5 человек). В день стажировки, в заведение была «полная посадка», администраторы были заняты. Спросить корректную информацию можно было только у работников, которые уже были обустроены в этом месте. Так продолжалось несколько

дней. Анастасия работала в меру своих знаний и способностей, случались случаи: заказ неправильного блюда, долгое ожидание клиента, отказ от блюда.

По истечении срока, Анастасия решила поинтересоваться у администратора, по поводу официального трудоустройства, на что услышала такой ответ: «Уважаемая Анастасия, вы не смогли показать себя в полной мере, у вас было слишком много ошибок, мы не принимаем вас на работу».

Проанализируйте данную ситуацию.

Что должна была предпринять Анастасия, для того, чтобы у неё получилось официально трудоустроиться?

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Решение практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся.	Правильное решение практических заданий	Неправильное решение практических заданий

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Пример задания:

Продавец Петрова А.К. работает в отделе один год. За время работы ей удалось в достаточной мере освоить ассортимент отдела, установить доброжелательные отношения с коллективом сотрудников. По характеру спокойная, уравновешенная. К работе относится ответственно, проявляет желание работать в магазине. Однако в общении с покупателями инициативы не проявляет. Реагирует на вопросы, просьбы о помощи в выборе товара, доброжелательна, но старается свести это общение к минимуму. С большей увлеченностью занимается расстановкой товара, поддержанием чистоты и порядка в торговом зале, в связи с чем потенциальные покупатели часто остаются без внимания продавца и уходят.

Продумайте и составьте мотивационную беседу с сотрудником Петровой А.К. на проявление инициативы в общении с покупателями.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Решение практических заданий, нацеленных на оценку навыков обучающихся.	Правильное решение практических заданий	Неправильное решение практических заданий

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Список вопросов

1. Специфика управления персоналом консалтинговой компании.
2. Задачи кадрового консалтинга и аудита в зависимости от степени развития системы управления персоналом и стадии жизненного цикла организации.
3. Основные этапы оптимизации системы управления персоналом.
4. Основные методы мониторинга эффективности управления персоналом в организации.
5. Методология проведения кадрового аудита.
6. Аудиторские риски и методы их оптимизации.
7. Нормативно-правовая основа организационно-кадрового аудита.

8. Организационные аспекты кадрового аудита.
9. Основные методы проведения кадрового аудита.
10. Управленческое консультирование как деловая услуга и как метод диагностики.
11. Характеристики внутреннего и внешнего консультирования
12. Структура и содержание отчетов в консультационном проекте
13. Методы контроля оперативных управленческих процессов.
14. Инструменты исследования человеческих ресурсов
15. Основные трудовые показатели
16. Инструментарий проведения аудита.
17. Основные показатели оценки эффективности управления персоналом в организации.
18. Профессиональные компетенции, особенности образования и личностные характеристики отечественных и зарубежных консультантов.
19. Особенности консультирования по вопросам связи стратегии, организационной структуры и управления человеческими ресурсами.
20. Отличие аудита от ревизии.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.

4. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Код и наименование компетенции	Критерии оценивания результатов обучения	
	Зачтено	Не зачтено
ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ОПК-2	Отсутствие знаний в рамках компетенции ОПК-2
	Сформированное умение в рамках компетенции ОПК-2	Отсутствие умений в рамках компетенции ОПК-2
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ОПК-2	Отсутствие навыков в рамках компетенции ОПК-2
ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации.	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ОПК-4	Отсутствие знаний в рамках компетенции ОПК-4
	Сформированное умение в рамках компетенции ОПК-4	Отсутствие умений в рамках компетенции ОПК-4
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ОПК-4	Отсутствие навыков в рамках компетенции ОПК-4
ПК-1. Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации.	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ПК-1	Отсутствие знаний в рамках компетенции ПК-1
	Сформированное умение в рамках компетенции ПК-1	Отсутствие умений в рамках компетенции ПК-1
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ПК-1	Отсутствие навыков в рамках компетенции ПК-1

ПК-2. Способен осуществлять стратегическое управление персоналом организации, системами и службами управления персоналом.	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ПК-2	Отсутствие знаний в рамках компетенции ПК-2
	Сформированное умение в рамках компетенции ПК-2	Отсутствие умений в рамках компетенции ПК-2
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ПК-2	Отсутствие навыков в рамках компетенции ПК-2

Критерии оценки и процедура проведения промежуточной аттестации

Процедура промежуточной аттестации предполагает по данной дисциплине зачет.

В ходе промежуточной аттестации перевод рейтинговых баллов обучающихся в систему оценки знаний («зачтено», «не зачтено») осуществляется следующим образом:

– оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, набравшему от 50 до 100 рейтинговых баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые компетенции и практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены;

– оценка «не зачтено» выставляется обучающемуся, набравшему менее 50 баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено со значительными пробелами, носящими существенный характер, необходимые компетенции не сформированы, имеются существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала.

Максимальная сумма баллов, набираемая студентом, закрываемой семестровой (итоговой) аттестацией (зачет) равна 100.

Баллы, характеризующие успеваемость обучающегося по дисциплине, набираются им в течение всего периода обучения за изучение отдельных тем и выполнение отдельных видов работ.

№ п/п	Вид работ	Сумма в баллах
1.	Активная познавательная работа во время занятий (конспектирование дополнительной и специальной литературы; участие в оценке результатов обучения других и самооценка; участие в обсуждении проблемных вопросов по теме занятия и т.д.)	до 14 баллов
2.	Контрольные мероприятия (тестирование)	до 12 баллов
3.	Выполнение заданий по дисциплине в течение семестра	до 44 баллов
	Собеседование по тематике	до 10 баллов
	Составление глоссария	до 20 баллов
	Анализ кейса	до 14 баллов
4.	Выполнение дополнительных практико-ориентированных заданий	до 30 баллов (дополнительно)
	Выполнение творческого задания	до 20 баллов
	Участие в конференциях по учебной дисциплине	до 10 баллов

Распределение баллов, составляющих основу оценки работы обучающегося по изучению дисциплины «Аудит и контроллинг персонала» в течение семестра:

- 100 баллов распределяются на учебный период (семестр), заканчивающийся промежуточной аттестацией;
- 100 баллов – посещение и контрольные мероприятия; возможность набора дополнительных 30 баллов за практико-ориентированные задания.

ФОС обсужден на заседании кафедры управления человеческими ресурсами

Протокол № 8 от «01» 03 2022 г.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»

САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) БИОСОЦИОЛОГИЯ

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.04.03 Управление персоналом
Профиль (программа)	Кадровая безопасность организации
Квалификация (степень)	Магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины)	Б1
Шифр дисциплины (модуля)	Б1.В.ДВ.01.02
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	социологии политических и региональных процессов
Форма обучения	очная
Курс, семестр	2 курс, 3 семестр
Форма промежуточной аттестации	зачет

Самара, 2022

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Паспорт фонда оценочных средств

Перечень компетенций и индикаторов дисциплины (модуля)		Способы формирования компетенции	Оценочное средство	
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора		Текущий контроль	Промежу-точная аттестация
ПК*	ПК**	Лекции. Биосоциология как междисциплинарная наука. Принципы экстраполяции экспериментальных данных о животных на человеческое сообщество. Влияние биологических и социальных факторов на поведение человека.	Тестирование.	Тестирова-ние
		Практические занятия Биологические и социальные аспекты борьбы за власть. Биологические и социальные аспекты полового поведения. Биологические и социальные аспекты родительского поведения. Эталоны красоты, маркеры сексуальной привлекательности, практики полового поведения у животных и людей. Мир утопии неограниченного потребления: эксперименты над людьми и животными.	Тестирование, практическое задание, реферат	Тестирова-ние
		Самостоятельная работа Влияние генетики на поведение животных и людей. Ричард Докинз «Эгоистичный ген». «Биология добра и зла» Роберта Сапольского. Анатомия человеческой деструктивности Эриха Фромма. Статус и язык телодвижений в человеческих и животных сообществах. Влияние микробов на поведение человека и животных. Принципы экстраполяции экспериментальных данных о животных на человеческое сообщество	Практическое задание, реферат	Тестирова-ние

		Контролируемая аудиторная самостоятельная работа. Эксперименты Стенли Милгрема и Филипа Зимбардо.	Тестирование, практическое задание.	Тестирова-ние
УК*	УК**	Лекции. Защита себя, территории, членов своего сообщества, потомства. Биологические и социальные аспекты полового и родительского поведения. Биологические и социальные аспекты борьбы за власть и территорию.	Тестирование.	Тестирова-ние
		Практические занятия. Истоки человеческой деструктивности. «Эффект Люцифера» и подчинение авторитету. Нравственные чувства у людей и животных. Потенциал теории игр и компьютерных симуляций для биосоциологии. Игра "Эволюция доверия". Перспективы построения сообщества без насилия, лжи, эгоизма у людей и животных.	Тестирование, практическое задание, реферат.	Тестирова-ние
		Самостоятельная работа Этологические исследования Франса де Вааля. Практики солидарности и взаимопомощи в человеческих и животных сообществах. Эталоны красоты, маркеры сексуальной привлекательности, практики полового поведения у животных и людей. Мир утопии неограниченного потребления: эксперименты над людьми и животными.	Практическое задание, реферат	Тестирова-ние
		Контролируемая аудиторная самостоятельная работа. Выбор пары у людей и животных: нравственные чувства и биология.	Тестиро-вание, практическое задание.	Тестиро-вание

*** компетенция согласно приложению**
**** индикатор компетенции согласно приложению**

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

Пример теста

1. Биосоциология – наука о:
1) взаимоотношениях организма со средой
2) поведении особи в естественной для данного вида среде обитания
3) социальном поведении животных и людей

4) особенности проявления возрастного развития психики и поведения животных и людей

2. Научное направление, связанное с изучением физиологических основ психики:
1) гештальт
2) высшая нервная деятельность
3) бихевиоризм
4) фрейдизм
5) необихевиоризм

3. Набор, характерных для вида поведенческих актов:
1) этограмма
2) поискограмма
3) фиксированные комплексы действий
4) генограмма

4. К основным формам поведения относятся:
1) дрессировка
2) инстинкт
3) навык
4) импринтинг
5) интеллектуальное поведение
6) стресс

5. Основа агрессивного поведения у животных:
1) ритуальная борьба
2) потребность самосохранения
3) борьба за территорию
4) игровое поведение

6. Суть концепции игры как «действия вхолостую»:
1) инстинкты, проявляющиеся в отсутствие релизеров
2) фаза развития поведения в стадии формирования
3) совершенствование наследственных форм поведения
4) практика для взрослого поведения
5) «вакуумная активность»
6) «спонтанная» деятельность, вызываемая подпороговыми раздражителями

7. Система поведенческих связей между особями в группе, регулирующая их взаимоотношения и доступ к пище, убежищу, особи противоположного пола:
1) доминирование
2) зависимое поведение
3) иерархия
4) субординация

8. Психически наиболее развитые животные
1) зачастую относятся к зрелорождающимся
2) всегда относятся к незрелорождающимся
3) не зависят от степени зрелорождения
4) в большинстве относятся к незрелорождающимся

9. Химические вещества, вырабатываемые животными с целью обмена информацией (внутривидовая коммуникация) о принадлежности виду, полу, фазе полового цикла, идентификации особей, их возраста, настроения, маркировки территории, дорог, ведущих к источнику, пище, врагов:

1) феромоны
2) хемотаксисы
3) одоранты
4) гормоны

10. Маркировка своей территории постоянная или временная (на время спаривания или гнездования) запахами, звуками, визуальными метками:
1) территориальное поведение
2) отношения в сообществе
3) территориальные отношения
4) социальная иерархия

11. Способность решать двухфазные задачи, требующие предварительной подготовки действий, характеризует стадию:
1) инсайта
2) интеллекта
3) перцептивной психики
4) интроспекции

12. Под поведением в биосоциологии обычно понимают:
1) деятельность человека;
2) внутреннюю активность;
3) движения животных;
4) всю совокупность внешней активности животных и человека.

13. Главное отличие животных от человека состоит в том, что поведение животного полностью определено:
1) безусловными рефлексами;
2) инстинктами;
3) таксисами;
4) человеком.

14. Метод «открытого поля» позволяет наблюдать:
1) поведение животных после дрессировки;
2) любое животное в естественных условиях;
3) активность животных на открытом пространстве;
4) пищевое поведение животных

15. Явление импринтинга наблюдается:
1) у насекомых;
2) у выводковых птиц;
3) у приматов;
4) у человека.

16. Теория Ч. Дарвина объясняла эволюцию живых существ:
1) изменчивостью;
2) наследственностью;
3) естественным отбором;
4) всеми вышеперечисленными факторами.

17. Ювенильный период встречается у животных:
1) имеющих потомство;
2) имеющих гнездо;
3) обладающих игровой активностью;

4) обладающих хорошими генами.

18. Родительская забота играет огромную роль:
1) для зрелорожденных животных;
2) для незрелорожденных животных;
3) для всех в равной степени;
4) все ответы верны.

19. Человеческий детеныш рождается:
1) зрелорожденным;
2) незрелорожденным;
3) недоношенным
4) все ответы неверны.

20. Наибольшие «интеллектуалы» среди птиц:
1) врановые;
2) голуби;
3) дрозды;
4) совы.

21. Принципиальное качественное различие интеллекта шимпанзе и человека состоит:
1) в неспособности обезьян к речи;
2) в неспособности обезьян к улавливанию причинноследственных связей;
3) в отсутствии густого кожного покрова у человека;
4) все ответы верны.

22. При наблюдении за двигательной активностью животных можно судить о внутренних причинах наблюдаемого поведения, например, о мотивации. Данное высказывание совершенно отрицалось
1) бихевиористами;
2) интроспекционистами;
3) гештальтпсихологами;
4) рефлексологами.

23. Сужение предмета зоопсихологии до изучения закономерностей научения у лабораторных животных произошло из-за
1) распространения бихевиоризма;
2) открытия Э.Торндайком «закона эффекта»;
3) распространения антропоморфизма в зоопсихологии.

24. Чрезмерная тенденция наделять животных человеческими каче-ствами носит название
1) плюрализм;
2) монизм сверху;
3) антропоморфизм;
4) необихевиоризм;
5) теория тропизмов.

25. Основоположник отечественной зоопсихологии В.А.Вагнер, работавший в начале XX века, считал зоопсихологию частью сравнительной психологии, в которую включал также психологию человека. Взгляды В. А.Вагнера
1) отражают его представления о недопустимости толкования поведения животных с точки зрения мотивов поступков человека;

2) отражают его представления о существовании качественных различий между отдельными этапами филогенеза;

3) – реакция на бихевиористские и рефлексологические теории, господствовавшие в современной В.А.Вагнеру науке.

26. Бихевиорист Дж.Уотсон утверждал: «Нам ничего не нужно для объяснения поведения, кроме обычных законов физики и химии». Эти слова Дж.Уотсона можно назвать, пользуясь терминологией отечественного зоопсихолога В. А.Вагнера, «монистической снизу» теорией. Фраза Дж.Уотсона

1) указывает на качественные различия между психикой людей и психикой животных;

2) уничтожает грань между психикой человека и психикой животных;

3) указывает на необходимость рефлексии в исследовании психики.

27. Необихевиористы добавили в классический бихевиоризм

1) методы статистической обработки результатов, полученных в эксперименте;

2) представления об изначальной активности организма в среде;

3) учёт «промежуточных переменных», недоступных прямому наблюдению: таких, как «значение», «цель», «мотив», «когнитивная карта»;

4) представление о присущей особям способности формировать в ходе зрительного восприятия симметричные замкнутые образы.

28. Методом (методами) бихевиористского исследования являются:

1) эксперимент в природных условиях;

2) интроспекция с последующим отчетом;

3) регистрация отрезков двигательной активности экспериментальной особи по сложившемуся стереотипу постановки эксперимента;

4) лабораторный эксперимент с лабиринтами.

29. Про животных, которые «внезапно» находят решение задачи, говорят, что они

1) пришли к решению в результате переструктурирования зрительного поля, то есть в результате обретения «фигуры» и «фона», адекватных поставленной задаче;

2) пришли к нему в результате проб и ошибок;

3) проявили ассоциативное научение;

4) проявили инсайт.

30. В ходе экспериментов на выработку научения у крыс в лабиринтах бихевиористы фиксировали следующие показатели:

1) эмоциональное состояние особи;

2) зависимость числа ошибок от числа проб;

3) время решения задачи;

4) влияние инстинктивной составляющей поведения на ход научения.

Ключи теста:

Тестовые задания: 1-3, 2-5, 3-4, 4-6, 5-3, 6-1, 8-1, 9-1, 10-1, 11-2, 12-4, 13-2, 14-2, 15-2,3,4, 16-4, 17-3, 18-3, 19-3, 20-1, 21-1, 22-4, 23-1, 24-3, 25-2, 26-2, 27-3, 28-3, 29-4, 30- 3.

Критерии оценки теста

Процедура тестирования реализуется путём раздачи студентам различных вариантов тестовых заданий, содержащих 30 вопросов. На прохождение теста студенту даётся 40 минут. Критерием зачёта по тесту являются правильные ответы на 60% вопросов – 20 и более правильных ответов.

от 0 до 17 правильных ответов – не зачтено.

от 18 до 30 правильных ответов – зачтено.

Пример практического задания.

Задание 1. Чтобы проверить, обладает ли животное способностью к самоузнаванию, проводят зеркальный тест: на участок тела, который виден животному только в зеркало, наносится цветная метка. Если при виде собственного отражения в зеркале животное исследует метку или пытается ее стереть, тест считается пройденным. Какое животное проваливает тест? Выберите один из предложенных вариантов ответов и обоснуйте его (азиатский слон, обыкновенная сорока, афалина, гиббон).

Задание 2. Кооперируясь, муравьи решают задачи, с которыми не могут справиться по отдельности: возводят и ремонтируют огромные муравейники, ведут войны с соседними колониями, занимаются настоящим сельским хозяйством — содержат стада тли и выращивают урожаи грибов. Что стоит за их сложным коллективным поведением?

Выберите один из предложенных вариантов ответов и обоснуйте его (рефлексы, высокоразвитая эмпатия, химическая коммуникация, высокий интеллект).

Задание 3. Интеллект дельфинов и степень их эмоционального развития так высоки, что защитники животных требуют признать права этих удивительных морских млекопитающих в форме декларации. Некоторые факты об их поведении поражают. Угадайте, какой из приведенных ниже фактов вымышленный. Выберите один из предложенных вариантов ответов и обоснуйте его (дельфины презирают трусов, дельфины готовят еду, дельфины помогают животным чужого вида, которые попали в беду, дельфины зовут друг друга по имени)

Задание 4. Пчеловодам хорошо известны круговые и виляющие танцы пчел на поверхности сот. Во время танца пчела ориентирует свое тело под определенным углом к солнцу и начинает передвигаться по траектории, напоминающей восьмерку. Когда пчела проходит центральную часть восьмерки, она быстро виляет брюшком. Что означает такое поведение пчелы? Выберите один из предложенных вариантов ответов и обоснуйте его (пчела нашла источник нектара, пчела заражена паразитом, молодая пчела борется за место в иерархии семьи, пчела защищает мед от солнца).

Задание 5. Синхронное мерцание светлячков можно наблюдать в местах их больших скоплений — по берегам рек в джунглях Юго-Восточной Азии. Светлячки вспыхивают и погасают одновременно, и эта синхронизация может протягиваться в пространстве настолько далеко, насколько человек может различить вспышки. Как же получается синхронное мерцание? Выберите один из предложенных вариантов ответов и обоснуйте его (светлячки подстраиваются под ритм мерцания лидера стаи; у светлячков есть автоматические нейронные таймеры, которые синхронизируются друг с другом; колышущаяся наверху листва скрывает светлячков, что создает иллюзию их мерцания; наблюдатель моргает)

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует умение использовать теоретические основы профессиональной деятельности при приведении заключений	Сформированное умение решения поставленных задач; достаточные знания, явно демонстрирующие умение обучающегося формировать исчерпывающие ответы на поставленные вопросы с приведением соответствующих заключений	Отсутствие сформированных умений решения поставленных задач; достаточных знаний, явно демонстрирующих умение обучающегося формировать исчерпывающие ответы на поставленные вопросы с приведением соответствующих заключений

Примерные темы рефератов:

1. Предмет и методы биосоциологии.
2. Отличие предмета биосоциологии от других наук, изучающих поведение животных и человека (психология, зоопсихология, этология, социальная психология, социология, эволюционная психология, нейропсихология).
3. Принципы экстраполяции экспериментальных данных о животных на человека.
4. Биологические, психологические и социальные аспекты родительского поведения.
5. Биологические, психологические и социальные аспекты полового поведения.
6. Биологические, психологические и социальные аспекты борьбы за власть.
7. Эксперименты и выводы Стенли Милгрема и Филипа Зимбардо.
8. Влияние генетики на поведение животных и человека. Ричард Докинз «Эгоистичный ген».
9. Игра в жизни животных: классификация игр.
10. Игра в жизни человека: классификация игр.
11. Эволюционные основы половых различий в поведении человека
12. Эстетика привлекательности у человека
13. Значение альтруизма в становлении социального поведения человека
14. Этологические аспекты социальной эволюции Человека разумного
15. Биохимия социального поведения человека
16. Низший уровень развития перцептивной психики
17. Общение и групповое поведение
18. Рефлекс и инстинкт – основа врожденного поведения.
19. Инстинкт и научение в поведении животных
20. Запечатление (импринтинг): формирование и биологическое значение
22. Врожденное и приобретенное в поведении животных и человека
23. Пренатальный этап развития поведения
24. Постнатальный этап развития поведения

Шакала и критерии оценивания рефератов

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение всех требований к написанию реферата, раскрытие проблемы и обоснование ее актуальности, логичность в изложении материала, наличие выводов, соблюдение требований к внешнему оформлению реферата, наличие правильных ответов на дополнительные вопросы.	Выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.	Тема освоена лишь частично; допущены грубые ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

Оценочные материалы для оценки уровня сформированности компетенций (этапов сформированности компетенций) обучающихся

ПК*

Знать: основные теоретико-методологические подходы биосоциологии, характеризующие факторы, механизмы и закономерности социального поведения в разных

биосоциальных системах.

Уметь: применять междисциплинарный подход для анализа социального поведения людей и животных, выявления их сходства и различий и ограничений для такого сравнения.

Владеть: навыками анализа методологических проблем, возникающих при решении исследовательских и практических задач, в том числе, в междисциплинарной области.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку знаний обучающихся

Пример теста

1. Биосоциология – наука о:
1) взаимоотношениях организма со средой
2) поведении особи в естественной для данного вида среде обитания
3) социальном поведении животных и людей
4) особенности проявления возрастного развития психики и поведения животных и людей

2. Научное направление, связанное с изучением физиологических ос-нов психики:
1) гештальт
2) высшая нервная деятельность
3) бихевиоризм
4) фрейдизм
5) необихевиоризм

3. Набор, характерных для вида поведенческих актов:
1) этограмма
2) поискограмма
3) фиксированные комплексы действий
4) генограмма

4. К основным формам поведения относятся:
1) дрессировка
2) инстинкт
3) навык
4) импринтинг
5) интеллектуальное поведение
6) стресс

5. Основа агрессивного поведения у животных:
1) ритуальная борьба
2) потребность самосохранения
3) борьба за территорию
4) игровое поведение

6. Суть концепции игры как «действия вхолостую»:
1) инстинкты, проявляющиеся в отсутствие релизеров
2) фаза развития поведения в стадии формирования
3) совершенствование наследственных форм поведения
4) практика для взрослого поведения
5) «вакуумная активность»
6) «спонтанная» деятельность, вызываемая подпороговыми раздражителями

7. Система поведенческих связей между особями в группе, регулирующая их взаимоотношения и доступ к пище, убежищу, особи противоположного пола:
1) доминирование
2) зависимое поведение

3) иерархия
4) субординация

8. Психически наиболее развитые животные
1) зачастую относятся к зрелорождающимся
2) всегда относятся к незрелорождающимся
3) не зависят от степени зрелорождения
4) в большинстве относятся к незрелорождающимся

9. Химические вещества, вырабатываемые животными с целью обме-на информацией (внутривидовая коммуникация) о принадлежности виду, по-лу, фазе полового цикла, идентификации особей, их возраста, настроения, маркировки территории, дорог, ведущих к источнику, пище, врагов:
1) феромоны
2) хемотаксисы
3) одоранты
4) гормоны

10. Маркировка своей территории постоянная или временная (на время спаривания или гнездования) запахами, звуками, визуальными метками:
1) территориальное поведение
2) отношения в сообществе
3) территориальные отношения
4) социальная иерархия

11. Способность решать двухфазные задачи, требующие предварительной подготовки действий, характеризует стадию:
1) инсайта
2) интеллекта
3) перцептивной психики
4) интроспекции

12. Под поведением в биосоциологии обычно понимают:
1) деятельность человека;
2) внутреннюю активность;
3) движения животных;
4) всю совокупность внешней активности животных и человека.

13. Главное отличие животных от человека состоит в том, что поведение животного полностью определено:
1) безусловными рефлексами;
2) инстинктами;
3) таксисами;
4) человеком.

14. Метод «открытого поля» позволяет наблюдать:
1) поведение животных после дрессировки;
2) любое животное в естественных условиях;
3) активность животных на открытом пространстве;
4) пищевое поведение животных

15. Явление импринтинга наблюдается:
1) у насекомых;
2) у выводковых птиц;

3) у приматов;
4) у человека.

Ключи теста:

Тестовые задания: 1-3, 2-5, 3-4, 4-6, 5-3, 6-1, 8-1, 9-1, 10-1, 11-2, 12-4, 13-2, 14-2, 15-2,3,4.

Критерии оценки теста

Процедура тестирования реализуется путём раздачи студентам различных вариантов тестовых заданий, содержащих 15 вопросов. На прохождение теста студенту даётся 15 минут. Критерием зачёта по тесту являются правильные ответы на 60% вопросов – 9 и более правильных ответов.

от 0 до 8 правильных ответов – не зачтено.

от 9 до 15 правильных ответов – зачтено.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Пример практического задания.

Задание 1. Пчеловодам хорошо известны круговые и виляющие танцы пчел на поверхности сот. Во время танца пчела ориентирует свое тело под определенным углом к солнцу и начинает передвигаться по траектории, напоминающей восьмерку. Когда пчела проходит центральную часть восьмерки, она быстро виляет брюшком. Что означает такое поведение пчелы? Выберите один из предложенных вариантов ответов и обоснуйте его (пчела нашла источник нектара, пчела заражена паразитом, молодая пчела борется за место в иерархии семьи, пчела защищает мед от солнца).

Задание 2. Синхронное мерцание светлячков можно наблюдать в местах их больших скоплений — по берегам рек в джунглях Юго-Восточной Азии. Светлячки вспыхивают и погасают одновременно, и эта синхронизация может протягиваться в пространстве настолько далеко, насколько человек может различить вспышки. Как же получается синхронное мерцание? Выберите один из предложенных вариантов ответов и обоснуйте его (светлячки подстраиваются под ритм мерцания лидера стаи; у светлячков есть автоматические нейронные таймеры, которые синхронизируются друг с другом; колышущаяся наверху листва скрывает светлячков, что создает иллюзию их мерцания; наблюдатель моргает)

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует умение использовать теоретические основы профессиональной деятельности при приведении заключений	Сформированное умение решения поставленных задач; достаточные знания, явно демонстрирующие умение обучающегося формировать исчерпывающие ответы на поставленные вопросы с приведением соответствующих заключений	Отсутствие сформированных умений решения поставленных задач; достаточных знаний, явно демонстрирующих умение обучающегося формировать исчерпывающие ответы на поставленные вопросы с приведением соответствующих заключений

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Примерные темы рефератов:

1. Предмет и методы биосоциологии.
2. Отличие предмета биосоциологии от других наук, изучающих поведение животных и человека (психология, зоопсихология, этология, социальная психология, социология, эволюционная психология, нейропсихология).
3. Принципы экстраполяции экспериментальных данных о животных на человека.
4. Биологические, психологические и социальные аспекты родительского поведения.
5. Биологические, психологические и социальные аспекты полового поведения.
6. Биологические, психологические и социальные аспекты борьбы за власть.
7. Эксперименты и выводы Стенли Милгрема и Филипа Зимбардо.
8. Влияние генетики на поведение животных и человека. Ричард Докинз «Эгоистичный ген».

Шакала и критерии оценивания рефератов

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение всех требований к написанию реферата, раскрытие проблемы и обоснование ее актуальности, логичность в изложении материала, наличие выводов, соблюдение требований к внешнему оформлению реферата, наличие правильных ответов на дополнительные вопросы.	Выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.	Тема освоена лишь частично; допущены грубые ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

УК*

Знать: сущность и механизмы социального поведения людей и животных с целью выявить социальные и биологические предпосылки и ограничения для построения гармоничного общества.

Уметь: анализировать особенности инстинктов, нравственных чувств, социального поведения людей и животных в рамках междисциплинарного подхода.

Владеть: навыками применения междисциплинарного подхода и творческого воображения для профессионального и личностного развития.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся

Пример теста

1. Теория Ч. Дарвина объясняла эволюцию живых существ:
1) изменчивостью;
2) наследственностью;
3) естественным отбором;
4) всеми вышеперечисленными факторами.

2. Ювенильный период встречается у животных:
1) имеющих потомство;
2) имеющих гнездо;
3) обладающих игровой активностью;
4) обладающих хорошими генами.

3. Родительская забота играет огромную роль:
1) для зрелорожденных животных;
2) для незрелорожденных животных;
3) для всех в равной степени;
4) все ответы верны.

4. Человеческий детеныш рождается:
1) зрелорожденным;
2) незрелорожденным;
3) недоношенным
4) все ответы неверны.

5. Наибольшие «интеллектуалы» среди птиц:
1) врановые;
2) голуби;
3) дрозды;
4) совы.

6. Принципиальное качественное различие интеллекта шимпанзе и человека состоит:
1) в неспособности обезьян к речи;
2) в неспособности обезьян к улавливанию причинноследственных связей;
3) в отсутствии густого кожного покрова у человека;
4) все ответы верны.

7. При наблюдении за двигательной активностью животных можно судить о внутренних причинах наблюдаемого поведения, например, о мотивации. Данное высказывание совершенно отрицалось
1) бихевиористами;
2) интроспекционистами;
3) гештальтпсихологами;
4) рефлексологами.

8. Сужение предмета зоопсихологии до изучения закономерностей научения у лабораторных животных произошло из-за
1) распространения бихевиоризма;
2) открытия Э.Торндайком «закона эффекта»;
3) распространения антропоморфизма в зоопсихологии.

9. Чрезмерная тенденция наделять животных человеческими каче-ствами носит название
1) плюрализм;
2) монизм сверху;
3) антропоморфизм;
4) необихевиоризм;
5) теория тропизмов.

10. Основоположник отечественной зоопсихологии В.А.Вагнер, работавший в начале XX века, считал зоопсихологию частью сравнительной психологии, в которую включал также психологию человека. Взгляды В. А.Вагнера
1) отражают его представления о недопустимости толкования поведения животных с точки зрения мотивов поступков человека;
2) отражают его представления о существовании качественных различий между отдельными этапами филогенеза;

3) – реакция на бихевиористские и рефлексологические теории, господствовавшие в современной В.А.Вагнеру науке.

11. Бихевиорист Дж.Уотсон утверждал: «Нам ничего не нужно для объяснения поведения, кроме обычных законов физики и химии». Эти слова Дж.Уотсона можно назвать, пользуясь терминологией отечественного зоопсихолога В. А.Вагнера, «монистической снизу» теорией. Фраза Дж.Уотсона

1) указывает на качественные различия между психикой людей и психикой животных;

2) уничтожает грань между психикой человека и психикой животных;

3) указывает на необходимость рефлексии в исследовании психики.

12. Необихевиористы добавили в классический бихевиоризм

1) методы статистической обработки результатов, полученных в эксперименте;

2) представления об изначальной активности организма в среде;

3) учёт «промежуточных переменных», недоступных прямому наблюдению: таких, как «значение», «цель», «мотив», «когнитивная карта»;

4) представление о присущей особям способности формировать в ходе зрительного восприятия симметричные замкнутые образы.

13. Методом (методами) бихевиористского исследования являются:

1) эксперимент в природных условиях;

2) интроспекция с последующим отчетом;

3) регистрация отрезков двигательной активности экспериментальной особи по сложившемуся стереотипу постановки эксперимента;

4) лабораторный эксперимент с лабиринтами.

14. Про животных, которые «внезапно» находят решение задачи, говорят, что они

1) пришли к решению в результате переструктурирования зрительного поля, то есть в результате обретения «фигуры» и «фона», адекватных поставленной задаче;

2) пришли к нему в результате проб и ошибок;

3) проявили ассоциативное научение;

4) проявили инсайт.

15. В ходе экспериментов на выработку научения у крыс в лабиринтах бихевиористы фиксировали следующие показатели:

1) эмоциональное состояние особи;

2) зависимость числа ошибок от числа проб;

3) время решения задачи;

4) влияние инстинктивной составляющей поведения на ход научения.

Ключи теста:

Тестовые задания: 1-3, 2-5, 3-4, 4-6, 5-3, 6-1, 8-1, 9-1, 10-1, 11-2, 12-4, 13-2, 14-2, 15-2,3,4, 16-4, 17-3, 18-3, 19-3, 20-1, 21-1, 22-4, 23-1, 24-3, 25-2, 26-2, 27-3, 28-3, 29-4, 30- 3.

Критерии оценки теста

Процедура тестирования реализуется путём раздачи студентам различных вариантов тестовых заданий, содержащих 15 вопросов. На прохождение теста студенту даётся 15 минут. Критерием зачёта по тесту являются правильные ответы на 60% вопросов – 9 и более правильных ответов.

от 0 до 8 правильных ответов – не зачтено.

от 9 до 15 правильных ответов – зачтено.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Пример практического задания.

Задание 1. Чтобы проверить, обладает ли животное способностью к самоузнаванию, проводят зеркальный тест: на участок тела, который виден животному только в зеркало, наносится цветная метка. Если при виде собственного отражения в зеркале животное исследует метку или пытается ее стереть, тест считается пройденным. Какое животное проваливает тест? Выберите один из предложенных вариантов ответов и обоснуйте его (азиатский слон, обыкновенная сорока, афалина, гиббон).

Задание 2. Кооперируясь, муравьи решают задачи, с которыми не могут справиться по отдельности: возводят и ремонтируют огромные муравейники, ведут войны с соседними колониями, занимаются настоящим сельским хозяйством — содержат стада тли и выращивают урожаи грибов. Что стоит за их сложным коллективным поведением?

Выберите один из предложенных вариантов ответов и обоснуйте его (рефлексы, высокоразвитая эмпатия, химическая коммуникация, высокий интеллект).

Задание 3. Интеллект дельфинов и степень их эмоционального развития так высоки, что защитники животных требуют признать права этих удивительных морских млекопитающих в форме декларации. Некоторые факты об их поведении поражают. Угадайте, какой из приведенных ниже фактов вымышленный. Выберите один из предложенных вариантов ответов и обоснуйте его (дельфины презирают трусов, дельфины готовят еду, дельфины помогают животным чужого вида, которые попали в беду, дельфины зовут друг друга по имени)

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует умение использовать теоретические основы профессиональной деятельности при приведении заключений	Сформированное умение решения поставленных задач; достаточные знания, явно демонстрирующие умение обучающегося формировать исчерпывающие ответы на поставленные вопросы с приведением соответствующих заключений	Отсутствие сформированных умений решения поставленных задач; достаточных знаний, явно демонстрирующих умение обучающегося формировать исчерпывающие ответы на поставленные вопросы с приведением соответствующих заключений

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

1. Игра в жизни животных: классификация игр.
2. Игра в жизни человека: классификация игр.
3. Эволюционные основы половых различий в поведении человека
4. Эстетика привлекательности у человека
5. Значение альтруизма в становлении социального поведения человека
6. Этологические аспекты социальной эволюции Человека разумного
7. Биохимия социального поведения человека
8. Низший уровень развития перцептивной психики
9. Общение и групповое поведение
10. Рефлекс и инстинкт – основа врожденного поведения.
11. Инстинкт и научение в поведении животных
12. Запечатление (импринтинг): формирование и биологическое значение
13. Врожденное и приобретенное в поведении животных и человека
14. Пренатальный этап развития поведения
15. Постнатальный этап развития поведения

Шакала и критерии оценивания рефератов

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение всех требований к написанию реферата, раскрытие проблемы и обоснование ее актуальности, логичность в изложении материала, наличие выводов, соблюдение требований к внешнему оформлению реферата, наличие правильных ответов на дополнительные вопросы.	Выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.	Тема освоена лишь частично; допущены грубые ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Обучающиеся, удовлетворительно выполнившие все задания текущего контроля, получают зачет. Для обучающихся, не получивших зачет по итогам текущего контроля, предусмотрено проведение процедуры промежуточной аттестации.

Пример оценочного материала

ПК*

1. Биосоциология – наука о:
1) взаимоотношениях организма со средой
2) поведении особи в естественной для данного вида среде обитания
3) социальном поведении животных и людей
4) особенности проявления возрастного развития психики и поведения животных и людей

2. Научное направление, связанное с изучением физиологических ос-нов психики:
1) гештальт
2) высшая нервная деятельность
3) бихевиоризм
4) фрейдизм
5) необихевиоризм

3. Набор, характерных для вида поведенческих актов:
1) этограмма
2) поискограмма

3) фиксированные комплексы действий
4) генограмма

4. К основным формам поведения относятся:
1) дрессировка
2) инстинкт
3) навык
4) импринтинг
5) интеллектуальное поведение
6) стресс

5. Основа агрессивного поведения у животных:
1) ритуальная борьба
2) потребность самосохранения
3) борьба за территорию
4) игровое поведение

6. Суть концепции игры как «действия вхолостую»:
1) инстинкты, проявляющиеся в отсутствие релизеров
2) фаза развития поведения в стадии формирования
3) совершенствование наследственных форм поведения
4) практика для взрослого поведения
5) «вакуумная активность»
6) «спонтанная» деятельность, вызываемая подпороговыми раздражителями

7. Система поведенческих связей между особями в группе, регулирующая их взаимоотношения и доступ к пище, убежищу, особи противоположного пола:
1) доминирование
2) зависимое поведение
3) иерархия
4) субординация

8. Психически наиболее развитые животные
1) зачастую относятся к зрелорождающимся
2) всегда относятся к незрелорождающимся
3) не зависят от степени зрелорождения
4) в большинстве относятся к незрелорождающимся

9. Химические вещества, вырабатываемые животными с целью обме-на информацией (внутривидовая коммуникация) о принадлежности виду, по-лу, фазе полового цикла, идентификации особей, их возраста, настроения, маркировки территории, дорог, ведущих к источнику, пище, врагов:
1) феромоны
2) хемотаксисы
3) одоранты
4) гормоны

10. Маркировка своей территории постоянная или временная (на время спаривания или гнездования) запахами, звуками, визуальными метками:
1) территориальное поведение
2) отношения в сообществе
3) территориальные отношения
4) социальная иерархия

11. Способность решать двухфазные задачи, требующие предварительной подготовки действий, характеризует стадию:

1) инсайта
2) интеллекта
3) перцептивной психики
4) интроспекции

12. Под поведением в биосоциологии обычно понимают:

1) деятельность человека;
2) внутреннюю активность;
3) движения животных;
4) всю совокупность внешней активности животных и человека.

13. Главное отличие животных от человека состоит в том, что поведение животного полностью определено:

1) безусловными рефлексами;
2) инстинктами;
3) таксисами;
4) человеком.

14. Метод «открытого поля» позволяет наблюдать:

1) поведение животных после дрессировки;
2) любое животное в естественных условиях;
3) активность животных на открытом пространстве;
4) пищевое поведение животных

15. Явление импринтинга наблюдается:

1) у насекомых;
2) у выводковых птиц;
3) у приматов;
4) у человека.

УК*

16. Теория Ч. Дарвина объясняла эволюцию живых существ:

1) изменчивостью;
2) наследственностью;
3) естественным отбором;
4) всеми вышеперечисленными факторами.

17. Ювенильный период встречается у животных:

1) имеющих потомство;
2) имеющих гнездо;
3) обладающих игровой активностью;
4) обладающих хорошими генами.

18. Родительская забота играет огромную роль:

1) для зрелорожденных животных;
2) для незрелорожденных животных;
3) для всех в равной степени;
4) все ответы верны.

19. Человеческий детеныш рождается:

1) зрелорожденным;
2) незрелорожденным;

3) недоношенным
4) все ответы неверны.

20. Наибольшие «интеллектуалы» среди птиц:
1) врановые;
2) голуби;
3) дрозды;
4) совы.

21. Принципиальное качественное различие интеллекта шимпанзе и человека состоит:
1) в неспособности обезьян к речи;
2) в неспособности обезьян к улавливанию причинноследственных связей;
3) в отсутствии густого кожного покрова у человека;
4) все ответы верны.

22. При наблюдении за двигательной активностью животных можно судить о внутренних причинах наблюдаемого поведения, например, о мотивации. Данное высказывание совершенно отрицалось
1) бихевиористами;
2) интроспекционистами;
3) гештальтпсихологами;
4) рефлексологами.

23. Сужение предмета зоопсихологии до изучения закономерностей научения у лабораторных животных произошло из-за
1) распространения бихевиоризма;
2) открытия Э.Торндайком «закона эффекта»;
3) распространения антропоморфизма в зоопсихологии.

24. Чрезмерная тенденция наделять животных человеческими каче-ствами носит название
1) плюрализм;
2) монизм сверху;
3) антропоморфизм;
4) необихевиоризм;
5) теория тропизмов.

25. Основоположник отечественной зоопсихологии В.А.Вагнер, работавший в начале XX века, считал зоопсихологию частью сравнительной психологии, в которую включал также психологию человека. Взгляды В. А.Вагнера
1) отражают его представления о недопустимости толкования поведения животных с точки зрения мотивов поступков человека;
2) отражают его представления о существовании качественных различий между отдельными этапами филогенеза;
3) – реакция на бихевиористские и рефлексологические теории, господствовавшие в современной В.А.Вагнеру науке.

26. Бихевиорист Дж.Уотсон утверждал: «Нам ничего не нужно для объяснения поведения, кроме обычных законов физики и химии». Эти слова Дж.Уотсона можно назвать, пользуясь терминологией отечественного зоопсихолога В. А.Вагнера, «монистической снизу» теорией. Фраза Дж.Уотсона
1) указывает на качественные различия между психикой людей и психикой животных;
2) уничтожает грань между психикой человека и психикой животных;
3) указывает на необходимость рефлексии в исследовании психики.

27. Необихевиористы добавили в классический бихевиоризм

1) методы статистической обработки результатов, полученных в эксперименте;

2) представления об изначальной активности организма в среде;

3) учёт «промежуточных переменных», недоступных прямому наблюдению: таких, как «значение», «цель», «мотив», «когнитивная карта»;

4) представление о присущей особям способности формировать в ходе зрительного восприятия симметричные замкнутые образы.

28. Методом (методами) бихевиористского исследования являются:

1) эксперимент в природных условиях;

2) интроспекция с последующим отчетом;

3) регистрация отрезков двигательной активности экспериментальной особи по сложившемуся стереотипу постановки эксперимента;

4) лабораторный эксперимент с лабиринтами.

29. Про животных, которые «внезапно» находят решение задачи, говорят, что они

1) пришли к решению в результате переструктурирования зрительного поля, то есть в результате обретения «фигуры» и «фона», адекватных поставленной задаче;

2) пришли к нему в результате проб и ошибок;

3) проявили ассоциативное научение;

4) проявили инсайт.

30. В ходе экспериментов на выработку научения у крыс в лабиринтах бихевиористы фиксировали следующие показатели:

1) эмоциональное состояние особи;

2) зависимость числа ошибок от числа проб;

3) время решения задачи;

4) влияние инстинктивной составляющей поведения на ход научения.

Ключи теста:

Тестовые задания: 1-3, 2-5, 3-4, 4-6, 5-3, 6-1, 8-1, 9-1, 10-1, 11-2, 12-4, 13-2, 14-2, 15-2,3,4, 16-4, 17-3, 18-3, 19-3, 20-1, 21-1, 22-4, 23-1, 24-3, 25-2, 26-2, 27-3, 28-3, 29-4, 30- 3.

Критерии оценки теста

Процедура тестирования реализуется путём раздачи студентам различных вариантов тестовых заданий, содержащих 30 вопросов. На прохождение теста студенту даётся 40 минут. Критерием зачёта по тесту являются правильные ответы на 60% вопросов – 20 и более правильных ответов.

от 0 до 17 правильных ответов – не зачтено.

от 18 до 30 правильных ответов – зачтено.

4. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Код и наименование компетенции	Критерии оценивания результатов обучения	
	зачтено	не зачтено
ПК*	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ПК*	Отсутствие знаний в рамках компетенции ПК*
	Сформированное умение в рамках компетенции ПК*	Отсутствие умений в рамках компетенции ПК*

	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ПК*	Отсутствие навыков в рамках компетенции ПК*
УК*	Сформированные систематические знания в рамках компетенции УК*	Отсутствие знаний в рамках компетенции УК*
	Сформированное умение в рамках компетенции УК*	Отсутствие умений в рамках компетенции УК*
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции УК*	Отсутствие навыков в рамках компетенции УК*

Процедура проведения промежуточной аттестации обучающихся

Процедура промежуточной аттестации предполагает зачет. Форму проведения зачета определяет преподаватель, проводящий промежуточную аттестацию:

– «зачтено» выставляется обучающемуся, который теоретическое содержание курса освоил полностью, либо частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые компетенции и практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, либо некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, либо некоторые виды заданий выполнены с ошибками;

– «не зачтено» выставляется обучающемуся, который теоретическое содержание курса освоил со значительными пробелами, носящими существенный характер, необходимые компетенции не сформированы, существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала.

Приложение к фонду оценочных средств
дисциплины "Биосоциология"

Для направления подготовки "Управление персоналом" (программа "Кадровая безопасность организации") указаны следующие формулировки компетенций и их индикаторов:

ПК*	ПК-1. Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации
ПК**	ПК-1.4. Демонстрирует способность генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области
УК*	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий
УК**	УК-1.2. Осуществляет поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»

САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
БЮДЖЕТИРОВАНИЕ ЗАТРАТ НА ПЕРСОНАЛ

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.04.03 Управление персоналом
Профиль (программа)	Кадровая безопасность организации
Квалификация (степень)	Магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины)	Б1
Шифр дисциплины (модуля)	Б1.В.01
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	управления человеческими ресурсами
Форма обучения	очная
Курс, семестр	2 курс, 3 семестр
Форма промежуточной аттестации	экзамен

Самара, 2022

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Паспорт фонда оценочных средств

Перечень компетенций и индикаторов дисциплины (модуля)		Способы формирования компетенции	Оценочное средство	
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора		Текущий контроль	Промежу-точная аттестация
ПК-1 Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации	ПК-1.1 Осуществляет текущее и оперативное планирование затрат на персонал, принимает своевременные решения по их оптимизации	Лекции 1. Бюджетирование управления персоналом - общие понятия и принципы 2. Процесс бюджетирования: этапы планирования и принципы форми-рования бюджетов. Принципы составления бюджета: 'сверху вниз' и 'снизу вверх'. Документы, регулирующие бюджетные отношения. Основные виды и методы бюджетирования. Самостоятельная работа 1. Бюджет фонда оплаты труда (ФОТ) 2. Бюджет социальных выплат 3. Бюджет на обучение и развитие персонала 4. Бюджет на подбор персонала 5. Бюджет фонда оплаты труда . Положение об оплате труда. Премиальный фонд (премии, бонусы, опционы). Положение о премировании.	Тестирование Вопросы для обсуждения Доклады	Экзаменационные вопросы
		Лабораторные занятия Определение статей расходов на персонал компании. Решение задач по бюджетированию.	Решение задач и кейсов	
ПК-2 Способен разрабатывать системы и реализовывать стратегическое управление персоналом и работу структурного подразделения организации	ПК-2.3 Определяет критерии и показатели оценки эффективности управления персоналом организации в соответствии с установленными стратегическими целями	Лекции 1. Структура HR-бюджета компании, принципы и источники формирования его статей. Самостоятельная работа 1. Коллективный договор. Формирование фонда социальных выплат. 2. Тематический план обучения различных категорий сотрудников. Анализ стоимости обучения по формам занятий. 3. Способы поиска сотрудников и затраты. Обоснование расходов на подбор персонала 4. Показатели, влияющие на формирование HR-бюджета компании. Документы, регулирующие бюджетные отношения. Планирование бюджета. Основные виды и методы бюджетирования 5. Типичные ошибки при формировании бюджета. Представление и защита HR-бюджета перед руководством компании. Бюджет затрат на найм персонала.	Тестирование Вопросы для обсуждения Доклады	Экзаменационные вопросы

		Лабораторные занятия Определение статей расходов на персонал компании. Решение задач по бюджетированию.	Решение задач и кейсов	

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

ПРИМЕР ТЕСТА

1. Технология управления бизнесом на всех уровнях компании, обеспечивающая достижение ее стратегических целей с помощью бюджетов, на основе сбалансированных финансовых показателей – это:

а) финансовое планирование;
б) бюджетирование;
г) бизнес-планирование;
д) финансовое прогнозирование.

2. С помощью сравнения фактических показателей деятельности с запланированными на предприятии реализуется … функция бюджета.

а) контрольная;
б) функция делегирования полномочий;
в) координационная;
г) прогнозная.

3. Принцип единства в системе бюджетирования предполагает:

а) необходимость создания финансовой структуры, согласно которой подразделения могут быть объединены в единый финансовый центр учета;
б) для контроля за использованием средств и экономии ресурсов все значительные расходы должны быть едиными;
в) разработку единого планового стандарта для всей группы предприятий холдинга и центров финансовой ответственности предприятия;
г) обязательность исполнения бюджета всеми структурными подразделениями предприятия.

4. Используя скользящий бюджет, предприятие может:

а) усилить контроль за исполнением бюджета;
б) обеспечить доступ к бюджетам каждого центра учета;
в) получить информацию о причинах, вызвавших существенное отклонение показателей деятельности;
г) учитывать внешние изменения, изменения своих целей, а также корректировать планы в зависимости от уже достигнутых результатов.

5. Целью внедрения системы бюджетирования является:

а) возможность оценки инвестиционной привлекательности отдельных сфер хозяйственной деятельности;
б) повышение эффективности деятельности предприятия;
в) повышение финансовой обоснованности принимаемых менеджерами решений на всех уровнях управления;
г) укрепление финансовой дисциплины персонала компании.

6. В результате внедрения системы бюджетирования эффективность деятельности предприятия повышается за счет:

а) сбалансированности финансовых потоков;
б) теоретического подхода к планированию со стороны плановиков;
в) мнения об отсутствии влияния планирования на результаты деятельности;
г) изменения управленческого менталитета и повышения финансовой культуры менеджеров.

7. Закрепление бюджетов за подразделениями переносит значительную часть ответственности за уровень заработной платы работников…

а) с руководителей низшего уровня на руководителей среднего звена;
б) с руководителей этих подразделений на директора предприятия;
в) с директора предприятия на руководителей этих подразделений.

8. Концентрация управленческих функций в головной компании (вплоть до того, что все бюджеты дочерних компаний холдинга разрабатываются головной компанией) характерна для:

а) управленческих холдингов;
б) директивных корпораций;
в) инвестиционных корпораций;
г) индикативных корпораций.

9. При внедрении бюджетирования в крупных компаниях методология системы бюджетного планирования должна быть сопоставимой с существующими в компании принципами

а) материальной заинтересованности всего персонала предприятия;
б) эффективной реализации финансовой политики;
в) комплексного управления предприятием;

г) бухгалтерского учета и формами отчетности.

10. Контроль за выполнением бюджетов заключается в:
а) формировании графиков составления бюджетов;
б) анализе отклонений фактических значений бюджетных статей от запланированных;
в) мониторинге процесса бюджетирования;
г) корректировка планов в зависимости от уже достигнутых результатов.

11. Постоянно действующий орган, который занимается тщательной проверкой стратегических и финансовых планов, дает рекомендации, разрешает разногласия и оперативно вносит коррективы в деятельность корпорации – это:
а) бюджетная комиссия;
б) бюджетный комитет;
в) центр финансовой ответственности;
г) бюджетная инспекция.

12. Бюджет, описывающий в натуральных и финансовых показателях бизнес-процесс или направление бизнеса – это:
а) операционный бюджет;
б) финансовый бюджет;
в) сводный бюджет;
г) гибкий бюджет.

13. Причинами медленного и сложного «приживания» бюджетирования в российских условиях являются:
а) наследие прежней госплановской системы;
б) неадекватность бюджетирования требованиям рыночной экономики;
в) нечеткие или даже неверные целевые установки руководства предприятия;
г) высокая зависимость предприятий от государственного бюджета.

14. Вовлечение в процесс бюджетирования всего персонала позволяет:
а) построить эффективную систему мотивации, связанную с финансовыми планами компании;
б) определить, на какие финансовые показатели ориентируется руководство предприятия;
в) оценить результаты деятельности по каждому направлению деятельности;
г) усилить контроль за исполнением бюджета.

15. Бюджетирование тесно связано с финансовой структурой компании, которая строится на основе:
а) децентрализации управления;
б) организационной структуры предприятия;
в) делегирования полномочий.

Ключ к тесту

Тест 1	
1.	б
2.	а
3.	в
4.	г
5.	б
6.	а
7.	в
8.	б
9.	г
10.	б
11.	б
12.	а
13.	а, в
14.	а
15.	а

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка **15 баллов**, за каждый правильный ответ 1 балл.

оценка «зачтено» – 10-15 баллов;

оценка «не зачтено» – 1-9 баллов;

Пример вопросов для обсуждения.

1. Разработка форматов кадрового планирования.
2. Ответственность за расходы на персонал
3. Сущность бюджетирования.
4. Планирование бюджета.
5. Структура HR-бюджета компании, принципы и источники формирования его статей.
6. Разработка бюджета.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка ответа **на вопрос собеседования 10 баллов**:

оценка «зачтено» - 6-10 баллов;

оценка «не зачтено» - 1-5 баллов;

- демонстрирует знание основных категорий и понятий; умеет проиллюстрировать теоретические положения примерами, решает задачи повышенной сложности – 10 баллов;

- демонстрирует знание основных категорий и понятий; владеет профессиональной терминологией; в целом, может самостоятельно сформулировать выводы, дать свою точку зрения, решает типовые задачи – 8 балла;

- ответ схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения, фрагментарно решает типовые задачи – 4 балла;

- ответ схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения – 2 балла;

- не понимает сути вопроса: пытается ответить на вопрос не по теме, либо подменить ответ общими рассуждениями; не способен привести примеры в защиту собственных утверждений, не реагирует на наводящие вопросы – 0 баллов.

Примерные темы докладов:

1. Показатели, влияющие на формирование HR-бюджета компании.
2. Документы, регулирующие бюджетные отношения.
3. Планирование бюджета.
4. Основные виды и методы бюджетирования
5. Трудности бюджетирования расходов на персонал.
6. Источники планирования затрат (внутренние и внешние). Бенчмаркинг.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка **за доклад 10 баллов**:

оценка «зачтено» - 6-10 баллов;

оценка «не зачтено» - 1-5 баллов;

- выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы – 10 баллов;

- основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы – 8 баллов;

- имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы – 5 баллов;

- тема освоена лишь частично; допущены грубые ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод – 3 балла;

- тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы – 0 баллов.

Пример кейс-задания:

Кейс. Как ускорить и упростить работу по составлению HR-бюджета

(по материалам публикации: «Как ускорить и упростить работу по составлению HR-бюджета. Используйте имеющуюся HRM-систему, вовлеките управленцев/ С.Песков, журнал Директор по персоналу / Режим доступа: http://www.hr-director.ru/article/65975-qqq-16-m3-byudjet-rashodov-na-personal - Загл. с экрана).

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка **за решение кей-задания 10 баллов**:

оценка «зачтено» - 6-10 баллов;

оценка «не зачтено» - 1-5 баллов;

- выполнены все требования: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ проблемы и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, даны правильные ответы на дополнительные вопросы – 10 баллов;

- основные требования выполнены, но при этом допущены недочеты. отсутствует логическая последовательность в суждениях; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы – 8 баллов;

- имеются существенные отступления от проблемы. При ответе на дополнительные вопросы допущены ошибки – 5 баллов;

- допущены грубые ошибки в определении проблемы, при ответе на дополнительные вопросы теряется; отсутствуют выводы – 3 балла;

- тема не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы – 0 баллов

Пример задания:

1. Составьте сводную ведомость в потребности персонала и бюджет затрат на наем персонала организации на 1 год.
2. Составьте сводную ведомость высвобождения персонала и бюджет затрат на высвобождение персонала организации на 1 год.
3. Составьте сводную ведомость в потребности в обучении персонала и бюджет затрат на обучение персонала организации.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка **на решение заданий 10 баллов**:

оценка «зачтено» - 6-10 баллов;

оценка «не зачтено» - 1-5 баллов;

- демонстрирует знание основных категорий и понятий; умеет проиллюстрировать теоретические положения примерами, решает задачи повышенной сложности – 10 баллов;

- демонстрирует знание основных категорий и понятий; владеет профессиональной терминологией; в целом, может самостоятельно сформулировать выводы, дать свою точку зрения, решает типовые задачи – 8 балла;

- ответ схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения, фрагментарно решает типовые задачи – 4 балла;

- ответ схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения – 2 балла;

- не понимает сути вопроса: пытается ответить на вопрос не по теме, либо подменить ответ общими рассуждениями; не способен привести примеры в защиту собственных утверждений, не реагирует на наводящие вопросы – 0 баллов.

Оценочные материалы для оценки уровня сформированности компетенций (этапов сформированности компетенций) обучающихся

ПК-1. Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации

Знать технологии и методы формирования и контроля бюджетов и основы законодательства Российской Федерации.

Уметь составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов на персонал и структурные подразделения.

Владеть навыками разработки предложений о затратах на персонал и формирования бюджета на персонал.

ПК-2. Способен разрабатывать системы и реализовывать стратегическое управление персоналом и работу структурного подразделения организации

Знать технологии и методы формирования и контроля бюджетов на персонал, методы управления развитием и эффективностью организации, методы анализа выполнения планов и программ, определения их экономической эффективности, знает основы бюджетного проектирования.

Уметь составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов бюджетов и фондов на программы и мероприятия по управлению персоналом организации.

Владеть навыками формирования и прогнозировани бюджета на персонал, сравнения и анализа процессов, результатов управленческих мероприятий, определения факторов, вызывающих отклонение от плановых показателей.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся

Пример вопросов для обсуждения.

7. Разработка форматов кадрового планирования.
8. Ответственность за расходы на персонал
9. Сущность бюджетирования.
10. Планирование бюджета.
11. Структура HR-бюджета компании, принципы и источники формирования его статей.
12. Разработка бюджета.
13. Основные виды и методы бюджетирования.
14. Существующие подходы к бюджетированию затрат на персонал.
15. Связь планирования и бюджетирования в системе управления персоналом.
16. Определение статей расходов на персонал
17. Цели и виды бюджетов (основные, вспомогательные).
18. Роль HR-бюджета в процессе формирования общего бюджета компании.
19. Классификация затрат на персонал и принципы их распределения.
20. Процесс бюджетирования: этапы планирования и принципы формирования бюджетов.
21. Показатели, влияющие на формирование HR-бюджета компании.
22. Источники планирования затрат (внутренние и внешние).
23. Фонд оплаты труда.
24. Премиальный фонд (премии, бонусы, опционы).
25. Социальная программа (компенсации и льготы).
26. Бюджет затрат на оплату труда персонала.
27. Бюджет затрат на вознаграждения и премирование.
28. Бюджет обучения и развития персонала.
29. Бюджетирование как инструмент контроллинга персонала.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка ответа **на вопрос собеседования 10 баллов**:

оценка «зачтено» - 6-10 баллов;

оценка «не зачтено» - 1-5 баллов;

- демонстрирует знание основных категорий и понятий; умеет проиллюстрировать теоретические положения примерами, решает задачи повышенной сложности – 10 баллов;

- демонстрирует знание основных категорий и понятий; владеет профессиональной терминологией; в целом, может самостоятельно сформулировать выводы, дать свою точку зрения, решает типовые задачи – 8 балла;

- ответ схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения, фрагментарно решает типовые задачи – 4 балла;

- ответ схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен

воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения – 2 балла;

- не понимает сути вопроса: пытается ответить на вопрос не по теме, либо подменить ответ общими рассуждениями; не способен привести примеры в защиту собственных утверждений, не реагирует на наводящие вопросы – 0 баллов.

Примерные темы докладов:

7. Показатели, влияющие на формирование HR-бюджета компании.
8. Документы, регулирующие бюджетные отношения.
9. Планирование бюджета.
10. Основные виды и методы бюджетирования
11. Трудности бюджетирования расходов на персонал.
12. Источники планирования затрат (внутренние и внешние). Бенчмаркинг.
13. Технология разработки бюджета расходов на персонал.
14. Типичные ошибки при формировании бюджета.
15. Представление и защита HR-бюджета перед руководством компании.
16. Структура HR-бюджета компании, принципы и источники формирования его статей.
17. Бюджет затрат на найм персонала.
18. Определение статей расходов на персонал.
19. Разработка бюджета на корпоративные мероприятия
20. Основные цели и задачи бюджетирования в организации.
21. Методы снижения расходов по содержанию персонала.
22. Бизнес план организации.
23. Классификация затрат на персонал.
24. Функции бюджетирования затрат на персонал.
25. Основные группы затрат на персонал.
26. Статьи затрат учитываемые при планировании расходов на персонал.
27. Основные группы затрат на персонал.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка **за доклад 10 баллов**:

оценка «зачтено» - 6-10 баллов;

оценка «не зачтено» - 1-5 баллов;

- выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы – 10 баллов;

- основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы – 8 баллов;

- имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы – 5 баллов;

- тема освоена лишь частично; допущены грубые ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод – 3 балла;

- тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы – 0 баллов.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>умений</u> обучающихся

Пример кейс-задания:

Кейс. Как ускорить и упростить работу по составлению HR-бюджета

(по материалам публикации: «Как ускорить и упростить работу по составлению HR-бюджета. Используйте

имеющуюся HRM-систему, вовлеките управленцев/ С.Песков, журнал Директор по персоналу / Режим доступа: http://www.hr-director.ru/article/65975-qqq-16-m3-byudjet-rashodov-na-personal - Загл. с экрана)

Задание:

1. **Изучите рекомендации HR-менеджеров по организации бюджетирования расходов на персонал**
2. **Определите дополнительные затраты по каждой из представленных рекомендаций**
3. **Выделите недостатки и преимущества каждой рекомендаций**

Сергей Песков

Директор по персоналу и административным вопросам "Черкизовского мясоперерабатывающего завода"

2. почему нужно настроить HRM-систему так, чтобы она сама забирала данные из Excel-файлов, заполненных руководителями подразделений;
3. как модернизировать программу, чтобы HR-менеджерам не пришлось коммуницировать со всеми руководителями подразделений;
4. зачем унифицировать должности, имеющиеся в компании, группировать их в категории, вводить понятия "функция" и "подфункция";
5. какие шаблоны отчетности разработать для управленцев и как научить систему реагировать на непредвиденные HR-расходы.

Как и большинство HR-служб, мы тоже использовали Excel, чтобы отслеживать, соблюдается ли бюджет, и планировать расходы на персонал на следующий отчетный период. Ведь эта программа умеет сама вести подсчеты. Надо только умело ее использовать. И это правда. Но есть два неудобства. Во-первых, после того, как в файл внесены данные по всем подразделениям (а их больше 200!), этот файл получается громоздким, есть риск получить неверные данные. Скажем, можно, не желая того, внести какие-то изменения, и вся структура файла разрушится. Но и это еще не самое страшное.

Во-вторых, в Excel-файлах учитываются только плановые показатели (какие расходы предстоят в будущем), а фактические данные об HR-расходах ежемесячно аккумулируются в HRM-системе, которая используется в компании. Как правило, такие системы не предусматривают возможности фиксировать плановые показатели и составлять прогнозы. Поэтому моим HR-специалистам приходилось в ручном режиме сравнивать данные о фактических затратах, отраженные в HRM-системе, с плановыми показателями, которые ранее были занесены в Excel-файл, и выявлять разницу.

Я решил облегчить и ускорить этот процесс, а заодно сделать планирование HR-бюджета более точным. Кроме того, освободить HR-менеджеров от массы технической работы и вовлечь в процесс контроля за бюджетом и его формирования руководителей подразделений. Покупать для уже имеющейся у нас автоматизированной программы новый модуль, который бы мог отслеживать и факт, и план по бюджету – не вариант. Это очень дорого, к тому же придется потом обучать работать с ним и HR-специалистов, и руководителей подразделений. Поэтому я действовал иначе. Расскажу, как именно.

Наталия МАЛЫШЕВА, HR-бизнес-партнер кадрового холдинга «АНКОР»

Способ обойтись без дорогостоящей платформы – передать расчет HR-бюджета на аутсорсинг

Такое решение обойдется Вам значительно дешевле, чем покупка дорогостоящих модулей HRM-системы. Сначала поручите компании-провайдеру рассчитать заработную плату, скажем, на квартал. Затем можно поручить расчет ФОТа на следующий год. Потребуется, конечно, предоставить исходные данные. Это заработная плата и количество сотрудников по должностям, перечень особых категорий работников, которые попадают под
льготное налогообложение и/или для которых предусмотрены дополнительные выплаты (например, районный коэффициент). Расчет будет более полным, если предоставите еще план найма, процент текучести по должностям.

Сделайте так, чтобы HRM-система могла загружать данные из Excel-файлов и выгружать их. Возьмите в штат специалиста Если HRM-система, которая у вас установлена в компании (скажем, 1С, SAP или Oracle) сможет забирать из Excel-файла плановые показатели HR-бюджета и интегрировать в себя, тогда в ней будут и план, и факт. Но изначально система не может этого делать, и в ней, как уже отмечалось выше, есть только фактические показатели расходов. Научить систему брать плановые показатели не сможет абы какой программист. Нужен такой специалист, который знает систему, работал с ней. Мы, например, нашли именно такого и взяли его в штат. Он и адаптировал систему под наши нужды.

Найти подобного профессионала не так и сложно: у любой компании-провайдера автоматизированной системы есть сервисные центры, обслуживающие клиентов. Специалисты этих центров закреплены за конкретными компаниями, использующими систему. Это, как правило, IT-сотрудники, умеющие работать с продуктом.

У Вас могут возникнуть вопросы: «Зачем добиваться, чтобы система считывала данные из Excel-файла и при необходимости выгружала данные в такие файлы? Не легче ли сразу заносить показатели расходов на персонал в HRM-систему?». Легче, но для нашего случая такой ход не подходит. Плановые показатели будут указывать не HR-специалисты, а руководители подразделений. А они привыкли работать с Excel-файлами. Пусть и продолжают это делать. Чтобы они могли заносить данные прямо в HRM-систему, нужно их долго обучать. На это требуются и время, и деньги. Сейчас мы экономим и то, и другое.

Если руководитель не прислал заполненный Excel-файл в установленный срок HR-менеджер напоминает

руководителю, что нужно предоставить заполненный шаблон в службу персонала, указывает, что срок, отведенный на это, уже прошел, и подчеркивает: «Один Вы остались, другие руководители подразделений уже заполнили и отправили файл через HRM-систему». Обычно это задевает самолюбие управленца, и он быстро присылает заполненный шаблон. Человеческий фактор исключить нельзя.

Какой будет схема действий после того, как Вы модернизируете систему. Она выполнит роль коммуникатора Вы наделяете менеджера по мотивации или по компенсациям и бенефитам правом администратора. Во-первых, этот специалист разбирается в вопросах начисления зарплат и других выплат, во-вторых, он лучше других знает, как работать в HRM-системе. Менеджер C&B и будет управлять процессом. Он определяет, какие именно данные и от кого из управленцев нужно получить. После этого он дает программе команду, и та формирует и рассылает указанным управленцам электронные письма с прикрепленным Excel-файлом. В этом файле есть фактические показатели расходов на персонал. Их внесла туда модернизированная HRM-система. Руководители подразделений дополняют файл – вносят плановые показатели. Например, сколько новых сотрудников управленец планирует подобрать или, напротив, сократить. Заполненный файл руководители отправляют назад HR-менеджеру, которому Вы дали права администратора. Он, получив файлы, дает команду системе взять данные и на их основании сформировать бюджет, указать, каким будет ФОТ с учетом планов руководителей.

Как видите, система взяла на себя коммуникационную функцию. Если у Вас, предположим, 200 руководителей подразделений, то каждому вручную отправить письмо с формами отчетности по бюджету довольно сложно. Пусть даже это будет единый шаблон для всех управленцев. Благодаря же системе работа HR-менеджера сократилась и ускорилась в разы, так как полностью автоматизирована.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка **за решение кей-задания 10 баллов**:

оценка «зачтено» - 6-10 баллов;

оценка «не зачтено» - 1-5 баллов;

- выполнены все требования: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ проблемы и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, даны правильные ответы на дополнительные вопросы – 10 баллов;

- основные требования выполнены, но при этом допущены недочеты. отсутствует логическая последовательность в суждениях; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы – 8 баллов;

- имеются существенные отступления от проблемы. При ответе на дополнительные вопросы допущены ошибки – 5 баллов;

- допущены грубые ошибки в определении проблемы, при ответе на дополнительные вопросы теряется; отсутствуют выводы – 3 балла;

- тема не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы – 0 баллов

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>навыков</u> обучающихся

Пример задания:

1. Составьте сводную ведомость в потребности персонала и бюджет затрат на наем персонала организации на 1 год.
2. Составьте сводную ведомость высвобождения персонала и бюджет затрат на высвобождение персонала организации на 1 год.
3. Составьте сводную ведомость в потребности в обучении персонала и бюджет затрат на обучение персонала организации.
4. Составьте план замещения должностей в организации и бюджет затрат на формирование кадрового резерва на 1 год.
5. Для оптимизации расходов на персонал рассчитайте с помощью различных методов оптимизации затрат проект по введению должности специалиста по обучению и развитию персонала в страховой компании.
6. Рассчитайте экономическую эффективность от перехода на аутсорсинг бухгалтерских услуг строительной компании.
7. Составьте схему бюджетной структуры организации и проведите ее анализ.
8. Разработайте бюджет по комплексным функциям управления персоналом организации.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка **на решение заданий 10 баллов**:

оценка «зачтено» - 6-10 баллов;

оценка «не зачтено» - 1-5 баллов;

- демонстрирует знание основных категорий и понятий; умеет проиллюстрировать теоретические положения примерами, решает задачи повышенной сложности – 10 баллов;

- демонстрирует знание основных категорий и понятий; владеет профессиональной терминологией; в целом, может самостоятельно сформулировать выводы, дать свою точку зрения, решает типовые задачи – 8 балла;

- ответ схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения, фрагментарно решает типовые задачи – 4 балла;

- ответ схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения – 2 балла;

- не понимает сути вопроса: пытается ответить на вопрос не по теме, либо подменить ответ общими рассуждениями; не способен привести примеры в защиту собственных утверждений, не реагирует на наводящие вопросы – 0 баллов.

Пример заданий для тестирования

ПК-2. Способен разрабатывать системы и реализовывать стратегическое управление персоналом и работу структурного подразделения организации

Тест 1

16. Технология управления бизнесом на всех уровнях компании, обеспечивающая достижение ее стратегических целей с помощью бюджетов, на основе сбалансированных финансовых показателей – это:

а) финансовое планирование;
б) бюджетирование;
г) бизнес-планирование;
д) финансовое прогнозирование.

17. С помощью сравнения фактических показателей деятельности с запланированными на предприятии реализуется … функция бюджета.

а) контрольная;
б) функция делегирования полномочий;
в) координационная;
г) прогнозная.

18. Принцип единства в системе бюджетирования предполагает:

а) необходимость создания финансовой структуры, согласно которой подразделения могут быть объединены в единый финансовый центр учета;
б) для контроля за использованием средств и экономии ресурсов все значительные расходы должны быть едиными;
в) разработку единого планового стандарта для всей группы предприятий холдинга и центров финансовой ответственности предприятия;
г) обязательность исполнения бюджета всеми структурными подразделениями предприятия.

19. Используя скользящий бюджет, предприятие может:

а) усилить контроль за исполнением бюджета;
б) обеспечить доступ к бюджетам каждого центра учета;
в) получить информацию о причинах, вызвавших существенное отклонение показателей деятельности;
г) учитывать внешние изменения, изменения своих целей, а также корректировать планы в зависимости от уже достигнутых результатов.

20. Целью внедрения системы бюджетирования является:

а) возможность оценки инвестиционной привлекательности отдельных сфер хозяйственной деятельности;
б) повышение эффективности деятельности предприятия;
в) повышение финансовой обоснованности принимаемых менеджерами решений на всех уровнях управления;
г) укрепление финансовой дисциплины персонала компании.

21. В результате внедрения системы бюджетирования эффективность деятельности предприятия повышается за счет:

а) сбалансированности финансовых потоков;
б) теоретического подхода к планированию со стороны плановиков;
в) мнения об отсутствии влияния планирования на результаты деятельности;
г) изменения управленческого менталитета и повышения финансовой культуры менеджеров.

22. Закрепление бюджетов за подразделениями переносит значительную часть ответственности за уровень заработной платы работников…

а) с руководителей низшего уровня на руководителей среднего звена;
б) с руководителей этих подразделений на директора предприятия;
в) с директора предприятия на руководителей этих подразделений.

23. Концентрация управленческих функций в головной компании (вплоть до того, что все бюджеты дочерних компаний холдинга разрабатываются головной компанией) характерна для:

а) управленческих холдингов;
б) директивных корпораций;
в) инвестиционных корпораций;
г) индикативных корпораций.

24. При внедрении бюджетирования в крупных компаниях методология системы бюджетного планирования должна быть сопоставимой с существующими в компании принципами

а) материальной заинтересованности всего персонала предприятия;
б) эффективной реализации финансовой политики;
в) комплексного управления предприятием;
г) бухгалтерского учета и формами отчетности.

25. Контроль за выполнением бюджетов заключается в:

а) формировании графиков составления бюджетов;
б) анализе отклонений фактических значений бюджетных статей от запланированных;
в) мониторинге процесса бюджетирования;
г) корректировка планов в зависимости от уже достигнутых результатов.

26. Постоянно действующий орган, который занимается тщательной проверкой стратегических и финансовых планов, дает рекомендации, разрешает разногласия и оперативно вносит коррективы в деятельность корпорации – это:

а) бюджетная комиссия;
б) бюджетный комитет;
в) центр финансовой ответственности;
г) бюджетная инспекция.

27. Бюджет, описывающий в натуральных и финансовых показателях бизнес-процесс или направление бизнеса – это:

а) операционный бюджет;
б) финансовый бюджет;
в) сводный бюджет;
г) гибкий бюджет.

28. Причинами медленного и сложного «приживания» бюджетирования в российских условиях являются:

а) наследие прежней госплановской системы;
б) неадекватность бюджетирования требованиям рыночной экономики;
в) нечеткие или даже неверные целевые установки руководства предприятия;
г) высокая зависимость предприятий от государственного бюджета.

29. Вовлечение в процесс бюджетирования всего персонала позволяет:

а) построить эффективную систему мотивации, связанную с финансовыми планами компании;
б) определить, на какие финансовые показатели ориентируется руководство предприятия;
в) оценить результаты деятельности по каждому направлению деятельности;
г) усилить контроль за исполнением бюджета.

30. Бюджетирование тесно связано с финансовой структурой компании, которая строится на основе:

а) децентрализации управления;
б) организационной структуры предприятия;
в) делегирования полномочий.

ПК-1 Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации

ТЕСТ 2

1. При определении стоимости рабочей силы учитывают:
   а) Прямую оплату труда, а также премии и нерегулярные выплаты.
   б) Затраты предприятия на социальное обеспечение и профессиональное обучение персонала.
   в) Оплату за неотработанное время и расходы предприятия на оплату жилья работников.
   г) Все ответы верны.
2. Эффект от управления персоналом на предприятии выражается:
   а). В увеличении выпуска продукции вследствие роста производительности труда.
   б). В удовлетворенности трудом.
   в). В экономия средств при сокращении сроков обучения в результате подбора

высококвалифицированных кадров.
г) Все ответы верны.

3. В качестве критериев эффективности могут выступать:
а) Срок окупаемости затрат.
б) Максимизация прибыли и минимизация текущих расходов.
в) Минимизация затрат на выпуск продукции за счет затрат на рабочую силу.
г) Все ответы верны.
4. Проблема окупаемости затрат на рабочую силу рассматривается с позиций:
а) Государства.
б) Предприятия.
в) Рабочего.
г) Верными являются ответы “а” и “б”.
5. Скорость окупаемости затрат на рабочую силу зависит от:
а) Налоговой системы страны.
б) Рационального использования трудового потенциала предприятия.
в) Срока работы человека на данном предприятии.
г) Верны ответы “б” и “в”.
6. Оценка результативности работы кадровой службы предприятия учитывается при использовании подхода, относительно:
а) Достижение конечного результата деятельности предприятия.
б) Достижение целей управления персоналом при минимуме затрат.
в) Эффективности процесса управления.
г) Окупаемости затрат на рабочую силу.
7. Под достижением целей управления персоналом при минимуме затрат подразумевается:
а) Минимизация расходов должна использоваться в отношении каждого из направлений кадровой работы.
б) Сокращение расходов на заработную плату и другие выплаты на предприятии.
в) Наем малоквалифицированной рабочей силы.
г) Все ответы верны.
8. Планирование на предприятии в сфере управления персоналом представляет собой:
а) Программу определения оптимальной организационной структуры предприятия.
б) Систему правил и норм, которые осознаны и соответствующим образом оформлены и приводящих человеческий ресурс в соответствие со стратегией предприятия.
в) Систему решений, на основании которых можно будет разработать программу развития персонала во взаимодействии со стратегией предприятия.
г) Привлечения дополнительного персонала или сокращения существующей численности персонала через рост или спад производства.
9. Функциями планирования в сфере управления персоналом являются:
а) Обеспечение наличия необходимого персонала.
б) Обеспечение соответствующего качества персонала, поддержание необходимого квалификационного уровня.
в) Обеспечение активного мотивированного участия в деятельности предприятия.
г) Все ответы верны.
10. Оперативное планирование в сфере управления персоналом по характеру бывает:
а) Коллективным.
б) Индивидуальным.
в) Выборочным.
г) Верны ответы “а” и “б”.
11. Стратегическое планирование в сфере управления персоналом рассматривает:
а) Персонал, как самостоятельный стратегический фактор, что подвержен влиянию изменений ценностных ориентаций в обществе, развития рынка труда и др. +
б) Систему качественного обеспечения предприятия персоналом.
в) Система количественного обеспечения предприятия персоналом.
г) Все ответы не верны.
12. Оперативное планирование в сфере управления персоналом включает:
а) Планирование потребности в персонале.
б) Планирование обеспечением и использованием персонала.
в) Планирование повышения квалификации персонала.
г) Все ответы верны.
13. Противоречие между желанием предприятия использовать персонал с минимальными затратами и поддержкой соответствующей мотивации к труду — это:
а) Противоречие между социальной и экономической эффективностью.
б) Противоречия внутри социальной эффективности заполнения должностей.

в) Противоречия внутри экономической эффективности заполнения должностей.
г) Все ответы не верны.

14. С помощью каких показателей определяется количественная потребность в персонале:
а) Валовой потребности в персонале.
б) Прогнозируемой фактического наличия персонала.
в) Чистой потребность в персонале.
г) Все ответы верны. +

15. Численность персонала, которая необходима предприятию для выполнения производственных задач на данный момент времени или в ближайшем будущем — это:
а) Валовая потребность в персонале.
б) Прогнозируемое фактическое наличие персонала.
в) Чистая потребность в персонале.
г) Все ответы верны.

Ключ к тестам

Тест 1		Тест 2	
1.	б	1.	г
2.	а	2.	г
3.	в	3.	г
4.	г	4.	г
5.	б	5.	г
6.	а	6.	в
7.	в	7.	а
8.	б	8.	в
9.	г	9.	г
10.	б	10.	г
11.	б	11.	г
12.	а	12.	г
13.	а, в	13.	а
14.	а	14.	г
15.	а	15.	г

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка **15 баллов**, за каждый правильный ответ 1 балл.

оценка «зачтено» – 10-15 баллов;

оценка «не зачтено» – 1-9 баллов;

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Примерный список вопросов

1. Предмет и задачи дисциплины «Бюджетирование затрат на персонал».
2. Бюджетирование в организации.
3. Основные цели и задачи бюджетирования.
4. Регламент составления бюджета.
5. Методы анализа исполнения бюджета.
6. Размер затрат на персонал, их состав по статьям расходов с разбивкой по плановым периодам.
7. Основные составляющие элементы текущего(операционного)бюджета.
8. Основные цели и задачи составления бюджетов.
9. Анализ исполнения бюджета.
10. Методы по составлению бюджета.
11. Основные особенности бюджетирования как управленческой технологии.
12. Группы бюджетов, применяемые в финансовом планировании.
13. Основные группы затрат на персонал.
14. Основные показатели для оценки эффективности кадровой политики.
15. Международные статистические показатели для определения расходов на содержание персонала.
16. Издержки на содержание персонала.
17. Прямые и косвенные затраты.
18. Этап разработки форматов кадрового планирования и технологии бюджетирования.

19. Регламент составления бюджета.
20. Методы анализа исполнения бюджета.
21. Классификация затрат на персонал.
22. Функции бюджетирования затрат на персонал.
23. Статьи затрат при планировании расходов на персонал.
24. Основные части бюджетного цикла.
25. Этапы разработки бюджета затрат на содержание персонала.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за ответ **на экзамене - 30 баллов**:

- демонстрирует знание основных категорий и понятий; владеет профессиональной терминологией,умеет проиллюстрировать теоретические положения примерами, уверенно отвечает на дополнительные вопросы – 20-30 баллов;
- ответ схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; путается при ответе на дополнительные вопросы – 10-19 баллов;
- не понимает сути вопроса: пытается ответить на вопрос не по теме, либо подменить ответ общими рассуждениями; пытается привести примеры в защиту собственных утверждений, не отвечает на дополнительные вопросы – 0 - 9 баллов.

Образец экзаменационного билета

федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева»	38.04.03 Управление персоналом *(код и наименование направления подготовки)*
Институт экономики и управления *(институт/факультет)*	Стратегическое управление персоналом организации *(профиль (программа))*
Кафедра управления человеческими ресурсами *(кафедра)*	БЮДЖЕТИРОВАНИЕ ЗАТРАТ НА ПЕРСОНАЛ *(дисциплина)*

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №_1.

1. Регламент составления бюджета

2. Группы бюджетов, применяемые в финансовом планировании
3. Структура бюджета затрат на высвобождение персонала организации

Составитель _____ /Белинская М.Н./

Заведующий кафедрой _____ /Соловова Н.В../

«__»_____20__г

5. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Код и наименование компетенции	Критерии оценивания результатов обучения			
	отлично	хорошо	удовлетворительно	не удовлетворительно
ПК-1 Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ПК-1	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания в рамках компетенции ПК-1	Фрагментарные знания в рамках компетенции ПК-1	Отсутствие знаний в рамках компетенции ПК-1
	Сформированное умение в рамках компетенции ПК-1	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение умения в рамках компетенции ПК-1	Частично освоенное умение в рамках компетенции ПК-1	Отсутствие умений в рамках компетенции ПК-1
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ПК-1	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение навыки в рамках компетенции ПК-1	Фрагментарные навыки в рамках компетенции ПК-1	Отсутствие навыков в рамках компетенции ПК-1
ПК-2 Способен разрабатывать системы и реализовывать стратегическое управление персоналом и работу структурного подразделения организации	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ПК-2	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания в рамках компетенции ПК-2	Фрагментарные знания в рамках компетенции ПК-2	Отсутствие знаний в рамках компетенции ПК-2
	Сформированное умение в рамках компетенции ПК-2	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение умения в рамках компетенции ПК-2	Частично освоенное умение в рамках компетенции ПК-2	Отсутствие умений в рамках компетенции ПК-2
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ПК-2	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение навыки в рамках компетенции ПК-2	Фрагментарные навыки в рамках компетенции ПК-2	Отсутствие навыков в рамках компетенции ПК-2

Процедура проведения промежуточной аттестации обучающихся

В ходе промежуточной аттестации перевод рейтинговых баллов обучающихся в систему оценки знаний («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно») осуществляется следующим образом:

– оценка «отлично» выставляется обучающемуся, набравшему от 86 до 100 рейтинговых баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые компетенции и практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены;

– оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, набравшему от 71 до 85 баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые компетенции сформированы, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, некоторые виды заданий выполнены с ошибками;

– оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, набравшему от 60 до 70 баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые компетенции сформированы, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий выполнены с ошибками;

– оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, набравшему менее 60 баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено со значительными пробелами, носящими существенный характер, необходимые компетенции не сформированы. существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала.

Максимальная сумма баллов, набираемая обучающимся по дисциплине, закрываемой семестровой (итоговой) аттестацией (экзамен), равна 100.

Баллы, характеризующие успеваемость обучающегося по дисциплине, набираются им в течение всего периода обучения за изучение отдельных тем и выполнение отдельных видов работ.

№ п/п	Вид работ	Сумма в баллах
1.	Активная познавательная работа во время занятий (конспектирование дополнительной и специальной литературы; участие в оценке результатов обучения других и самооценка; участие в обсуждении проблемных вопросов по теме занятия и т.д.)	до 15 баллов
2.	Выполнение заданий по дисциплине в течение семестра	до 55 баллов
	Участие в обсуждении вопросов	до 10 баллов
	Подготовка доклада	до 10 баллов
	Анализ кейса	до 10 баллов
	Решение задания	до 10 баллов
	Тестирование	до 15 баллов
4.	Ответ на экзамене	до 30 баллов

Распределение баллов, составляющих основу оценки работы обучающегося по изучению дисциплины «Бюджетирование затрат на персонал» в течение семестра:

- 100 баллов распределяются на учебный период (семестр), заканчивающийся промежуточной аттестацией;

- 100 баллов – посещение и контрольные мероприятия.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»

САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ РАЗВИТИЯ И ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.04.03 Управление персоналом
Профиль (программа)	Кадровая безопасность организации
Квалификация (степень)	Магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины)	Б1
Шифр дисциплины (модуля)	Б1.О.10
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	управления человеческими ресурсами
Форма обучения	очная
Курс, семестр	1 курс, 1 семестр
Форма промежуточной аттестации	зачет

Самара, 2022

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Паспорт фонда оценочных средств

Перечень компетенций и индикаторов дисциплины (модуля)		Способы формирования компетенции	Оценочное средство	
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора		Текущий контроль	Промежуточная аттестация
ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	ОПК-1.3 Применяет современные методы решения практических и исследовательских задач по управлению персоналом и в смежных областях	**Лекции.** Тема 1. Инновации в управлении человеческими ресурсами. Требования к инновационному менеджеру в системе управления человеческими ресурсами. Тема 2. Деловое партнерство как эффективный инструмент развития человеческих ресурсов: цели, виды и уровни делового партнерства. Тема 3. Инновационные стратегии организационной политики в менеджменте сотрудничества и партнерства.	тестирование, опрос/собеседование по изученному материалу, творческий проект,	вопросы к зачету
		Практические занятия. Тема 1. Инструменты менеджмента в управлении человеческими ресурсами для создания инновационной среды организации. Тема 4. Цели и особенности управления творческим потенциалом человеческих ресурсов или талантом. Креативные составляющие личности и методы диагностики индивидуальных способностей. Тема 6. Развитие профессиональных компетенций персонала в контексте инновационной стратегии управления человеческими ресурсами организации.	составление глоссария, анализ кейсов, решение ситуационных задач	вопросы к зачету
		Самостоятельная работа. Тема 1. Стратегии и модели обучения в системе инновационного внутрифирменного развития сотрудников организации. Интенсивное научение сотрудников анализу и решению проблем как мощный ресурс изменений внутри организации. Тема 2. Внутрифирменное неформальное обучение специалистов как ресурс изменений внутри организации в условиях перемен.	тематика эссе, опрос/ собеседование по изученному материалу	вопросы к зачету
ПК-4 Применяет современные	ПК-4.2 Применяет современные технологии и методы планирования этапов личного и профессионального развития, оценки эффективности системы развития персонала	**Лекции.** Тема 1. Инновации в управлении человеческими ресурсами. Требования к инновационному менеджеру в системе управления человеческими ресурсами. Тема 2. Деловое партнерство как эффективный инструмент развития человеческих ресурсов: цели, виды и уровни делового партнерства. Тема 3. Инновационные стратегии организационной политики в менеджменте сотрудничества и партнерства.	тестирование, опрос/собеседование по изученному материалу, творческий проект,	вопросы к зачету
		Практические занятия. Тема 2. Делегирование полномочий: меняющиеся основы менеджмента в условиях инновационной деятельности. Тема 3. Партисипативный дизайн в управлении человеческими ресурсами: практика совместной разработки инновационных решений. Тема 6. Развитие профессиональных компетенций персонала в контексте инновационной стратегии	составление глоссария, анализ кейсов, решение ситуационных задач	вопросы к зачету

технологии и методы планирования этапов личного и профессионального развития, оценки эффективности системы развития персонала		управления человеческими ресурсами организации		
		Самостоятельная работа. Тема 3. Цифровой переворот и инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами. Человеческий капитал — ключевой фактор развития цифровой экономики. Тема 4. Инновационная среда организации: модели инновационной среды.Инновационный потенциал организации.Факторы, влияющие на формирование инновационной среды в организации. Тема 5. Инновационные стратегии организационной политики в менеджменте сотрудничества и партнерства. Тема 6. Развитие профессиональных компетенций персонала в контексте инновационной стратегии управления человеческими ресурсами организации. Тема 7. Кайдзен как инструмент инициирования перемен в управлении человеческими ресурсами: типы Kaizen Event	тематика эссе, опрос/ собеседование по изученному материалу	вопросы к зачету
	ПК-4.3 Планирует и реализует мероприятия по стратегическому развитию человеческих ресурсов организации, используя инновационные технологии обучения взрослых	**Лекции.** Тема 1. Инновации в управлении человеческими ресурсами. Требования к инновационному менеджеру в системе управления человеческими ресурсами. Тема 2. Деловое партнерство как эффективный инструмент развития человеческих ресурсов: цели, виды и уровни делового партнерства. Тема 3. Инновационные стратегии организационной политики в менеджменте сотрудничества и партнерства.	тестирование, опрос/собеседование по изученному материалу, творческий проект,	вопросы к зачету
		Практические занятия. Тема 2. Делегирование полномочий: меняющиеся основы менеджмента в условиях инновационной деятельности. Тема 3. Партисипативный дизайн в управлении человеческими ресурсами: практика совместной разработки инновационных решений. Тема 5. Формирование креативной среды и благоприятного климата в организации для развития творчества. Политика привлечения и удержания творческих людей в организации Тема 6. Развитие профессиональных компетенций персонала в контексте инновационной стратегии управления человеческими ресурсами организации	составление глоссария, анализ кейсов, решение ситуационных задач	вопросы к зачету
		Самостоятельная работа. Тема 3. Цифровой переворот и инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами. Человеческий капитал — ключевой фактор развития цифровой экономики. Тема 4. Инновационная среда организации: модели инновационной среды.Инновационный потенциал организации.Факторы, влияющие на формирование инновационной среды в организации. Тема 5. Инновационные стратегии организационной политики в менеджменте сотрудничества и партнерства. Тема 6. Развитие профессиональных компетенций персонала в контексте инновационной стратегии управления человеческими ресурсами организации.	тематика эссе, опрос/ собеседование по изученному материалу	вопросы к зачету

		Тема 7. Кайдзен как инструмент инициирования перемен в управлении человеческими ресурсами: типы Kaizen Event		
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Определяет стратегию профессионального развития и проектирует профессиональную карьеру	**Лекции.** Тема 1. Инновации в управлении человеческими ресурсами. Требования к инновационному менеджеру в системе управления человеческими ресурсами. Тема 2. Деловое партнерство как эффективный инструмент развития человеческих ресурсов: цели, виды и уровни делового партнерства. Тема 3. Инновационные стратегии организационной политики в менеджменте сотрудничества и партнерства.	тестирование, опрос/собеседование по изученному материалу, творческий проект,	вопросы к зачету
		Практические занятия. Тема 2. Делегирование полномочий: меняющиеся основы менеджмента в условиях инновационной деятельности. Тема 3. Партисипативный дизайн в управлении человеческими ресурсами: практика совместной разработки инновационных решений. Тема 5. Формирование креативной среды и благоприятного климата в организации для развития творчества. Политика привлечения и удержания творческих людей в организации Тема 6. Развитие профессиональных компетенций персонала в контексте инновационной стратегии управления человеческими ресурсами организации	составление глоссария, анализ кейсов, решение ситуацион-ных задач	вопросы к зачету
		Самостоятельная работа. Тема 5. Инновационные стратегии организационной политики в менеджменте сотрудничества и партнерства. Тема 6. Развитие профессиональных компетенций персонала в контексте инновационной стратегии управления человеческими ресурсами организации.	тематика эссе, опрос/ собеседова-ние по изученному материалу	вопросы к зачету
	УК-6.2 Управляет своей деятельностью и совершенствует ее, используя методы самооценки и принципы личностного и профессионального развития	**Лекции.** Тема 1. Инновации в управлении человеческими ресурсами. Требования к инновационному менеджеру в системе управления человеческими ресурсами. Тема 2. Деловое партнерство как эффективный инструмент развития человеческих ресурсов: цели, виды и уровни делового партнерства. Тема 3. Инновационные стратегии организационной политики в менеджменте сотрудничества и партнерства.	тестирование, опрос/собеседование по изученному материалу, творческий проект,	вопросы к зачету
		Практические занятия. Тема 2. Делегирование полномочий: меняющиеся основы менеджмента в условиях инновационной деятельности. Тема 3. Партисипативный дизайн в управлении человеческими ресурсами: практика совместной разработки инновационных решений. Тема 5. Формирование креативной среды и благоприятного климата в организации для развития творчества. Политика привлечения и удержания творческих людей в организации. Тема 6. Развитие профессиональных компетенций персонала в контексте инновационной стратегии управления человеческими ресурсами организации.	составление глоссария, анализ кейсов, решение ситуацион-ных задач	вопросы к зачету

		Самостоятельная работа. Тема 5. Инновационные стратегии организационной политики в менеджменте сотрудничества и партнерства. Тема 6. Развитие профессиональных компетенций персонала в контексте инновационной стратегии управления человеческими ресурсами организации.	тематика эссе, опрос/ собеседование по изученному материалу	вопросы к зачету
	УК-6.3 Реализует траекторию саморазвития на основе образования в течение всей жизни	**Лекции.** Тема 1. Инновации в управлении человеческими ресурсами. Требования к инновационному менеджеру в системе управления человеческими ресурсами. Тема 2. Деловое партнерство как эффективный инструмент развития человеческих ресурсов: цели, виды и уровни делового партнерства. Тема 3. Инновационные стратегии организационной политики в менеджменте сотрудничества и партнерства.	тестирование, опрос/собеседование по изученному материалу, творческий проект,	вопросы к зачету
		Практические занятия. Тема 2. Делегирование полномочий: меняющиеся основы менеджмента в условиях инновационной деятельности. Тема 3. Партисипативный дизайн в управлении человеческими ресурсами: практика совместной разработки инновационных решений. Тема 5. Формирование креативной среды и благоприятного климата в организации для развития творчества. Политика привлечения и удержания творческих людей в организации. Тема 6. Развитие профессиональных компетенций персонала в контексте инновационной стратегии управления человеческими ресурсами организации.	составление глоссария, анализ кейсов, решение ситуацион-ных задач	вопросы к зачету
		Самостоятельная работа. Тема 5. Инновационные стратегии организационной политики в менеджменте сотрудничества и партнерства. Тема 6. Развитие профессиональных компетенций персонала в контексте инновационной стратегии управления человеческими ресурсами организации.	тематика эссе, опрос/ собеседование по изученному материалу	вопросы к зачету

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

ПРИМЕР ТЕСТА

1. Персонал – это:

1) штатный состав организации, работающий по найму и обладающий определенными признаками;

2) совокупность работников организации, объединенных в специализированные службы, подразделения и занятых преимущественно различными видами умственной деятельности;

3) основной штатный состав квалифицированных работников организации.

2. Управление персоналом – это:

1) координация ожидаемых результатов и способов их получения;

2) процесс воздействия на персонал, мотивирующий его деятельность и повышающий его эффективность;

3) Обеспечение организации необходимой рабочей силой.

3. Развитие персонала – это:

1) целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места;
2) долговременное воздействие на работника в целях изменения его ценностных ориентиров и интересов;
3) совокупность организационно-экономических мероприятий в области обучения и переподготовки персонала, стимулирования его творчества и совершенствование психологических характеристик.

4. Цель развития персонала предполагает:
1) обеспечение организации подготовленными работниками для эффективной деятельности и реализации стратегического развития;
2) создание в организации благоприятного психологического климата;
3) установление наличия кадров с учетом их качественных, количественных характеристик и временного аспекта.

5. Направленность личности – это:
1) совокупность устойчивых мотивов, ориентирующих деятельность личности и относительно независимых от наличных ситуаций;
2) психический процесс и состояние становления личности;
3) стремление субъекта к удовлетворению своих потребностей;

6. Программа профессионального развития работника формируется:
1) по результатам его деловой оценки;
2) по собственному желанию работника;
3) по решению работодателя.

7. Профессиональная адаптация – это:
1) подготовка персонала по индивидуальным программам;
2) процесс включения новых сотрудников в организацию, предполагающий знакомство с правилами и нормами, закрепленными в корпоративной культуре, способами профессиональной деятельности, включением в системы неформальных связей и отношений;
3) деятельность руководителей по обучению и развитию новых сотрудников.

8. Управление процессом профессионального развития персонала начинается с:
1) определения потребностей организации;
2) анализа финансового состояния организации;
3) формирования программы развития.

9. Система профессионального развития персонала – это:
1) подготовка кадров с целью усовершенствования знаний, умений и 2) совокупность организационно-экономических мероприятий по обучению, переподготовке и повышению квалификации персонала;
3) совокупность принципов, правовых основ, методов, технологий, процедур, обеспечивающих изменение профессиональных качеств персонала и структуры его профессионального опыта.

10. Работа с кадровым резервом – это:
1) деятельность службы управления персоналом и должностных лиц различных уровней управления организацией, направленная на планирование, отбор, формирование и обучение кадрового резерва;
2) процесс подготовки персонала к выполнению новых производственных функций;
3) подсистема развития персонала.

11. Решение о включении сотрудника в состав резерва принимает:
1) аттестационная комиссия;
2) первое лицо организации;
3) линейный руководитель.

12. В резерве выделяют две группы:
1) преемников или дублеров;
2) молодых сотрудников с лидерскими наклонностями;
3) доминантных лиц.

13. Карьера – это:

1) активное продвижение человека в освоении и совершенствовании профессиональной деятельности, связанный с должностным или качественным профессиональным ростом;
2) способность человека к профессиональному развитию;
3) самореализация личности.

14. Мотивировка – это:

1) главный, основной мотив, побуждающий человека к деятельности;
2) рациональное объяснение человеком причин своего поведения, оправдывающее его действия и поступки;
3) маскирует реальные тревожащие факторы символами.

15. Основными направлениями исследований в области мотивации являются теории:

1) процессуальные;
2) директивные;
3) демократические;
4) содержательные;
5) партисипативные (соучаствующие)

Шкала и критерии оценивания:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка 12 баллов:

оценка 5 баллов («отлично») - 10-12 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») - 7-9 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») - 3-6 балла;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов.

Представленные правильные ответы на:
20 тестовых заданий – 12 баллов;
19 тестовых заданий – 11 баллов;
18 тестовых заданий – 10 баллов;
17 тестовых заданий – 9 баллов;
16 тестовых заданий – 8 баллов;
15 тестовых заданий – 7 баллов;
14 тестовых заданий – 6 балла;
13 тестовых заданий – 5 балла;
12 тестовых заданий – 4 балла;
11 тестовых заданий – 3 балла;
Менее 10 тестовых заданий – 0 баллов.

ПРИМЕР ГЛОССАРИЯ

Название глоссария:

Название глоссария: Оценка и развитие профессиональных компетенций сотрудников

Структура глоссария

Термин	Определение	Источник

Термины: 1. Адаптация. 2. Аккредитация. 3. Агент изменений. 4. Валидность. 5. Вовлеченность. 6. Диагностика. 7. Директивный метод. 8. Детерминация. 9. Делегирование полномочий. 10. Давление психологическое. 11. Задача обучения. 12. Интроверт. 13. Интегратор. 14. Категория. 15. Квалификация. 16. Концепция. 17. Команда. 18. Компетентность. 19. Компетентностно-ориентированный подход. 20. Лояльность. 21. Метод контрастных пар. 22. Метод фокус-групп. 23. Миф организационный. 24. Мировоззрение. 25. Мотив. 26. Мотивация. 26. Неформальная структура. 27. Неформальное лидерство. 28. Нововведение (инновация). 29. Нормирование. 30. Обогащение труда. 31. Организационная структура. 32. Организационная роль. 33. Организационное изменение. 34. Организационное развитие. 35. Организация. 36. Оценочное интервью. 37. Потребность. 38. Предварительное

интервью. 39. Прикладная психология. 40. Принятие решений. 41. Проект. 42. Проектная команда. 43. Проблема. 44. Производственная команда. 45. Процессуальные теории мотивации. 46. Профессиограмма. 47. Профессия. 48. Профессиональная деформация. 49. Профессиональный отбор. 50. Психологическая совместимость. 51. разделение труда. 52. Риск. 53. Ролевая перегрузка. 54. Руководство. 55. Содержательные теории мотивации. 56. Стратегия развития. 57. Стратег. 58. Социальная группа. 59. Социально-психологический климат. 60. Социометрический метод. 61. Управление. 62. Управление по целям. 63. Ядерные мотивы

Шкала и критерии оценивания:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка глоссария **10 баллов:**

оценка 5 баллов («отлично») – 8-10 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») – 4-6 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») - 2 балла;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов.
- раскрытие более 10 терминов – 2 балла;
- разнообразие представленных определений (разнообразие источников) – 2 балла;
- уровень систематизации и оформления – 2 балла;
- наличие в работе собственных идей и определений – 4 балла.

ПРИМЕР ТВОРЧЕСКОГО ПРОЕКТА

Задание выполняют обучающиеся по 2-4 человека в группе. Презентация должна содержать не менее 12-15 слайдов с использованием возможностей анимации и различного оформления. Приветствуется наличие в презентации звукового сопровождения (комментариев) и реальных примеров (картинок).

1. Основные направления развития управленческого персонала в зависимости от жизненного цикла организации
2. Сущность системы непрерывного обучения персонала организации.
3. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала.
4. Мировые тенденции в оценке обучения.
5. Принципы организации адаптации персонала.
6. Развитие персонала как процесс расширения возможностей выбора человека.
7. Проектирование программ дополнительного образования.
8. Планирование обучения персонала

Шкала и критерии оценивания:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка презентации группового проекта **10 баллов.**

оценка 5 баллов («отлично») - 8-10 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») - 5-7 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») - 2-4 балла;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0-1 балла.

- актуальность темы исследования и постановка проблемы – 1 балл;
- наличие сформулированных целей и задач работы - 1 балл;
- новизна и оригинальность решения поставленных задач - 1 балл;
- четность доклада, логичность, связность, доказательность представленных результатов - 1 балл;
- теоретическая, практическая значимость результатов и полнота раскрытия темы - 1 балл;
- оригинальность и четкость демонстрационного материала (презентация) - 1 балл;
- владение вниманием аудитории, умение преподнести себя, языковая грамотность, включенность всех членов группы в защиту проекта - 2 балла;
- наличие заключения и четкость выводов – 1 балл.

– качество ответов на вопросы - 1 балл.

ПРИМЕР КЕЙСА
Кейс «Организация обучения персонала»

Коллективная работа. Задание выполняют обучающиеся по 2-4 человека в группе. Группа выбирает любую организацию с описанием ее стратегии, в качестве сотрудников, которым необходимо повысить квалификацию, предложить своих (5-6 сотрудников).

Постановка задачи:

Определить потребности в обучении, составить заявки на проведение обучения, предложить содержание программы обучения, выбрать соответствующие методы обучения.

Задание: Описать решение следующих задачи, отражающих процесс определения потребности в обучении и принятия соответствующих мер по его удовлетворению (для всех нижеперечисленных должностей):

Работники и их руководители: определить потребности в обучении, составить заявки на профессиональное обучение с указанием направлений и сроков повышения квалификации, установить собственные цели, преследуемые в ходе повышения квалификации; определить роль управленческого персонала в поддержании конкурентоспособности организации и объективные и субъективные факторы, вызывающие необходимость повышения квалификации персонала.

Зам. директора по управлению персоналом и начальник отдела обучения: проанализировать отчет о потребностях в обучении, составить проект приказа о прохождении обучения. Установить требования к профессиональным знаниям и способностям персонала конкурентоспособной организации, которые отражены в стратегическом плане развития.

Менеджеры по персоналу отдела обучения: проанализировать заявки по обучению от руководителей, выбрать соответствующие формы и методы обучения, представить отчет и предложения начальнику отдела обучения. Составить программы обучения, определить, по каким критериям будут оцениваться, во-первых, полученные знания; во- вторых, эффективность преподавания.

Директор или его первый заместитель: сформулировать факторы, влияющие на конкурентоспособность организации; установить основные цели руководства организации в ходе повышения квалификации.. Определить, каков будет социальный эффект от мероприятий по повышению квалификации (для организации, на межличностном и индивидуальном уровнях).

Шкала и критерии оценивания:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка группового проекта **10 баллов**.

«Отлично» - **7-10 баллов;**

«Хорошо» - **5-7 баллов;**

«Удовлетворительно» - **2-4 балла;**

«Неудовлетворительно» - менее **2 баллов;**

Постановка проблемы – **1 балл;**

Оригинальность и четкость демонстрационного материала - **1 балл;**

Владение вниманием аудитории, умение преподнести себя, языковая грамотность, включенность всех членов группы в защиту проекта - **2 балла;**

Наличие заключения и четкость выводов – **1 балл;**

Качество ответов на вопросы - **1 балл.**

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ТЕМ ДЛЯ ОПРОСА/СОБЕСЕДОВАНИЯ ПО ИЗУЧЕННОМУ МАТЕРИАЛУ

1. Оценка персонала. Цель, виды, методы и критерии оценки персонала.
2. Оценка эффективности обучения персонала. Мировые тенденции в оценке обучения.

3. Планирование обучения персонала.
4. Планирование служебно-профессионального продвижения персонала.
5. Повышение квалификации персонала организации.
6. Профессиональная переподготовка сотрудников организации.
7. Развитие персонала как элемент развития организации.
8. Система оценки обучения через модель Д. Киркпатрика.
9. Современные концепции развития персонала.
10. Современные модели и методы обучения.
11. Самообучающаяся организация, понятие, модели.
12. Структура системы обучения персонала, учебно-материальная база системы обучения.
13. Сущность и понятие категорий «развитие», «обучение.
14. Сущность и цели подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала. Классификация форм повышения квалификации, их взаимосвязь.
15. Сущность системы непрерывного обучения персонала организации. Организация и планирование непрерывного обучения персонала.
16. Сущность служебно-профессионального продвижения персонала. Понятие «ротация» кадров.
17. Учебно-методическое обеспечение обучения.
18. Факторы, влияющие на выбор программ обучения.
19. Цели и необходимость развития персонала организации

Шкала и критерии оценивания:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка собеседование **10 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») - **10 баллов**;

оценка 4 балла («хорошо») - **7 баллов**;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - **2-4 балла**;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - **0 баллов**;

- демонстрирует знание основных категорий и понятий; умеет проиллюстрировать теоретические положения примерами, решает задачи повышенной сложности – **10 баллов**;

- демонстрирует знание основных категорий и понятий; владеет профессиональной терминологией; в целом, может самостоятельно сформулировать выводы, дать свою точку зрения, решает типовые задачи – **8 баллов**;

- ответ схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения, фрагментарно решает типовые задачи – **4 балла**;

- ответ схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа – **2 балла**;

- не понимает сути вопроса: пытается ответить на вопрос не по теме, либо подменить ответ общими рассуждениями; не способен привести примеры в защиту собственных утверждений, не реагирует на наводящие вопросы – **0 баллов**.

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ТЕМ ДЛЯ НАПИСАНИЯ ЭССЕ

1. Барьеры и препятствия в процессе обучения и переобучения персонала.
2. Виды проверки знаний, умений и навыков.
3. Возможности лекционной формы обучения в обучении персонала.
4. Деловая оценка персонала.
5. Комплексные методы оценки профессионального соответствия должности.
6. Методические проблемы обеспечения эффективности текущего педагогического контроля.
7. Методы контроля и самоконтроля в обучении и переобучении персонала.
8. Мотивационные установки обучения персонала организации.
9. Основные подходы и технологии в работе с персоналом.

10. Основные принципы построения траектории развития персонала.
11. Основные функции руководителя.
12. Особенности мотивации и самомотивации персонала в процессе обучения.
13. Оценка результатов учебно-профессиональной деятельности персонала.
14. Планирование образовательного маршрута персонала.
15. Планирование профессионального и личного развития персонала.
16. Применение компетентностного подхода в мотивации и развитии персонала.
17. Проблемы самообучения и саморазвития.
18. Психодиагностические инструменты оценки профессиональной пригодности персонала.
19. Психолого-педагогические условия самообучения персонала.
20. Современные методы мотивации и стимулирования персонала.
21. Сущность понятий гуманитаризация дополнительного образования.
22. Технологии дистанционного образования.
23. Технологии сохранения работоспособности.
24. Цели и особенности обучения и переобучения персонала.

Шкала и критерии оценивания:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка эссе **10 баллов:**

«Отлично» – **8-10 баллов;**

«Хорошо» – **6-7 баллов;**

«Удовлетворительно» – **1-5 баллов;**

«Неудовлетворительно» - **0 баллов**.

9-10 баллов – выполнены все требования к написанию эссе: обозначена проблема и обоснована ее актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объем, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

6-8 баллов – основные требования к эссе выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

4-5 баллов – имеются существенные отступления от требований к эссе. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании или при ответе на дополнительные вопросы.

1-3 баллов - тема освоена лишь частично; допущены грубые ошибки в содержании или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

0 баллов – тема не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Оценочные материалы для оценки уровня сформированности компетенций (этапов сформированности компетенций) обучающихся

ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.

Знать: основные направления оценки практических и исследовательских задач в области управления персоналом и в смежных областях;

Уметь: оценивать социальную и экономическую эффективность принимаемых решений в управлении персоналом.

Владеть: современными методами решения практических и исследовательских задач по управлению персоналом.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку знаний обучающихся

1. Назовите основные признаки классификации и соответствующие им виды карьеры.
2. В чем заключаются особенности деловой карьеры?
3. Какие факторы необходимо учитывать при выборе карьеры?
4. Назовите стадии развития карьеры работника в организации.
5. Кто и в соответствии с какими принципами управляет карьерой работника?
6. Что представляет собой система служебно-профессионального продвижения персонала?
7. В чем заключается планирование должностного продвижения сотрудника?
8. По каким критериям разумно проводить оценку качества управления карьерой персонала?
9. Какие критерии оценки качества управления служебно-профессиональным продвижением персонала применяются на практике?
10. Назовите основные элементы механизма управления карьерой.

Шкала и критерии оценивания:

Критерий	Участие в дискуссии. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного. Использование фактов, чтобы укрепить и усилить ответ.
Отлично	Обучающийся демонстрирует знание основных категорий и понятий; умеет проиллюстрировать теоретические положения примерами.
Хорошо	Обучающийся демонстрирует знание основных категорий и понятий; владеет профессиональной терминологией; в целом, может самостоятельно сформулировать выводы, дать свою точку зрения.
Удовлетворительно	Ответ обучающегося схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения.
Неудовлетворительно	Обучающийся не понимает сути вопроса, пытается ответить на вопрос не по теме, либо подменить ответ общими рассуждениями; не способен привести примеры в защиту собственных утверждений.

ПК-4 Способен планировать мероприятия по стратегическому развитию человеческих ресурсов организации и организовывать обучение персонала по дополнительным общеобразовательным программам.

Знать: современные технологии и методы личного и профессионального развития персонала; методы оценки эффективности персонала. Инновационные методы коллективного принятия решений; методы оценки и аттестации сотрудников, подбора и увольнения, особенности внутрифирменного обучения и современные технологии развития новых компетенций для поддержания конкурентоспособности и клиентоориентированности персонала.

Уметь: применять инновационные, интерактивные и креативные технологии оценки эффективности персонала. Использовать возможности внутренней мотивации и внешнего стимулирования сотрудников; практически организовывать внутрифирменное обучение и проводить адекватную оценку и аттестацию специалистов.

Владеть: многообразием средств, инструментов и техник управления эффективностью деятельности персонала. Навыками видения перспектив сотрудников и организации; механизмами организации командного сотрудничесва, партнерских отношений, модерации.

1. Какие основные методы подготовки специалистов вы знаете?
2. На каких основных положениях базируется концепция специализированного обучения? Назовите виды обучения персонала организации.

3. Раскройте сущность методов обучения персонала на рабочем месте и вне его.
4. Какие методические требования предъявляются к организации обучения сотрудников? Что понимается под первичным развитием новых сотрудников?
5. Каким образом первичное развитие новых сотрудников связано с процессом адаптации?
6. По каким направлениям осуществляется первичное обучение новых сотрудников?
7. Для каких целей проводится текущая деловая оценка персонала?
8. В чем заключаются особенности аттестации персонала организаций основного звена управления?
9. В чем заключаются особенности аттестации государственного служащего?
10. Назовите этапы проведения аттестации.

Шкала и критерии оценивания:

Критерий	Участие в дискуссии. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного. Использование фактов, чтобы укрепить и усилить ответ.
Отлично	Обучающийся демонстрирует знание основных категорий и понятий; умеет проиллюстрировать теоретические положения примерами.
Хорошо	Обучающийся демонстрирует знание основных категорий и понятий; владеет профессиональной терминологией; в целом, может самостоятельно сформулировать выводы, дать свою точку зрения.
Удовлетворительно	Ответ обучающегося схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения.
Неудовлетворительно	Обучающийся не понимает сути вопроса, пытается ответить на вопрос не по теме, либо подменить ответ общими рассуждениями; не способен привести примеры в защиту собственных утверждений.

УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.

Знать: основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; методы самооценки и принципы личностного и профессионального развития; современные тенденции развития образования.

Уметь: определять цели, задачи, и виды текущей деловой оценки персонала (в т.ч. аттестации) в соответствии со стратегическими планами организации; разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала; ставить конкретные цели и задачи; использовать теоретические и практические знания, полученные в ходе освоения данного курса.

Владеть: навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала; аналитическими, диагностическими и прогностическими навыками; способностью постоянно учиться, повышать квалификацию на индивидуальнои и корпоративном уровнях.

1. Что понимается под личностью и какими свойствами она характеризуется?
2. Какое функциональное содержание имеют составляющие «человеческого фактора»?
3. Назовите индивидуально-психологические свойства человека в профессиональной деятельности?
4. Приведите примеры развития личностных свойств человека в профессиональной деятельности.
5. Что понимается под качеством рабочей силы?
6. Каким образом элементы качества рабочей силы связаны между собой?
7. Какие факторы наиболее существенным образом влияют на изменение качества рабочей силы?
8. Назовите этапы становления профессионала.
9. По каким параметрам проводится оценка профессионализма работника?

10. Дайте определение понятия конкурентоспособности работника.
11. Какие факторы влияют на формирование стратегии конкурентоспособности работника? По каким показателям проводится оценка уровня конкурентоспособности персонала? Дайте определение понятия «компетенция» и назовите структурные компоненты категории «Компетенция».
12. Назовите отличительные особенности традиционной и обучающей организации.
13. Что понимается под управлением знаниями?

Шкала и критерии оценивания:

Критерий	Участие в дискуссии. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного. Использование фактов, чтобы укрепить и усилить ответ.
Отлично	Обучающийся демонстрирует знание основных категорий и понятий; умеет проиллюстрировать теоретические положения примерами.
Хорошо	Обучающийся демонстрирует знание основных категорий и понятий; владеет профессиональной терминологией; в целом, может самостоятельно сформулировать выводы, дать свою точку зрения.
Удовлетворительно	Ответ обучающегося схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения.
Неудовлетворительно	Обучающийся не понимает сути вопроса, пытается ответить на вопрос не по теме, либо подменить ответ общими рассуждениями; не способен привести примеры в защиту собственных утверждений.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>умений</u> обучающихся

ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.

Знать: основные направления оценки практических и исследовательских задач в области управления персоналом и в смежных областях;

Уметь: оценивать социальную и экономическую эффективность принимаемых решений в управлении персоналом.

Владеть: современными методами решения практических и исследовательских задач по управлению персоналом.

Задание 1. Определить потребности в развитии персонала. Разработать план обучения сотрудников вашего структурного подразделения.

Задание 2. Будущий менеджер по персоналу заканчивает высшее учебное заведение по специальности «Управление персоналом». Перед ним встает вопрос, как построить свой дальнейший жизненный путь. Постройте карьерограмму возможного карьерного пути (путей) менеджера по персоналу после окончания высшего учебного заведения.

Шкала и критерии оценивания:

Критерий	Участие в дискуссии. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного. Использование фактов, чтобы укрепить и усилить ответ.
Отлично	Обучающийся демонстрирует знание основных категорий и понятий; умеет проиллюстрировать теоретические положения примерами.
Хорошо	Обучающийся демонстрирует знание основных категорий и понятий; владеет профессиональной терминологией; в целом, может самостоятельно сформулировать выводы, дать свою точку зрения.
Удовлетворительно	Ответ обучающегося схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание

	лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения.
Неудовлетворительно	Обучающийся не понимает сути вопроса, пытается ответить на вопрос не по теме, либо подменить ответ общими рассуждениями; не способен привести примеры в защиту собственных утверждений.

ПК-4 Способен планировать мероприятия по стратегическому развитию человеческих ресурсов организации и организовывать обучение персонала по дополнительным общеобразовательным программам.

Знать: современные технологии и методы личного и профессионального развития персонала; методы оценки эффективности персонала. Инновационные методы коллективного принятия решений; методы оценки и аттестации сотрудников, подбора и увольнения, особенности внутрифирменного обучения и современные технологии развития новых компетенций для поддержания конкурентоспособности и клиентоориентированности персонала.

Уметь: применять инновационные, интерактивные и креативные технологии оценки эффективности персонала. Использовать возможности внутренней мотивации и внешнего стимулирования сотрудников; практически организовывать внутрифирменное обучение и проводить адекватную оценку и аттестацию специалистов.

Владеть: многообразием средств, инструментов и техник управления эффективностью деятельности персонала. Навыками видения перспектив сотрудников и организации; механизмами организации командного сотрудничества, партнерских отношений, модерации.

Задание. В приведенной таблице на примере организации раскройте содержание основных этапов управления процессом дополнительного обучения персонала: Укажите обеспечивающие этапы данного процесса подразделения организации, ее специалистов, руководителей и т.д.

Таблица. Содержание и обеспечение основных этапов управления процессом дополнительного обучения персонала организации

Наименование этапа управления процессом дополнительного обучения персонала	Основное содержание этапа	Подразделения организации, специалисты, руководители и т.д., обеспечивающие реализацию этапа
Планирование процесса обучения персонала организации		
Организация процесса		
Наименование этапа управления процессом дополнительного обучения персонала процесса обучения персонала организации		
Контроль процесса обучения персонала организации		
Принятие решения по результатам процесса обучения персонала организации		

Шкала и критерии оценивания:

Критерий	Участие в дискуссии. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от

	собственного. Использование фактов, чтобы укрепить и усилить ответ.
Отлично	Обучающийся демонстрирует знание основных категорий и понятий; умеет проиллюстрировать теоретические положения примерами.
Хорошо	Обучающийся демонстрирует знание основных категорий и понятий; владеет профессиональной терминологией; в целом, может самостоятельно сформулировать выводы, дать свою точку зрения.
Удовлетворительно	Ответ обучающегося схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения.
Неудовлетворительно	Обучающийся не понимает сути вопроса, пытается ответить на вопрос не по теме, либо подменить ответ общими рассуждениями; не способен привести примеры в защиту собственных утверждений.

УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.

Знать: основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; методы самооценки и принципы личностного и профессионального развития; современные тенденции развития образования.

Уметь: определять цели, задачи, и виды текущей деловой оценки персонала (в т.ч. аттестации) в соответствии со стратегическими планами организации; разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала; ставить конкретные цели и задачи; использовать теоретические и практические знания, полученные в ходе освоения данного курса.

Владеть: навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала; аналитическими, диагностическими и прогностическими навыками; способностью постоянно учиться, повышать квалификацию на индивидуальном и корпоративном уровнях.

Задание. Ниже представлены вопросы, которые можно включить в анкеты, позволяющие оценить готовность персонала к обучению и эффективность самого обучения. Разделите все вопросы на те, которые, вы считаете, нужно включить в анкету, заполняемую сотрудниками до обучения, и в анкету, заполняемую после обучения.

В работе я применю... (Перечислите, что именно).

Какие блоки программы будут вам наиболее полезны?

Какие задачи вы хотите решить в процессе обучения?

Каких результатов ждете после обучения?

Оцените работу преподавателя. (Со шкалой оценки.)

Оцените условия обучения (готовность аудитории, раздаточные материалы, кофе-брейки и пр.).

Оцените, насколько данное обучение помогло решить задачи, поставленные перед вами. (Со шкалой оценки.)

Содержание обучения соответствовало моей работе на... (Со шкалой оценки.)

Укажите, с какими сложностями вы чаще всего сталкиваетесь. Чего вы ждете от процесса обучения? Что понравилось в работе преподавателя?

Приведите примеры) ваших вопросов.

Шкала и критерии оценивания:

Критерий	Участие в дискуссии. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного. Использование фактов, чтобы укрепить и усилить ответ.
Отлично	Обучающийся демонстрирует знание основных категорий и понятий; умеет проиллюстрировать теоретические положения примерами.
Хорошо	Обучающийся демонстрирует знание основных категорий и понятий; владеет профессиональной терминологией; в целом, может самостоятельно сформулировать выводы, дать свою точку зрения.
Удовлетворительно	Ответ обучающегося схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание

	лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения.
Неудовлетворительно	Обучающийся не понимает сути вопроса, пытается ответить на вопрос не по теме, либо подменить ответ общими рассуждениями; не способен привести примеры в защиту собственных утверждений.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.

Знать: основные направления оценки практических и исследовательских задач в области управления персоналом и в смежных областях;

Уметь: оценивать социальную и экономическую эффективность принимаемых решений в управлении персоналом.

Владеть: современными методами решения практических и исследовательских задач по управлению персоналом.

Задание. Анализ конкретной ситуации.

Организация работает на рынке в течение 10 лет. За это время было организовано собственное производство, разработана устойчивая структура предприятия, сложился костяк персонала. В последнее время в организации началось активное переоборудование производства, связанное с внедрением инновационных технологий и закупкой нового оборудования. Сотрудник А работает в организации с момента ее основания. Он был одним из первых ее работников, стоял у истоков. В настоящее время является одним из наиболее авторитетных специалистов, занимающихся решением производственных проблем. Имеет достаточно высокую заработную плату. В последнее время в связи с закупкой нового оборудования и приходом значительного количества молодых специалистов стал ощущать недостаток знаний в области организации и технологии производства. Сотрудник В был принят на работу 1 год назад вместе с группой молодых специалистов, занимающихся освоением технологий производства на новом оборудовании. За время работы в организации накопил достаточный опыт внедрения инновационных технологий производства. В настоящее время оба сотрудника приняли решение пройти профессиональное обучение в Корпоративном университете, созданном на базе данной компании.

Проанализируйте и сравните учебную мотивацию каждого сотрудника.

Шкала и критерии оценивания:

Критерий	Участие в дискуссии. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного. Использование фактов, чтобы укрепить и усилить ответ.
Отлично	Обучающийся демонстрирует знание основных категорий и понятий; умеет проиллюстрировать теоретические положения примерами.
Хорошо	Обучающийся демонстрирует знание основных категорий и понятий; владеет профессиональной терминологией; в целом, может самостоятельно сформулировать выводы, дать свою точку зрения.
Удовлетворительно	Ответ обучающегося схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения.
Неудовлетворительно	Обучающийся не понимает сути вопроса, пытается ответить на вопрос не по теме, либо подменить ответ общими рассуждениями; не способен привести примеры в защиту собственных утверждений.

ПК-4 Способен планировать мероприятия по стратегическому развитию

человеческих ресурсов организации и организовывать обучение персонала по дополнительным общеобразовательным программам.

Знать: современные технологии и методы личного и профессионального развития персонала; методы оценки эффективности персонала. Инновационные методы коллективного принятия решений; методы оценки и аттестации сотрудников, подбора и увольнения, особенности внутрифирменного обучения и современные технологии развития новых компетенций для поддержания конкурентоспособности и клиентоориентированности персонала.

Уметь: применять инновационные, интерактивные и креативные технологии оценки эффективности персонала. Использовать возможности внутренней мотивации и внешнего стимулирования сотрудников; практически организовывать внутрифирменное обучение и проводить адекватную оценку и аттестацию специалистов.

Владеть: многообразием средств, инструментов и техник управления эффективностью деятельности персонала. Навыками видения перспектив сотрудников и организации; механизмами организации командного сотрудничества, партнерских отношений, модерации.

Задание. Анализ конкретной ситуации.

В страховой компании поставлена задача организации подготовки сотрудников, которые будут продавать различные виды страхования юридическим лицам. данные менеджеры ранее не работали в сфере продаж. Перед специалистом по обучению выставлены ограничения - программа подготовки не должна превышать 3 недели, так как конкуренты опережают в данном виде деятельности. Инвестиции, планируемые в подготовку, оцениваются руководством как значительные. В связи с этим поставлены дополнительные задачи - создать мотивацию и условия для того, чтобы данные сотрудники проработали в компании не менее 2 лет.

Какие действия должен предпринять специалист в сфере внутрифирменного обучения?

Задание. Анализ конкретной ситуации.

Перед IT-компанией стоит задача формирования управленческой компетентности менеджеров среднего уровня управления. Предлагается пригласить для решения этой задачи внешнюю организацию.

Сформулируйте требования, на которые необходимо опираться при выборе обучающей организации.

Шкала и критерии оценивания:

Критерий	Участие в дискуссии. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного. Использование фактов, чтобы укрепить и усилить ответ.
Отлично	Обучающийся демонстрирует знание основных категорий и понятий; умеет проиллюстрировать теоретические положения примерами.
Хорошо	Обучающийся демонстрирует знание основных категорий и понятий; владеет профессиональной терминологией; в целом, может самостоятельно сформулировать выводы, дать свою точку зрения.
Удовлетворительно	Ответ обучающегося схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения.
Неудовлетворительно	Обучающийся не понимает сути вопроса, пытается ответить на вопрос не по теме, либо подменить ответ общими рассуждениями; не способен привести примеры в защиту собственных утверждений.

УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.

Знать: основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; методы самооценки и принципы личностного и профессионального развития;

современные тенденции развития образования.

Уметь: определять цели, задачи, и виды текущей деловой оценки персонала (в т.ч. аттестации) в соответствии со стратегическими планами организации; разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала; ставить конкретные цели и задачи; использовать теоретические и практические знания, полученные в ходе освоения данного курса.

Владеть: навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала; аналитическими, диагностическими и прогностическими навыками; способностью постоянно учиться, повышать квалификацию на индивидуальном и корпоративном уровнях.

Задание. Сделайте конспект потенциальной карьерной консультации специалиста компании. Дополните предлагаемый план проведения консультации по карьере.

1. Анализ ситуации, в которой находится специалист в организации на своем рабочем месте. Что для работника значит работа. Что она дает?
2. Выделение компетенций работника. Что умеете хорошо делать? Что лежит в основе навыков? Какие ваши способности необходимы дляпродуктивной и эффективной работы (анализ способностей, что получается легко, чему легко учитесь). Что дается сложнее остального?
3. Анализ функций, выполняемых на рабочих местах. Описать функции на рабочем месте - что приходилось выполнять.
4. Анализ профессиональных трудностей. Что обычно снижает вашу профессиональную мотивацию, в каких ситуациях на работе не хочется работать? Что в школе или вузе мешало успешно учиться? Что снижает усилия при планировании или выполнении работы? Отчего портится настроение на работе?
5. Анализ успехов, не только профессиональных. Условия, которые необходимы, чтобы вы имели успех в жизни в целом. Условия, необходимые для профессионального успеха.
6. Анализ ресурсов. Выделите внутренние силы, которые могут быть применены для успеха. Как работа, профессиональная деятельность соотносится с жизненными целями.
7. Планирование, постановка задач. Сформулировать задачи, которые надо выполнить в ближайшие три месяца (полгода, год).

Шкала и критерии оценивания:

Критерий	Участие в дискуссии. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного. Использование фактов, чтобы укрепить и усилить ответ.
Отлично	Обучающийся демонстрирует знание основных категорий и понятий; умеет проиллюстрировать теоретические положения примерами.
Хорошо	Обучающийся демонстрирует знание основных категорий и понятий; владеет профессиональной терминологией; в целом, может самостоятельно сформулировать выводы, дать свою точку зрения.
Удовлетворительно	Ответ обучающегося схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения.
Неудовлетворительно	Обучающийся не понимает сути вопроса, пытается ответить на вопрос не по теме, либо подменить ответ общими рассуждениями; не способен привести примеры в защиту собственных утверждений.

Пример заданий для тестирования

1. В чем заключается цель развития персонала и человеческих ресурсов?

А) обеспечение организации хорошо подготовленными работниками в соответствии с ее целями и стратегией развития

Б) обеспечение организации необходимой рабочей силой с минимальными издержками и в минимальные сроки

В) обеспечение организации работниками, которые не смогут ее покинуть в связи с узкой специализацией и направленностью работы

Г) обеспечение организации преданными работниками, главное для которых – корпоративный дух и коллективные достижения, воспитание преданного работника

2. Внедрение различных технологий обучения персонала, в первую очередь, связано с издержками. Но в чем заключается выгодность инвестиций в повышение квалификации сотрудников?

А) повышение конкурентоспособности компании за счет более профессиональных действий ее сотрудников

Б) повышение сплоченности команды во время тренингов и семинаров

В) усиление имиджа компании, в которой работают высококвалифицированные кадры

3. Всегда ли следует приглашать на работу в компанию тренера самой высокой квалификации, способного проводить обучения среди сотрудников всех уровней - от продавцов до топ-менеджеров?

А) да, всегда следует; лучше, если тренер обладает даже избыточной квалификацией, чтобы воспользоваться своими возможностями, как только возникнет такая необходимость

Б) нет, не всегда следует, т.к. это лишние расходы; при выборе среди кандидатов на вакансию тренера компании следует ориентироваться на его возможности проводить обучение среди самой многочисленной, часто сменяемой категории персонала

В) никогда не следует; лучше направить достойных сотрудников на обучение в известный учебный центр, что будет для них более полезно с точки зрения профессионального обучения

4. Главными задачами обучения для такой целевой группы, как руководители с опытом работы, является (при необходимости отметить несколько):

А) методика принятия решений

Б) теоретическая начальная подготовка вне сферы деятельности в сочетании с практической подготовкой по специализации

В) повышение квалификации для углубления знаний по специальности

Г) развитие перспективного видения

Д) совершенствование отработки поведения на случай возникновения конфликтных ситуаций, ведение переговоров

5. Для изложения и передачи большого объема теоретических и методических знаний в сжатые сроки наилучшим образом подходит:

А) деловая игра

Б) семинар

В) лекция

Г) наставничество

6. Для кого в компании надо организовывать обучение в первую очередь:

А) тех, кто приносит компании наибольшую прибыль, - они еще заработают

Б) тех, кто наиболее подготовлен, - их надо развивать и дальше

В) тех, кто наименее подготовлен, - их надо подтянуть до нормального уровня

Г) тех, кто хорошо работает, - это им будет наградой

Д) тех, кто всеми руководит, - без них ничего не получится

7. Иногда сотрудники по различным причинам отказываются от участия в семинарах, тренингах, которые оплачивает руководство компании. Каким образом можно изменить сложившуюся ситуацию наиболее эффективно?

А) директивным путем, т.е. руководителю следует издать приказ об участии в обучении сотрудников подразделения или направлении на учебу отдельных специалистов

Б) демократическим путем, т.е. следует выяснить причины отказа и найти компромиссное решение

В) путем сочетания интересов сторон, а именно сохранив за сотрудником заработную плату на период обучения

8. Исходя из каких критериев, можно оценить программу обучения на уровне организации?
А) степень привлекательности для сотрудников, прошедших курс обучения
Б) последующие позитивные изменения той или иной организационной функции
В) стоимость затрат, связанные с обучением персонала, с количественными результатами работы сотрудников
9. К методам обучения в форме "вне рабочего места" относятся (при необходимости указать несколько методов):
А) лекция
Б) наставничество
В) стажировки
Г) консультирование
Д) семинары
10. К методам обучения в форме "на рабочем месте" относятся (при необходимости выберите несколько методов):
А) деловые игры
Б) наставничество
В) консультирование
Г) показ приемов работы
Д) обмен опытом в виде семинаров, «круглых столов»

Шкала и критерии оценивания результатов тестирования

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка теста ***10 баллов***.

Оценка 5 баллов («отлично») - **9-10 баллов**;
Оценка 4 балла («хорошо») - **7-8 баллов**;
Оценка 3 балла («удовлетворительно») - **5-6 баллов**;
Оценка 2 балла («неудовлетворительно») - **0 баллов**.
Представленные правильные ответы на:
37-30 тестовых заданий – **10 баллов**;
29-25 тестовых заданий – **9 баллов**;
24-20 тестовых заданий – **8 баллов**;
19-15 тестовых заданий – **7 баллов**;
14-10 тестовых заданий – **6 баллов**;
9 тестовых заданий – **5 баллов**;
Менее 9 тестовых заданий – **0 баллов**.

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

ПРИМЕРНЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ЗАЧЕТУ

ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.

1. Инновационный и социальный характер современного этапа развития управления персоналом.
2. Прогнозирование и планирование потребности в персонале.
3. Формирование кадровой политики в организации: этапы построения.

4. Место и роль службы по управлению персоналом в общей системе организационной структуры.
5. Новые подходы к обучению менеджеров по персоналу.
6. Современные задачи службы управления персоналом в реализации миссии организации.
7. Критерии эффективности работы современной службы по управлению персоналом.
8. Роль и задачи службы кадров в формировании и поддержании корпоративной культуры в организации.
9. Характеристика особенностей управления персоналом в зависимости от стадии жизненного цикла и стратегии развития организации.
10. Совершенствование делового общения государственных служащих.
11. Модель эффективного проект-менеджера.
12. Технологии эффективного взаимодействия руководителя и подчиненного.
13. Технологии формирования управленческих команд.
14. Характеристика процесса управления персоналом как технологий саморазвития и самореализации творческого потенциала работника.
15. Делегирование полномочий как эффективная технология современного руководства.
16. Роль корпоративной культуры в повышении эффективности социального управления.

ПК-4 Способен планировать мероприятия по стратегическому развитию человеческих ресурсов организации и организовывать обучение персонала по дополнительным общеобразовательным программам.

1. Государственное регулирование рынка труда.
2. Социальное партнерство как критерий развития трудовых отношений.
3. Технология оценки кандидатов при подборе на работу.
4. Роль и значение профессиональных кадровых агентств.
5. Профессиограмма как объективная составляющая набора кадров: методика составления.
6. Социально-психологическая и профессиональная адаптации как эффективное продолжение технологии подбора сотрудников.
7. Методы и пути оптимизации адаптационного периода работника.
8. Адаптация управленческого персонала: особенности поведения руководителя в коллективе.
9. Технология формирования кадрового резерва.
10. Технология проведения аттестации в отечественных организациях.
11. Система оценки и аттестации персонала с учетом специфики современного развития института государственной службы
12. Принципы составления и критерии эффективности программ развития персонала в отечественных организациях.
13. Современные системы стимулирования как технологии взаимодействия целей конкретного сотрудника с целями организации.
14. Эффективные критерии системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных и муниципальных служащих (на основе анализа зарубежных материалов).

УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.

1. Особенности мотивации и самомотивации персонала в процессе обучения.
2. Оценка результатов учебно-профессиональной деятельности персонала.
3. Планирование образовательного маршрута персонала.
4. Планирование профессионального и личного развития персонала.

5. Применение компетентностного подхода в мотивации и развитии персонала.
6. Проблемы самообучения и саморазвития.
7. Психодиагностические инструменты оценки профессиональной пригодности персонала.
8. Психолого-педагогические условия самообучения персонала.
9. Современные методы мотивации и стимулирования персонала.
10. Сущность понятий гуманитаризация дополнительного образования.
11. Технологии дистанционного образования.
12. Технологии сохранения работоспособности.
13. Цели и особенности обучения и переобучения персонала.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.
Использование фактов и статистики чтобы укрепить и усилить ответ.	Каждый основной пункт был хорошо поддержан несколькими соответствующими фактами, статистикой и (или) примерами.	Каждый пункт не поддерживался фактами и статистическими данными.

4. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Код и наименование компетенции	Критерии оценивания результатов обучения	
	зачтено	не зачтено
ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ОПК-1	Отсутствие знаний в рамках компетенции ОПК-1
	Сформированное умение в рамках компетенции ОПК-1	Отсутствие умений в рамках компетенции ОПК-1
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ОПК-1	Отсутствие навыков в рамках компетенции ОПК-1
ПК-4 Способен планировать мероприятия по стратегическому развитию человеческих ресурсов организации и организовывать обучение персонала по дополнительным общеобразовательным	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ПК-4	Отсутствие знаний в рамках компетенции ПК-4
	Сформированное умение в рамках компетенции ПК-4	Отсутствие умений в рамках компетенции ПК-4
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ПК-4	Отсутствие навыков в рамках компетенции ПК-4

проораммам.		
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.	Сформированные систематические знания в рамках компетенции УК-6	Отсутствие знаний в рамках компетенции УК-6
	Сформированное умение в рамках компетенции УК-6	Отсутствие умений в рамках компетенции УК-6
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции УК-6	Отсутствие навыков в рамках компетенции УК-6

Процедура проведения промежуточной аттестации обучающихся

Процедура промежуточной аттестации предполагает зачет. Форму проведения зачета определяет преподаватель, проводящий промежуточную аттестацию:

В ходе промежуточной аттестации перевод рейтинговых баллов обучающихся в систему оценки знаний («зачтено», «не зачтено») осуществляется следующим образом:

– «**зачтено**» выставляется обучающемуся, набравшему от 50 до 100 рейтинговых баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено полностью, либо частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые компетенции и практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, либо некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, либо некоторые виды заданий выполнены с ошибками;

– «**не зачтено**» выставляется обучающемуся, набравшему менее 50 баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено со значительными пробелами, носящими существенный характер, необходимые компетенции не сформированы. Существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала.

Максимальная сумма баллов, набираемая обучающимся по дисциплине, закрываемой семестровой (итоговой) аттестацией (зачет), равна 100.

Баллы, характеризующие успеваемость обучающегося по дисциплине, набираются им в течение всего периода обучения за изучение отдельных тем и выполнение отдельных видов работ.

№ п/п	Вид работ	Сумма в баллах
1.	Активная познавательная работа во время занятий (конспектирование дополнительной и специальной литературы; участие в оценке результатов обучения других и самооценка; участие в обсуждении проблемных вопросов по теме занятия и т.д.)	до 18 баллов
2.	Контрольные мероприятия (тестирование)	до 12 баллов
3.	Выполнение заданий по дисциплине в течение семестра	до 40 баллов
	Выполнение творческого задания	до 10 баллов
	Написание эссе	до 10 баллов
	Составление глоссария	до 10 баллов
	Выполнение заданий по дисциплине в течение семестра	до 10 баллов
4.	Выполнение дополнительных практико-ориентированных заданий	до 30 баллов (дополнительно)
	Анализ кейса	до 10 баллов
	Презентация проекта	до 10 баллов

Распределение баллов, составляющих основу оценки работы обучающегося по изучению дисциплины «Инновационные технологии развития и обучения персонала» в течение семестра:

100 баллов распределяются на учебный период (семестр), заканчивающийся промежуточной аттестацией;

100 баллов – посещение и контрольные мероприятия; возможность набора дополнительных 30 баллов за практико-ориентированные задания.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»

САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ КОМПАНИИ

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.04.03 Управление персоналом
Профиль (программа)	Кадровая безопасность организации
Квалификация (степень)	Магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины)	Б1
Шифр дисциплины (модуля)	Б1.О.18
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	математики и бизнес-информатики
Форма обучения	очная
Курс, семестр	1 курс, 1 семестр
Форма промежуточной аттестации	экзамен

Самара, 2022

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Паспорт фонда оценочных средств

Перечень компетенций и индикаторов дисциплины (модуля)		Способы формирования компетенции	Оценочное средство	
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора		Текущий контроль	Промежу-точная аттестация
ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.1 Понимает практические и методические возможности инструментария информационных технологий и программных средств	Лекции. Предпосылки и основные направления развития защиты информации и информационной безопасности. Информационная безопасность и защита информации на уровне предприятия: основные направления и структура политики безопасности. Практические занятия. Общая структура политики информационной безопасности предприятия как основного организующего документа в этой области. Содержание детализированной политики безопасности. Основное содержание разделов политики безопасности по отдельным направлениям защиты информации. Самостоятельная работа. Основные разделы регламентов реагирования на инциденты (чрезвычайные ситуации) в сфере информационной безопасности. Предоставление услуг в сфере информационной безопасности. Основные направления управленческой (организационной) работы в сфере информационной безопасности на уровне отдельного предприятия. Политика информационной безопасности в организации в рамках общей политики безопасности. Контролируемая аудиторная самостоятельная работа. Должностные обязанности специалистов, участвующих в обеспечении информационной безопасности организации	Тестирование, контрольная работа, творческий проект, реферат	Вопросы к экзамену
	ОПК-5.2 Предметно использует современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	Лекции. Общая структура политики информационной безопасности предприятия как основного организующего документа в этой области. Департамент информационной безопасности и работа с персоналом. Практические занятия. Организация реагирования на чрезвычайные ситуации (инциденты). Работа департамента информационной безопасности как основной структурной	Тестирование, контрольная работа, творческий проект, реферат, обзор научных статей, кейс, практическ	Вопросы к экзамену

		единицы, отвечающей за комплексную защиту информации на предприятии. Самостоятельная работа. Основные аспекты работы с персоналом предприятия, направленной на защиту информационных активов. Типовые действия, которые должны выполняться персоналом предприятия при возникновении внештатных ситуаций.	ое задание	
	ОПК-5.3 Умеет внедрять и обеспечивать методическую поддержку использования современных информационные технологий и программных средств при решении профессиональных задач	Лекции. Общая структура политики информационной безопасности предприятия как основного организующего документа в этой области. Практические занятия. Содержание детализированной политики безопасности. Основное содержание разделов политики безопасности по отдельным направлениям защиты информации. Организация реагирования на чрезвычайные ситуации (инциденты). Работа департамента информационной безопасности как основной структурной единицы, отвечающей за комплексную защиту информации на предприятии. Самостоятельная работа. Политика информационной безопасности в организации в рамках общей политики безопасности. Основные аспекты работы с персоналом предприятия, направленной на защиту информационных активов. Типовые действия, которые должны выполняться персоналом предприятия при возникновении внештатных ситуаций.	Обзор научных статей, творческий проект, кейс, практическое задание, реферат	Вопросы к экзамену

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

Пример теста

1. Основные угрозы доступности информации:

a) непреднамеренные ошибки пользователей;
b) злонамеренное изменение данных;
c) хакерская атака;
d) отказ программного и аппаратного обеспечения;
e) разрушение или повреждение помещений;
f) перехват данных.

2. Суть компрометации информации:

a) внесение изменений в базу данных, в результате чего пользователь лишается доступа к информации;

b) несанкционированный доступ к передаваемой информации по каналам связи и уничтожение содержания передаваемых сообщений;

c) внесение несанкционированных изменений в базу данных, в результате чего потребитель вынужден либо отказаться от неё, либо предпринимать дополнительные усилия для выявления изменений и восстановления истинных сведений.

3. Информационная безопасность автоматизированной системы – это состояние автоматизированной системы, при котором она, …

a) с одной стороны, способна противостоять воздействию внешних и внутренних информационных угроз, а с другой — ее наличие и функционирование не создает информационных угроз для элементов самой системы и внешней среды;

b) с одной стороны, способна противостоять воздействию внешних и внутренних информационных угроз, а с другой – затраты на её функционирование ниже, чем предполагаемый ущерб от утечки защищаемой информации;

c) способна противостоять только информационным угрозам, как внешним так и внутренним;

d) способна противостоять только внешним информационным угрозам.

4. Методы повышения достоверности входных данных:

a) замена процесса ввода значения процессом выбора значения из предлагаемого множества;

b) отказ от использования данных;

c) проведение комплекса регламентных работ;

d) использование вместо ввода значения его считывание с машиночитаемого носителя;

e) введение избыточности в документ первоисточник;

f) многократный ввод данных и сличение введенных значений.

5. Принципиальное отличие межсетевых экранов (МЭ) от систем обнаружения атак (СОВ):

a) МЭ были разработаны для активной или пассивной защиты, а СОВ – для активного или пассивного обнаружения;

b) МЭ были разработаны для активного или пассивного обнаружения, а СОВ – для активной или пассивной защиты;

c) МЭ работают только на сетевом уровне, а СОВ – еще и на физическом.

6. Сервисы безопасности:

a) идентификация и аутентификация;

b) шифрование;

c) инверсия паролей;

d) контроль целостности;

e) регулирование конфликтов;

f) экранирование;

g) обеспечение безопасного восстановления;

h) кэширование записей.

7. Под угрозой удаленного администрирования в компьютерной сети понимается угроза …

a) несанкционированного управления удаленным компьютером;

b) внедрения агрессивного программного кода в рамках активных объектов Web-страниц;

c) перехвата или подмены данных на путях транспортировки;

d) вмешательства в личную жизнь;

e) поставки неприемлемого содержания.

8. Причины возникновения ошибки в данных

a) погрешность измерений;

b) ошибка при записи результатов измерений в промежуточный документ;
c) неверная интерпретация данных;
d) ошибки при переносе данных с промежуточного документа в компьютер;
e) использование недопустимых методов анализа данных;
f) неустранимые причины природного характера;
g) преднамеренное искажение данных;
h) ошибки при идентификации объекта или субъекта хозяйственной деятельности.

9. К формам защиты информации не относится…
a) аналитическая;
b) правовая;
c) организационно-техническая;
d) страховая.

10. Наиболее эффективное средство для защиты от сетевых атак:
a) использование сетевых экранов или «firewall»;
b) использование антивирусных программ;
c) посещение только «надёжных» Интернет-узлов;
d) использование только сертифицированных программ-браузеров при доступе к сети Интернет.

11. Информация, составляющая государственную тайну, не может иметь гриф…
a) «для служебного пользования»;
b) «секретно»;
c) «совершенно секретно»;
d) «особой важности».

12. Разделы современной криптографии:
a) симметричные криптосистемы;
b) криптосистемы с открытым ключом;
c) криптосистемы с дублированием защиты;
d) системы электронной подписи;
e) управление паролями;
f) управление передачей данных;
g) управление ключами.

13. Документ, определивший важнейшие сервисы безопасности и предложивший метод классификации информационных систем по требованиям безопасности
a) рекомендации X.800;
b) Оранжевая книга;
c) Закон «Об информации, информационных технологиях и о защите информации».

14. Утечка информации – это …
a) несанкционированный процесс переноса информации от источника к злоумышленнику;
b) процесс раскрытия секретной информации;
c) процесс уничтожения информации;
d) непреднамеренная утрата носителя информации.

15. Основные угрозы конфиденциальности информации:

a) маскарад;
b) карнавал;
c) переадресовка;
d) перехват данных;
e) блокирование;
f) злоупотребления полномочиями.

16. Элементы знака охраны авторского права:
a) буквы С в окружности или круглых скобках;
b) буквы Р в окружности или круглых скобках;
c) наименования (имени) правообладателя;
d) наименование охраняемого объекта;
e) года первого выпуска программы.

17. Защита информации обеспечивается применением антивирусных средств
a) да;
b) нет;
c) не всегда.

18. Средства защиты объектов файловой системы основаны на…
a) определении прав пользователя на операции с файлами и каталогами;
b) задании атрибутов файлов и каталогов, независящих от прав пользователей.

19. Вид угрозы действия, направленного на несанкционированное использование информационных ресурсов, не оказывающего при этом влияния на её функционирование — …
a) угроза;
b) активная;
c) пассивная.

20. Преднамеренная угроза безопасности информации:
a) кража;
b) наводнение;
c) повреждение кабеля, по которому идет передача, в связи с погодными условиями;
d) ошибка разработчика.

Ключ к тесту:

№ вопроса	Ответ	№ вопроса	Ответ
1.	a, d, e	11.	a
2.	c	12.	a, b, d, h
3.	a	13.	b
4.	a, d, e	14.	a
5.	a	15.	a, d, f
6.	a, b, c, e, g, h	16.	a, c, e
7.	a	17.	a
8.	a, b, d, g, h	18.	a
9.	a, d	19.	b
10.	a	20.	a

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка **12 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») – 10-12 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 7-9 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») – 3-6 баллов;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») – 0 баллов.

Представленные правильные ответы на:

20 тестовых заданий – 12 баллов;

19 тестовых заданий – 11 баллов;

18 тестовых заданий – 10 баллов;

17 тестовых заданий – 9 баллов;

16 тестовых заданий – 8 баллов;

15 тестовых заданий – 7 баллов;

14 тестовых заданий – 6 баллов;

13 тестовых заданий – 5 балла;

12 тестовых заданий – 4 балла;

11 тестовых заданий – 3 балла;

Менее 10 тестовых заданий – 0 баллов.

Пример контрольная работа

Тема «Политика безопасности компании».

1. Дайте определение понятий «безопасность компании».

2. Объясните понятия «политика безопасности компании» и «информационная безопасность».

3. Дайте пример того, какие функции руководства должны быть выделены в политике безопасности компании.

Тема «Детализация политики безопасности компании».

1. Поясните необходимость детализации политики безопасности компании.

2. Дайте примеры документов, входящих в детализированную политику безопасности.

3. Как определить эффективность/неэффективность детализации политики информационной безопасности?

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка контрольной работы **10 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») – 10 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 8 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») – 2-4 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов;

- демонстрирует знание основных категорий и понятий; умеет проиллюстрировать теоретические положения примерами, решает задачи повышенной сложности – 10 баллов;

- демонстрирует знание основных категорий и понятий; владеет профессиональной терминологией; в целом, может самостоятельно сформулировать выводы, дать свою точку зрения, решает типовые задачи – 8 балла;

- ответ схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения, фрагментарно решает типовые задачи – 4 балла;

- ответ схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения – 2 балла;

- не понимает сути вопроса: пытается ответить на вопрос не по теме либо подменить ответ общими рассуждениями; не способен привести примеры в защиту собственных утверждений, не реагирует на наводящие вопросы – 0 баллов.

Пример тематики для обзора научных статей

1. Построение организационной структуры компании.
2. Подразделения и их функциональные обязанности.
3. Подразделения обеспечения информационной безопасности.
4. Требования к персоналу компании в части информационной безопасности.
5. Подразделения управления персоналом и их функционал в обеспечении безопасности компании.
6. Корректировка организационной структуры: ответственность за функциональные ошибки.
7. Контроль требований защиты информации в компании.
8. Документация по защите информации.
9. Ответственность персонала и работодателя при реализации политики информационной безопасности.
10. Учет персонала и его движения при работе с применением компьютерных технологий.
11. Отчетность и отчетные формы по кадровому учету.
12. Расчеты для определения корректности мероприятий по защите информации.
13. Анализ как этап изменений в области безопасности компании.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка **10 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») – 8-10 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») – 5-7 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») – 2-4 балла;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») – 0-1 балл;
- обзор соответствует заданной теме – 2 балла;
- представлены основные достижения в описанной области –1 балл;
- представлены основные спорные вопросы – 1 балл;
- исследуемая проблема описана с точки зрения разных наук – 1 балл;
- в обзор включены собственные исследования – 1 балл;
- в обзор включены классические источники и свежие данные – 1 балл;
- обзор структурирован, логичен и критичен – 1 балл;
- обзор содержит несколько разделов и выводов – 1 балл;
- содержит схемы, рисунки, диаграммы – 1 балл.

Пример творческого проекта

Задание выполняют обучающиеся по 3-4 человека в группе. Презентация должна содержать не менее 12-15 слайдов с использованием возможностей анимации и различного оформления. Приветствуется наличие в презентации звукового сопровождения (комментариев) и реальных примеров (картинок).

Создать презентацию по одной из тем:

1. Понятие чрезвычайных ситуаций и инцидентов.
2. Автоматизация реагирования на инциденты.
3. Построение системы реагирования на инциденты.
4. Перечень действующих лиц, ответственных за реакцию на инциденты.
5. Работы по предотвращению инцидентов.

6. Внедрение системы информирования сотрудников компании о произошедших инцидентах.

7. Ответственность работодателя за инциденты в компании.

8. Регулирующие нормативные акты в части реагирования на инциденты по нарушению информационной безопасности.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка **10 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») – 8-10 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 5-7 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») – 2-4 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») – 0-1 балл;

- актуальность темы исследования и постановка проблемы – 1 балл;
- наличие сформулированных целей и задач работы – 1 балл;
- новизна и оригинальность решения поставленных задач – 1 балл;
- четкость доклада, логичность, связанность, доказательность представленных результатов – 2 балла;
- теоретическая, практическая значимость результатов и полнота раскрытия темы – 2 балла;
- оригинальность демонстрационного материала (презентация) – 1 балл;
- владение вниманием аудитории, умение преподнести себя, языковая грамотность, включенность всех членов группы в защиту проекта – 0,5 балла;
- наличие заключения и четкость выводов – 0,5 балла;
- качество ответов на вопросы - 1 балл.

Пример кейса.

На производстве было похищено дорогостоящее оборудование.

Его погрузили в ковш погрузчика и вывезли за территорию завода. На записи с камер видеонаблюдения было видно, как погрузчик подъехал к забору, в котором была заранее проделана дыра, а потом вернулся с пустым ковшом. Сам момент выемки похищенного из ковша на запись не попал, так как именно в этом месте обзор камерам слежения закрывал контейнер с отходами.

Водитель погрузчика свою вину отрицал, вел себя агрессивно, угрожал обращением в полицию и в суд с жалобами на оказываемое на него давление. Прямых доказательств вины не было, сотрудник был отпущен. Руководство требовало немедленно найти похищенное. Уже на следующий день по окончании работы подозреваемый в краже был задержан на проходной. В его шкафчике с рабочей одеждой было найдено портмоне с крупной суммой денег, принадлежащее его коллеге.

Камеры в раздевалке оказались отключены, но три свидетеля готовы были подтвердить, что видели, как подозреваемый брал чужие деньги. Полицию не вызывали, похищенное днем ранее оборудование в течение двух часов было возвращено предприятию, сотрудник был немедленно уволен по соглашению сторон.

Вопросы для решения:

Какие ошибки были допущены руководителем организации в контексте информационной безопасности организации?

Какие причины способствовали наличию ошибок по защите информации?

Какие действия или мероприятия необходимо произвести, чтобы исправить сложившееся положение дел?

Какие дополнительные доработки помогли бы не допустить обозначенные ошибки?

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за анализ кейса **8 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») - 8 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») - 5 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») - 3 балла;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 балла;

- приведен подробный анализ ситуации и даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения – 8 баллов;

- приведен подробный анализ ситуации и даны исчерпывающие ответы на три поставленных вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения – 5 баллов;

- даны ответы на два поставленных вопроса, при этом доказательная база содержит ряд процедурных ошибок – 3 балла;

- дан ответ на один вопрос или отсутствуют ответы на вопросы, формулировка содержит процедурную ошибку, доказательная база приведена не в полном объеме – 0 балла.

Пример практического задания

Практическое задание №1. Методы поиска и сбора информации.
Цель работы: Приобретение навыков поиска информации используя поисковые системы.
Задачи:
1. Поисковые системы. Методика поиска.
2. Рассылки, тематические форумы.
3. Возможности использования иноязычных ресурсов

Практическое задание №2. Методика устранения компьютерной информации.
Цель работы: Приобретение навыков устранения и восстановления информации на различных носителях при взаимодействии с третьими лицами.
Задачи:
1. Физическая организация жестких дисков.
2. Методы восстановления информации.
3. Обзор современных средств устранения компьютерной информации.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка 10 баллов:

оценка 5 баллов («отлично») - 10 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») – 5-8 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») - 3 балла;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов;

выполнены и корректно отражены результаты всех практических заданий – 10 баллов;

выполнены все практические задания, но при достижении результатов были допущены нарушения логики исполнения – 8 баллов

выполнены все практические задания, но корректный результат при решении половины поставленных задач – 5 баллов;

выполнены все практические задания, но корректный результат достигнут в менее чем половине поставленных задач – 3 баллов;

отсутствие выполнения практических заданий – 0 баллов.

Примерные темы рефератов:

1. Защита авторских прав.
2. Назначение, функции и типы систем видеозащиты.

3. Как подписывать с помощью ЭЦП электронные документы различных форматов.
4. Обзор угроз и технологий защиты Wi-Fi-сетей.
5. Борьба со спамом: основные подходы, классификация, примеры, прогнозы на будущее.
6. Особенности процессов аутентификации в корпоративной среде.
7. Безопасность смартфонов.
8. Безопасность применения пластиковых карт – законодательство и практика.
9. Современные угрозы и защита электронной почты.
10. Безопасность применения платежных систем – законодательство и практика.
11. Ботнеты – плацдарм современных кибератак.
12. Электронный документооборот. Модели нарушителя.
13. Идентификация по голосу. Скрытые возможности.
14. Биопаспорт.
15. Консалтинг в области ИБ.
16. Оценка безопасности корпоративных информационных систем.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за выполнение реферата **10 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») - 10 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») - 8 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 5 баллов;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов.

- выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы – 10 баллов;

- основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы – 8 баллов;

- имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы – 5 баллов;

- тема освоена лишь частично; допущены грубые ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод – 3 балла;

- тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы – 0 баллов.

Участие в конференции по дисциплине.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка **10 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») - 10 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 5-8 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 3 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов;

участие в конференции всероссийского и международного уровня – 10 баллов;

призовое место в конференции университета – 8 баллов

участие в конференции университета с оным/заочным докладом – 5 баллов;
участие в конференции университета – 3 балла;
отсутствие участия в конференции – 0 баллов.

Оценочные материалы для оценки уровня сформированности компетенций (этапов сформированности компетенций) обучающихся

ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.

Знать: практические и методические возможности инструментария обеспечения информационной безопасности;

принципы работы современных программных средств с точки зрения соблюдения требований информационной безопасности.

Уметь: применять современные информационных технологии и программные средства при решении задач в сфере управления персоналом;

взаимодействовать с ИТ-подразделениями компании и участвовать во внедрении и методической поддержки использования информационных технологий и программных средств в сфере управления персоналом.

Владеть: методами обеспечения информационной безопасности при решении задач в сфере управления персоналом

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся

Пример теста

1. Основные угрозы доступности информации:

g) непреднамеренные ошибки пользователей;
h) злонамеренное изменение данных;
i) хакерская атака;
j) отказ программного и аппаратного обеспечения;
k) разрушение или повреждение помещений;
l) перехват данных.

2. Суть компрометации информации:

d) внесение изменений в базу данных, в результате чего пользователь лишается доступа к информации;
e) несанкционированный доступ к передаваемой информации по каналам связи и уничтожение содержания передаваемых сообщений;
f) внесение несанкционированных изменений в базу данных, в результате чего потребитель вынужден либо отказаться от неё, либо предпринимать дополнительные усилия для выявления изменений и восстановления истинных сведений.

3. Информационная безопасность автоматизированной системы – это состояние автоматизированной системы, при котором она, …

e) с одной стороны, способна противостоять воздействию внешних и внутренних информационных угроз, а с другой — ее наличие и функционирование не создает информационных угроз для элементов самой системы и внешней среды;
f) с одной стороны, способна противостоять воздействию внешних и внутренних информационных угроз, а с другой – затраты на её функционирование ниже, чем предполагаемый ущерб от утечки защищаемой информации;
g) способна противостоять только информационным угрозам, как внешним так и внутренним;
h) способна противостоять только внешним информационным угрозам.

4. Методы повышения достоверности входных данных:

g) замена процесса ввода значения процессом выбора значения из предлагаемого множества;

h) отказ от использования данных;

i) проведение комплекса регламентных работ;

j) использование вместо ввода значения его считывание с машиночитаемого носителя;

k) введение избыточности в документ первоисточник;

l) многократный ввод данных и сличение введенных значений.

5. Принципиальное отличие межсетевых экранов (МЭ) от систем обнаружения атак (СОВ):

d) МЭ были разработаны для активной или пассивной защиты, а СОВ – для активного или пассивного обнаружения;

e) МЭ были разработаны для активного или пассивного обнаружения, а СОВ – для активной или пассивной защиты;

f) МЭ работают только на сетевом уровне, а СОВ – еще и на физическом.

6. Сервисы безопасности:

i) идентификация и аутентификация;

j) шифрование;

k) инверсия паролей;

l) контроль целостности;

m) регулирование конфликтов;

n) экранирование;

o) обеспечение безопасного восстановления;

p) кэширование записей.

7. Под угрозой удаленного администрирования в компьютерной сети понимается угроза …

f) несанкционированного управления удаленным компьютером;

g) внедрения агрессивного программного кода в рамках активных объектов Web-страниц;

h) перехвата или подмены данных на путях транспортировки;

i) вмешательства в личную жизнь;

j) поставки неприемлемого содержания.

8. Причины возникновения ошибки в данных

i) погрешность измерений;

j) ошибка при записи результатов измерений в промежуточный документ;

k) неверная интерпретация данных;

l) ошибки при переносе данных с промежуточного документа в компьютер;

m) использование недопустимых методов анализа данных;

n) неустранимые причины природного характера;

o) преднамеренное искажение данных;

p) ошибки при идентификации объекта или субъекта хозяйственной деятельности.

9. К формам защиты информации не относится…

e) аналитическая;

f) правовая;

g) организационно-техническая;

h) страховая.

10. Наиболее эффективное средство для защиты от сетевых атак:

e) использование сетевых экранов или «firewall»;

f) использование антивирусных программ;

g) посещение только «надёжных» Интернет-узлов;

h) использование только сертифицированных программ-браузеров при доступе к сети Интернет.

11. Информация, составляющая государственную тайну, не может иметь гриф…

e) «для служебного пользования»;

f) «секретно»;

g) «совершенно секретно»;

h) «особой важности».

12. Разделы современной криптографии:

h) симметричные криптосистемы;

i) криптосистемы с открытым ключом;

j) криптосистемы с дублированием защиты;

k) системы электронной подписи;

l) управление паролями;

m) управление передачей данных;

n) управление ключами.

13. Документ, определивший важнейшие сервисы безопасности и предложивший метод классификации информационных систем по требованиям безопасности

d) рекомендации X.800;

e) Оранжевая книга;

f) Закон «Об информации, информационных технологиях и о защите информации».

14. Утечка информации – это …

e) несанкционированный процесс переноса информации от источника к злоумышленнику;

f) процесс раскрытия секретной информации;

g) процесс уничтожения информации;

h) непреднамеренная утрата носителя информации.

15. Основные угрозы конфиденциальности информации:

g) маскарад;

h) карнавал;

i) переадресовка;

j) перехват данных;

k) блокирование;

l) злоупотребления полномочиями.

16. Элементы знака охраны авторского права:

f) буквы С в окружности или круглых скобках;

g) буквы Р в окружности или круглых скобках;

h) наименования (имени) правообладателя;

i) наименование охраняемого объекта;

j) года первого выпуска программы.

17. Защита информации обеспечивается применением антивирусных средств

d) да;

e) нет;

f) не всегда.

18. Средства защиты объектов файловой системы основаны на…

c) определении прав пользователя на операции с файлами и каталогами;

d) задании атрибутов файлов и каталогов, независящих от прав пользователей.

19. Вид угрозы действия, направленного на несанкционированное использование информационных ресурсов, не оказывающего при этом влияния на её функционирование — …

d) угроза;

e) активная;

f) пассивная.

20. Преднамеренная угроза безопасности информации:

e) кража;

f) наводнение;

g) повреждение кабеля, по которому идет передача, в связи с погодными условиями;

h) ошибка разработчика.

Ключ к тесту:

№ вопроса	Ответ	№ вопроса	Ответ
11.	a, d, e	21.	a
12.	c	22.	a, b, d, h
13.	a	23.	b
14.	a, d, e	24.	a
15.	a	25.	a, d, f
16.	a, b, c, e, g, h	26.	a, c, e
17.	a	27.	a
18.	a, b, d, g, h	28.	a
19.	a, d	29.	b
20.	a	30.	a

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка **12 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») – 10-12 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 7-9 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») – 3-6 баллов;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») – 0 баллов.

Представленные правильные ответы на:

20 тестовых заданий – 12 баллов;

19 тестовых заданий – 11 баллов;

18 тестовых заданий – 10 баллов;

17 тестовых заданий – 9 баллов;

16 тестовых заданий – 8 баллов;

15 тестовых заданий – 7 баллов;

14 тестовых заданий – 6 баллов;

13 тестовых заданий – 5 балла;

12 тестовых заданий – 4 балла;
11 тестовых заданий – 3 балла;
Менее 10 тестовых заданий – 0 баллов.

Пример контрольная работа
Тема «Политика безопасности компании».
1. Дайте определение понятий «безопасность компании».
2. Объясните понятия «политика безопасности компании» и «информационная безопасность».
3. Дайте пример того, какие функции руководства должны быть выделены в политике безопасности компании.
Тема «Детализация политики безопасности компании».
1. Поясните необходимость детализации политики безопасности компании.
2. Дайте примеры документов, входящих в детализированную политику безопасности.
3. Как определить эффективность/неэффективность детализации политики информационной безопасности?
Критерии оценки:
Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка контрольной работы **10 баллов**:
оценка 5 баллов («отлично») – 10 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») – 8 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») – 2-4 балла;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов;
- демонстрирует знание основных категорий и понятий; умеет проиллюстрировать теоретические положения примерами, решает задачи повышенной сложности – 10 баллов;
- демонстрирует знание основных категорий и понятий; владеет профессиональной терминологией; в целом, может самостоятельно сформулировать выводы, дать свою точку зрения, решает типовые задачи – 8 балла;
- ответ схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения, фрагментарно решает типовые задачи – 4 балла;
- ответ схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения – 2 балла;
- не понимает сути вопроса: пытается ответить на вопрос не по теме либо подменить ответ общими рассуждениями; не способен привести примеры в защиту собственных утверждений, не реагирует на наводящие вопросы – 0 баллов.

Пример творческого проекта
Задание выполняют обучающиеся по 3-4 человека в группе. Презентация должна содержать не менее 12-15 слайдов с использованием возможностей анимации и различного оформления. Приветствуется наличие в презентации звукового сопровождения (комментариев) и реальных примеров (картинок).
Создать презентацию по одной из тем:
1. Понятие чрезвычайных ситуаций и инцидентов.
2. Автоматизация реагирования на инциденты.
3. Построение системы реагирования на инциденты.
4. Перечень действующих лиц, ответственных за реакцию на инциденты.
5. Работы по предотвращению инцидентов.
6. Внедрение системы информирования сотрудников компании о произошедших инцидентах.

7. Ответственность работодателя за инциденты в компании.

8. Регулирующие нормативные акты в части реагирования на инциденты по нарушению информационной безопасности.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка **10 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») – 8-10 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 5-7 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») – 2-4 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») – 0-1 балл;

- актуальность темы исследования и постановка проблемы – 1 балл;
- наличие сформулированных целей и задач работы – 1 балл;
- новизна и оригинальность решения поставленных задач – 1 балл;
- четкость доклада, логичность, связанность, доказательность представленных результатов – 2 балла;
- теоретическая, практическая значимость результатов и полнота раскрытия темы – 2 балла;
- оригинальность демонстрационного материала (презентация) – 1 балл;
- владение вниманием аудитории, умение преподнести себя, языковая грамотность, включенность всех членов группы в защиту проекта – 0,5 балла;
- наличие заключения и четкость выводов – 0,5 балла;
- качество ответов на вопросы - 1 балл.

Примерные темы рефератов:

1. Защита авторских прав.
2. Назначение, функции и типы систем видеозащиты.
3. Как подписывать с помощью ЭЦП электронные документы различных форматов.
4. Обзор угроз и технологий защиты Wi-Fi-сетей.
5. Борьба со спамом: основные подходы, классификация, примеры, прогнозы на будущее.
6. Особенности процессов аутентификации в корпоративной среде.
7. Безопасность смартфонов.
8. Безопасность применения пластиковых карт – законодательство и практика.
9. Современные угрозы и защита электронной почты.
10. Безопасность применения платежных систем – законодательство и практика.
11. Ботнеты – плацдарм современных кибератак.
12. Электронный документооборот. Модели нарушителя.
13. Идентификация по голосу. Скрытые возможности.
14. Биопаспорт.
15. Консалтинг в области ИБ.
16. Оценка безопасности корпоративных информационных систем.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за выполнение реферата **10 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») - 10 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») - 8 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 5 баллов;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов.

- выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы

выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы – 10 баллов;

- основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы – 8 баллов;

- имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы – 5 баллов;

- тема освоена лишь частично; допущены грубые ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод – 3 балла;

- тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы – 0 баллов.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Пример тематики для обзора научных статей

1. Построение организационной структуры компании.
2. Подразделения и их функциональные обязанности.
3. Подразделения обеспечения информационной безопасности.
4. Требования к персоналу компании в части информационной безопасности.
5. Подразделения управления персоналом и их функционал в обеспечении безопасности компании.
6. Корректировка организационной структуры: ответственность за функциональные ошибки.
7. Контроль требований защиты информации в компании.
8. Документация по защите информации.
9. Ответственность персонала и работодателя при реализации политики информационной безопасности.
10. Учет персонала и его движения при работе с применением компьютерных технологий.
11. Отчетность и отчетные формы по кадровому учету.
12. Расчеты для определения корректности мероприятий по защите информации.
13. Анализ как этап изменений в области безопасности компании.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка **10 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») – 8-10 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 5-7 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») – 2-4 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») – 0-1 балл;

- обзор соответствует заданной теме – 2 балла;
- представлены основные достижения в описанной области –1 балл;
- представлены основные спорные вопросы – 1 балл;
- исследуемая проблема описана с точки зрения разных наук – 1 балл;
- в обзор включены собственные исследования – 1 балл;
- в обзор включены классические источники и свежие данные – 1 балл;
- обзор структурирован, логичен и критичен – 1 балл;
- обзор содержит несколько разделов и выводов – 1 балл;

- содержит схемы, рисунки, диаграммы – 1 балл.

Пример творческого проекта

Задание выполняют обучающиеся по 3-4 человека в группе. Презентация должна содержать не менее 12-15 слайдов с использованием возможностей анимации и различного оформления. Приветствуется наличие в презентации звукового сопровождения (комментариев) и реальных примеров (картинок).

Создать презентацию по одной из тем:

1. Понятие чрезвычайных ситуаций и инцидентов.
2. Автоматизация реагирования на инциденты.
3. Построение системы реагирования на инциденты.
4. Перечень действующих лиц, ответственных за реакцию на инциденты.
5. Работы по предотвращению инцидентов.
6. Внедрение системы информирования сотрудников компании о произошедших инцидентах.
7. Ответственность работодателя за инциденты в компании.
8. Регулирующие нормативные акты в части реагирования на инциденты по нарушению информационной безопасности.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка **10 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») – 8-10 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 5-7 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») – 2-4 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») – 0-1 балл;

- актуальность темы исследования и постановка проблемы – 1 балл;
- наличие сформулированных целей и задач работы – 1 балл;
- новизна и оригинальность решения поставленных задач – 1 балл;
- четкость доклада, логичность, связанность, доказательность представленных результатов – 2 балла;
- теоретическая, практическая значимость результатов и полнота раскрытия темы – 2 балла;
- оригинальность демонстрационного материала (презентация) – 1 балл;
- владение вниманием аудитории, умение преподнести себя, языковая грамотность, включенность всех членов группы в защиту проекта – 0,5 балла;
- наличие заключения и четкость выводов – 0,5 балла;
- качество ответов на вопросы - 1 балл.

Пример кейса.

На производстве было похищено дорогостоящее оборудование.

Его погрузили в ковш погрузчика и вывезли за территорию завода. На записи с камер видеонаблюдения было видно, как погрузчик подъехал к забору, в котором была заранее проделана дыра, а потом вернулся с пустым ковшом. Сам момент выемки похищенного из ковша на запись не попал, так как именно в этом месте обзор камерам слежения закрывал контейнер с отходами.

Водитель погрузчика свою вину отрицал, вел себя агрессивно, угрожал обращением в полицию и в суд с жалобами на оказываемое на него давление. Прямых доказательств вины не было, сотрудник был отпущен. Руководство требовало немедленно найти похищенное. Уже на следующий день по окончании работы подозреваемый в краже был задержан на проходной. В его шкафчике с рабочей одеждой было найдено портмоне с крупной суммой денег, принадлежащее его коллеге.

Камеры в раздевалке оказались отключены, но три свидетеля готовы были подтвердить, что видели, как подозреваемый брал чужие деньги. Полицию не вызывали, похищенное днем ранее оборудование в течение двух часов было возвращено предприятию, сотрудник был немедленно уволен по соглашению сторон.

Вопросы для решения:

Какие ошибки были допущены руководителем организации в контексте информационной безопасности организации?

Какие причины способствовали наличию ошибок по защите информации?

Какие действия или мероприятия необходимо произвести, чтобы исправить сложившееся положение дел?

Какие дополнительные доработки помогли бы не допустить обозначенные ошибки?

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за анализ кейса **8 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») - 8 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») - 5 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 3 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 балла;

- приведен подробный анализ ситуации и даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения – 8 баллов;

- приведен подробный анализ ситуации и даны исчерпывающие ответы на три поставленных вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения – 5 баллов;

- даны ответы на два поставленных вопроса, при этом доказательная база содержит ряд процедурных ошибок – 3 балла;

- дан ответ на один вопрос или отсутствуют ответы на вопросы, формулировка содержит процедурную ошибку, доказательная база приведена не в полном объеме – 0 балла.

Пример практического задания

Практическое задание №1. Методы поиска и сбора информации.

Цель работы: Приобретение навыков поиска информации используя поисковые системы.

Задачи:

1. Поисковые системы. Методика поиска.
2. Рассылки, тематические форумы.
3. Возможности использования иноязычных ресурсов

Практическое задание №2. Методика устранения компьютерной информации.

Цель работы: Приобретение навыков устранения и восстановления информации на различных носителях при взаимодействии с третьими лицами.

Задачи:

1. Физическая организация жестких дисков.
2. Методы восстановления информации.
3. Обзор современных средств устранения компьютерной информации.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка 10 баллов:

оценка 5 баллов («отлично») - 10 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 5-8 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 3 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов;

выполнены и корректно отражены результаты всех практических заданий – 10 баллов;

выполнены все практические задания, но при достижении результатов были допущены нарушения логики исполнения – 8 баллов

выполнены все практические задания, но корректный результат при решении половины поставленных задач – 5 баллов;

выполнены все практические задания, но корректный результат достигнут в менее чем половине поставленных задач – 3 баллов;

отсутствие выполнения практических заданий – 0 баллов.

Примерные темы рефератов:

1. Защита авторских прав.
2. Назначение, функции и типы систем видеозащиты.
3. Как подписывать с помощью ЭЦП электронные документы различных форматов.
4. Обзор угроз и технологий защиты Wi-Fi-сетей.
5. Борьба со спамом: основные подходы, классификация, примеры, прогнозы на будущее.
6. Особенности процессов аутентификации в корпоративной среде.
7. Безопасность смартфонов.
8. Безопасность применения пластиковых карт – законодательство и практика.
9. Современные угрозы и защита электронной почты.
10. Безопасность применения платежных систем – законодательство и практика.
11. Ботнеты – плацдарм современных кибератак.
12. Электронный документооборот. Модели нарушителя.
13. Идентификация по голосу. Скрытые возможности.
14. Биопаспорт.
15. Консалтинг в области ИБ.
16. Оценка безопасности корпоративных информационных систем.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за выполнение реферата **10 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») - 10 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») - 8 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 5 баллов;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов.

- выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы – 10 баллов;

- основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы – 8 баллов;

- имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы – 5 баллов;

- тема освоена лишь частично; допущены грубые ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод – 3 балла;

- тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы – 0 баллов.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку владений обучающихся

Пример творческого проекта

Задание выполняют обучающиеся по 3-4 человека в группе. Презентация должна содержать не менее 12-15 слайдов с использованием возможностей анимации и различного оформления. Приветствуется наличие в презентации звукового сопровождения (комментариев) и реальных примеров (картинок).

Создать презентацию по одной из тем:

1. Понятие чрезвычайных ситуаций и инцидентов.
2. Автоматизация реагирования на инциденты.
3. Построение системы реагирования на инциденты.
4. Перечень действующих лиц, ответственных за реакцию на инциденты.
5. Работы по предотвращению инцидентов.
6. Внедрение системы информирования сотрудников компании о произошедших инцидентах.
7. Ответственность работодателя за инциденты в компании.
8. Регулирующие нормативные акты в части реагирования на инциденты по нарушению информационной безопасности.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка **10 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») – 8-10 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 5-7 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») – 2-4 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») – 0-1 балл;

- актуальность темы исследования и постановка проблемы – 1 балл;
- наличие сформулированных целей и задач работы – 1 балл;
- новизна и оригинальность решения поставленных задач – 1 балл;
- четкость доклада, логичность, связанность, доказательность представленных результатов – 2 балла;
- теоретическая, практическая значимость результатов и полнота раскрытия темы – 2 балла;
- оригинальность демонстрационного материала (презентация) – 1 балл;
- владение вниманием аудитории, умение преподнести себя, языковая грамотность, включенность всех членов группы в защиту проекта – 0,5 балла;
- наличие заключения и четкость выводов – 0,5 балла;
- качество ответов на вопросы - 1 балл.

Пример кейса.

На производстве было похищено дорогостоящее оборудование.

Его погрузили в ковш погрузчика и вывезли за территорию завода. На записи с камер видеонаблюдения было видно, как погрузчик подъехал к забору, в котором была заранее проделана дыра, а потом вернулся с пустым ковшом. Сам момент выемки похищенного из ковша на запись не попал, так как именно в этом месте обзор камерам слежения закрывал контейнер с отходами.

Водитель погрузчика свою вину отрицал, вел себя агрессивно, угрожал обращением в полицию и в суд с жалобами на оказываемое на него давление. Прямых доказательств вины не было, сотрудник был отпущен. Руководство требовало немедленно найти похищенное. Уже на следующий день по окончании работы подозреваемый в краже был задержан на проходной. В его шкафчике с рабочей одеждой было найдено портмоне с крупной суммой денег, принадлежащее его коллеге.

Камеры в раздевалке оказались отключены, но три свидетеля готовы были подтвердить, что видели, как подозреваемый брал чужие деньги. Полицию не вызывали, похищенное днем ранее оборудование в течение двух часов было возвращено предприятию, сотрудник был немедленно уволен по соглашению сторон.

Вопросы для решения:

Какие ошибки были допущены руководителем организации в контексте информационной безопасности организации?

Какие причины способствовали наличию ошибок по защите информации?

Какие действия или мероприятия необходимо произвести, чтобы исправить сложившееся положение дел?

Какие дополнительные доработки помогли бы не допустить обозначенные ошибки?

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за анализ кейса **8 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») - 8 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») - 5 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 3 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 балла;

- приведен подробный анализ ситуации и даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения – 8 баллов;

- приведен подробный анализ ситуации и даны исчерпывающие ответы на три поставленных вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения – 5 баллов;

- даны ответы на два поставленных вопроса, при этом доказательная база содержит ряд процедурных ошибок – 3 балла;

- дан ответ на один вопрос или отсутствуют ответы на вопросы, формулировка содержит процедурную ошибку, доказательная база приведена не в полном объеме – 0 балла.

Пример практического задания

Практическое задание №1. Методы поиска и сбора информации.
Цель работы: Приобретение навыков поиска информации используя поисковые системы.
Задачи:
1. Поисковые системы. Методика поиска.
2. Рассылки, тематические форумы.
3. Возможности использования иноязычных ресурсов

Практическое задание №2. Методика устранения компьютерной информации.
Цель работы: Приобретение навыков устранения и восстановления информации на различных носителях при взаимодействии с третьими лицами.
Задачи:
1. Физическая организация жестких дисков.
2. Методы восстановления информации.
3. Обзор современных средств устранения компьютерной информации.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка 10 баллов:

оценка 5 баллов («отлично») - 10 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 5-8 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 3 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов;

выполнены и корректно отражены результаты всех практических заданий – 10 баллов;

выполнены все практические задания, но при достижении результатов были допущены нарушения логики исполнения – 8 баллов

выполнены все практические задания, но корректный результат при решении половины поставленных задач – 5 баллов;

выполнены все практические задания, но корректный результат достигнут в менее чем половине поставленных задач – 3 баллов;

отсутствие выполнения практических заданий – 0 баллов.

Примерные темы рефератов:

1. Защита авторских прав.
2. Назначение, функции и типы систем видеозащиты.
3. Как подписывать с помощью ЭЦП электронные документы различных форматов.
4. Обзор угроз и технологий защиты Wi-Fi-сетей.
5. Борьба со спамом: основные подходы, классификация, примеры, прогнозы на будущее.
6. Особенности процессов аутентификации в корпоративной среде.
7. Безопасность смартфонов.
8. Безопасность применения пластиковых карт – законодательство и практика.
9. Современные угрозы и защита электронной почты.
10. Безопасность применения платежных систем – законодательство и практика.
11. Ботнеты – плацдарм современных кибератак.
12. Электронный документооборот. Модели нарушителя.
13. Идентификация по голосу. Скрытые возможности.
14. Биопаспорт.
15. Консалтинг в области ИБ.
16. Оценка безопасности корпоративных информационных систем.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за выполнение реферата **10 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») - 10 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») - 8 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 5 баллов;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов.

- выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы – 10 баллов;

- основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем реферата; имеются

упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы – 8 баллов;

- имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы – 5 баллов;

- тема освоена лишь частично; допущены грубые ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод – 3 балла;

- тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы – 0 баллов.

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Список вопросов к экзамену

1. Цели, задачи, предпосылки и направления организационной и управленческой работы в сфере информационной безопасности.
2. Основные направления управленческой (организационной) работы в сфере информационной безопасности на уровне отдельного предприятия.
3. Общая структура политики информационной безопасности предприятия как основного организующего документа в этой области.
4. Политика информационной безопасности верхнего уровня.
5. Политика информационной безопасности среднего уровня.
6. Политика безопасности нижнего уровня.
7. Роль руководства компании в обеспечении политики информационной безопасности.
8. Классификация угроз в сфере информационной безопасности со стороны персонала.
9. Работа департамента информационной безопасности как основной структурной единицы, отвечающей за комплексную защиту информации на предприятии.
10. Основные аспекты работы с персоналом предприятия, направленной на защиту информационных активов (как в части подбора и расстановки сотрудников, связанных с обработкой информации, так и в части текущей работы с персоналом).
11. Основные разделы регламентов реагирования на инциденты (чрезвычайные ситуации) в сфере информационной безопасности.
12. Типовые действия, которые должны выполняться персоналом предприятия при возникновении инцидентов ситуаций.
13. Предоставление услуг в сфере информационной безопасности.
14. Виды особой информации, охраняемой федеральным законодательством. Причины формирования такого списка информации.
15. Персональные данные: структура и основы сохранения конфиденциальности.
16. Коммерческая тайна. Причины нарушений в сфере соблюдения конфиденциальности информации, составляющей коммерческую тайну.
17. Государственная тайна. Уровни секретности.
18. Государственное регулирование информационной безопасности.
19. Стандартизация и сертификация в сфере информационной безопасности.
20. Роль транснациональных компаний в вопросах соблюдения информационной безопасности.
21. Цикл жизни мероприятий по совершенствованию политики информационной безопасности.
22. Аудит информационной безопасности компании.

23. Результаты аудитов. Внешний и внутренний аудит. Влияние результатов на политику информационной безопасности.
24. Кадровая безопасность организации как объект управления. Необходимость обеспечения кадровой безопасности.

ОБРАЗЕЦ ЭКЗАМЕНАЦИОННОГО БИЛЕТА

федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева»

Институт экономики и управления
Кафедра математики и бизнес-информатики

38.04.03 Управление персоналом
(код и наименование направления подготовки)

Кадровая безопасность организации
(профиль (программа))

Информационная безопасность компании
(дисциплина)

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №3

1. Основные направления управленческой (организационной) работы в сфере информационной безопасности на уровне отдельного предприятия.

2. На производстве было похищено дорогостоящее оборудование.

Его погрузили в ковш погрузчика и вывезли за территорию завода. На записи с камер видеонаблюдения было видно, как погрузчик подъехал к забору, в котором была заранее проделана дыра, а потом вернулся с пустым ковшом. Сам момент выемки похищенного из ковша на запись не попал, так как именно в этом месте обзор камерам слежения закрывал контейнер с отходами.

Водитель погрузчика свою вину отрицал, вел себя агрессивно, угрожал обращением в полицию и в суд с жалобами на оказываемое на него давление. Прямых доказательств вины не было, сотрудник был отпущен. Руководство требовало немедленно найти похищенное. Уже на следующий день по окончании работы подозреваемый в краже был задержан на проходной. В его шкафчике с рабочей одеждой было найдено портмоне с крупной суммой денег, принадлежащее его коллеге.

Камеры в раздевалке оказались отключены, но три свидетеля готовы были подтвердить, что видели, как подозреваемый брал чужие деньги. Полицию не вызывали, похищенное днем ранее оборудование в течение двух часов было возвращено предприятию, сотрудник был немедленно уволен по соглашению сторон.

Какие коммуникационные каналы были задействованы в кейсе в первую очередь? Поясните свой ответ. Какие средства передачи информации необходимы для обнаружения подобных инцидентов?

3 В коммерческой компании произошел инцидент, в результате которого все оборудование компании было остановлено. В результате объем жалоб со стороны клиентов вырос на 250%. Выяснилось, что источником инцидента было некорректно проведение недостаточного мониторинга работоспособности сети.

Предложите программу организационных изменений, устраняющую данные нарушения. Каким образом повлиять на ответственных сотрудников?

Составитель _____ к.п.н., доц. Дмитриев Д.С.

Заведующий кафедрой _____ д.ф.-м.н., проф. Сараев Л.А.

___

«__»_____20__
_г

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за экзамен **30 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») – 30 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 20 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») – 10 баллов;

Оценка 2 балла («неудовлетворительно») – 0 баллов.

30 баллов – обучающийся смог показать прочные знания основных положений фактического материала, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи повышенной сложности, свободно использовать справочную литературу, делать обоснованные выводы из результатов анализа конкретных проблемных ситуаций;

20 баллов (традиционная оценка 4 балла («хорошо»)) – обучающийся смог показать прочные знаний основных положений фактического материала, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи, предусмотренные рабочей программой, ориентироваться в рекомендованной справочной литературе, умеет правильно оценить полученные результаты анализа конкретных проблемных ситуаций;

10 баллов (традиционная оценка 3 балла («удовлетворительно»)) – обучающийся смог показать знания основных положений фактического материала, умение получить с помощью преподавателя правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных программой, обучающийся знаком с рекомендованной справочной литературой;

0 баллов (традиционная оценка 2 балла («неудовлетворительно»)) – при ответе обучающегося выявились существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой.

4. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Код и наименование компетенции	Критерии оценивания результатов обучения			
	отлично	хорошо	удовлетворительно	не удовлетворительно
ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ОПК-5	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания в рамках компетенции ОПК-5	Фрагментарные знания в рамках компетенции ОПК-5	Отсутствие знаний в рамках компетенции ОПК-5
	Сформированное умение в рамках компетенции ОПК-5	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение умения в рамках компетенции ОПК-5	Частично освоенное умение в рамках компетенции ОПК-5	Отсутствие умений в рамках компетенции ОПК-5
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ОПК-5	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение навыки в рамках компетенции ОПК-5	Фрагментарные навыки в рамках компетенции ОПК-5	Отсутствие навыков в рамках компетенции ОПК-5

Критерии оценки и процедура проведения промежуточной аттестации

В ходе промежуточной аттестации перевод рейтинговых баллов обучающихся в систему оценки знаний («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно», «зачтено», «не зачтено») осуществляется следующим образом:

– оценка «отлично» выставляется обучающемуся, набравшему от 86 до 100 рейтинговых баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые компетенции и практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены;

– оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, набравшему от 71 до 85 баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые компетенции сформированы, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, некоторые виды заданий выполнены с ошибками;

– оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, набравшему от 60 до 70 баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые компетенции сформированы, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий выполнены с ошибками;

– оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, набравшему менее 60 баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено со значительными пробелами, носящими существенный характер, необходимые компетенции не сформированы. существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала.

Максимальная сумма баллов, набираемая обучающимся по дисциплине, закрываемой семестровой (итоговой) аттестацией (экзамен), равна 100.

Баллы, характеризующие успеваемость обучающегося по дисциплине, набираются им в течение всего периода обучения за изучение отдельных тем и выполнение отдельных видов работ.

№ п/п	Вид работ	Сумма в баллах
1.	Активная познавательная работа во время занятий (конспектирование дополнительной и специальной литературы; участие в оценке результатов обучения других и самооценка; участие в обсуждении проблемных вопросов по теме занятия и т.д.)	до 18 баллов (1 балл в неделю)
2.	Контрольные мероприятия (тестирование, контрольная работа)	до 22 баллов
3.	Выполнение заданий по дисциплине в течение семестра	до 30 баллов
	Обзор научных статей	до 10 баллов
	Выполнение лабораторной работы	до 10 баллов
	Написание реферата	до 10 баллов
4.	Выполнение дополнительных практико-ориентированных заданий	до 30 баллов (дополнительно)
	Выполнение творческого проекта	до 10 баллов
	Анализ кейса	до 10 баллов
	Участие в конференциях по учебной дисциплине	до 10 баллов
5.	Ответ на экзамене	до 30 баллов

Распределение баллов, составляющих основу оценки работы обучающегося по изучению дисциплины «Информационная безопасность компании» в течение семестра:

- 100 баллов распределяются на учебный период (семестр), заканчивающийся промежуточной аттестацией;
- 100 баллов – активная познавательная работа и контрольные мероприятия; возможность набора дополнительных 30 баллов за практико-ориентированные задания.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»

САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) ИСТОРИЯ И ФИЛОСОФИЯ НАУКИ

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.04.03 Управление персоналом
Профиль (программа)	Кадровая безопасность организации
Квалификация (степень)	Магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины)	Б1
Шифр дисциплины (модуля)	Б1.О.01
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	управления человеческими ресурсами
Форма обучения	очная
Курс, семестр	1 курс, 2 семестр
Форма промежуточной аттестации	экзамен

Самара, 2022

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Паспорт фонда оценочных средств

Перечень компетенций и индикаторов дисциплины (модуля)		Способы формирования компетенции	Оценочное средство	
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора		Текущий контроль	Промежу-точная аттестация
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.1 Критически анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними;	**Лекция** Наука как социальный институт и феномен культуры. **Лекция** Структура научного знания **Лекция** Методология научного познания и знания **Лекция** Специфика социокультурного мира как объекта научного познания **Лекция** Место и роль социально-гуманитарных наук на современном этапе истории	Тестирование, глоссарий собеседование	Собеседование
	УК-1.2 Осуществляет поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации;	**Практическое занятие.** Базовые концепции науки. Проблемы общей методологии **Практическое занятие.** Наука в историческом измерении	Творческий проект, групповые и индивидуальные задания	Собеседование
	УК-1.3 Разрабатывает и содержательно аргументирует стратегию действий в проблемной ситуации на основе системного подхода	**Самостоятельная работа.** Наука в измерении социума и культуры Наука в структурном измерении Проектирование научного исследования	Подготовка рефератов, тестирование. Участие в конференции	Собеседование

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

Пример тестовых заданий.

1 Наука – это особый рациональный способ описания мира, основанный на…?
1. логическом выводе и методе;
2. эмпирической проверке и математическом доказательстве;
3. идеализации и моделировании реальных объектов и явлений;
4. модельных и мысленных экспериментах;
5. эмпирическом обобщении и гипотезах.

2 Научное исследование характеризуется?
1. полнотой;

2. объективностью;
3. бездоказательностью;
4. точностью.

3 Воспринимал эксперимент как «искусственное» и одновременно как репрезентант «естественного», природы?
1. И.Ньютон;
2. Ф.Бэкон;
3. Г.Галилей.

4 Гипотеза – это…?
1. показатель, характеризующий уровень развития признака;
2. научное предположение о развитии явлений и процессов в перспективе;
3. значение признака, наиболее часто встречающийся в изучаемом ряду.

5 Создание условий, позволяющих человеку осуществить определенную деятельность за счёт сил и процессов природы, — это?
1. технико-использующая деятельность;
2. технико-преобразующая деятельность;
3. технико-производящая деятельность.

6. Метод научного познания, основанный на изучении объектов посредством их копий – это…?
1. моделирование;
2. аналогия;
3. эксперимент;
4. дедукция.

7. Метод познания, при котором происходит перенос знания, полученного в ходе рассмотрения какого-либо одного объекта, на другой – это…?
1. моделирование;
2. аналогия;
3. эксперимент;
4. дедукция.

8. Метод познания, при помощи которого явления действительности исследуются в контролируемых и управляемых условиях – это…?
1. индукция;
2. анализ;
3. наблюдение;
4. эксперимент.

9. Абстрактно-логический метод исследования – это…?
1. научное предвидение о направлениях развития изучаемых явлений в будущем;
2. поиск оптимальных способов достижения поставленных целей;
3. изучение сущности явлений и процессов при помощи определенного рода рассуждений;
4. сочетание свойств и признаков совокупности.

10. Метод научного познания, представляющий собой формулирование логического умозаключения путем обобщения данных наблюдения и эксперимента – это…?
1. абстрагирование;
2. синтез;
3. индукция;
4. дедукция.

11. Метод научного познания, в основу которого положена процедура соединения различных элементов предмета в единое целое – это…?
1. абстрагирование;
2. синтез;
3. индукция;
4. дедукция.

12. Динамические и статистические методы познания относятся к методам?
1. общенаучным;
2. частнонаучным;
3. всеобщим;
4. теоретическим;
5. метафизическим.

13. Диалектика это системный метод познания, который означает
1. Учение о самодвижения предмета на основании внутренних противоречий
2. Метод обнаружения истины, путем столкновения противоположных мнений
3. Рассудочное познание, основанное на выделении отдельных свойств предмета

14. Изменения системы в сторону повышения уровня ее упорядоченности, организованности, сложности характеризуют как …
1. прогресс
2. регресс
3. движение
4. онтогенез

15. Знание, являющееся предпосылкой возникновения науки характеризуется как…
1. донаучное
2. паранучное
3. квазинаучное
4. лженаучное

16. Рациональность является характерной чертой…
1. науки
2. искусства
3. религии
4. мифа

17. Метод познания, означающий мысленное разложение объекта на составные элементы, называется…
1. анализом
2. синтезом
3. аналогией
4. экстраполяцией

18. В науке различают два уровня исследования:
1. эмпирический и теоретический
2. чувственный и логический
3. фундаментальный и прикладной
4. гуманитарный и естественнонаучный

19. Испытание и проверка изучаемых явлений в контролируемых условиях есть …
1. эксперимент

2. проектирование
3. наблюдения
4. конструирование

20. Проблема метода научного познания была поставлена в философии…
1. Нового времени
2. Возрождения
3. Просвещения
4. Немецкой классики

Ключ к тесту:

1	5	**6**	1	**11**	2	**16**	1
2	2	**7**	2	**12**	1	**17**	1
3	3	**8**	4	**13**	1	**18**	1
4	2	**9**	3	**14**	1	**19**	1
5	2	**10**	3	**15**	1	**20**	1

Шкала и критерии оценивания задания 1

Критерии оценки:
Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка 10 баллов:
оценка 5 баллов («отлично») - 20-18 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») - 17-15 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») - 14-12 балла;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») – ниже 11 баллов.

Пример глоссария

Название глоссария: «Бренд и персональный брендинг»
Структура глоссария

Термин	Определение	Источник

Термины: наука, исследование, метод, субъект, объект, университет, рациональности, структура, критика, система, истина, критерий, методология, дискуссия, деятельность, диалектика, прогресс, научно-техническая революция.

Шкала и критерии оценивания глоссария

Критерии оценки:
Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка глоссария 10 баллов:
оценка 5 баллов («отлично») – 8-10 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») – 5-7 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») -2-4 балла;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов.
- раскрытие более 10 терминов – 2 балла;
- разнообразие представленных определений (разнообразие источников) – 3 балла;
- уровень систематизации и оформления – 3 балла;
- наличие в работе собственных идей и определений – 2 балла.

Пример вопросов для собеседования

1. Каковы характеристики эмпирической науки с точки зрения Поппера? Каковы возможности и достоинства принципа фальсификации в определении истинности и объективности научного знания в сравнении с индуктивной концепцией достоверности

законов природы?

2. Какова аргументация Поппера в пользу концепта «эпистемологии третьего мира», насколько логика философа кажется Вам обоснованной и стройной?
3. Как понимается объективность научного знания в философии Поппера?
4. В чем заключается суть критики Поппера и Куна по проблемам методологии науки со стороны Лакатоса?
5. Какое понимание научной истины выражает методология научно-исследовательских программ Лакатоса?
6. В чем смысл и какова связь отрицательной и положительной эвристики в философии науки Лакатоса?
7. Каково место и роль «аномальных знаний», опровержений в развитии научных исследований у Лакатоса и Куна?
8. Каково понимание и статус «объективной реальности» в философии науки Лакатоса, Поппера, Куна?
9. Какой смысл и ценность вкладывает Кун в понятия нормальной науки, парадигмы, научной революции, и какова их взаимосвязь?
10. Как Вы думаете, в чем заключается продуктивный смысл в понимании науки как системы проблем и головоломок в отличие от концепта науки как системы позитивных знаний о мире (кумулятивный взгляд)? Объясните и обоснуйте свое мнение.
11. В чем позитивный смысл научный революций по Куну, каковы судьбы старого и нового научного знания?
12. Какое место и функции выполняют образцы в дисциплинарной матрице науки, с точки зрения Куна?
13. Как можно растолковать тезис «теоретической нагруженности факта» в концепции эпистемологического анархизма Фейерабенда?
14. Какой продуктивный смысл Вы можете выделить в тезисе «несоизмеримости теорий» Фейерабенда?
15. Как рассматривается проблема расхождения теории и фактов в философии науки Поппера, Лакатоса, Куна, Фейерабенда?

Шкала и критерии оценивания собеседования

Критерии оценки:
Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка собеседование 12 баллов:
оценка 5 баллов («отлично») - 12 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») - 10 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») - 5 баллов;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов;
- демонстрирует знание основных категорий и понятий; умеет проиллюстрировать теоретические положения примерами, выстраивает стройную логику обоснования – 12 баллов;
- демонстрирует знание основных категорий и понятий; владеет профессиональной терминологией; в целом, может самостоятельно сформулировать выводы, дать свою точку зрения на фоне стандартно-типового подхода – 10 балла;
- ответ схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения, фрагментарно решает поставленные вопросы – 8 балла;
- ответ схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения – 5 балла;

- не понимает сути вопроса: пытается ответить на вопрос не по теме, либо подменить ответ общими рассуждениями; не способен привести примеры в защиту собственных утверждений, не реагирует на наводящие вопросы – 0 баллов.

Пример творческого проекта

Задание выполняют обучающиеся по 3-4 человека в группе. Презентация должна содержать не менее 12-15 слайдов с использованием возможностей анимации и различного оформления. Приветствуется наличие в презентации звукового сопровождения (комментариев) и реальных примеров (картинок).

Создать презентацию по одной из тем:

1. Роль науки в современном обществе.
2. Методы науки и их роль в поиске истины.
3. Наука и будущее человеческой природы.
4. Природа как предмет научного исследования: воображаемое и реальное.
5. Культура в ракурсе научного исследования: идеализации и их влияние в истории культуры.
6. «О, сколько нам открытий чудных готовит просвещенья дух…», или как это понимать в XXI веке.
7. Очевидность как критерий истины. "Cogitoergosum".
8. Научный метод – инструмент построения "нового мира".
9. Наука и техника: коллизии, конфликты, метаморфозы.
10. Техника и человек: перспективы власти и взаимного влияния.
11. Мир природы и царство свободы: научный взгляд на проблему.
12. Сходство и различие методологии естественных и социально-гуманитарных наук.
13. Сущность синергетической методологии, ее потенциал в гуманитарном и социальном исследовании.
14. Специфика субъекта и объекта познания в естественных и гуманитарных науках.
15. «Пол – это судьба», или что такое гендерный анализ в социокультурных исследованиях.

Пример индивидуальных и групповых заданий

1. Установите различия между проектированием и конструированием на основе анализа следующего текста: «Проектирование следует отличать от конструирования. Для проектировочной деятельности исходным является социальный заказ, т. е. потребность в создании определенных объектов, вызванная либо «разрывами» в практике их изготовления, либо конкуренцией, либо потребностями развивающейся социальной практики (например, необходимостью упорядочения движения транспорта в связи с ростом городов) и т. п. Продукт проектировочной деятельности в отличие от конструкторской выражается в особой знаковой форме – в виде текстов, таблиц, чертежей, графиков, расчетов, моделей в памяти ЭВМ и т. д. Результат конструкторской деятельности должен быть обязательно

материализован в виде опытного образца, с помощью которого уточняются расчёты, приводимые в проекте, и конструктивно-технические характеристики проектируемой технической системы».
Для осуществления анализа рассмотрите конструирование и проектирование с точки зрения:
– потребностей, которые они удовлетворяют;
– их продукта;
- формы, в которой существует их продукт.

2. На основании работы с М. Хайдеггера «Время картины мира», «Наука и осмысление» студенты делятся на группы и участвуют в дискуссии по вопросам:

- На каком концепте сущего и истины основано существо науки Нового времени?
- В чем кроется существо научного исследования, по мнению Хайдеггера?
- В чем заключается специфика эксперимента как процесса науки? Каковы последствия становления экспериментальной науки?
- Сущность и последствия становления науки как производства.
- В чем отличие античного, средневекового миросозерцания и нововременной картины мира в перспективе научного знания? (В понимании восприятия, сущего, истины и человека)
- Как выстраивается связь человека и сущего в новоевропейской картине мира?
- Каково соотношение между Я (индивидуализмом) и Мы (коллективизмом) в концепте науки Нового времени?
- Какова специфика гуманизма и мировоззренческих принципов, возникших на почве науки, начиная с XVII века?
- Как Хайдеггер толкует понятие «теория» в перспективе языка и жизни? Насколько предложенная философом трактовка адекватна философии и науке культуре постмодерна?
- В чем заключается отличие теории в значении «рассмотрения» от теории в значении «созерцания», с точки зрения Хайдеггера? Насколько эти перспективы понимания теории могут влиять на мастерство и творчество современных ученых?
- Как Хайдеггер толкует тезис: «Современная наука есть теория действительного»?

Шкала и критерии оценивания индивидуальных и групповых заданий

Критерии оценки:
Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за анализ кейса 10 баллов:
оценка 5 баллов («отлично») - 10 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») - 7 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») - 4 балла;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 балла;
- приведен подробный анализ ситуации и даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения – 10 баллов;
- приведен подробный анализ ситуации и даны исчерпывающие ответы на часть поставленных вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения – 7 баллов;
- даны ответы на меньшую часть поставленных вопроса, при этом доказательная база содержит ряд процедурных ошибок – 4 балла;
- дан ответ на один вопрос или отсутствуют ответы на вопросы, формулировка содержит процедурную ошибку, доказательная база приведена не в полном объеме – 0 балла.

Примерная тематика рефератов

1. Наука как исторический и культурный феномен.

2. Понятие природы у Канта.

3. Идеалы научности в философии позитивизма.

4. Наука и жизненный мир в философии Э. Гуссерля.

5. Понятие науки и научного знания в неопозитивизме (Венский кружок, Берлинская группа).

6. Фальсификационизм К. Поппера.

7. Концепция научно-исследовательских программ И. Лакатоса

8. Теория парадигм Т. Куна и др.

9. Теория эпистемологического анархизма П. Фейерабенда.

10. Концепция неявного знания М. Полани.

11. Социология науки Р. Мертона.

12. Реальный и мысленный эксперимент.

13. Дисциплинарная структура науки.

14. Научная проблема, проблемная ситуация и гипотеза как начало познания.

15. Теоретические методы исследования.

16. Эмпирические методы исследования.

17. Гипотетико-дедуктивный метод познания.

18. Методы, типы и функции научного объяснения.

19. Методы и функции научного понимания.

20. Системный метод исследования, его ресурс в области социального и гуманитарного знания.

21. Проблема понимания в герменевтике. Взаимопонимание и диалог.

22. Гендерная методология в социальных и культурных исследованиях.

23. Особенности методологии современных Cultural Studies.

24. Методология и методика диссертационного исследования.

Шкала и критерии оценивания рефератов

Критерии оценки:
Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за реферат 12 баллов:
оценка 5 баллов («отлично») - 12 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») - 8 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») - 5 баллов;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов.

- выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы – 10 баллов;
- основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы – 8 баллов;
- имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы – 5 баллов;
- тема освоена лишь частично; допущены грубые ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод – 3 балла;
- тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы – 0 баллов.

Участие в конференции по дисциплине

Критерии оценки:
Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка 10 баллов:
участие в конференции всероссийского и международного уровня – 10 баллов;
призовое место в конференции университета – 8 баллов
участие в конференции университета с оным/заочным докладом – 5 баллов;
участие в конференции университета – 3 баллов;
отсутствие участия в конференции – 0 баллов.

Вопросы для подготовки к экзамену.

1. Основные концепции философии науки (позитивизм, эмпириокритицизм, логический позитивизм, фальсификационизм К. Поппера, концепция научно-исследовательских программ И. Лакатоса, теория парадигм Т. Куна и др.)
2. Предмет философии науки. Проблема статуса науки. Три аспекта бытия науки: наука как система знания, наука как познавательная действительность, наука как социальный институт.
3. Классическая и неклассическая эпистемология в корреляции с классической и неклассической наукой.
4. Место и роль науки в цивилизациях разного типа. Наука и иные формы освоения мира. Функции науки в жизни современного общества.
5. Возникновение науки и основные стадии ее исторической эволюции. Возникновение дисциплинарно организованного знания.
6. Специфика научного знания и структура научного исследования.
7. Структура эмпирического познания. Методы эмпирического исследования.
8. Структура теоретического познания. Методы теоретического исследования.
9. Проблема истины научного знания.

10. Динамика науки. Научные традиции и научные революции. Интернализм и экстернализм в понимании развития науки.

11. Наука как социальный институт. Историческое развитие институциональных форм научной деятельности. Исторические формы трансляции научных знаний. (В том числе применительно к науке специальности аспиранта)

12. Становления обществознания как самостоятельной области научного знания. Дисциплинарная структура современного социально-гуманитарного знания.

13. Социальные и гуманитарные науки. Основные исследовательские программы в изучении социальной реальности.

14. Специфика субъекта и объекта социально-гуманитарного научного познания.

15. Структура знания о социокультурном мире. Практическое знание и теоретическое знание.

16. Объяснение и понимание. Герменевтика – наука о понимании и интерпретации текста.

17. Вера, сомнение, ценности на уровне практического и теоретического знания. Функции ценностей в научном познании.

18. Объяснение, понимание, интерпретация в теоретическом знании.

19. Критическая методологии в социально-гуманитарном познании.

20. Проблема использования количественных и естественнонаучных методов в социально-гуманитарных исследованиях.

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за экзамен 30 баллов:
Оценка 5 баллов («отлично») - 30 баллов
Оценка 4 балла («хорошо») - 20 баллов
Оценка 3 балла («удовлетворительно») - 10 балла
Оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов.
30 баллов – обучающийся смог показать прочные знания основных положений фактического материала, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи повышенной сложности, свободно использовать справочную литературу, делать обоснованные выводы из результатов анализа конкретных проблемных ситуаций;
20 баллов (традиционная оценка 4 балла («хорошо»)) – обучающийся смог показать прочные знаний основных положений фактического материала, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи, предусмотренные рабочей программой, ориентироваться в рекомендованной справочной литературе, умеет правильно оценить полученные результаты анализа конкретных проблемных ситуаций;
10 баллов (традиционная оценка 3 балла («удовлетворительно»)) – обучающийся смог показать знания основных положений фактического материала, умение получить с помощью преподавателя правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных программой, обучающийся знаком с рекомендованной справочной литературой;
0 баллов (традиционная оценка 2 балла («неудовлетворительно»)) – при ответе обучающегося выявились существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой.

Оценочные материалы для оценки уровня сформированности компетенций (этапов сформированности компетенций) обучающихся

Пример задания для тестирования

УК-1. Критически анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними;

ЗНАТЬ: принципы критического подхода в познании;

1 Наука – это особый рациональный способ описания мира, основанный на…?
1. логическом выводе и методе;
2. эмпирической проверке и математическом доказательстве;
3. идеализации и моделировании реальных объектов и явлений;
4. модельных и мысленных экспериментах;
5. эмпирическом обобщении и гипотезах.

2 Научное исследование характеризуется?
1. полнотой;
2. объективностью;
3. бездоказательностью;
4. точностью.

3 Воспринимал эксперимент как «искусственное» и одновременно как репрезентант «естественного», природы?
1. И.Ньютон;
2. Ф.Бэкон;
3. Г.Галилей.

4 Гипотеза – это…?
1. показатель, характеризующий уровень развития признака;
2. научное предположение о развитии явлений и процессов в перспективе;
3. значение признака, наиболее часто встречающийся в изучаемом ряду.

5 Создание условий, позволяющих человеку осуществить определенную деятельность за счёт сил и процессов природы, — это?
1. технико-использующая деятельность;
2. технико-преобразующая деятельность;
3. технико-производящая деятельность.

6. Метод научного познания, основанный на изучении объектов посредством их копий – это…?
1. моделирование;
2. аналогия;
3. эксперимент;
4. дедукция.

7. Метод познания, при котором происходит перенос знания, полученного в ходе рассмотрения какого-либо одного объекта, на другой – это…?
1. моделирование;
2. аналогия;

3. эксперимент;
4. дедукция.

8. Метод познания, при помощи которого явления действительности исследуются в контролируемых и управляемых условиях – это…?
1. индукция;
2. анализ;
3. наблюдение;
4. эксперимент.

9. Абстрактно-логический метод исследования – это…?
1. научное предвидение о направлениях развития изучаемых явлений в будущем;
2. поиск оптимальных способов достижения поставленных целей;
3. изучение сущности явлений и процессов при помощи определенного рода рассуждений;
4. сочетание свойств и признаков совокупности.

10. Метод научного познания, представляющий собой формулирование логического умозаключения путем обобщения данных наблюдения и эксперимента – это…?
1. абстрагирование;
2. синтез;
3. индукция;
4. дедукция.

11. Метод научного познания, в основу которого положена процедура соединения различных элементов предмета в единое целое – это…?
1. абстрагирование;
2. синтез;
3. индукция;
4. дедукция.

12. Динамические и статистические методы познания относятся к методам?
1. общенаучным;
2. частнонаучным;
3. всеобщим;
4. теоретическим;
5. метафизическим.

13. Диалектика это системный метод познания, который означает
1. Учение о самодвижения предмета на основании внутренних противоречий
2. Метод обнаружения истины, путем столкновения противоположных мнений
3. Рассудочное познание, основанное на выделении отдельных свойств предмета

14. Изменения системы в сторону повышения уровня ее упорядоченности, организованности, сложности характеризуют как …
1. прогресс
2. регресс
3. движение
4. онтогенез

15. Знание, являющееся предпосылкой возникновения науки характеризуется как…
1. донаучное
2. паранучное
3. квазинаучное
4. лженаучное

16. Рациональность является характерной чертой…
1. науки
2. искусства
3. религии
4. мифа

17. Метод познания, означающий мысленное разложение объекта на составные элементы, называется…
1. анализом
2. синтезом
3. аналогией
4. экстраполяцией

18. В науке различают два уровня исследования:
1. эмпирический и теоретический
2. чувственный и логический
3. фундаментальный и прикладной
4. гуманитарный и естественнонаучный

19. Испытание и проверка изучаемых явлений в контролируемых условиях есть …
1. эксперимент
2. проектирование
3. наблюдения
4. конструирование

20. Проблема метода научного познания была поставлена в философии…
1. Нового времени
2. Возрождения
3. Просвещения
4. Немецкой классики

Ключ к тесту:

1	5	**6**	1	**11**	2	**16**	1
2	2	**7**	2	**12**	1	**17**	1
3	3	**8**	4	**13**	1	**18**	1
4	2	**9**	3	**14**	1	**19**	1
5	2	**10**	3	**15**	1	**20**	1

Шкала и критерии оценивания тестирования

Критерии оценки:
Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка 10 баллов:
оценка 5 баллов («отлично») - 20-18 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») - 17-15 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») - 14-12 балла;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») – ниже 11 баллов.

УМЕТЬ: осуществлять занимать критическую позицию в постановке и решении проблемы:

1. Установите различия между проектированием и конструированием на основе анализа следующего текста: «Проектирование следует отличать от конструирования. Для проектировочной деятельности исходным является социальный заказ, т. е. потребность в создании определенных объектов, вызванная либо «разрывами» в практике их изготовления, либо конкуренцией, либо потребностями развивающейся социальной практики (например, необходимостью упорядочения движения транспорта в связи с ростом городов) и т. п. Продукт проектировочной деятельности в отличие от конструкторской выражается в особой знаковой форме – в виде текстов, таблиц, чертежей, графиков, расчетов, моделей в памяти ЭВМ и т. д. Результат конструкторской деятельности должен быть обязательно материализован в виде опытного образца, с помощью которого уточняются расчёты, приводимые в проекте, и конструктивно-технические характеристики проектируемой технической системы».
Для осуществления анализа рассмотрите конструирование и проектирование с точки зрения:
– потребностей, которые они удовлетворяют;
– их продукта;
- формы, в которой существует их продукт.

2. На основании работы с М. Хайдеггера «Время картины мира», «Наука и осмысление» студенты делятся на группы и участвуют в дискуссии по вопросам:

- На каком концепте сущего и истины основано существо науки Нового времени?
- В чем кроется существо научного исследования, по мнению Хайдеггера?
- В чем заключается специфика эксперимента как процесса науки? Каковы последствия становления экспериментальной науки?
- Сущность и последствия становления науки как производства.
- В чем отличие античного, средневекового миросозерцания и нововременной картины мира в перспективе научного знания? (В понимании восприятия, сущего, истины и человека)
- Как выстраивается связь человека и сущего в новоевропейской картине мира?
- Каково соотношение между Я (индивидуализмом) и Мы (коллективизмом) в концепте науки Нового времени?
- Какова специфика гуманизма и мировоззренческих принципов, возникших на почве науки, начиная с XVII века?
- Как Хайдеггер толкует понятие «теория» в перспективе языка и жизни? Насколько предложенная философом трактовка адекватна философии и науке культуре постмодерна?
- В чем заключается отличие теории в значении «рассмотрения» от теории в значении «созерцания», с точки зрения Хайдеггера? Насколько эти перспективы понимания теории могут влиять на мастерство и творчество современных ученых?
- Как Хайдеггер толкует тезис: «Современная наука есть теория действительного»?

Шкала и критерии оценивания индивидуальных и групповых заданий

Критерии оценки:
Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за анализ кейса 10 баллов:
оценка 5 баллов («отлично») - 10 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») - 7 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») - 4 балла;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 балла;
- приведен подробный анализ ситуации и даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения – 10 баллов;

- приведен подробный анализ ситуации и даны исчерпывающие ответы на часть поставленных вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения – 7 баллов;
- даны ответы на меньшую часть поставленных вопроса, при этом доказательная база содержит ряд процедурных ошибок – 4 балла;
- дан ответ на один вопрос или отсутствуют ответы на вопросы, формулировка содержит процедурную ошибку, доказательная база приведена не в полном объеме – 0 балла.

ВЛАДЕТЬ: навыками применения критического подхода к выявлению связи внутри научного познания;

Пример вопросов для собеседования

1. Каковы характеристики эмпирической науки с точки зрения Поппера? Каковы возможности и достоинства принципа фальсификации в определении истинности и объективности научного знания в сравнении с индуктивной концепцией достоверности законов природы?

2. Какова аргументация Поппера в пользу концепта «эпистемологии третьего мира», насколько логика философа кажется Вам обоснованной и стройной?

3. Как понимается объективность научного знания в философии Поппера?

4. В чем заключается суть критики Поппера и Куна по проблемам методологии науки со стороны Лакатоса?

5. Какое понимание научной истины выражает методология научно-исследовательских программ Лакатоса?

6. В чем смысл и какова связь отрицательной и положительной эвристики в философии науки Лакатоса?

7. Каково место и роль «аномальных знаний», опровержений в развитии научных исследований у Лакатоса и Куна?

8. Каково понимание и статус «объективной реальности» в философии науки Лакатоса, Поппера, Куна?

9. Какой смысл и ценность вкладывает Кун в понятия нормальной науки, парадигмы, научной революции, и какова их взаимосвязь?

10. Как Вы думаете, в чем заключается продуктивный смысл в понимании науки как системы проблем и головоломок в отличие от концепта науки как системы позитивных знаний о мире (кумулятивный взгляд)? Объясните и обоснуйте свое мнение.

11. В чем позитивный смысл научный революций по Куну, каковы судьбы старого и нового научного знания?

12. Какое место и функции выполняют образцы в дисциплинарной матрице науки, с точки зрения Куна?

13. Как можно растолковать тезис «теоретической нагруженности факта» в концепции эпистемологического анархизма Фейерабенда?

14. Какой продуктивный смысл Вы можете выделить в тезисе «несоизмеримости теорий» Фейерабенда?

15. Как рассматривается проблема расхождения теории и фактов в философии науки Поппера, Лакатоса, Куна, Фейерабенда?

Шкала и критерии оценивания собеседования

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка собеседование 12 баллов:

оценка 5 баллов («отлично») - 12 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») - 10 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 5 баллов;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов;

- демонстрирует знание основных категорий и понятий; умеет проиллюстрировать теоретические положения примерами, выстраивает стройную логику обоснования – 12 баллов;

- демонстрирует знание основных категорий и понятий; владеет профессиональной терминологией; в целом, может самостоятельно сформулировать выводы, дать свою точку зрения на фоне стандартно-типового подхода – 10 балла;

- ответ схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения, фрагментарно решает поставленные вопросы – 8 балла;

- ответ схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения – 5 балла;

- не понимает сути вопроса: пытается ответить на вопрос не по теме, либо подменить ответ общими рассуждениями; не способен привести примеры в защиту собственных утверждений, не реагирует на наводящие вопросы – 0 баллов.

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Список вопросов

Вопросы для подготовки к экзамену.

1. Основные концепции философии науки (позитивизм, эмпириокритицизм, логический позитивизм, фальсификационизм К. Поппера, концепция научно-исследовательских программ И. Лакатоса, теория парадигм Т. Куна и др.)
2. Предмет философии науки. Проблема статуса науки. Три аспекта бытия науки: наука как система знания, наука как познавательная действительность, наука как социальный институт.
3. Классическая и неклассическая эпистемология в корреляции с классической и

неклассической наукой.
4. Место и роль науки в цивилизациях разного типа. Наука и иные формы освоения мира. Функции науки в жизни современного общества.
5. Возникновение науки и основные стадии ее исторической эволюции. Возникновение дисциплинарно организованного знания.
6. Специфика научного знания и структура научного исследования.
7. Структура эмпирического познания. Методы эмпирического исследования.
8. Структура теоретического познания. Методы теоретического исследования.
9. Проблема истины научного знания.
10. Динамика науки. Научные традиции и научные революции. Интернализм и экстернализм в понимании развития науки.
11. Наука как социальный институт. Историческое развитие институциональных форм научной деятельности. Исторические формы трансляции научных знаний. (В том числе применительно к науке специальности аспиранта)
12. Становления обществознания как самостоятельной области научного знания. Дисциплинарная структура современного социально-гуманитарного знания.
13. Социальные и гуманитарные науки. Основные исследовательские программы в изучении социальной реальности.
14. Специфика субъекта и объекта социально-гуманитарного научного познания.
15. Структура знания о социокультурном мире. Практическое знание и теоретическое знание.
16. Объяснение и понимание. Герменевтика – наука о понимании и интерпретации текста.
17. Вера, сомнение, ценности на уровне практического и теоретического знания. Функции ценностей в научном познании.
18. Объяснение, понимание, интерпретация в теоретическом знании.
19. Критическая методологии в социально-гуманитарном познании.
20. Проблема использования количественных и естественнонаучных методов в социально-гуманитарных исследованиях.

Шкала и критерии оценивания

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за экзамен 30 баллов:
Оценка 5 баллов («отлично») - 30 баллов
Оценка 4 балла («хорошо») - 20 баллов
Оценка 3 балла («удовлетворительно») - 10 балла
Оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов.
30 баллов – обучающийся смог показать прочные знания основных положений фактического материала, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи повышенной сложности, свободно использовать справочную литературу, делать обоснованные выводы из результатов анализа конкретных проблемных ситуаций;
20 баллов (традиционная оценка 4 балла («хорошо»)) – обучающийся смог показать прочные знаний основных положений фактического материала, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи, предусмотренные рабочей программой, ориентироваться в рекомендованной справочной литературе, умеет правильно оценить полученные результаты анализа конкретных проблемных ситуаций;
10 баллов (традиционная оценка 3 балла («удовлетворительно»)) – обучающийся смог показать знания основных положений фактического материала, умение получить с помощью преподавателя правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных программой, обучающийся знаком с рекомендованной справочной литературой;
0 баллов (традиционная оценка 2 балла («неудовлетворительно»)) – при ответе обучающегося выявились существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой.

Образец экзаменационного билета

федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева» Институт Экономики и управления	38.04.03 Управление персоналом
	(код и наименование направления подготовки) Кадровая безопасность организации
(институт/факультет) УЧР	*(профиль (программа))* История и философия науки
(кафедра)	*(дисциплина)*

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №_3_

1. Предмет философии науки. Проблема статуса науки. Три аспекта бытия науки: наука как система знания, наука как познавательная действительность, наука как социальный институт

2. Специфика субъекта и объекта социально-гуманитарного научного познания

Составитель ____Соловьева С.В., Соловова Н.В.____/Фамилия И.О./

Заведующий кафедрой _____Соловова Н.В._____/Фамилия И.О./

«__»_____20__г

4. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Код и наименование компетенции	Критерии оценивания результатов обучения			
	отлично	хорошо	удовлетворительно	не удовлетворительно
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	Сформированные систематические знания в рамках компетенции УК-1	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания в рамках компетенции УК-1	Фрагментарные знания в рамках компетенции УК-1	Отсутствие знаний в рамках компетенции УК-1
	Сформированное умение в рамках компетенции УК-1	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение умения в рамках компетенции УК-1	Частично освоенное умение в рамках компетенции УК-1	Отсутствие умений в рамках компетенции УК-1
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции УК-1	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение навыки в рамках компетенции УК-1	Фрагментарные навыки в рамках компетенции УК-1	Отсутствие навыков в рамках компетенции УК-1

Процедура проведения промежуточной аттестации обучающихся

Критерии оценки и процедура проведения промежуточной аттестации
В ходе промежуточной аттестации перевод рейтинговых баллов обучающихся в систему оценки знаний («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно») осуществляется следующим образом:

–оценка «отлично» выставляется обучающемуся, набравшему от 86 до 100 рейтинговых баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые компетенции и практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены;
–оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, набравшему от 71 до 85 баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые компетенции сформированы, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, некоторые виды заданий выполнены с ошибками;
–оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, набравшему от 60 до 70 баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые компетенции сформированы, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий выполнены с ошибками;
–оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, набравшему менее 60 баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено со значительными пробелами, носящими существенный характер, необходимые компетенции не сформированы. существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала.
Максимальная сумма баллов, набираемая обучающимся по дисциплине, закрываемой семестровой (итоговой) аттестацией (экзамен), равна 100.
Баллы, характеризующие успеваемость обучающегося по дисциплине, набираются им в течение всего периода обучения за изучение отдельных тем и выполнение отдельных видов работ.

№ п/п	Вид работ	Сумма в баллах
1.	Активная познавательная работа во время занятий (конспектирование дополнительной и специальной литературы; участие в оценке результатов обучения других и самооценка; участие в обсуждении проблемных вопросов по теме занятия и т.д.).	до 24 балла (1 балл за занятие)
2.	Контрольные мероприятия (тестирование)	до 12 баллов
3.	Выполнение заданий по дисциплине в течение семестра	до 34 баллов
	Собеседование по тематике	до 12 баллов
	Составление глоссария	до 10 баллов
	Написание реферата	до 12 баллов
4.	Выполнение дополнительных практико-ориентированных заданий	до 30 баллов (дополнительно)
	Выполнение творческого проекта	до 10 баллов
	Выполнение групповых и индивидуальных заданий	до 10 баллов
	Участие в конференциях по дисциплине	до 10 баллов
5.	Ответ на экзамене	до 30 баллов

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»

САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
КАДРОВОЕ АДМИНИСТРИРОВАНИЕ И ДОКУМЕНТАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.04.03 Управление персоналом
Профиль (программа)	Кадровая безопасность организации
Квалификация (степень)	Магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины)	Б1
Шифр дисциплины (модуля)	Б1.В.04
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	управления человеческими ресурсами
Форма обучения	очная
Курс, семестр	1 курс, 1 семестр
Форма промежуточной аттестации	экзамен

Самара, 2022

федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева»
(Самарский университет)

САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) КАДРОВОЕ АДМИНИСТРИРОВАНИЕ И ДОКУМЕНТАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки(специальности)	38.04.03 Управление персоналом
Профиль (программа, специализация)	Кадровая безопасность организации
Квалификация (степень)	магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	Б1
Шифр дисциплины(модуля)	Б1.В.04
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	Управление человеческими ресурсами
Форма обучения	очная
Курс, семестр	1 курс, 1 семестр
Форма промежуточной аттестации	экзамен

Самара, 2022

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Паспорт фонда оценочных средств

Перечень компетенций и индикаторов дисциплины (модуля)		Способы формирования компетенции	Оценочное средство	
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора		Текущий контроль	Промежуточная аттестация
ПК-3. Способен осуществлять администрирование бизнес-процессов и документооборота по операционному и стратегическому управлению персоналом организации	ПК-3.1. Осуществляет организационное сопровождение, администрирование бизнес-процессов и документооборота по оперативному и стратегическому управлению персоналом организации	**Лекции.** Тема 1. Кадровое администрирование, учет и контроль персонала. Законодательная и нормативно-методическая база документационного обеспечения управления персоналом. Тема 2. Основные документы, регламентирующие управление персоналом. Документирование трудовых отношений. Документационное и организационное сопровождение стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений. Тема 3. Организация работы с документами в службе управления персоналом. Порядок оформления организационной и функционально-штатной структуры, локальных нормативных актов, касающихся организации труда. Организация ведения и хранения кадровой документации. Составление кадровой отчетности.	Подготовка реферата, собеседование, тестирование, глоссарий	Вопросы и задания к экзамену
		Самостоятельная работа. Тема 1. Кадровое администрирование, учет и контроль персонала. Законодательная и нормативно-методическая база документационного обеспечения управления персоналом. Тема 2. Основные документы, регламентирующие управление персоналом. Документирование трудовых отношений. Документационное и организационное сопровождение стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений. Тема 3. Организация работы с документами в службе управления персоналом. Порядок оформления организационной и функционально-штатной структуры, локальных нормативных актов, касающихся организации труда. Организация ведения и хранения кадровой документации. Составление кадровой отчетности.	практические задания, анализ кейсов	Вопросы и задания к экзамену
	ПК-3.1. Предметно использует современные методы и инструменты администрирования бизнес-процессов и документооборота по	**Практические занятия.** Тема 1. Кадровое администрирование, учет и контроль персонала. Законодательная и нормативно-методическая база документационного обеспечения управления персоналом. Тема 2. Основные документы, регламентирующие управление	Практические задания, групповое решение творческих задач, тестирова-	Вопросы и задания к экзамену

	оперативному и стратегическому управлению персоналом организации	персоналом. Документирование трудовых отношений. Документационное и организационное сопровождение стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений. Тема 3. Организация работы с документами в службе управления персоналом. Порядок оформления организационной и функционально-штатной структуры, локальных нормативных актов, касающихся организации труда. Организация ведения и хранения кадровой документации. Составление кадровой отчетности.	ние, участие в конференции по тематике дисциплины,	
	ПК-3.1. Умеет внедрять и осуществлять контроль за бизнес-процессами и документооборотом по оперативному и стратегическому управлению персоналом организации	**Практические занятия.** Тема 1. Кадровое администрирование, учет и контроль персонала. Законодательная и нормативно-методическая база документационного обеспечения управления персоналом. Тема 2. Основные документы, регламентирующие управление персоналом. Документирование трудовых отношений. Документационное и организационное сопровождение стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений. Тема 3. Организация работы с документами в службе управления персоналом. Порядок оформления организационной и функционально-штатной структуры, локальных нормативных актов, касающихся организации труда. Организация ведения и хранения кадровой документации. Составление кадровой отчетности.	Практические задания, групповое решение творческих задач, тестирование, участие в конференции по тематике дисциплины,	Вопросы и задания к экзамену

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГОКОНТРОЛЯУСПЕВАЕМОСТИ

Пример теста

1. Документы формируются в дела в соответствии с:
а) положением об учреждении
б) перечнем документальных материалов с указанием сроков хранения
в) ГОСТом на организационно-распорядительную документацию
г) номенклатурой дел учреждения
д) инструкцией по делопроизводству данного учреждения

2.Процесс отнесения документов к определенному делу и систематизация документов внутри него называется:
а) формированием дел;
б) номенклатурой дел;
в) регистрацией документов.

3. В случае изменения фамилии работника в трудовой книжке делаются следующие пометки:
а) аккуратно зачеркивается прежняя и над ней пишется новая фамилия;

б) аккуратно зачеркивается прежняя, над ней пишется новая и на обложке слева вписываются сведения документа, подтверждающего смену фамилии;
в) на обложке слева вписывается новая фамилия и сведения документа, подтверждающего смену фамилии.

4. Вносятся ли в трудовую книжку сведения о работе по совместительству:
а) вносятся обязательно;
б) вносятся по требованию работника;
в) не вносятся.

5. В состав личного дела входят документы:
а) формируемые в момент устройства человека на работу;
б) возникающие в процессе работы в организации;
в) документы об увольнении из конкретной компании;
г) все перечисленные.

6. Четко сформулированные направления деятельности отдела кадров, перечислены в положении об отделе кадров в разделе:
а) задачи;
б) структура;
в) взаимоотношения с другими подразделениями предприятия;
г) права;
д) ответственность.

7. Перечень документов, которые поступают в отдел кадров, и документов, которые направляются из отдела кадров в другие подразделения, перечислены в положении об отделе кадров в разделе:
а) задачи;
б) структура;
в) взаимоотношения с другими подразделениями предприятия;
г) права;
д) ответственность.

8. Какие могут быть номенклатуры дел:
а) конкретная
б) примерная
в) типовая
г) индивидуальная

9. С целью повышения эффективности системы кадрового администрирования на предприятии необходимо выполнение ряда следующих условий:
а) профессионализм менеджеров по управлению персоналом;
б) соблюдение требований трудового законодательства;
в) эффективность системы документооборота;
г) эффективность внутриорганизационной коммуникации;
д) все перечисленное.

10.Классические ошибки контроля:
а) контроль без понимания сути контролируемого процесса;
б) контроль, ограниченный инцидентами;
в) скрытый контроль, переходящий в явный при выявлении нарушений;
г) формальный контроль;

д) все перечисленное.

11. Роль и место службы управления персоналом в структуре всей организации определяется:
а) ролью и местом каждого специализированного подразделения данной службы;
б) организационным статусом непосредственного руководителя организации;
в) все перечисленное верно;
г) все перечисленное не верно.

12. Планируемое развитие менеджеров за пределами работы предусматривает (при необходимости указать несколько):
а) обучение по договору учебным центром;
б) ротацию менеджеров;
в) делегирование полномочий подчиненному;
г) формирование резерва кадров на выдвижение.

13. Какие возможны программы поддержки развития сотрудника, если он стремится установить и закрепить основу для будущего продвижения (при необходимости указать несколько):
а) горизонтальное перемещение;
б) понижение в должности;
в) досрочное увольнение или добровольный выход в отставку;
г) обучение;
д) аттестация сотрудника;
е) вознаграждение сотрудника.

Ключ к тесту

1.	г
2.	а
3.	б
4.	б
5.	г
6.	а
7.	в
8.	бвг
9.	д
10.	д
11.	в
12.	а
13.	аг

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за тестирование **10 баллов**:

оценка «отлично» – 9-10 баллов;
оценка «хорошо» - 7-8 баллов;
оценка «удовлетворительно» - 3-6 баллов;
оценка «неудовлетворительно» – 0 баллов.

Представленные правильные ответы на:
25-26 тестовых заданий – 10 баллов;

23-24 тестовых заданий – 9 баллов;
21-22 тестовых заданий – 8 баллов;
19-20 тестовых заданий – 7 баллов;
17-18 тестовых заданий – 6 баллов;
15-16 тестовых заданий – 5 баллов;
13-14 тестовых заданий – 4 балла;
12 тестовых заданий – 3 балла;
Менее 12 тестовых заданий – 0 баллов.

Пример глоссария.

Название глоссария: Основная терминология Информационная безопасность компании в контексте работы в корпоративной информационной системе управления персоналом.

Структура глоссария

Термин	Определение	Источник

Термины: Делопроизводство. Документ. Документация. Приказ. Стандартизация. Сертификат. Виза. Выписка. Гриф. Номенклатура. Правила. Инструкция. Договор. Контракт. Дубликат. Копия. Оригинал. Индексация. Перевод. Командировка. Подпись. Реквизит. Формуляр. Эмблема.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка глоссария **6 баллов**:

оценка «отлично» – 5-6 баллов;
оценка «хорошо» – 3-4 балла;
оценка «удовлетворительно» – 2 балла;
оценка «неудовлетворительно» - 0 баллов.

- раскрытие более 10 терминов – до 2 баллов;
- разнообразие представленных определений (разнообразие источников) – до 2 баллов;
- наличие в работе собственных идей и определений – до 2 баллов.

Пример вопросов собеседования.

1. Государственное регулирование документационного обеспечения управления персоналом. Государственный контроль ведения кадровой документации
2. Современные методы организации кадрового контроля
3. Инновационные формы организации кадрового администрирования
4. Классификация кадровой документации

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за собеседование **10 баллов**:

оценка «отлично» - 10 баллов;
оценка «хорошо» - 7 баллов;
оценка «удовлетворительно» - 2-4 балла;
оценка «неудовлетворительно» - 0 баллов;

- демонстрирует знание основных категорий и понятий; умеет проиллюстрировать теоретические положения примерами, решает задачи повышенной сложности – 10 баллов;
- демонстрирует знание основных категорий и понятий; владеет профессиональной терминологией; в целом, может самостоятельно сформулировать выводы, дать свою точку зрения, решает типовые задачи – 8 балла;

- ответ схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения, фрагментарно решает типовые задачи – 4 балла;

- ответ схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения– 2 балла;

- не понимает сути вопроса: пытается ответить на вопрос не по теме, либо подменить ответ общими рассуждениями; не способен привести примеры в защиту собственных утверждений, не реагирует на наводящие вопросы – 0 баллов.

Пример творческого задания:

Принимая решение о перспективах карьерного роста сотрудника, менеджер по персоналу старается составить о нем как можно более полное представление, выявить его потребность в профессиональном росте, определить способы повышения эффективности его труда. Сделать это позволяет метод, получивший название «360 градусов».

Что это за метод?

Какой должна быть анкета (составить ее)?

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за творческое задание **20 баллов**:

оценка «отлично» – 19-20 баллов;

оценка «хорошо» – 17-18 баллов;

оценка «удовлетворительно» – 15-16 балла;

оценка «неудовлетворительно» – 0 баллов;

- обоснованность и полнота представленной информации – до 4 баллов;
- четкость выводов и логичность доклада – до 3 баллов;
- качество ответов на вопросы – до 3 баллов.

Пример кейса.

Подготовить приказ ООО «Карьера» о разработке положения о новом структурном подразделении «Отдел оценки и обучения». Укажите цель приказа. В приказе предписано директору по персоналу разработать проекты положения;начальникам отдела маркетинга, юридического отдела, бухгалтерии провести визирование до 15.12.2016; на утверждение положение представляются в срок до 20.12.2016. Контролировать выполнение приказа будет зам. генерального директора по общим вопросам Михеев Ю.П.

Оформить приказ в соответствии с требованиями ГОСТ Р 6.30-2003 со всеми необходимыми реквизитами. Оформите выписку из приказа. Оформите первый лист положения о структурном подразделении «Отдел оценки и обучения».

Критерии оценки:

Согласнобалльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за анализ кейса **6 баллов**:

оценка «отлично» – 6 баллов;

оценка «хорошо» – 4 балла;

оценка «удовлетворительно» – 2 балла;

оценка «неудовлетворительно» – 0 баллов;

- приведен подробный анализ ситуации и даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения – 6 баллов;

- приведен подробный анализ ситуации и даны исчерпывающие ответы на три поставленных вопроса с приведением доказательной базы выбранной точки зрения – 4 балла;

- даны ответы на два поставленных вопроса, при этом доказательная база содержит ряд процедурных ошибок – 4 балла;

- дан ответ на один вопрос или отсутствуют ответы на вопросы, формулировка содержит процедурную ошибку, доказательная база приведена не в полном объеме – 2 балла.

Участие в конференции по тематике дисциплины.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за участие в конференции **20 баллов**:

оценка «отлично» – 18-20 баллов;

оценка «хорошо» – 16 баллов;

оценка «удовлетворительно» – 10 балла;

оценка «неудовлетворительно» – 0 баллов;

участие в конференции всероссийского и международного уровня – 18 баллов;

призовое место в конференции всероссийского и международного уровня – 2 балла;

участие в конференции университета – 16 баллов;

призовое место в конференции университета – 2 балла;

заочное участие в конференции любого типа – 10 баллов;

отсутствие участия в конференции – 0 баллов.

Оценочные материалы для оценки уровня сформированности компетенций (этапов сформированности компетенций) обучающихся

ПК-3. Способен осуществлять администрирование бизнес-процессов и документооборота по операционному и стратегическому управлению персоналом организации.

Знать: организационное сопровождение, администрирование бизнес-процессов и документооборота по оперативному и стратегическому управлению персоналом организации.

Уметь: внедрять и осуществлять контроль за бизнес-процессами и документооборотом по оперативному и стратегическому управлению персоналом организации.

Владеть: навыками предметного использования современных методов и инструментов администрирования бизнес-процессов и документооборота по оперативному и стратегическому управлению персоналом организации.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся

1. Правила и принципы организации эффективного документационного обеспечения управления персоналом.
2. Правила организации документооборота на предприятии.
3. Процедура документирования трудовых отношений.
4. Законодательная и нормативно-методическая база документационного обеспечения управления персоналом.
5. Правовая экспертиза локальных нормативных актов, касающихся организации труда.
6. Состав и оформление документов при приеме на работу.
7. Состав и оформление документов при переводе на другую работу.
8. Состав и оформление документов при прекращении трудового договора.
9. Процедура контроля персонала. Основные правила и принципы.

10. Документационное и организационное сопровождение стратегического управления трудовыми ресурсами организации и работы структурных подразделений.
11. Сущность кадрового администрирования, учета и контроля.
12. Порядок оформления организационной и функционально-штатной структуры.
13. Порядок согласования организационной и функционально-штатной структуры.
14. Порядок разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда.
15. Порядок согласования локальных нормативных актов, касающихся организации труда.
16. Классификация локальных нормативных актов организации.
17. Правила внутреннего трудового распорядка: цель составления и основное содержание разделов.
18. Основные принципы осуществления деловых коммуникаций по вопросам кадрового администрирования в организации.
19. Положение о командировках: цель составления и основное содержание разделов.
20. Государственный контроль ведения кадровой документации.
21. Классификация кадровой документации.
22. Организационные, распорядительные справочно-информационные документы.
23. Организация ведения и хранения кадровой документации.
24. Основные документы, регламентирующие управление персоналом.
25. Профессиональный стандарт «Специалиста по управлению персоналом»: сущность и цели создания.
26. Организация архивного хранения кадровых документов.
27. Организация работы с документами в службе управления персоналом.
28. Порядок оформления отпусков.
29. Порядок оформления командировок.
30. Порядок оформления поощрений и дисциплинарных взысканий.
31. Кадровая отчетность. Виды кадровых отчетов.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Знание обсуждаемой темы.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Примеры заданий:

1. В коммерческом отделе промышленного предприятия работают 25 человек, преимущественно женского пола. Работники не отличаются трудовой дисциплиной, много разговаривают по телефону, часто ходят по кабинетам организации, хотя это не связано с производственной необходимостью. Должностные инструкции никто не помнит. Процент выполнения плана подразделения низкий. Разработайте мероприятия по улучшению трудовой дисциплины в коллективе и выводу подразделения из кризисного положения.

2. В отделении коммерческого банка имеется работник Иванова И.В., регулярно опаздывающая на работу. Хотя она и является лучшим специалистом, руководство банка не может не обратить на этот факт внимания. В правилах внутреннего трудового распорядка, с которыми под роспись Иванова И.В. была ознакомлена при приеме на работу, четко описан режим труда и отдыха в организации. Разработайте мероприятия, повышающие эффективность соблюдения трудовой дисциплины в коммерческом банке.

3. Постройте схему организационной структуры системы управления персоналом крупной промышленной организации. Учитывайте при этом, что функции отдельных подсистем могут выполнять несколько функциональных подразделений.

4. Директор типографии приказом от 8 июня уволил с работы печатника Протасова за отказ от поездки для принятия печатной машинки, которое имело место 10 мая. По решению суда, куда обратился Протасов, он был восстановлен на работе. 20 июня директор издал приказ о восстановлении Протасова на работе и одновременно этим приказом объявил ему выговор. Правомерен ли объявленный выговор? Обоснуйте Ваш ответ.

5. Составить документ – номенклатура дел отдела кадров.

6. Составить должностную инструкцию специалиста по управлению персоналом.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Решение практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся.	Правильное решение практических заданий	Неправильное решение практических заданий

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>навыков</u> обучающихся

Примеры заданий:

1. Подготовьте приказ о разработке положения о новом структурном подразделении промышленного предприятия «Отдел развития кадров» со всеми необходимыми реквизитами. Укажите цель, задачи и функции нового подразделения, а также сроки и лиц ответственных за его создание и контроль выполнения приказа.

2. Составьте анкету для проведения опроса увольняющихся работников. Цель анкеты – идентификация негативных факторов, влияющих на эффективность управления персоналом в организации.

3. Обоснуйте решение суда: Работница обратилась с иском к организации об отмене дисциплинарных взысканий и компенсации морального вреда. В обоснование заявленных требований она указала, что работает в организации в должности торгового представителя с августа 2009 года. В январе 2010 года она была привлечена к дисциплинарной ответственности в виде выговора за не предоставление в установленный срок документов первичной отчетности, а в феврале 2010 года – к дисциплинарной ответственности в виде выговора за не проведение работы с дебиторской задолженностью и невыполнение плана продаж. Истица считает указанные дисциплинарные взыскания незаконными, поскольку работодатель не поручал ей получить от покупателей документы первичной отчетности, она не была ознакомлена со своими должностными обязанностями, и с ней не был проведен инструктаж по работе с дебиторской задолженностью. В частности, она не была ознакомлена с должностной инструкцией торгового представителя, а с регламентом управления дебиторской задолженностью была ознакомлена спустя месяц после привлечения к ответственности. Требования об отмене названных выше распоряжений были удовлетворены судом.

4. Распределите перечисленные функции по подсистемам системы управления персоналом (СУП), сформировав модель СУП. На основании полученной модели сделайте

заключение о совершенстве системы управления персоналом данного предприятия. Перечень функций службы управления персоналом: управление отдельными функциональными и производственными под- разделениям; анализ кадрового потенциала; поддержание взаимосвязи с внешними источниками; организация собеседования, оценки, отбора и приема персонала; взаимодействие с профсоюзами; соблюдение требований технической безопасности и охраны труда; учет приема, перемещений, поощрений и увольнения персонала; организация рационализаторской и изобретательской деятельности, нормирование и тарификация трудового процесса; организация социального страхования; нормирование и тарификация трудового процесса; обеспечение потребности в персонале; использование персонала; разработка системы целей управления персоналом; определение содержания труда на рабочем месте; выбор путей покрытия потребности в персонале; профориентация и трудовая адаптация персонала; определение функций и оргструктуры службы управления персоналом; формирование системы управления персоналом; планирование качественной и количественной потребности в персонале; отбор персонала; производственная социализация персонала; стимулирование персонала; управление карьерой персонала; высвобождение персонала; деловая оценка персонала; развитие персонала; организация обучения персонала.

5. Составьте и оформите протокол, необходимый в следующей управленческой ситуации: ЗАО «Гранд-М» (Москва) провело заседание Совета директоров, на котором присутствовали следующие члены Совета: Попов И.П., Иванов И.И., Сидоров С.С., Устинова У.У., Федоров Ф.Ф. В связи с наличием кворума заседание было признано правомочным. На заседание выносился вопрос об определении рыночной стоимости размещаемых обществом дополнительных акций. По данному вопросу заслушали Федорова Ф.Ф., который предложил определить рыночную стоимость размещаемых обществом акций путем закрытой подписки дополнительных акций в размере 10 000 (десяти тысяч) руб. за акцию. Заседание постановило утвердить предложение Федорова Ф.Ф., так как при голосовании «ЗА» было отдано пять голосов, проголосовавших «ПРОТИВ» и «ВОЗДЕРЖАВШИХСЯ» не было. Решение принято единогласно. Заседание вел председатель П.И.Попов. Протокол подготовлен секретарем И.П.Петровым.

6. Выявить плюсы и минусы создания собственного архива в организации и передачи архива на внешнее хранение. Определить обязанности архивиста.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Решение практических заданий, нацеленных на оценку навыков обучающихся.	Правильное решение практических заданий	Неправильное решение практических заданий

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Список вопросов

1. Правила и принципы организации эффективного документационного обеспечения управления персоналом.
2. Правила организации документооборота на предприятии.
3. Процедура документирования трудовых отношений.
4. Законодательная и нормативно-методическая база документационного обеспечения управления персоналом.
5. Правовая экспертиза локальных нормативных актов, касающихся организации труда.
6. Состав и оформление документов при приеме на работу.

7. Состав и оформление документов при переводе на другую работу.
8. Состав и оформление документов при прекращении трудового договора.
9. Процедура контроля персонала. Основные правила и принципы.
10. Документационное и организационное сопровождение стратегического управления трудовыми ресурсами организации и работы структурных подразделений.
11. Сущность кадрового администрирования, учета и контроля.
12. Порядок оформления организационной и функционально-штатной структуры.
13. Порядок согласования организационной и функционально-штатной структуры.
14. Порядок разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда.
15. Порядок согласования локальных нормативных актов, касающихся организации труда.
16. Классификация локальных нормативных актов организации.
17. Правила внутреннего трудового распорядка: цель составления и основное содержание разделов.
18. Основные принципы осуществления деловых коммуникаций по вопросам кадрового администрирования в организации.
19. Положение о командировках: цель составления и основное содержание разделов.
20. Государственный контроль ведения кадровой документации.
21. Классификация кадровой документации.
22. Организационные, распорядительные справочно-информационные документы.
23. Организация ведения и хранения кадровой документации.
24. Основные документы, регламентирующие управление персоналом.
25. Профессиональный стандарт «Специалиста по управлению персоналом»: сущность и цели создания.
26. Организация архивного хранения кадровых документов.
27. Организация работы с документами в службе управления персоналом.
28. Порядок оформления отпусков.
29. Порядок оформления командировок.
30. Порядок оформления поощрений и дисциплинарных взысканий.
31. Кадровая отчетность. Виды кадровых отчетов.

Шакала и критерии оценивания результатов экзамена

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за экзамен **30 баллов**:

Оценка 5 баллов («отлично») - 30 баллов

Оценка 4 балла («хорошо») - 20 баллов

Оценка 3 балла («удовлетворительно») - 10 балла

Оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов.

30 баллов (традиционная оценка 5 баллов («отлично»)) – обучающийся смог показать прочные знания основных положений фактического материала, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи повышенной сложности, свободно использовать справочную литературу, делать обоснованные выводы из результатов анализа конкретных проблемных ситуаций;

20 баллов (традиционная оценка 4 балла («хорошо»)) – обучающийся смог показать прочные знаний основных положений фактического материала, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи, предусмотренные рабочей программой, ориентироваться в рекомендованной справочной литературе, умеет правильно оценить полученные результаты анализа конкретных проблемных ситуаций;

10 баллов (традиционная оценка 3 балла («удовлетворительно»)) – обучающийся смог показать знания основных положений фактического материала, умение получить с помощью преподавателя правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных программой, обучающийся знаком с рекомендованной справочной литературой;

0 баллов (традиционная оценка 2 балла («неудовлетворительно»)) – при ответе обучающегося выявились существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой.

Образец экзаменационного билета

федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева»	38.04.03 Управление персоналом (код и наименование направления подготовки) Кадровая безопасность организации (профиль (программа))
Институт экономики и управления Кафедра управления человеческими ресурсами	Кадровое администрирование и документационное обеспечение управления персоналом (дисциплина)

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

1. Сущность кадрового администрирования, учета и контроля.
2. Постройте схему организационной структуры системы управления персоналом крупной промышленной организации. Учитывайте при этом, что функции отдельных подсистем могут выполнять несколько функциональных подразделений.
3 Выявить плюсы и минусы создания собственного архива в организации и передачи архива на внешнее хранение. Определить обязанности архивиста.

Составитель _____ к.э.н., доц. Васяйчева В.А.

Заведующий кафедрой _____ д.п.н., доц. Соловова Н.В.

«__»_____20__г.

4. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Планируемые образовательные результаты	Критерии оценивания результатов обучения, баллы			
	не удовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
ПК-3. Способен осуществлять администрирование бизнес-процессов и документооборота по операционному и стратегическому управлению персоналом организации				
Знать: организационное сопровождение, администрирование бизнес-процессов и документооборота по оперативному и стратегическому управлению персоналом организации.	Фрагментарные знания организационного сопровождения, администрирования бизнес-процессов и документооборота по оперативному и стратегическому управлению персоналом организации.	Общие, но не структурированные знания организационного сопровождения, администрирования бизнес-процессов и документооборота по оперативному и стратегическому управлению персоналом организации.	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания организационного сопровождения, администрирования бизнес-процессов и документооборота по оперативному и стратегическому управлению персоналом организации.	Сформированные систематические знания организационного сопровождения, администрирования бизнес-процессов и документооборота по оперативному и стратегическому управлению персоналом организации.
Уметь: внедрять и осуществлять контроль за бизнес-процессами и документооборотом по оперативному и стратегическому управлению персоналом организации.	Частично освоенное умение внедрять и осуществлять контроль за бизнес-процессами и документооборотом по оперативному и стратегическому управлению персоналом организации.	В целом успешно, но не систематически осуществляемые умения внедрять и осуществлять контроль за бизнес-процессами и документооборотом по оперативному и стратегическому управлению персоналом организации.	В целом успешные, но содержащие отдельные пробелы умения внедрять и осуществлять контроль за бизнес-процессами и документооборотом по оперативному и стратегическому управлению персоналом организации.	Сформированное умение внедрять и осуществлять контроль за бизнес-процессами и документооборотом по оперативному и стратегическому управлению персоналом организации.
Владеть: навыками предметного использования современных методов и инструментов администрирования бизнес-процессов и документооборота по оперативному и стратегическому управлению персоналом организации.	Фрагментарное применение навыков предметного использования современных методов и инструментов администрирования бизнес-процессов и документооборота по оперативному и стратегическому управлению персоналом организации.	В целом успешное, но не систематическое применение навыков предметного использования современных методов и инструментов администрирования бизнес-процессов и документооборота по оперативному и стратегическому управлению персоналом организации.	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыков предметного использования современных методов и инструментов администрирования бизнес-процессов и документооборота по оперативному и стратегическому управлению персоналом организации.	Успешное систематическое применение навыков предметного использования современных методов и инструментов администрирования бизнес-процессов и документооборота по оперативному и стратегическому управлению персоналом организации

Критерии оценки и процедура проведения промежуточной аттестации

В ходе промежуточной аттестации перевод рейтинговых баллов обучающихся в систему оценки знаний («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно») осуществляется следующим образом:

– оценка «отлично» выставляется обучающемуся, набравшему от 86 до 100 рейтинговых баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые компетенции и практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены;

– оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, набравшему от 71 до 85 баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые компетенции сформированы, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, некоторые виды заданий выполнены с ошибками;

– оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, набравшему от 61 до 70 баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые компетенции сформированы, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий выполнены с ошибками;

– оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, набравшему менее 60 баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено со значительными пробелами, носящими существенный характер, необходимые компетенции не сформированы. существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала.

Максимальная сумма баллов, набираемая обучающимся по дисциплине, закрываемой семестровой (итоговой) аттестацией (экзамен), равна 100.

Баллы, характеризующие успеваемость обучающегося по дисциплине, набираются им в течение всего периода обучения за изучение отдельных тем и выполнение отдельных видов работ.

№ п/п	Вид работ	Сумма в баллах
1.	Активная познавательная работа во время занятий (конспектирование дополнительной и специальной литературы; участие в оценке результатов обучения других и самооценка; участие в обсуждении проблемных вопросов по теме занятия и т.д.)	до 28 баллов
2.	Контрольные мероприятия (тестирование)	до 10 баллов
3.	Выполнение заданий по дисциплине в течение семестра	до 22 баллов
	Собеседование по тематике	до 10 баллов
	Составление глоссария	до 6 баллов
	Анализ кейса	до 6 баллов
4.	Выполнение дополнительных практико-ориентированных заданий	до 30 баллов (дополнительно)
	Выполнение творческого задания	до 20 баллов
	Участие в конференциях по учебной дисциплине	до 20 баллов
5.	Ответ на экзамене	до 30 баллов

Распределение баллов, составляющих основу оценки работы обучающегося по изучению дисциплины «Кадровое администрирование и документационное обеспечение управления персоналом» в течение семестра:

- 100 баллов распределяются на учебный период (семестр), заканчивающийся промежуточной аттестацией;
- 100 баллов – посещение и контрольные мероприятия; возможность набора дополнительных 30 баллов за практико-ориентированные задания.

ФОС обсужден на заседании кафедры управления человеческими ресурсами

Протокол № 8 от «01» 03 2022 г.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»

САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
КАДРОВЫЙ КОНСАЛТИНГ. ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.04.03 Управление персоналом
Профиль (программа)	Кадровая безопасность организации
Квалификация (степень)	Магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины)	Б1
Шифр дисциплины (модуля)	Б1.В.03
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	управления человеческими ресурсами
Форма обучения	очная
Курс, семестр	1 курс, 2 семестр
Форма промежуточной аттестации	экзамен

Самара, 2022

федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева»
(Самарский университет)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

КАДРОВЫЙ КОНСАЛТИНГ. ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА

Код плана	380403-2021-О-ПП-2г00м-03
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.03.03 Управление персоналом (Кадровая безопасность организации)
Профиль (программа, специализация)	Управление персоналом
Квалификация (степень)	Магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	Б1
Шифр дисциплины (модуля)	Б1.В
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	Управление человеческими ресурсами
Форма обучения	Очная
Курс, семестр	Второй семестр
Форма промежуточной аттестации	Экзамен

Самара, 2021

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Паспорт фонда оценочных средств

Перечень компетенций и индикаторов дисциплины (модуля)		Способы формирования компетенции	Оценочное средство	
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора		Текущий контроль	Промежу-точная аттестация
ПК-2- Способен разрабатывать системы и реализовывать стратегическое управление персоналом и работу структурного подразделения организации	ПК-2.1- Разрабатывает концепцию управления персоналом, кадровую политику организации в соответствии с ее целями, задачами и стратегией развития ПК-2.2 - Предметно использует технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития систем и служб управления персоналом, кадрового потенциала организации	**Лекции (10 час.)** Тема 1.Оценка персонала как система. Объективность и надёжность оценочных процедур (2 часа) Тема 5. Оценка компетенций для определения направления развития персонала: методика Киркпатрика-Филиппса. Ассессмент. (2часа) Тема 7. Аттестации персонала .Технология подготовки и проведения. (2 часа) Тема 8. Оценка эффективности деятельности персонала. Управление по целям по методике MBO (Management by Objective) (2часа) Тема 10. Нетрадиционные методы экспресс-диагностики: физиогномика, графология, профайлинг (2 часа)	Подготовка реферата	Тестирова-ние Тематика вопросов
		Практические работы (14 час.). Тема 1.Оценка персонала как система. Объективность и надёжность оценочных процедур (2 часа) Тема 3. Проективная экспресс-диагностика персонала Технология Сонди, Вагнера (2часа) Тема 4. Оценка группового поведения. Социометрические измерения.(2часа) Тема 5. Оценка компетенций для определения направления развития персонала: методика Киркпатрика-Филиппса. Ассессмент. Разработка модели компетенций (2 часа) Тема 7. Аттестации персонала .Технология подготовки и проведения. (2 часа) Тема 8. Оценка эффективности деятельности персонала. Управление по целям по методике MBO (Management by Objective) (2часа) Тема 10. Нетрадиционные методы экспресс-диагностики: физиогномика, графология, профайлинг (2 часа)	Практичес-кие задания устной дискуссии	Тестирова-ние Тематика вопросов
		Самостоятельная работа (46 час.) Тема 1.Оценка персонала как система. Объективность и надёжность оценочных процедур	Подготовка реферата, практичес-кие задания	Тестирова-ние Тематика вопросов

		(4 часа) Тема 2. Виды собеседования и проведение интервью. Место оценки при подборе персонала. (4часа) Тема 3. Проективная экспресс-диагностика персонала Технология Сонди, Вагнера (4 часа) Тема 4. Оценка группового поведения. Социометрические измерения.(4 часа) Тема 5. Оценка компетенций для определения направления развития персонала: методика Киркпатрика-Филиппса. Ассессмент**. (10 часа)** Тема 6 Оценка результатов труда и мотивации персонала: Хей групп, МВО, Н.Волгин .(4 часа) Тема 7. Аттестации персонала .Технология подготовки и проведения. (4 часа) Тема 8. Оценка эффективности деятельности персонала. Управление по целям по методике МВО (Management by Objective).(**4 часа)** Тема 9. Нетрадиционные методы экспресс-диагностики: физиогномика, графология, профайлинг **.(8 часа)**		
ПК-3 - Способен администрировать бизнес-процессы операционного управления персоналом и работу структурного подразделения организации и соответствующего документооборота	ПК-3.2 - Предметно использует современные методы и инструменты администрирования бизнес-процессов и документооборота по оперативному и стратегическому управлению персоналом организации	**Лекции (10 час.)** Тема 1.Оценка персонала как система. Объективность и надёжность оценочных процедур (2 часа) Тема 5. Оценка компетенций для определения направления развития персонала: методика Киркпатрика-Филиппса. Ассессмент. (2часа) Тема 7. Аттестации персонала .Технология подготовки и проведения. (2 часа) Тема 8. Оценка эффективности деятельности персонала. Управление по целям по методике МВО (Management by Objective) (2часа) Тема 10. Нетрадиционные методы экспресс-диагностики: физиогномика, графология, профайлинг (2 часа)	Подготовка реферата	Тестирование Тематика вопросов
		Практические работы (14 час.). Тема 1.Оценка персонала как система. Объективность и надёжность оценочных процедур (2 часа) Тема 3. Проективная экспресс-диагностика персонала Технология Сонди, Вагнера (2часа) Тема 4. Оценка группового поведения. Социометрические измерения.(2часа) Тема 5. Оценка компетенций для определения направления развития персонала: методика Киркпатрика-Филиппса. Ассессмент. Разработка модели компетенций (2 часа)	Практические задания устной дискуссии	Тестирование Тематика вопросов

		Тема 7. Аттестации персонала .Технология подготовки и проведения. (2 часа) Тема 8. Оценка эффективности деятельности персонала. Управление по целям по методике МВО (Management by Objective) (2часа) Тема 10. Нетрадиционные методы экспресс-диагностики: физиогномика, графология, профайлинг (2 часа)		
		Самостоятельная работа (46 час.) Тема 1.Оценка персонала как система. Объективность и надёжность оценочных процедур (4 часа) Тема 2. Виды собеседования и проведение интервью. Место оценки при подборе персонала. (4часа) Тема 3. Проективная экспресс-диагностика персонала Технология Сонди, Вагнера (4 часа) Тема 4. Оценка группового поведения. Социометрические измерения.(4 часа) Тема 5. Оценка компетенций для определения направления развития персонала: методика Киркпатрика-Филиппса. Ассессмент**. (10 часа)** Тема 6 Оценка результатов труда и мотивации персонала: Хей групп, МВО, Н.Волгин .(4 часа) Тема 7. Аттестации персонала .Технология подготовки и проведения. (4 часа) Тема 8. Оценка эффективности деятельности персонала. Управление по целям по методике МВО (Management by Objective).**(4 часа)** Тема 9. Нетрадиционные методы экспресс-диагностики: физиогномика, графология, профайлинг **.(8 часа)**	Подготовка реферата, практичес-кие задания	Тестирова -ние Тематика вопросов

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

Пример задания 1

Примерный перечень тем рефератов

1. Методика Майерс-Бриггс (MBTI)
2. Методика DISK
3. Принятие решений пирамида Дилтса
4. Методика МВО
5. Методика Киркпатрика
6. Цветовой тест Люшера
7. Методы оценки управленческого персонала в организации
8. Структурированное интервью по компетенциям по методу STAR

9. Оценка полезности сотрудников : ITVE
10. Методика ассессмент-центр
11. Оценка по результатам труда (KPI)
12. Метода Малешина
13. Метод «золотого сечения» - пропорции (лица-тела, численности-штата, оплаты труда (И.В. Прангишвили)) https://cyberleninka.ru/article/n/povyshenie-effektivnosti-upravleniya-slozhnymi-organizatsionnymi-i-sotsialno-ekonomicheskimi-sistemami/viewer
14. Профайлинг в оценке компетенций (при подборе кадров)
15. Программа планирования оплаты труда: разработка матрицы вознаграждений
16. Диагностика корпоративной культуры по методу Э.Шейна
17. *Метод* незаконченные предложений Сакса-Леви (SSCT)
18. Грейдинг в оплате труда
19. Метод портретных выборов Леопольда *Сонди* — проективный личностный тест.
20. Методики оценки поведения в конфликтной ситуации по К.Томасу
21. Методики оценки поведения BARS
22. Методики оценки коррупционного поведения
23. *Проективные методики: тест руки Вагнера.*
24. *Методика оценки* функционально-*ролевых* позиций *в управленческой команде, тест Белбина* .
25. *Оценка трудового потенциала работника* (оценка результативности) https://naukovedenie.ru/PDF/97EVN414.pdf
26. *Оценка коррупционных* рисков. Карты рисков и пример ключевых индикаторов риска
    - https://gsrb.ru/ru/organization/anti-corruption/materials/metodicheskie-rekomendatsii-po-provedeniyu-otsenki-korruptsionnykh-riskov-voznikayushchikh-pri-reali.php
    - https://mil.ru/anti-corruption/meth_materials/more.htm?id=12005977@cmsArticle
    - https://upravlenie-riskami.ru/%D0%BA%D0%B0%D1%80%D1%82%D0%B0-%D1%80%D0%B8%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B2/
    - https://upravlenie-riskami.ru/%d0%ba%d0%bb%d1%8e%d1%87%d0%b5%d0%b2%d1%8b%d0%b5-%d0%b8%d0%bd%d0%b4%d0%b8%d0%ba%d0%b0%d1%82%d0%be%d1%80%d1%8b-%d1%80%d0%b8%d1%81%d0%ba%d0%b0/
27. Ситуационное руководство Херси Бланшара.
28. Методика Ханни и Мамфорда,
29. Велосипед работы в команде Маргерисона – Маккенна

Шкала и критерии оценивания задания 1

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение всех требований к написанию реферата, раскрытие проблемы и обоснование ее актуальности, логичность в изложении материала, наличие выводов, соблюдение требований к внешнему оформлению реферата, наличие правильных ответов на дополнительные вопросы.	Выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.	Тема освоена лишь частично; допущены грубые ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

Пример задания 2

Пример практического задания

Задача* 1. *Деловая игра «Коммуникация»

Задание 1 по ситуации.

Участникам необходимо заполнить таблицу «Анализ участников проекта», выделив всех участников проекта и распределив для них роли в проекте.

Роли:

- Менеджер проекта
- Исполнители
- Функциональный руководитель
- Высшее руководство
- Административная поддержка
- Заказчики
- Подрядчики

Анализ участников проекта

Участник проекта	Роли в проекте
Директор по персоналу	
Алексей Королев, Петр Молотов, Валентина Дементьева, Валерия Пучкова	
Остальные сотрудники отдела персонала	
Директор отдела корпоративного питания	
Сотрудник PR-отдела, занимающийся распределением аудиторий	
Сотрудник службы безопасности	
Обучаемые сотрудники	
Функциональные руководители на местах	
Генеральный директор	
Преподаватели	
Представитель фирмы «Ем и счастлив»	
Представитель гостиницы «Измайлово»	

Задание 2 по ситуации.

На основе матрицы ответственности проекта и таблицы «Анализ участников проекта» необходимо заполнить «План управления коммуникациями» в полях «Инициатор», «Целевая аудитория».

Работы \ Члены команды	Менеджер проекта	КоролевА.	МолотовП.	ДементьеваВ.	ПучковаВ.
1.Планирование мероприятия	О				
1.1 Определение участников проекта	И				
1.2. Заказ гостиницы	Д				И
1.3.Организация питания	Д			И	
1.4.Бронирование аудиторий	Д		И		
2. Заезд	Д/О	И			Д

3. Проведение обучения	И/О	Д	Д	Д	
4. Проведение культурной программы	И/О				
5. Взаиморасчеты с подрядчиком за питание	У	Д		И	
6. Взаиморасчеты с подрядчиком за проживание	У	Д			И
7. Взаиморасчеты с участниками обучения	У	И		Д	Д
8. Выезд	О	И			Д

И - исполнитель,
О - ответственный,
У - утверждение,
Д - предоставление исходных данных,
П - просмотр, ознакомление

План управления коммуникациями

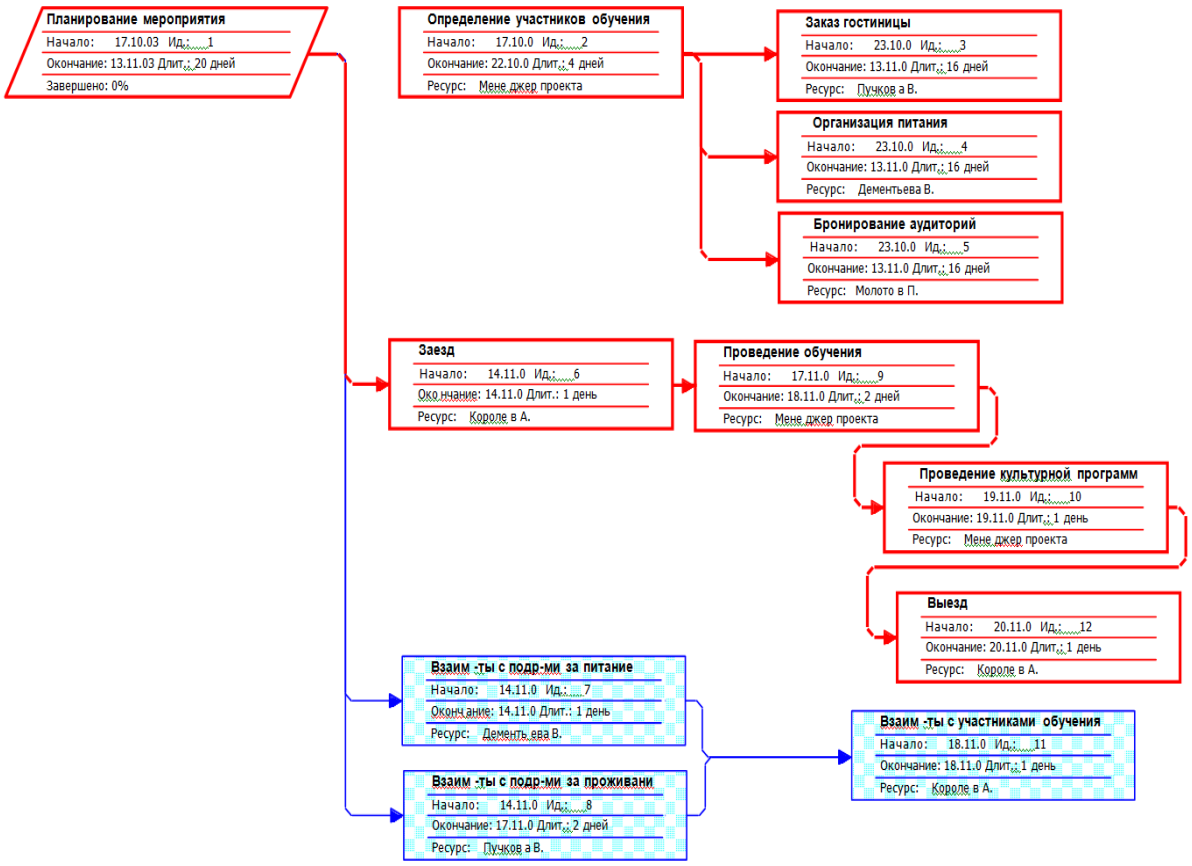
Коммуникация	Инициатор	Целевая аудитория	Частота /дата	Способ коммуникации	Результат
Список обучаемых сотрудников					Заказ гостиницы, Организация питания, Бронирование аудиторий, Заезд
Информация о гостинице					Заказ гостиницы
Информация о гостинице					Заезд, отъезд
Информация о питании					Организация питания
Информация о питании					Проведение обучения
Список прибывших сотрудников					Взаиморасчеты с подрядчикам за питание, Взаиморасчеты с подрядчиком за проживание, Проведение обучения
Заявка на использование аудитории					Бронирование аудиторий
Заявка на использование аудитории					Проведение обучения
Учебные пособия					Проведение обучения
Брошюра «Здравствуй, Москва»					Проведение культурной программы
Счета за питание					Взаиморасчеты с подрядчиком за питание, Взаиморасчеты с участниками обучения
Счета за проживание					Взаиморасчеты с подрядчиком за проживание, Взаиморасчеты с участниками обучения
Общий счет за обучение					Взаиморасчеты с участниками обучения

Задание 3по ситуации.

Используя информацию из сетевого графика и список доступных технологий коммуникаций, заполните План управления коммуникациями в полях «Способ коммуникации» и Частота/дата».

Технологии коммуникаций:

- Телефон
- Автоматизированная биллинговая система.
- Электронная почта.



Задание 4 по ситуации.

Используя таблицу «Анализ участников проекта», план проекта в виде сетевого графика и ограничения проекта заполните «План распределения отчетности», где отметьте:

Необходимость в отчете / Дата или частота	
(+)	

Ограничения:

извещать исполнителей об их назначениях необходимо за 2 дня до начала их работ.

	Дела по исполнителям	Отчет о прогрессе проекта	Отчет о прогнозе проекта	Отчет о статусе проекта
Генеральный директор				
Королев				
Молотов				
Дементьева				
Пучкова				
Преподаватели				
Директор отдела корпоративного питания				

Шкала и критерии оценивания задания 2

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует умение использовать теоретические основы предметной области при технологической подготовки	Сформированное умение по разработке технологических процессов производства заготовок; достаточные технологические знания явно демонстрирующие умение обучающегося проектировать	Отсутствие умений по разработке технологических процессов производства заготовок; не достаточные технологические знания явно демонстрирующие не способность обучающегося

производства.	технологические процессы.	проектировать технологические процессы.

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

Пример задания 1

Примерный перечень тем рефератов

1. Проективные методики
2. Компетентностный подход к оценке трудового потенциала персонала
3. Технология проведения аттестации
4. Методика оценки Р.Дж. Харви.
5. Методика оценки «HayGroup».
6. Целевые методики оценки эффективности обучения (модель ROI Д.Филипса, модель Корпоративного университета, Критериальная модель, Оценка по методу черт.)
7. Системные методики оценки эффективности обучения (CIPP-модель, CIRO-модель, IPO-модель, TVS-модель).
8. Экспресс диагностика по методике Малешина.
9. Электронный центр оценки персонала.
10. Оценка результатов трудовой деятельности (производительность, эффективность труда);
11. Оценка мотивационной среды.
12. Оценка содержания работ.
13. Оценка трудового потенциала.
14. Оптимизация затрат на развитие персонала.
15. Оценка результативности обучения
16. Оценка принятия управленческих решений – пирамида Дилтса.
17. Оценка лояльности персонала организации.
18. Оценка удовлетворенности трудом: мотивация персонала.

Шкала и критерии оценивания задания 1

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение всех требований к написанию реферата, раскрытие проблемы и обоснование ее актуальности, логичность в изложении материала, наличие выводов, соблюдение требований к внешнему оформлению реферата, наличие правильных ответов на дополнительные вопросы.	Выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.	Тема освоена лишь частично; допущены грубые ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

Пример задания 2

Пример практического задания

Задание* 1. *Систематизация невербальных сигналов

1. Попытайтесь классифицировать приведенные ниже перечни неязыковых сигналов по пяти категориям - ПОЗА, МИМИКА, ЖЕСТИКУЛЯЦИЯ, ДИСТАНЦИРОВАНИЕ, ИНТОНАЦКЯ.

Все сигналы “вложены” в предложения, которые дают некоторое представление об общей ситуации или позволяют догадаться о ней.

Например, “Вы мечтательно рассмеялись “.

Ответ: Мимика.

1. Он воскликнул: “Хотел бы я хоть раз убедиться, что ты выполнишь порученное тебе дело”

2.Онаотступила на шаг назад: ”Что ты себе вообразил

3. Он стоял, прислонившись к буфету, скрестив ноги

4. Четырехлетняя девочка уверяла свою маму, что может застегнуть пальто самостоятельно. Мама сказала: “Конечно, ты сможешь это сделать, мое сокровище!”и тут же сама застегнула пальто малышке

5. В то время как Н. уверял, что ищет контактов с молодым поколением, он неоднократно выставлял руки вперед, словно защищаясь, будто хотел отодвинуться от слушателей

6.Выжцете,переминаясь с ноги на ногу, пока секретарь заполняет бланк

7.Онидеткокяуизакрываетего

8. Она безмолвно на него взглянула, но крылья ее носа дрожали от едва сдерживаемого возбуждения

9. Кофе был столь горячим, что он инстинктивно его выплюнул

10. Он иронично сказал: “Коробка передач просто счастлива, что вы так сильно жмете на педаль

11. Придумайте сами или отыщите в литературе предложения, в которых “заложены” невербальные сигналы, перечисленные выше. На каждый сигнал — два предложения.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.
Использование фактов и статистики чтобы укрепить и усилить ответ.	Каждый основной пункт был хорошо поддержан несколькими соответствующими фактами, статистикой и (или) примерами.	Каждый пункт не поддерживался фактами и статистическими данными.

Оценочные материалы для оценки уровня сформированности компетенций (этапов сформированности компетенций) обучающихся

ПК-2- Способен разрабатывать системы и реализовывать стратегическое управление персоналом и работу структурного подразделения организации

ПК-2.1- Разрабатывает концепцию управления персоналом, кадровую политику организации в соответствии с ее целями, задачами и стратегией развития

Знать:

основные цели, задачи и виды деловой оценки персонала, концепцию управления персоналом, кадровую политику организации в соответствии со стратегическими планами организации.

Уметь:

разрабатывать технологии и методы деловой оценки персонала, концепцию управления персоналом, кадровую политику организации, систему стратегического управления персоналом.

Владеть:

навыками применения кадровой политики организации в соответствии с ее целями, задачами и стратегией развития оргнизации, проводить деловую оценку различных категорий персонала

Оценочные материалы, нацеленные на проверку знаний обучающихся

Пример практического задания.

Кейс-задача *1: «Решение о повышении»*

Ситуация*:*

Руководитель отдела кредитования одного из российских банков Татьяна Михайловна после долгих размышлений приняла, наконец, окончательное решение о необходимости введения штатной должности заместителя начальника отдела. Это было связано с тем, что постоянно увеличивающийся объем работы отдела, где Татьяна Михайловна была единственным менеджером, стал отражаться на качестве работы. Татьяна Михайловна понимала, что за ежедневной «текучкой» начинает упускать из виду наиболее важные проблемы, которые следовало бы решать в отделе.

Кандидатки

Круг потенциальных кандидатов быстро сузился до двух сотрудниц. Первой была ее давняя подруга Елена Николаевна; с ней они пятнадцать лет назад вместе учились в Финансовой академии. Годы совместной учебы в одной группе, жизнь в общежитии, радости и горе – все это очень сблизило их. Они доверяли друг другу, а после замужества продолжали дружить семьями. Как специалист Елена Николаевна была исполнительным и вполне квалифицированным работником. Ей не хватило, по мнению Татьяны Михайловны, творческой «жилки», энергичности в достижении поставленных целей.

Именно эти качества и позволили в свое время Татьяне Михайловне стать руководителемотделакредитованияисоответственноначальникомЕленыНиколаевны.
Данное событие Елена Николаевна восприняла внешне спокойно.

Другой кандидатурой на должность заместителя, как считала Татьяна Михайловна, являлась Надежда, которая после окончания ВУЗа работала в ее отделе около двух лет. С первых дней своей трудовой деятельности Надежда быстро «вписалась» в женский коллектив отдела. Обладая острым умом и будучи чрезвычайно динамичной, Надежда очень скоро стала квалифицированным работником. Татьяна Михайловна полагала, что Надежде не хватало лишь усидчивости. Неоднократно по собственной инициативе Надежда предлагала Татьяне Михайловне оригинальные решения возникающих перед отделом проблем, с помощью которых удавалось достичь значительных результатов.

Вопрос:

Кому следует отдать предпочтение в решении вопроса о заместителе отдела: подруге Елене Николаевне или молодой сотруднице Надежде?

Объясните свое решение, взвесив достоинства и недостатки каждой кандидатуры.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и обоснованное решение практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует умение использовать теоретические основы предметной области при технологической подготовки производства.	Сформированное умение по разработке технологических процессов производства заготовок; достаточные технологические знания явно демонстрирующие умение обучающегося проектировать технологические процессы.	Отсутствие умений по разработке технологических процессов производства заготовок; не достаточные технологические знания явно демонстрирующие не способность обучающегося проектировать технологические процессы.

Тематика устной дискуссии

ПК-2- Способен разрабатывать системы и реализовывать стратегическое управление персоналом и работу структурного подразделения организации

ПК-2.1- Разрабатывает концепцию управления персоналом, кадровую политику организации в соответствии с ее целями, задачами и стратегией развития

1. Характеристика экспертного, диагностического, обучающего и интегративного консультирования.
2. Характерные черты менеджмент-консалтинга и основные этапы его развития.
3. Понятие процесса управленческого консультирования.
4. Оптимизация затрат на развитие персонала. Стадии и этапы управленческого консультирования
5. Методология проведения кадрового аудита.
6. Основные причины обращения клиентной организации к консультантам.
7. Основные показатели оценки эффективности управления персоналом в организации.
8. Особенности консультирования по вопросам связи стратегии, организационной структуры и управления человеческими ресурсами
9. Критерии профессионализма консультанта

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>умений</u> обучающихся

Пример практического задания.

Кейс 1*: «*На собеседовании»

На собеседование на одну из ключевых должностей в компании пришел претендент, мужчина 30 лет. Данные его резюме, компетентность и опыт работы превышают ваши ожидания. Это "именно тот", кого вы так долго искали.

И вот соискатель сидит перед вами в весьма небрежной позе. Одна из первых его фраз звучит так:

- Ну, давайте, задавайте мне свои вопросы. Я даже знаю, о чем именно вы меня спросите. Я все вопросы знаю наизусть.

Высказывания неприятны для вас, в целом же претендент вас полностью устраивает. Более того, прочие кандидаты, с которыми вы уже беседовали, намного уступают этому по требуемым компетенциям и опыту.

Вопрос: Обоснуйте свой выбор:

1. Почему кандидат так себя ведет?
2. Чего он хочет добиться этими словами?
3. Какой из перечисленных ниже вариантов ответа вы выберете:
   - Очень хорошо, что вы их знаете. Давайте начнем...

- А почему вы думаете, что знаете, какие вопросы я собираюсь задать?
- Вы пришли на собеседование. Значит, заинтересованы в этой работе. Поэтому, будьте добры, ведите себя уважительно.
- Вы слишком самоуверенны. Не боитесь, что это качество помешает вам в
- трудоустройстве?
- Ваш собственный вариант ответа.

4. Примете ли вы на работу данного претендента?
5. Если "да", то какие меры предпримете в период адаптации нового сотрудника

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует умение использовать теоретические основы предметной области при технологической подготовки производства.	Сформированное умение по разработке технологических процессов производства заготовок; достаточные технологические знания явно демонстрирующие умение обучающегося проектировать технологические процессы.	Отсутствие умений по разработке технологических процессов производства заготовок; не достаточные технологические знания явно демонстрирующие не способность обучающегося проектировать технологические процессы.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Пример практического задания.

Кейс 1. «Деловая оценка персонала»

Описание ситуации

В одном из отделов крупного промышленного предприятия работает восемь человек. С целью повышения эффективности их труда, планируется провести аттестацию персонала для определения результатов труда и деловых качеств работников, повышения эффективности их труда, осуществления целенаправленной кадровой политики в области материального и морального стимулирования, организации служебного продвижения сотрудников и повышения их квалификации.

Изменение организационного поведения можно осуществить при использовании интегрального коэффициента, комплексно учитывающего такие показатели, как профессиональные и личные качества работников, уровень квалификации, сложность их работ и результаты труда.

Исходные данные для расчёта деловых и личных качеств работников приведены в таблице 1 и методических указаниях к данной ситуации.

Постановка задачи:

1. Оценить профессиональные и личные качества сотрудников отдела предприятия.
2. Оценить уровень квалификации работников.
3. Оценить сложность выполняемых работ.
4. Оценить результаты работы.
5. Дать комплексную оценку результатов труда и деловых качеств работников отдела.
6. По итогам комплексной оценки разработать *предложения по улучшению организационного поведения в коллективе, организации* (по статьям:
   - премирование лучших сотрудников;
   - изменение уровня должностного оклада;
   - изменение должностного продвижения работников;
   - улучшение расстановки и рациональное использование работников отдела;
   - повышение квалификации сотрудников отдела – выбрать форму и место работы.

Таблица 1 - Исходные данные для расчёта деловых и личных качеств работников

№	Должность, Ф.И.О.	Степень достижения признаков, определяющих профессиональные и личные качества						Уровень образо-вания	Стаж работы по специ-альности (лет)	Степень проявления признаков, определяющих результаты труда		
		Признаки см. табл. 2 и 3.								Признаки см. табл. 2 и 3		
		1	2	3	4	5	6			1	2	3
1	Нач.отдела Иванов Н.М.	1,25	1,25	-	1,25	1,0	1,0	Высшее	12	1,25	1,25	1,0
2	Гл.специалист Ларин С.И.	1,25	1,25	1,0	1,25	1,25	1,0	Высшее	18	1,0	1,25	1,25
3	Ведущий спец ВоронинаЛ.В	1,25	1,0	1,0	1,25	1,0	1,25	Высшее	10	1,25	1,0	1,25
4	Специалист 1 категории Сушков Л.С.	1,0	1,25	1,25	1,25	1,25	1,0	Высшее	7	1,0	1,25	1,25
5	Специалист I категории Зимина А.М.	1,25	1,25	1,0	1,25	1,0	1,0	Высшее	6	1,25	1,0	1,0
6	Специалист II категории Сахарова З.К	1,0	0,75	1,0	1,0	1,25	1,0	Незаконч высшее (V курс)	3	1,0	0,75	1,0
7	Специалист II категории Алексеев Н.И.	1,25	1,0	1,25	1,25	1,0	1,0	Незаконч высшее (IVкурс)	3	1,25	1,0	0,75
8	Специалист II категории Зуева С.В.	1,0	0,75	0,75	1,0	0,75	1,0	Среднее специ-альное	2	1,0	1,0	0,75

Оценка деловых качеств работников основана на факторах, характеризующих :

А\ самого работника, обладающего определёнными знаниями, навыками, способностями

Б\ вид и содержание трудовых функций, которые он фактически выполняет

В\ конкретные результаты его деятельности.

Оценка производится на основе комплексного (интегрального) показателя, который может быть получен путём объединения двух частных оценок.

Первая определяет показатели, характеризующие работника, т.е. степень развития профессиональных и личных качеств работника (П) и уровень

квалификации (К), а также их количественные измерители;

Вторая – показатели, характеризующие выполняемую работу, т.е. позволяет сопоставить результаты труда работников (Р) с учётом уровня сложности выполняемых ими функций (С). Комплексная оценка Д определяется по формуле:

$$Д = П•К + Р•С$$

Каждый элемент комплексной оценки характеризуется своим признаком и имеет соответствующую шкалу для их количественного измерения. При расчёте комплексной оценки значение каждого элемента выражается в долях единицы.

Методические указания к заданию 1.

1. *Расчёт оценки профессиональных и личных качеств работника (П)*

Для определения величины показателя П производится оценка степени проявления каждого из признаков (табл. 2 и 3) с учётом их удельной значимости, определяемой экспертным путём, отдельно для руководителей и специалистов.

Каждый признак профессиональных и личных качеств (для руководителей – 5, для специалистов – 6) имеет три уровня (степени) проявления и оценивается по принципу отклонения от среднего значения. При соответствии конкретного признака среднему уровню его количественная оценка равна 1, выше среднего – 1,25, ниже среднего – 0,75.

Оценка по всей совокупности признаков, определяющих профессиональные и личные качества работников (П), производится путём суммирования оценок признаков, умноженных на их удельную значимость, и рассчитывается по формуле**:**

$$П = \sum_{i=1}^{n} a_{ij} \cdot x_i \quad , \text{ где}$$

i - порядковый номер признака (i = 1, 2, …, n) (для руководителей n = 5, для специалистов n = 6);

j – уровень (степень) проявления признака (j = 1, 2, 3);

a_{ij} **–** количественная мера признака у работника;

x_i **–** удельная значимость признака в общей оценке (в долях единицы).

Таблица 2 - Признаки профессиональных и личных качеств (для руководителей)

№	Признаки профессиональных и личных качеств	Удельная значимость признаков в общей оцен ке деловых качеств	Оценка признаков с учетом удельной значимости		
			0,75	1,0	1,25
1	2	3	Гр.4 = гр.3 * 0,75	Гр.5 = Гр.3 * 1,0	Гр.6 = гр.3 * 1,25
1.	Профес.компетентность – знание законодат-х актов, руководящих и нормативных документов, широта профессионального кругозора	0,27	0,2	0,27	0,34
2.	Способность оперативно и самостоятельно принимать обоснованные решения и отвечать за них, аргументировано отстаивать свою точку зрения, оперативно принимать меры, направленные на ликвидацию или предупреждение наметившихся отклонений	0,23	0,17	0,23	0,29
3.	Способность практически организовывать работу кол-ва и направлять деятельность работников на осуществление задач (умение планировать и распределять работу между подчинёнными, координировать и контролировать работу сотрудников)	0,13	0,1	0,13	0,16
4.	Способность воспитывать у работников чувство ответственности за поруч. дело, стимулировать творчество инициативу, направл. на повышен. эффективности труда, рост квалификации, освоение новых технологий; умение создать в кол-ве благоприятн. морально-психол. климат, способность направлять деятельность подчинённых, поддерживать дисциплину, проявлять заботу о них.	0,12	0,19	0,12	0,15
5.	Способность работать в экстремальных условиях, выполнять работы, требующие	0,25	0,19	0,25	0,31

	аналитической оценки в процессе выработки и принятия нестандартных решений.				

Таблица 3 - Признаки профессиональных и личных качеств (для специалистов)

№	Признаки профессиональных и личных качеств	Удельная значимость признаков в общей оцен ке деловых качеств	Оценка признаков с учетом удельной значимости		
			0,75	1,0	1,25
1	2	**3**	Гр.4 =гр.3*0,75	Гр.5 = Гр.3 * 1,0	Гр.6 = гр.3 *1,25
1.	Профес. компетентность – знание законодат-х актов, руководящих и нормативных документов, широта профессионального кругозора, умение работать с документами.	0,34	0,25	0,34	0, 42
2.	Сознание ответственности за последствия своих действий, принимаемых решений	0,17	0,13	0,17	0,21
3.	Способность чётко организовать и планировать выполнение порученных заданий, умение рационально использовать рабочее время, сосредоточиться на главном	0,12	0,09	0,12	0,15
4.	Способность выполнять должностные функции самостоятельно, без помощи рук-ля или старшего по должности	0,10	0,07	0,10	0,12
5.	Творческий подход к решению поставленных задач, активность и инициатива в освоении новой компьютерной и информационной технологий, способность быстро адаптироваться к новым условиям .	0,10	0,07	0,10	0,12
6.	Способность сохранять работоспособность в экстремальных условиях.	0,17	0,13	0,17	0,21

Пример 1:

Профессиональные и личные качества экономиста 1 категории Павлова А.И. характеризуют следующие уровни признаков (см.табл.3). 1-й признак – 1,25;

2-й признак - 1,0; 3-й признак - 1,25; 4-й признак - 1,0; 5-й признак – 1,0;

6-й признак – 0,75.

По табл.3 определяются оценки, соответствующие уровням проявления признаков и учитывающие их удельную значимость. Сумма этих оценок составит общую оценку профессиональных и личных качеств оцениваемого работника – экономиста 1 категории Павлова А.И.:

$$П = 0,42 + 0,17 + 0,15 + 0,10 + 0,10 + 0,13 = 1,07.$$

2. *Расчёт оценки уровня квалификации работников (К)*

Для оценки **К** принимается единый набор признаков, относящийся ко всем категориям работников: уровень специального образования и стаж работы по специальности.

По уровню образования все работники распределяются на две группы:

1 гр. – имеющие среднее специальное образование;

2 гр. – имеющие высшее или незаконченное высшее (IV – V курс вуза) образование.

В соответствие с тем, в какую из указанных групп попадает работник, ему присваивается количественная оценка по этому признаку, величина которой составляет 1 или 2 .

В зависимости от стажа работы по специальности работники распределяются на четыре группы по каждому уровню образования (табл.4).

Таблица 4 - Оценка уровня квалификации

Номер группы по стажу	Оценка стажа	Стаж работы по специальности у работников, имеющих образование, годы	
		1гр. Среднее специальное образование	2гр. Высшее и незаконченное высшее образование
1.	0,25	0 – 9	0 – 9
2.	0,50	9 – 13, свыше 29	9 – 17, свыше 29
3.	0,75	13 – 17, 21 – 29	17– 25
4.	1,0	17 - 21	26 - 29

Оценка уровня квалификации определяется по формуле:

$$К = (О \bullet Б + С \bullet Т) / З$$, где

ОБ - оценка образования (ОБ = 1, 2);

СТ – оценка стажа работы по специальности (СТ = 0,25; 0,50; 0,75; 1,0);

З – постоянная величина, соответствующая сумме максимальных оценок по образованию и стажу работы.

Пример 2:

Расчёт уровня квалификации (К) проводится следующим образом.

Работник – экономист 1 категории Павлова А.И. имеет: образование – высшее; стаж работы в должности экономиста – 12 лет.

По образованию она относится ко второй группе, по стажу работы для работников с высшим образованием – также ко второй группе, что соответствует значению 0,50:

$$К = (2 + 0,50) / 3 = 0,83$$

Уровень квалификации Павловой А.И. составляет 0,83.

3.*Расчёт оценки сложности выполняемых работ (С)*

Для оценки С по каждому признаку (характер работ, их разнообразие, степень самостоятельности при их выполнении, масштаб и сложность руководства, дополнительная ответственность) установлены значения, обусловленные постепенным усложнением работ (от менее сложных к более сложным).

В табл.5 приведены средние значения коэффициентов сложности выполняемых для каждой должностной группы работников.

Таблица 5 - Средние коэффициенты сложности работ

№	Наименование должности	Коэффициент сложности
1.	Начальник отдела	1,0
2.	Главный специалист	0,89
3.	Ведущий специалист	0,8
4.	Специалист 1 категории	0,68
5.	Специалист II категории	0,57

4. *Расчёт оценки результатов труда (Р)*

Для определения величины Р производится оценка уровня (степени) проявления каждого из следующих признаков:

- количество выполненных плановых и внеплановых работ(заданий);
- качество выполненных работ;
- соблюдение сроков выполнения работ .

Количественные оценки по каждому из признаков определяются путём сопоставления фактически достигнутых результатов с критериями оценки в виде полученных заданий, установленных сроков, среднего уровня достигнутых результатов по группе работников и др.

Каждый признак имеет три уровня (степени) проявления и оценивается по принципу отклонения от среднего значения по каждой должностной группе. При соответствии конкретного признака среднему уровню его количественная оценка равна 1, выше среднего – 1, 25, ниже среднего – 0,75.

Оценка Р определяется так же , как и П (см. пример 1 и табл.6).

Пример 3:

При оценке экономиста 1 категории Павловой А.И. выявлены признаки результатов труда следующих уровней:

- количество выполненных работ – 1,25;
- качество выполненных работ – 1,0;
- соблюдение сроков выполнения работ – 1,0.

Таблица 6 - Оценка признаков, определяющих результаты труда работников

№	Признаки результатов труда	Удельная значимость признаков в общей оценке результатов труда	Оценка признаков с учетом удельной значимости		
			признаки		
			0,275	1,0	1,25
1	2	3	Гр.4 = Гр3 •0,75	Гр.5 = Гр.3 •1,0	Гр.6 = Гр.3•1,025
1	Количество выполненных работ	0,30	0,225	0,30	0,375
2	Качество выполненных работ	0,40	0,30	0,40	0,50
3	Соблюдение сроков выполнения работ	0,30	0,225	0,30	0, 375

По табл.6 определяется суммарный коэффициент:

$$Р = 0,375 + 0,40 + 0,30 = 1,075$$

Оценка результатов труда экономиста 1 категории Павловой А.И. составила 1,075.

5. Расчёт комплексной оценки результатов труда и деловых качеств работников (Д)

Комплексная оценка Д получается на основе учёта всех рассмотренных выше показателей оценки – профессиональных и личных качеств, уровня квалификации, сложности работ и результатов труда:

$$Д = П•К + Р•С$$

Пример 4:

Комплексная оценка экономиста 1 категории Павловой А.И. определяется на основе расчётов, приведённых в примерах 1-3, где

$$П = 1,07; \quad К = 0,83; \quad С = 0,68; \quad Р = 1,075.$$

Тогда

$$Д = 1,07 • 0,83 + 1,075 • 0,68 = 1,619.$$

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку навыков обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует способность применить полученные знания и умения при решении различного уровня сложности технологических заданий.	Явно сформированные навыки, демонстрирующие правильные решения технологических задач различного уровня сложности.	Отсутствие сформированных навыков предметной области, приводящее к неверному решению задач различного уровня сложности.

Пример заданий для тестирования

ПК-2- Способен разрабатывать системы и реализовывать стратегическое управление персоналом и работу структурного подразделения организации

ПК-2.1- Разрабатывает концепцию управления персоналом, кадровую политику организации в соответствии с ее целями, задачами и стратегией развития

1.Кадровый консалтинг – это:

а. вид деятельности связанный с решением задач, стоящих перед менеджерами высшего звена в области управления человеческими ресурсами с целью увеличения прибыльности бизнеса.

б. нет правильного ответа.

в. правильны оба ответа.

г. вид консалтинговых услуг, направленный на удовлетворение функций, относящихся к сфере кадровых служб.

2. Управление кадрами как вид консалтинговых услуг по классификации Европейского справочника консультантов – это:

а. подбор сотрудников, контроль уровня подготовки кадрового состава, система оплаты труда, повышение квалификации и обучение кадров.

б. разработка и планирование общей стратегии развития, прогнозирование; организация филиалов, отделений и новых фирм, изменение формы собственности и т.д.

в. вопросы формирования и регистрации компаний, организация работы офиса, обработка данных, т.е. оптимизация управления организацией.

г. выбор технологии производственного процесса, стимулирование производительности труда, оценка и контроль качества продукции и т.д.

3. Примером международного объединения специалистов в области управленческого консалтинга является:

а. Association Suisse des conceals en organization et question (ASCO).

б. Chamber syndicate des societies d'etuds et de con-cells (SYNTEC).

в. Association of Management Consultants.

г. Federation europeenne des associations de conseits en organizations (FEACO).

4. Лизинг персонала – это:

а. направление временно свободного персонала на работу на разные предприятия.

б. вывод ряда функций, относящихся к кадровому менеджменту, на внешнего партнера.

в. передача организацией определенных бизнес-процессов или производственных функций на обслуживание другой компании, специализирующейся в соответствующей области.

г. выведение персонала за штат, при котором кадровое агентство (или иная структура) оформляет сотрудников компании в свой штат, при этом сотрудник остается на своем рабочем месте и выполняет прежние обязанности.

5. Администрирование как вид консалтинговых услуг по классификации Европейского справочника консультантов – это:

а. разработка и планирование общей стратегии развития, прогнозирование; организация филиалов, отделений и новых фирм, изменение формы собственности и т.д.

б. вопросы формирования и регистрации компаний, организация работы офиса, обработка данных, т.е. оптимизация управления организацией.

в. выбор технологии производственного процесса, стимулирование производительности труда, оценка и контроль качества продукции и т.д.

г. подбор сотрудников, контроль уровня подготовки кадрового состава, система оплаты труда, повышение квалификации и обучение кадров.

6. Отличительная черта консультанта от менеджера ?
   а. Умеет принимать решение.
   б. Широкий кругозор.
   в. Ораторские навыки.
   г. Независимый взгляд на компанию со стороны.

7. Знаниевое консультирование - это ?
   а. Когда консультант предлагает клиенту проекты конкретных целевых изменений, направленных на развитие.
   б. Консультирование с максимальным вовлечением персонала организации и использованием методов самодиагностики, групповой и межгрупповой работы, проблемных совещаний, стратегических сессий, благодаря чему руководителям удается быстрее и точнее выявлять и решать собственные проблемы.
   в. Это передача новых знаний, связанных с отраслевой деятельностью организации, а также знаний в области финансов, управления, права и прочее.
   г. Объединение консультантов различной специализации и методов работы одну команду, а также вовлечение персонала клиента в процесс консалтинга и последующих организационных изменений.

8. Основными принципами интегрированного консалтинга является?
   а. Командность, системность, инновационность, этапность, тщательность, ориентация на совершенствование, обязательный учёт социально-культурной составляющей.
   б. Инновационность, этапность, тщательность, единство.
   в. Уважение, инновационность, командность.
   г. Своевременность, командность

9. Функции консультанта?
   а. Только оценивает (как эксперт) .
   б. Объясняет, убеждает, обучает .
   в. Помогает в реализации рекомендаций .
   г. Верно все перечисленное

10. Эффективность консалтинговых услуг определяется?
   а. Расчётом экономического эффекта, полученного в результате внедрения рекомендаций консультанта в компании-клиента.
   б. Выявлением реальных положительных изменений в компании=клиента .
   в. Удовлетворенностью Заказчика результатом.
   г. Сроком выполнения работ

Оценочные материалы для оценки уровня сформированности компетенций (этапов сформированности компетенций) обучающихся

ПК-2- Способен разрабатывать системы и реализовывать стратегическое управление персоналом и работу структурного подразделения организации

ПК-2.2 - Предметно использует технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития систем и служб управления персоналом, кадрового потенциала организации

Знать:

Методики и методы деловой оценки персонала, технологию её проведения

Уметь:

использовать технологию диагностики и мониторинга состояния развития систем и служб управления персоналом, кадрового потенциала организации

Владеть:

Технологией проведения диагностики и мониторинга состояния развития систем и служб управления персоналом, кадрового потенциала организации в соответствии со стратегическими планами организации.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку знаний обучающихся

Пример практического задания.

Задача 1: Отметьте те из причин, которые для вас являются основанием для отказа кандидату в работе. Обоснуйте свое мнение:

•жалкий внешний вид,
•манеры всезнайки,
•неумение изъясняться: слабый голос, плохая дикция, грамматические ошибки,
•отсутствие плана карьеры: отсутствие четких целей и задач,
•недостаток искренности и уравновешенности,
•отсутствие интереса и энтузиазма,
•невозможность участия в делах помимо обусловленного графика,
•чрезмерная концентрация на деньгах: заинтересованность только в более высокой оплате,
•низкая успеваемость во время учебы,
•нежелание начать снизу: ожидает слишком многого и слишком быстро,
•стремление к самооправданию, уклончивость, ссылка на неблагоприятные факторы,
•недостаток такта,
•недостаточная зрелость,
•презрительные отзывы о предыдущих работодателях,
•недостаточное умение ориентироваться в обществе,
•выраженное нежелание учиться,
•недостаточная живость,
•нежелание смотреть в глаза интервьюеру,
•вялое, "рыбье" рукопожатие,
•нерешительность,
•бездельничанье во время отпуска, приоритет пляжных удовольствий,
•неудачная семейная жизнь,
•трения с родителями,
•неряшливое обращение,
•отсутствие целеустремленности (просто ищет местечко),
•желание получить работу на короткое время,
•мало чувства юмора
другое

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует умение использовать теоретические основы предметной области при технологической подготовки производства.	Сформированное умение по разработке технологических процессов производства заготовок; достаточные технологические знания явно демонстрирующие умение обучающегося проектировать технологические процессы.	Отсутствие умений по разработке технологических процессов производства заготовок; не достаточные технологические знания явно демонстрирующие не способность обучающегося проектировать технологические процессы.

Тематика устной дискуссии

ПК-2- Способен разрабатывать системы и реализовывать стратегическое управление персоналом и работу структурного подразделения организации

ПК-2.2 - Предметно использует технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития систем и служб управления персоналом, кадрового потенциала организации

1. Консалтинговые услуги, их классификация и специфические особенности.
2. Направления управленческого консультирования, его специфика.
3. Надёжность результатов оценочных процедур и эффективность их использования
4. Разработка технического задания.
5. Количественные методы оценки.
6. Валидность оценки. Методы, повышающие валидность оценки.
7. Надёжность результатов оценочных процедур и эффективность их использования
8. Аксиологический подход системы управления в определении требований к персоналу: построение профиля должности.
9. Компетентностный подход к оценке трудового потенциала персонала
10. Технология проведения аттестации
11. Методика оценки Р.Дж. Харви.
12. Методика оценки «HayGroup».
13. Целевые методики оценки эффективности обучения (модель ROI Д.Филипса, модель Корпоративного университета, Критериальная модель, Оценка по методу черт.)
14. Системные методики оценки эффективности обучения (CIPP-модель, CIRO-модель, IPO-модель, TVS-модель).
15. Экспресс диагностика по методике Малешина.
16. Электронный центр оценки персонала.
17. Оценка результатов трудовой деятельности (производительность, эффективность труда);
18. Оценка мотивационной среды.
19. Оценка содержания работ.
20. Оценка трудового потенциала.
21. Оптимизация затрат на развитие персонала.
22. Оценка результативности обучения
23. Оценка принятия управленческих решений – пирамида Дилтса.
24. Оценка лояльности персонала организации.
25. Оценка удовлетворенности трудом: мотивация персонала.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>умений</u> обучающихся

Пример практического задания.

Задача 1: Заявка на подбор

Цель: Необходимо закрыть вакансию специалиста
По своей специальности!!!!
Основные функции этого специалиста описаны

в должностной инструкции, ***ознакомиться!***

ЗАЯВКА НА ПОДБОР (ФОРМА)

_____

наименование отдела (подразделения)

Название должности					
Причина появления вакансии					
Непосредственное подчинение. Кол-во подчиненных					
Предполагаемое взаимодействие					
Функциональные обязанности					
Критерии оценки деятельности					
Требования	Пол	Возраст	Владение ПК	Семейное положение	Возможность командировок, наличие водительских прав
Образование					
Наличие доп. образования					
Опыт работы					
Личные качества					
Условия работы					
Заработная плата на испытательный срок					
Заработная плата после испытательного срока					
Социальный пакет					
График работы					
Лицо, принимающее решение о приеме					
Наставник на время испытательного срока					
Срок исполнения заявки					

<u>Задание</u>:
1. Составить служебную записку «О сборе заявок на подбор»
2. Составить обоснование с двумя-тремя аргументами

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует умение использовать теоретические основы предметной области при технологической подготовки производства.	Сформированное умение по разработке технологических процессов производства заготовок; достаточные технологические знания явно демонстрирующие умение обучающегося проектировать технологические процессы.	Отсутствие умений по разработке технологических процессов производства заготовок; не достаточные технологические знания явно демонстрирующие не способность обучающегося проектировать технологические процессы.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>навыков</u> обучающихся

Пример практического задания.

Задача 1: Составить SWOT-анализ вакансии и разработать метапрограмму на должность:

Сильные стороны	Возможности во внешней среде
…….. ……..	…… ……

- менеджер по продажам
- директор по персоналу
- юристконсульт
- специалист по кадровой безопасности

- специалист по охране труда
- директор производства
- логист
- специалист по связям с общественностью
- рекламный менеджер
- бузгалтер
- др. (по профилю своей деятельности\обучения)

Метапрограмма			
Референция внутренняя	……	…….	Референция внешняя
Активный	……..	……	Рефлективный
Содержание	……	…….	Окружение
Общий	……..	……	Частный
Процедуры	……	…….	Возможности
Сходство	……	…….	Отличие
Одиночка внимание на себя	……..	……	Командный игрок внимание на других
Стремление	……	…….	Избегание
Процесс	……..	……	Результат
	……	…….	

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и обоснованное решение практических заданий, нацеленных на оценку навыков обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует способность применить полученные знания и умения при решении различного уровня сложности технологических заданий.	Явно сформированные навыки, демонстрирующие правильные решения технологических задач различного уровня сложности.	Отсутствие сформированных навыков предметной области, приводящее к неверному решению задач различного уровня сложности.

Пример заданий для тестирования

ПК-2- Способен разрабатывать системы и реализовывать стратегическое управление персоналом и работу структурного подразделения организации

ПК-2.2 - Предметно использует технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития систем и служб управления персоналом, кадрового потенциала организации

1. Управленческое консультирование связано со следующими видами профессиональных услуг:.
   а. Торговля, рекрутинг, логистика.
   б. Юридические услуги, аудит, инжиниринг.
   в. Инжиниринг, бенчмаркинг, аутсорсинг.
   г. Обеспечение информационными технологиями, издательское делдо, реклама.

2. Что из перечисленного относится к управленческому консалтингу?
   а. Финансовый аудит.
   б. Разработка миссии и стратегии компании.
   в. Тренинг командообразования.
   г. Консультации юриста.

3. Профессиональные ассоциации консультантов в России ?

а. ФЕАКО, СБТ, ЮНИКОН.
б. АКЭУ, АКУОР, НГПК.
в. ЕВРОКОНСАЛТ, НТТМ, АКЭУ.
г. Верно все вышеперечисленное

4. В Европейском справочнике-указателе консультантов п менеджменту консультационные услуги объединены в восемь групп, каке из перечисленных входят в этот список ?
а. Администрирование.
б. Маркетинг.
в. Финансовый менеджмент.
г. Все перечисленное.

5. При выборе консультанта в первую очередь необходимо руководствоваться?
а. Уровнем цены услуги.
б. Наличие знакомых, работающих в фирме.
в. Опытом работы консультанта.
г. Наличием положительных рекомендаций

6. Комплекс консалтинговых услуг по обеспечению безопасности бизнеса включает:
а. Проверка и оптимизация действующей на предприятии сипстемы безопасности.
б. Разработка комплексной системы безопасности с учётом особенностей организации и производственных процессов.
в. Обеспечение безопасности ресурсной базы предприятия.
г. Верно все перечисленное.

7. Управленческое консультирование возникло … .
а) в седине Х1Х века;
б) в 20-х годах ХХ века;
в) в начале Х1Х века.

8. Бенчмаркинг – это … .
а) механизм сравнительного анализа эффективности работы одной компании с показателями других, более успешных фирм.
б) прогнозирование развития организации.

9. Одной из главных проблем эффективного внедрения инноваций в управлении персоналом является:
а) отсутствие у подчинённых гибкого мышления, способного приспособиться к инновациям и адекватно реагировать на них;
б) большое количество теоретической информации, неподкрепленной практикой;
в) низкая гибкость нормативно-правовой базы, которая не позволяет проводить те или иные инновации в управлении персоналом.

10. Оплата работы консультанта:
а) является платой, которая идёт на содержание консультационной компании, её прибыль и налоги.
б) является заработной платой консультанта.
в) соответствует денежному эквиваленту эффекту, полученному компанией-клиентом в результате внедрения рекомендаций консультанта..

Оценочные материалы для оценки уровня сформированности компетенций (этапов сформированности компетенций) обучающихся

ПК-3 - Способен администрировать бизнес-процессы операционного управления персоналом и работу структурного подразделения организации и соответствующего документооборота

ПК-3.2 - Предметно использует современные методы и инструменты администрирования бизнес-процессов и документооборота по оперативному и стратегическому управлению персоналом организации

Знать:

Цели, задачи, современные методы и инструменты кадрового администрирования бизнес-процессов и документооборота по операционному и стратегическому управлению персоналом организации

Уметь:

осуществлять оперативное и стратегическое управление персоналом организации, использовать современные методы и инструменты администрирование бизнес-процессов и документооборота .

Владеть:

навыками проведения оперативного и стратегического управления персоналом организации, применять современные методы и инструменты кадрового администрирования бизнес-процессов и документооборота

Оценочные материалы, нацеленные на проверку знаний обучающихся

Пример практического задания.

Задача 1: **«Нужна замена»**

СЦЕНАРИЙ ДЛЯ ВЕДУЩЕГО

ЭТАПЫУПРАЖНЕНИЯ	НАБЛЮДАЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ	ВРЕМЯ
Упражнение «Нужна замена»	Руководство людьми Принятие оперативных решений	35 мин
Каждому участнику раздается: Инструкция с описанием подчиненных Ведущий раздает инструкцию и проверяет, насколько участники поняли упражнение. Участники пишут рекомендации и показывают наблюдателям *Время: 25 мин*		25 мин
Интервью с наблюдателями. Наблюдатели проверяют, понятно ли написаны отчеты и при необходимости проводят короткое интервью.		10 мин

ИНСТРУКЦИЯ

Вы - директор по персоналу Завода «Российский Металлург», работаете в этой должности всего три недели. Вчера руководитель отдела обучения ехал на долгосрочную стажировку в Центральный офис компании и выйдет снова на работу через несколько месяцев. Вам необходимо в ближайшее время найти ему замену среди других сотрудников.

Разными путями Вы собрали информацию о четырех наиболее походящих для этого кандидатах. В настоящий момент все они работают в должности специалиста. Вам предстоит выбрать из них одного человека, которого Вы назначите и.о. менеджера по обучению.

Сделайте Ваш выбор и письменно обоснуйте его. Аргументируйте свое мнение по оставшимся кандидатам.

Письменно предложите свои идеи о том, что полезно было бы сделать для развития всех этих сотрудников

ХАРАКТЕРИСТИКИ СОТРУДНИКОВ

ВАСИЛИИ О.

28 лет, имеет высшее психологическое образование, в отделе работает полгода на позиции специалиста.

Он очень ответственно относится к своей работе. Василий рассчитывает сделать карьеру в этой компании. Вам известно, что он служил в армии, даже участвовал в реальных военных действиях. Несмотря на серьезный опыт, Василий неизменно доброжелателен с окружающими, обладает спокойным, ровным характером, хорошо воспитан.

Один из ведущих сотрудников отдела, который часто работал с Василием по проектам, дал ему положительную характеристику.

За время работы к Василию не было каких-либо нареканий. Он очень кропотливо и тщательно подходит к каждому порученному делу.

Правда, у Василия уже нет того огонька, который был у него, когда он пришел впервые в компанию. Но его по-прежнему можно видеть разговаривающим с кем-нибудь из «ветеранов». Василий всегда первым интересуется, какие новые проекты будут разрабатываться, какие методики используются, старается сразу вникнуть во все детали.

Сотрудники отдела очень тепло отзываются о Василии: его всегда можно попросить о помощи или о каком-нибудь одолжении; некоторые даже этим часто пользуются и злоупотребляют мягкостью характера Василия.

Если есть такая возможность, Василий с радостью работает один. Да и на вечеринках, которые бывают в компании, его можно заметить где-нибудь в стороне от общего веселья.

РОМАН В.

Роману 27 лет, он имеет высшее педагогическое образование. Роман работает специалистом в отделе уже два года.

Роман очень жизнерадостный, общительный человек. Готов помочь в любой ситуации, даже, если у него самого много срочных дел, он готов забыть про них и кинуться помогать. V Романа никогда не было конфликтов с сослуживцами. Никогда не было жалоб, что Роман держится высокомерно.

Роман с удовольствием берет под свою опеку новых сотрудников и стажеров, которые приходят в отдел. Знакомит их с особенностями работы, вводит в коллектив. Это тот человек, к котором убегут за советом.

Правда бывают ситуации, когда Роман вдруг недостаточно грамотно выполняет свою работу, допускает некоторые ошибки, забывает представить тот или иной проект к назначенному сроку. Но он тут же готов исправить свои ошибки.

Роману нравится его работа, и, как говорят его коллеги, не раз заявлял, что «не хочет делать карьеру и идти по головам» поскольку не собирается ничего менять в своей жизни.

ТАТЬЯНА С.

Татьяне 24 года, имеет высшее образование. В отделе работает специалистом 3месяца.

Татьяна амбициозна в своих планах и не скрывает этого. Всячески подчеркивает, что надолго в должности специалиста она задерживаться не собирается. На остальных специалистов смотрит немного свысока.

Полностью отдается работе, все делает четко и точно. Если Татьяне дать задание, можно быть уверенным, что она все сделает правильно и вовремя. Однако на просьбы коллег о помощи или подмене откликается с большой неохотой.

Татьяна полна творческих идей и предложений. Все схватывает на лету. С удовольствием выполняет особо ответственные задания. При этом, как говорит она сама, не очень любит однообразную монотонную работу, предпочитает выполнять новые поручения. Ей можно доверить и участие в сложных проектах - она готова все внимательно изучить, придумать новые подходы, предложить под час нестандартные решения.

ИРИНА Н.

Ирине 25 лет, имеет высшее образование. В должности ассистента работает полтора года. Ирина немного замкнута, практически ничего не рассказывает о себе.

Вам стало известно, что Ирина воспитывалась в детском доме, всего достигла своими силами.

Ирина со всеми может найти общий язык. Лучше всего она общается с сотрудниками среднего возраста. Однако может и обстоятельно объяснять стажерам специфику работы отдела.

Ирина всегда ответственно выполняет свои обязанности. Готова в случае цейтнотов и авралов оставаться после рабочего дня в офисе. Но она не очень легко и быстро осваивает новое направление работы. Ей требуется много времени для понимания и освоения нового материала. Тем не менее, Ирина успешно развивается как специалист.

На Ирину всегда можно положиться в работе, наверное, нет более надежного сотрудника в Вашем отделе.

РУКОВОДСТВО ЛЮДЬМИ

Уровни	Поведенческие проявления
3 УРОВЕНЬ МАСТЕРСТВА	В дополнение к уровню 2 По каждому специалисту дает индивидуальные, специфические для данного человека рекомендации по развитию. Планирует систематическое развитие для всех сотрудников, независимо от того, собирается ли назначать их менеджерами или нет. Объясняет это необходимостью формировать кадровый резерв.
2 УРОВЕНЬ ОПЫТА	При выборе специалистов учитывает их возможности и знания. Умело выделяет их особенности, нуждающиеся в развитии. На основании этого предлагает широкий перечень развивающих мероприятий, согласующихся с указанными недостатками. В ходе интервью предлагает детальный портрет «хорошего» менеджера, включающий в себя более трех характеристик из различных сфер(напр., профессиональные знания, лидерские навыки, умение управлять людьми и др.)
1 УРОВЕНЬ РАЗВИТИЯ	Указывает сильные стороны и недостатки остальных кандидатов. Но порой в предложениях по развитию отсутствует связь с конкретными указанными недостатками. В ходе интервью выделяет не более 3 конкретных характеристик успешного менеджера. В остальном рисует портрет «хорошего» менеджера неконкретно, общими словами. Акцентируется только на одной сфере компетентности (например, только на профессиональных навыках или на умении руководить людьми).
0 УРОВЕНЬ НЕКОМПЕТЕНТНОСТИ	Не выделяет сильные и слабые стороны представленных кандидатур. Не может выделить качества, необходимые для успешной работы в должности менеджера Считает, что развитие подчиненных «дело рук самих подчиненных».

ПРИНЯТИЕ ОПЕРАТИВНЫХ РЕШЕНИЙ

Уровни	Поведенческие проявления
3 УРОВЕНЬ МАСТЕРСТВА	В дополнение к уровню 2 Принимая решение, не только учитывает все трудности, которые могут возникнуть по каждой кандидатуре, но и сразу предлагает возможные варианты разрешения трудностей.

2 УРОВЕНЬ ОПЫТА	Уверенно принимает решения по кандидатурам. Использует всю имеющуюся информацию. Выделяет основные характеристики подчиненных как основание для того или иного решения. Осознает, как принятое решение по кандидатам может повлиять на эффективность работы отдела.
1 УРОВЕНЬ РАЗВИТИЯ	Колеблется в принятии решения. Имеет несколько «запасных» решений (более двух кандидатов). Допускает ошибки в принятии решений по кандидатам. В качестве главных критериев выбирает несущественные признаки и особенности подчиненных (например, воспитанность Василия), оставляя при этом важные факторы без внимания.
0УРОВЕНЬ НЕКОМПЕТЕ НТНОСТИ	Не может вообще принять решения по кандидатам, либо принимает его совершенно необдуманно, случайно.

ИНСТРУКЦИЯ ПО ПРОВЕДЕНИЮ ИНТЕРВЬЮ:

Цель интервью:

Дать наблюдателю еще раз оценить компетенции

Убедиться в читабельности текста

Получить комментарии по тому, что написано.

Дополнительные цели:

При необходимости, дать участнику «отреагировать эмоции» и подчеркнуть позитивные моменты в его действиях в ходе упражнения.

ВОПРОСЫ:

Какая информация о подчиненных оказалась для Вас наиболее существенной, повлияла на Ваше решение?

Какими качествами должен, на Ваш взгляд, обладать менеджер по обучению?

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.
Использование фактов и статистики чтобы укрепить и усилить ответ.	Каждый основной пункт был хорошо поддержан несколькими соответствующими фактами, статистикой и (или) примерами.	Каждый пункт не поддерживался фактами и статистическими данными.

Тематика устной дискуссии

ПК-3 - Способен администрировать бизнес-процессы операционного управления персоналом и работу структурного подразделения организации и соответствующего документооборота

ПК-3.2 - Предметно использует современные методы и инструменты администрирования бизнес-процессов и документооборота по оперативному и стратегическому управлению персоналом организации

1. Количественные методы оценки.
2. Валидность оценки. Методы, повышающие валидность оценки.
3. Надёжность результатов оценочных процедур и эффективность их использования
4. *Аксиологический подход* системы управления *в* определении требований *к* персоналу: построение профиля должности.

5. Компетентностный подход к оценке *трудового потенциала* персонала
6. Технология проведения аттестации
7. Методика оценки Р.Дж. Харви.
8. Методика оценки «HayGroup».
9. Целевые методики оценки эффективности обучения (модель ROI Д.Филипса, модель Корпоративного университета, Критериальная модель, Оценка по методу черт.)
10. Системные методики оценки эффективности обучения (CIPP-модель, CIRO-модель, IPO-модель, TVS-модель).
11. Экспресс диагностика по методике Малешина.
12. Электронный центр оценки персонала.
13. Оценка результатов трудовой деятельности (производительность, эффективность труда);
14. Нетрадиционные методы оценки персонала: графология.
15. Нетрадиционные методы оценки персонала: физиогномика.
16. Нетрадиционные методы оценки персонала: профайлинг
17. Оценка мотивационной среды.
18. Оценка содержания работ.
19. Оценка трудового потенциала.
20. Оптимизация затрат на развитие персонала.
21. Оценка результативности обучения
22. Оценка принятия управленческих решений – пирамида Дилтса.
23. Оценка лояльности персонала организации.
24. Оценка удовлетворенности трудом: мотивация персонала

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>умений</u> обучающихся

Пример практического задания.

Задача 1:. «Конфликт на собеседовании»

На собеседование на одну из ключевых должностей в компании пришел претендент, мужчина 30 лет. Данные его резюме, компетентность и опыт работы превышают ваши ожидания. Это «именно тот», кого вы так долго искали.

И вот соискатель сидит перед вами в весьма небрежной позе. Одна из первых его фраз звучит так:

- Ну, давайте, задавайте мне свои вопросы. Я даже знаю, о чем именно вы меня спросите. Я все вопросы знаю наизусть.

<u>А. Вопросы к менеджеру по персоналу:</u>

- Почему кандидат так себя ведет?
- Чего он хочет добиться этими словами?

<u>Б. Какой из перечисленных ниже вариантов ответа вы выберете:</u>

1. Очень хорошо, что вы их знаете. Давайте начнем...
2. А почему вы думаете, что знаете, какие вопросы я собираюсь задать?

3. Вы пришли на собеседование. Значит, заинтересованы в этой работе. Поэтому, будьте добры, ведите себя уважительно.

4. Вы слишком самоуверенны. Не боитесь, что это качество помешает вам в трудоустройстве?

5. Ваш собственный вариант ответа.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует умение использовать теоретические основы предметной области при технологической подготовки производства.	Сформированное умение по разработке технологических процессов производства заготовок; достаточные технологические знания явно демонстрирующие умение обучающегося проектировать технологические процессы.	Отсутствие умений по разработке технологических процессов производства заготовок; не достаточные технологические знания явно демонстрирующие не способность обучающегося проектировать технологические процессы.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Пример практического задания.

Задача 1: «Сокращение персонала».

В компании сокращен департамент маркетинга и был уволен директор данного подразделения.

Сотрудник был принят на работу 16.01.2018, 06.05.2018 договор с директором по маркетингу был расторгнут в связи с сокращением штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ).

Им отработано75 дней.

За расчетный период сотруднику начислено 400 000 руб.

Задание 1:

–Рассчитайте выходное пособие при увольнении сотрудника

–Рассчитайте средний дневной заработок

–Рассчитайте компенсации за неиспользованный отпуск, учитывая, что выплаты при увольнении, в том числе выходного пособия и среднего месячного заработка на период трудоустройства, освобождают от обложения НДФЛ в сумме, не превышающей в целом трехкратный размер среднего месячного заработка (п. 3 ст. 217 НК РФ, письмо ФНС России от 13.09.2012 № АС-4-3/15293@).

Задание 2:

Дайте аргументированный ответ по вопросам:

1. Как провести сокращение?
2. Какие сотрудники имеют преимущественное право продолжить работу при сокращении штата или численности?
3. Можно ли сократить и вывести за штат должность, если сотрудник находится в отпуске по уходу за ребенком?
4. Можно ли сократить сотрудника, который принят на работу по срочному трудовому договору, до окончания срока договора?
5. Можно ли сокращать квотируемые должности и уволить инвалидов?
6. Можно ли сократить должность, обязанности по которой сотрудник выполняет на условиях совмещения должностей
7. Можно ли уведомить сотрудника о предстоящем сокращении, если он болеет или находится в отпуске
8. Обязан ли работодатель предоставлять сокращаемому сотруднику время для поиска новой работы в течение рабочего дня

9. Нужно ли одновременно сохранять средний заработок на период трудоустройства и оплачивать больничный листок сокращенному сотруднику. Сотрудник заболел в течение 30 дней с момента увольнения
10. Можно ли перенести дату сокращения, если в назначенный срок предполагается временное увеличение объема работ

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку навыков обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует способность применить полученные знания и умения при решении различного уровня сложности технологических заданий.	Явно сформированные навыки, демонстрирующие правильные решения технологических задач различного уровня сложности.	Отсутствие сформированных навыков предметной области, приводящее к неверному решению задач различного уровня сложности.

Пример заданий для тестирования

ПК-3 - Способен администрировать бизнес-процессы операционного управления персоналом и работу структурного подразделения организации и соответствующего документооборота

ПК-3.2 - Предметно использует современные методы и инструменты администрирования бизнес-процессов и документооборота по оперативному и стратегическому управлению персоналом организации

1. Экспертное консультирование – это….
   а. Разъяснение, которое дает ответы на вопросы клиента
   б. Организация и проведение деловых и инновационных игр по проблематике, иных форм групповой и индивидуальной работы.
   в. Контроль внедрения рекомендаций
   г. Исправление ухудшающейся ситуации

2. Глубокое консультирование включает в себя:
   а. Знаниевое консультирование
   б. Процессное консультирование
   в. Проектное консультирование
   г. Верно все перечисленное
   д. Нет правильного ответа

3. Цель консультационных услуг:
   а. Разработка рекомендаций, заключений, представление и защита интересов заказчиков в судах и иных органах
   б. Легально осуществляемое воздействие на государственные органы.
   в. Отработка различных методов управления в ситуации.
   г. Предоставление юридической, экономической, технической и другой информации по заказу клиента

4. На цену консалтинговых услуг не влияет:
   а. Заработная плата, оклад.
   б. Цена внедрения консультационного проекта.
   в. Время, потраченное на оказание консультационных услуг.
   г. Компетентность консультанта.

5. Каждая модель консультационного проекта включает в себя всё, кроме:

а. Команды
б. Опыта работы
в. Сроков
г. Затрат

6. Процесс консультирования – это…
а. Процесс ведения переговоров консультанта и клиента о необходимом сотрудничестве.
б. Вид профессиональной деятельности людей по организации поцессов достижения целей, принимаемых и реализуемых с использованием научных подходов.
в. Совместная деятельность консультанта и клиента с целью решения определенной задачи и осуществления желаемых изменений в организации.
г. Совместная деятельность трёх партнёров: консультанта, дилера и клиента.

7. Критерии эффективности консультирования?
а. Использование различных / нескольких методов управления.
б. Изменение неблагоприятной тенденции на обратную.
в. Принцип фиксации на этапе заключения договора, направлений консультирования и количественной оценки.
г. Верно все перечисленное
д. Нет правильного ответа

8. Условие оказания консультационной помощи?
а. Желание консультанта
б. Желание клиента
в. Директивное предписание
г. Взаимная договорённость консультанта и клиента на коммерческих началах.

9. Кто не является субъектом консультирования?
а. Западные консультанты
б. Внутренние консультанты.
в. Внешние консультанты.
г. Клиенты.

10. Ко внутреннему консалтингу относятся
а. Заключение договора подряда о реализации отдельного проекта с консалтинговой фирмой
б. Заключение договора подряда на абонентское обслуживание с консалтинговой фирмой
в. Заключение трудового договора с консультангом-специалистом по организационной психологии.
г. Заключение трудового договора с бизнес-трененром.

Шкала и критерии оценивания результатов тестирования

Процедура тестирования реализуется путём раздачи студентам различных вариантов тестовых заданий, содержащих 16 вопросов. На прохождение теста студенту даётся 20 минут. Критерием зачёта по тесту являются правильные ответы на 60% вопросов – 10 и более правильных ответов.

от 0 до 9 правильных ответов – не зачет.

от 10 до 16 правильных ответов – зачет.

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Список вопросов

1. Предмет и место оценки в системе управления персоналом предприятия, факторы её формирования
2. Роль и значимость оценки в деятельности организации, в системе управления персоналом.
3. Система аттестации персонала: цели и подходы.
4. Система и методы оценки.
5. Основные ошибки при проведении оценки и аттестации менеджеров.
6. Взаимосвязь результатов аттестации рабочих мест с результатами оценки и аттестации персонала.
7. Критерии оценки. Классификация методов оценки. Процедура оценки.
8. Ключевые принципы проведения оценки и аттестации. Оценка персонала как основа принятия решений при найме, продвижении, поощрении, обучении, увольнении работников
9. Комплексная методика оценки в системе управления персоналом функционирующей организации (этапы оценки персонала и результатов труда: Методика Р.Дж. Харвей.
10. Методика «Hay Group».
11. Оценка мотивации к труду (желание и готовность); Оценка мотивационной среды
12. Оценка трудового поведения.
13. Оценка содержания работ.
14. Оценка трудового потенциала.
15. Оценка затрат на развитие персонала.
16. Оценка результативности обучения, оценка результатов (оплаты) труда).
17. Оценка персонала как система.
18. Виды оценок труда и персонала (Оценка должности (профиль должности).
19. Оценка трудового потенциала (уровень и качество рабочей силы).
20. Оценка отношения к процессу труда (ценность труда, лояльность, конформность);
21. Оценка деятельности / поведения персонала в коллективе (ролевое участие, креативность, активность);
22. Оценка результатов трудовой деятельности (производительность, эффективность труда)
23. Оценка эффективности системы оценивания
24. Требования к объективности и надёжности системы управления персоналом по результатам оценочных процедур
25. Надёжность результатов оценочных процедур и эффективность их использования: валидность оценки. Методы, повышающие валидность оценки
26. Обеспечение эффективности системы управления персоналом через валидность оценочных процедур
27. Распределение акцентов в выборе методов и критериев оценки
28. Подходы и методы оценки эффективности труда персонала для повышения объективности результатов оценивания
29. Электронный центр оценки персонала.
30. Принципы построения электронной оценки персонала; Варианты построения электронного центра оценки персонала
31. Ценностно-нормативная модель системы оценки для эффективного управления персоналом
32. Оценка ценностей и ценностных ориентаций персонала
33. *Аксиологический подход* системы управления *в* определении требований *к* персоналу: построение профиля должности. Ценностно-нормативный подход в построении профиля должности
34. Нетрадиционные методы оценки персонала
35. Профайлинг: механихм распознавания лжи.

36. Компетентностный подход к оценке *трудового потенциала* персонала
37. Методика «Управление по целям» (MBO)
38. Оценка трудового потенциала, место оценки в модели компетенций
39. Оценка качественной характеристики трудового потенциала с помощью количественных показателей (Методика Дональда Киркпатрика)
40. Оценка количественных показателей Методика Джека Филипса
41. Методика бипараметрической оценки МакГи
42. Оценка эффективности обучения в рамках комплексных систем оценки типа BSC, KPI**.**
43. Оценка компетентностных характеристик для определения направления развития персонала
44. Оценка персонала в системе обучения и развития. Критерии и соответствующие им показатели для оценки уровня компетенций
45. Проективные методики оценки персонала. Правила их применения
46. Методика и техника оценки компетенций («Competencies Assessment»). Построение коридора значений идеального сотрудника
47. Определение результативности труда персонала: разработка профиля успеха сотрудника. Принципы KPI. Модель стратегических карт. Модель «Пирамида деятельности компании»
48. Формирование образа эффективного сотрудника через разработку его профиля успеха в системе BSC. Формирование системы ключевых оценочных показателей деятельности персонала для управления эффективностью труда в системе BSC
49. Методы «Управление результативностью» (Performance Management, PM).
50. Управление достижениями и их измерение» (Performance Management and Measurement, PMM).
51. Внедрение профессиональных стандартов. Оценка на соответствие профстандартам.
52. Порядок и процедура прохождения независимой оценки квалификации персоналом организации. Последствия для работодателя, если нарушена процедура и порядок независимой оценки квалификации.
53. Порядок оформления и ведения Реестра сведений о проведении независимой оценки квалификации и доступа к ним. Организационно-правовая процедура высвобождения нежелательных сотрудников.
54. Ключевые принципы проведения оценки и аттестации.
55. Оценка персонала как основа принятия решений при найме, продвижении, поощрении, обучении, увольнении работников

Образец экзаменационного билета

федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева»

Институт экономики и управления
Кафедра управления человеческими ресурсами

38.04.03 Управление персоналом
(код и наименование направления подготовки)

Кадровая безопасность организации
(профиль (программа))

Аттестация и оценка персонала
(дисциплина)

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

1. Раскройте ключевые принципы проведения оценки и аттестации. Оценка персонала как основа принятия решений при найме, продвижении, поощрении, обучении, увольнении работников

.

2. Опишите организационно-правовую процедуру высвобождения нежелательных сотрудников.

3 Изложите порядок и процедуру прохождения независимой оценки квалификации персоналом организации. Какие последствия ожидают работодателя , если нарушена процедура и порядок независимой оценки квалификации. Как правильно оформить и вести Реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации и доступа к ним.

Составитель _____ д.э.н., доц. Махмудова И.Н.

Заведующий кафедрой _____ д.п.н., доц.. Соловова Н.В.
«__»_____20__г.

Шкала и критерии оценивания

По данной учебной дисциплине оценка за экзамен проводится по следующей шкале:

Оценка 5 баллов («отлично») – обучающийся смог показать прочные знания основных положений фактического материала, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи повышенной сложности, свободно использовать справочную литературу, делать обоснованные выводы из результатов анализа конкретных проблемных ситуаций;

Оценка 4 балла («хорошо») – обучающийся смог показать прочные знаний основных положений фактического материала, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи, предусмотренные рабочей программой, ориентироваться в рекомендованной справочной литературе, умеет правильно оценить полученные результаты анализа конкретных проблемных ситуаций;

Оценка 3 балла («удовлетворительно») – обучающийся смог показать знания основных положений фактического материала, умение получить с помощью преподавателя правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных программой, обучающийся знаком с рекомендованной справочной литературой;

Оценка 2 балла («неудовлетворительно») – при ответе обучающегося выявились существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой.

4. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Шкала и критерии оценивания сформированности компетенций

Код и наименование компетенции	Критерии оценивания результатов обучения			
	отлично	хорошо	удовлетворительно	не удовлетворительно
ПК-2.1- Разрабатывает концепцию управления персоналом, кадровую политику организации в соответствии с ее целями, задачами и стратегией развития	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ПК-2.1	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания в рамках компетенции ПК-2.1	Фрагментарные знания в рамках компетенции ПК-2.1	Отсутствие знаний в рамках компетенции ПК-2.1
	Сформированное умение в рамках компетенции ПК-2.1	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение умения в рамках компетенции	Частично освоенное умение в рамках компетенции ПК-2.1	Отсутствие умений в рамках компетенции ПК-2.1

		ПК-2.1		
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ПК-2.1	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение навыки в рамках компетенции ПК-2.1	Фрагментарные навыки в рамках компетенции ПК-2.1	Отсутствие навыков в рамках компетенции ПК-2.1
ПК-2.2 - Предметно использует технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития систем и служб управления персоналом, кадрового потенциала организации	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ПК-2.2	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания в рамках компетенции ПК-2.2	Фрагментарные знания в рамках компетенции ПК-2.2	Отсутствие знаний в рамках компетенции ПК-2.2
	Сформированное умение в рамках компетенции ПК-2.2	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение умения в рамках компетенции ПК-2.2	Частично освоенное умение в рамках компетенции ПК-2.2	Отсутствие умений в рамках компетенции ПК-2.2
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ПК-2.2	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение навыки в рамках компетенции ПК-2.2	Фрагментарные навыки в рамках компетенции ПК-2.2	Отсутствие навыков в рамках компетенции ПК-2.2
ПК-3.2 - Предметно использует современные методы и инструменты администрирования бизнес-процессов и документооборота по оперативному и стратегическому управлению персоналом организации	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ПК-3.2	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания в рамках компетенции ПК-3.2	Фрагментарные знания в рамках компетенции ПК-3.2	Отсутствие знаний в рамках компетенции ПК-3.2
	Сформированное умение в рамках компетенции ПК-3.2	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение умения в рамках компетенции ПК-3.2	Частично освоенное умение в рамках компетенции ПК-3.2	Отсутствие умений в рамках компетенции ПК-3.2
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ПК-3.2	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение навыки в рамках компетенции ПК-3.2	Фрагментарные навыки в рамках компетенции ПК-3.2	Отсутствие навыков в рамках компетенции ПК-3.2

Процедура проведения промежуточной аттестации обучающихся

Процедура промежуточной аттестации предполагает **экзамен**. Форму проведения экзамена определяет преподаватель, проводящий промежуточную аттестацию:

– оценка «отлично» выставляется за то, что теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые компетенции и практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены

– оценка «хорошо» выставляется за то, что теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые компетенции сформированы, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, некоторые виды заданий выполнены с ошибками;

– оценка «удовлетворительно» выставляется за то, что теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые компетенции сформированы, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий выполнены с ошибками;

– оценка «не удовлетворительно» выставляется за то, что теоретическое содержание курса освоено со значительными пробелами, носящими существенный характер, необходимые компетенции не сформированы, существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»

САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) КАДРОВЫЙ РИСК-МЕНЕДЖМЕНТ

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.04.03 Управление персоналом
Профиль (программа)	Кадровая безопасность организации
Квалификация (степень)	Магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины)	Б1
Шифр дисциплины (модуля)	Б1.В.ДВ.03.02
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	управления человеческими ресурсами
Форма обучения	очная
Курс, семестр	1 курс, 2 семестр
Форма промежуточной аттестации	курсовая работа, экзамен

Самара, 2022

ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Паспорт фонда оценочных средств

Перечень компетенций и индикаторов дисциплины (модуля)		Способы формирования компетенции	Оценочное средство	
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора		Текущий контроль	Промежу-точная аттестация
ПК-5 Способен разрабатывать и реализовывать мероприятия по управлению кадровыми рисками и формированию культуры безопасности на основе инновационных методов и технологий	ПК-5.1 Организует работу системы управления персоналом на основе современных концепций управления кадровыми рисками, инновационных методов и технологий; ПК-5.2 Документирует процесс управления кадровыми рисками и корректирует их реестр, проводит анализ факторов кадровых рисков, разрабатывает и внедряет мероприятия по управлению кадровыми рисками в организации, формирует культуру безопасности труда на основе инновационных методов и технологий; ПК-5.3 Применяет методологические подходы к управлению кадровыми рисками персонала организации, современные методы их оценки, разрабатывает кадровую политику и культуру безопасности в области управления кадровыми рисками персонала организации на основе инновационных методов и технологий;	**Лекции.** Тема 1. Управление кадровыми рисками и формирование культуры безопасности организации. Тема 2. Виды и факторы кадровых рисков в организации. Тема 3. Концепция безопасности кадрового развития организации. Тема 4. Методы оценки и анализа кадровых рисков. Методы и способы организации и управления кадровой безопасностью организации. Тема 5. Обеспечение информационной безопасности в организации. Конфликт интересов. Тема 6. Дискриминация в организации. Тема 7. Профессиональные стрессы и конфликты – источники социальной напряженности в организации. Лояльность персонала и ее формирование. Тема 8. Методы управления кадровыми рисками и формирования культуры безопасности организации. Тема 9. Методика управления кадровыми рисками и формирования культуры безопасности организации. Оценка эффективности управления кадровой безопасностью.	Тестирование, глоссарий, творческий проект, участие в конференции по тематике дисциплины	Вопросы и задания к экзамену
		Самостоятельная работа. Тема 1. Управление кадровыми рисками и формирование культуры безопасности организации. Тема 2. Виды и факторы кадровых рисков в организации. Тема 3. Концепция безопасности кадрового развития организации. Тема 4. Методы оценки и анализа кадровых рисков. Методы и способы организации и управления кадровой безопасностью организации. Тема 5. Обеспечение информационной безопасности в организации. Конфликт интересов. Тема 6. Дискриминация в организации. Тема 7. Профессиональные стрессы и конфликты – источники социальной напряженности в организации. Лояльность персонала и ее формирование. Тема 8. Методы управления кадровыми	Анализ кейсов, курсовая работа	Вопросы и задания к экзамену

		рисками и формирования культуры безопасности организации. Тема 9. Методика управления кадровыми рисками и формирования культуры безопасности организации. Оценка эффективности управления кадровой безопасностью.		
		Практические занятия. Тема 1. Управление кадровыми рисками и формирование культуры безопасности организации. Тема 2. Виды и факторы кадровых рисков в организации. Тема 3. Концепция безопасности кадрового развития организации. Тема 4. Методы оценки и анализа кадровых рисков. Методы и способы организации и управления кадровой безопасностью организации. Тема 5. Обеспечение информационной безопасности в организации. Конфликт интересов. Тема 6. Дискриминация в организации. Тема 7. Профессиональные стрессы и конфликты – источники социальной напряженности в организации. Лояльность персонала и ее формирование. Тема 8. Методы управления кадровыми рисками и формирования культуры безопасности организации. Тема 9. Методика управления кадровыми рисками и формирования культуры безопасности организации. Оценка эффективности управления кадровой безопасностью.	Практические задания, тестирование, творческий проект, участие в конференции по тематике дисциплины	Вопросы и задания к экзамену

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГОКОНТРОЛЯУСПЕВАЕМОСТИ

Пример задания 1

ПРИМЕР ТЕСТА

1. Факторы кадровых рисков – это …

а) те (или то), кто подвержен воздействию риска и с кем связаны вероятность осуществления риска или объем возможного ущерба;

б) явления, процессы и параметры, прямо или косвенно воздействующие на процессы возникновения кадровых рисков в организации;

в) условия и факторы, которые таят в себе и при определенных условиях сами по себе либо в различной совокупности обнаруживают враждебные намерения, вредоносные свойства, деструктивную природу.

2. На какие группы делятся факторы кадровых рисков?

а) внутренние и внешние;

б) случайные и неслучайные;

в) систематические и несистематические;

г) чистые и спекулятивные.

3. Какие из факторов кадровых рисков являются управляемыми?

а) внешние факторы прямого воздействия;

б) внешние факторы косвенного воздействия;

в) внутренние объективные факторы;

г) внутренние субъективные факторы.

4. К факторам косвенного воздействия относятся …

а) нестабильные внутрихозяйственные отношения;

б) нестабильность экономической обстановки в стране;

в) нестабильность политических условий;

г) неожиданные действия конкурентов.

5. К внутренним объективным факторам кадровых рисков относятся …

а) коррупция и рэкет;

б) неэффективная информационная система в организации;

в) ценностные ориентации работников;

г) нестабильные внутрихозяйственные отношения.

6. Неэффективная система управления организацией относится к …

а) внешним факторам прямого воздействия;

б) внешним факторам косвенного воздействия;

в) внутренним объективным факторам;

г) внутренним субъективным факторам.

7. По способу воздействия на риск методы управления кадровыми рисками делятся на (несколько ответов):

а) превентивные методы;

б) экспертные методы;

в) расчетно-аналитические методы;

г) методы возмещения потерь.

8. Покрытие отдельных видов потерь от реализации риска является целью:

а) превентивных методов управления кадровыми рисками;

б) экспертных методов управления кадровыми рисками;

в) расчетно-аналитических методов управления кадровыми рисками;

г) методов возмещения потерь от кадровых рисков.

9. К превентивным методам управления кадровыми рисками относятся (несколько ответов):

а) ограничение / неприятие риска;

б) страхование рисков;

в) развитие технологий;

г) обеспечение безопасности.

10. Разделение (распределение) рисков заключается в (несколько ответов):

а) отказе от конкретного вида деятельности или управленческого процесса;

б) в прямом воздействии на риски путем их различного распределения с использованием дополнительных возможностей для получения дохода, участия и пр.;

в) в косвенном воздействии путем формирования специализированных структур, позволяющих локализовывать риски;

г) в косвенном воздействии на риски посредством установления системы ограничений.

11. Уклонение от рисков заключается в (несколько ответов):

а) отказе от конкретного вида деятельности или управленческого процесса;

б) в прямом воздействии на риски путем их различного распределения с использованием дополнительных возможностей для получения дохода, участия и пр.

в) в косвенном воздействии путем формирования специализированных структур, позволяющих локализовывать риски;

г) в косвенном воздействии на риски посредством установления системы ограничений.

12. Выделите основные группы методов управления кадровыми рисками (несколько ответов):

а) правовые методы;

б) административные методы;

в) экономические методы;

г) финансовые методы;

д) политические методы;

е) социально-психологические методы.

13. Целью каких методов управления кадровыми рисками является формирование в организации единого коллектива, ориентированного на достижение общей цели:

а) правовые методы;

б) административные методы;

в) экономические методы;

г) социально-психологические методы.

14. Методы компенсации предполагают:

а) своевременную постановку задач для работников основных, вспомогательных и обслуживающих подразделений организации для минимизации кадровых рисков;

б) страхование и резервирование кадровых рисков;

в) использование мер по привлечению к материальной ответственности юридических и физических лиц, виновных в нанесении организации ущерба.

15. Организационное распорядительство как метод управления кадровыми рисками предполагает:

а) своевременную постановку задач для работников основных, вспомогательных и обслуживающих подразделений организации для минимизации кадровых рисков;

б) страхование и резервирование кадровых рисков;

в) использование мер по привлечению к материальной ответственности юридических и физических лиц, виновных в нанесении организации ущерба.

16. Определите правильный порядок этапов реализации методики управления кадровыми рисками (а-б-в-г-д):

а) контрольный этап;

б) подготовительный этап;

в) аналитический этап;

г) организационный этап;

д) плановый этап.

17. Назовите действия, которые относятся к аналитическому этапу реализации методики управления кадровыми рисками (несколько ответов):

а) качественный анализ кадровых рисков;

б) документационное обеспечение управления кадровыми рисками;

в) формирование группы управления кадровыми рисками;

г) количественный анализ кадровых рисков.

18. Назовите этап реализации методики управления кадровыми рисками, заключающийся в выявлении кадровых рисков и установлении их характеристик (количественной, временной, пространственной и др.):

а) формализация кадровых рисков;

б) построение профиля кадровых рисков;

в) идентификация кадровых рисков;

г) разработка плана мероприятий по управлению кадровыми рисками.

19. Назовите этап реализации методики управления кадровыми рисками, заключающийся в оценке и ранжировании всех возникающих в организации кадровых рисков по степени их влияния на деятельность организации:

а) формализация кадровых рисков;

б) построение профиля кадровых рисков;

в) идентификация кадровых рисков;

г) разработка плана мероприятий по управлению кадровыми рисками.

20. К источникам получения информации о факторах внутренней среды организации при формировании базового набора факторов кадровых рисков организации относятся (несколько ответов):

а) сайты государственных органов;

б) внутрифирменная документация;

в) экспертная оценка;

г) обследование персонала.

Ключ к тесту:

№ вопроса	Ответ	№ вопроса	Ответ
1.	б	16.б, в, д, г, а	
2.	а	17.а, г	
3.	в, г	18. в	
4.	б, в	19. б	
5.	г	20. б, в, г	
6.	в		
7.	а, г		
8.	г		
9.	а, в, г		
10.	б		
11.	а		
12.	а, б, в, е		
13.	г		
14.	б		
15.	а		

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка **12 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») - 10-12 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») - 7-9 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 3-6 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов.

Представленные правильные ответы на:

20 тестовых заданий – 12 баллов;

19 тестовых заданий – 11 баллов;

18 тестовых заданий – 10 баллов;

17 тестовых заданий – 9 баллов;

16 тестовых заданий – 8 баллов;

15 тестовых заданий – 7 баллов;

14 тестовых заданий – 6 балла;

13 тестовых заданий – 5 балла;

12 тестовых заданий – 4 балла;

11 тестовых заданий – 3 балла;

Менее 10 тестовых заданий – 0 баллов.

ПРИМЕР ГЛОССАРИЯ

Название глоссария: Кадровая безопасность и кадровые риски организации.

Структура глоссария

Термин	Определение	Источник

Термины: кадровый риск, кадровая безопасность, культура безопасности, конфликт, профиль кадрового риска, паспорт кадрового риска, конфликт интересов.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка глоссария 10 баллов:

оценка 5 баллов («отлично») – 8-10 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 4-6 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 2 балла;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов.
- раскрытие более 10 терминов – 2 балла;
- разнообразие представленных определений (разнообразие источников) – 2 балла;
- уровень систематизации и оформления – 2 балла;
- наличие в работе собственных идей и определений – 4 балла.

ПРИМЕР ТЕМАТИКИ ДЛЯ ОБЗОРА НАУЧНЫХ СТАТЕЙ

1. Оптимизация процесса управления кадровой безопасностью предприятий.
2. Среда функционирования системы управления кадровой безопасностью предприятий.
3. Схема оптимизации процесса управления кадровой безопасностью предприятий.
4. Возможности и риски построения системы резерва кадров.
5. Корректировка функционирования системы мониторинга кадровой безопасности.
6. Картографический метод анализа организационного конфликта в трудовом коллективе.
7. Разработка комплекса превентивных мер по нейтрализации угроз, источником которых является персонал предприятия.
8. Методы профилактики конфликтов и профессиональных стрессов в промышленной организации.
9. Выявление, идентификация и нейтрализация внешних и внутренних угроз кадровой безопасности.
10. Воздействие кадровых рисков на стратегию управления персоналом.
11. Направления обеспечения кадровой безопасности, связанные с функционированием персонала компании.
12. Деятельность руководителя по профилактике кадровых рисков в организации.
13. Анализ форм проявления угрозы склонения сотрудников к нарушению обязательств перед работодателем.
14. Минимизация риска и противодействие угрозе склонения сотрудников к нарушению своих обязательств.
15. Анализ факторов, провоцирующих возникновение угроз кадровой безопасности организации и реализации ее интересов.
16. Обобщение теоретических подходов к содержанию процесса управления кадровыми рисками.

Критерии оценки:
Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка **10 баллов**:
оценка 5 баллов («отлично») - 8-10 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») - 5-7 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») - 2-4 балла;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0-1 балла;
- обзор соответствует заданной теме – 2 балла;
- представлены основные достижения в описанной области –1 балл;
- представлены основные спорные вопросы – 1 балл;
- исследуемая проблема описана с точки зрения разных наук – 1 балл;
- в обзор включены собственные исследования – 1 балл;
- в обзор включены классические источники и свежие данные – 1 балл;

- обзор структурирован, логичен и критичен – 1 балл;
- обзор содержит несколько разделов и выводов – 1 балл;
- содержит схемы, рисунки, диаграммы – 1 балл.

ПРИМЕР ТВОРЧЕСКОГО ПРОЕКТА

Задание выполняют обучающиеся по 3-4 человека в группе. Презентация должна содержать не менее 12-15 слайдов с использованием возможностей анимации и различного оформления. Приветствуется наличие в презентации звукового сопровождения (комментариев) и реальных примеров (картинок).

Создать презентацию по одной из тем:

1. Программа кадрового риск-менеджмента.
2. Риски, возникающие при формировании кадровой структуры.
3. Риски, возникающие в процессе использования человеческих ресурсов.
4. Риски, возникающие в процессе развития кадрового состава.
5. Риски, возникающие на этапе высвобождения персонала.
6. Классификация субъектов обеспечения кадровой безопасности.
7. Кадровая безопасность в сфере государственного управления.
8. Методика минимизации кадровых рисков при внедрении компетентностного подхода в систему управления персоналом организации.
9. Риски, обусловленные индивидуальными, личностными особенностями работника.
10. Риски, возникающие при ненадлежащем выполнении функций управления персоналом в организации.
11. Риски профессионального развития.
12. Поведение персонала в качестве объекта обеспечения кадровой безопасности организации.
13. Влияние некоторых форм деструктивного поведения персонала на кадровую безопасность организации.
14. Учет кадровых рисков при проектировании (модернизации) системы оценки.
15. Функциональные обязанности кризис-менеджера в организации.
16. Предупреждение деструктивных организационных конфликтов как тактика риск-менеджмента.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка **10 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») - 8-10 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») - 5-7 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 2-4 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0-1 балла;

- актуальность темы исследования и постановка проблемы – 1 балл;
- наличие сформулированных целей и задач работы – 1 балл;
- новизна и оригинальность решения поставленных задач – 1 балл;
- четкость доклада, логичность, связанность, доказательность представленных результатов – 2 балла;
- теоретическая, практическая значимость результатов и полнота раскрытия темы – 2 балла;
- оригинальность демонстрационного материала (презентация) – 1 балл;
- владение вниманием аудитории, умение преподнести себя, языковая грамотность, включенность всех членов группы в защиту проекта – 0,5 балла;
- наличие заключения и четкость выводов – 0,5 балла;
- качество ответов на вопросы - 1 балл.

ПРИМЕР КЕЙСА

Ситуация А[1]

Описание ситуации. Компания «N», работающая в области инновационных проектов, активно расширяется и открывает новые направления деятельности. Как следствие, в компании постоянно открываются новые вакансии, причем зачастую на должности, которых до этого момента в компании не существовало. При обсуждении новой для компании вакансии выяснилось, что часть задач, выполнения которых ждет от сотрудника руководство, выходят за рамки компетенции этой должности.

Ситуация Б[2]

Описание ситуации. Менеджер по продажам во время командировки пообещал одному из партнеров скидки, превышающие установленные политикой ценообразования и предоставления кредитов. По возвращении из поездки он доложил руководству, что если не предоставить скидки, данный контрагент будет потерян для компании. Не имея полного представления о ситуации, начальник подразделения «дал добро».

Это решение стало известно партнерам из соседних регионов и привело к пересмотру политики ценообразования и предоставления кредитов. В результате прибыль организации снизилась. Впоследствии в ходе съезда дистрибьюторов выяснилось, что изначально контрагент и не собирался просить скидку, просто посчитал разумным не отказываться от выгодного предложения менеджера по продажам.

Постановка задачи:

1) Определите и проклассифицируйте факторы, оказавшие воздействие на возникновение описанного кадрового риска.

2) Определите кадровые риски по сфере их локализации и источникам.

3) Проанализируйте и назовите методы, использованные для управления кадровыми рисками в организации. Определите, к каким методам воздействия на риски относятся использованные методы.

4) Какие методы управления кадровыми рисками можно было бы еще использовать?

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за анализ кейса **8 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») - 8 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») - 5 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 3 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 балла;

- приведен подробный анализ ситуации и даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения – 8 баллов;

- приведен подробный анализ ситуации и даны исчерпывающие ответы на три поставленных вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения – 5 баллов;

- даны ответы на два поставленных вопроса, при этом доказательная база содержит ряд процедурных ошибок – 3 балла;

---

[1] Источник: http://hrm.ru/riski-personala-priznany-naibolee-opasnymi-dlja-biznesa

[2] Источник: http://www.pro-personal.ru/article/5908-strahovka-ot-kadrovyh-riskov

- дан ответ на один вопрос или отсутствуют ответы на вопросы, формулировка содержит процедурную ошибку, доказательная база приведена не в полном объеме – 0 балла.

УЧАСТИЕ В КОНФЕРЕНЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка 10 баллов:

оценка 5 баллов («отлично») - 10 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 5-8 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 3 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов;

участие в конференции всероссийского и международного уровня – 10 баллов;

призовое место в конференции университета – 8 баллов

участие в конференции университета с оным/заочным докладом – 5 баллов;

участие в конференции университета – 3 баллов;

отсутствие участия в конференции – 0 баллов.

Оценочные материалы для оценки уровня сформированности компетенций (этапов сформированности компетенций) обучающихся

ПК-5 Способен разрабатывать и реализовывать мероприятия по управлению кадровыми рисками и формированию культуры безопасности на основе инновационных методов и технологий

Знать: принципы и методы системы управления персоналом на основе современных концепций управления кадровыми рисками, инновационных методов и технологий.

Уметь: документировать процесс управления кадровыми рисками, проводить анализ факторов кадровых рисков, разрабатывать мероприятия по управлению кадровыми рисками в организации, формировать культуру безопасности труда.

Владеть: методами оценки кадровых рисков, разрабатывать кадровую политику и культуру безопасности в области управления кадровыми рисками персонала организации.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся

1. Управление кадровыми рисками и формирование культуры безопасности организации.
2. Понятие и роль системы кадровой безопасности в организации.
3. Мотивы совершения противоправных действий и самооправдание.
4. Способы выявления и предотвращения экономических преступлений.
5. Виды и факторы кадровых рисков в организации.
6. Классификация кадровых рисков.
7. Критерии классификации кадровых рисков.
8. Типология работников организации. Группы риска.
9. Концепция безопасности кадрового развития организации.
10. Социально-психологические проблемы персонала на рабочем месте.
11. Нарушение прав работников на рабочем месте.
12. Коммуникации как фактор риска в организации.
13. Методы оценки и анализа кадровых рисков.
14. Методы и способы организации и управления кадровой безопасностью организации.
15. Виды и факторы кадровых рисков в организации.

16. Классификация кадровых рисков.

17. Обеспечение информационной безопасности в организации. Риски утечки конфиденциальной информации. Персональные данные.

18. Коммерческая тайна. Внутреннее служебное расследование в организации.

19. Конфликт интересов. Предотвращение конфликта интересов.

20. Дискриминация в организации. Возраст и дискриминация. Дискриминация по половому признаку. Дискриминация в отношении людей с ограниченными физическими возможностями.

21. Типология работников организации группы риска. Выявление групп риска в организации.

22. Делегирование полномочий как источник риска. Нарушения прав работников на рабочем месте.

23. Профессиональные стрессы и конфликты – источники социальной напряженности в организации. Управление конфликтами. Профилактика деструктивных конфликтов и профессиональных стрессов.

24. Лояльность персонала и ее формирование. Понятие лояльности персонала, модель лояльности.

25. Методы управления кадровыми рисками и формирования культуры безопасности организации.

26. Общие функции управления кадровыми рисками и формирование культуры безопасности организации.

27. Специфические (конкретные) функции управления кадровыми рисками и формирования культуры безопасности организации.

28. Документационное обеспечение управления кадровыми рисками и формирования культуры безопасности организации.

29. Методика управления кадровыми рисками и формирования культуры безопасности организации.

30. Разработка плана мероприятий по управлению кадровыми рисками и формированию культуры безопасности организации кадровой безопасностью.

31. Функциональное разделение труда по управлению кадровыми рисками и кадровой безопасностью.

32. Разработка бюджета управления кадровыми рисками и кадровой безопасностью.

33. Оценка эффективности управления кадровой безопасностью. Оперативный контроль над кадровыми рисками организации.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Знание обсуждаемой темы.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Примеры заданий:

Задание 1. Работая в группе, заполните табл. 1.

Таблица 1

Виды рисков персонала

№	Вид риска	Содержание	Возможные конфликты и стрессы
1	Психофизиологические риски	…	…
2	Личностные риски	…	…
3	Коммуникативные риски	…	…
4	Моральные риски	…	…
5	Образовательные риски	…	…
6	Профессионально-квалификационные риски	…	…
7	Риски неблагонадежности	…	…

Задание 2. Работая в группе, охарактеризуйте внешние и внутренние кадровые риски. Покажите взаимосвязь между ними. Приведите примеры внешних и внутренних кадровых рисков конкретной организации.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Решение практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся.	Правильное решение практических заданий	Неправильное решение практических заданий

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Примеры заданий:

Задание 1.

Работая в группе, проанализируйте основные этапы построения системы управления кадровыми рисками в организации и создайте соответствующий проект. Заполните табл. 2.

Таблица 2

Этапы построения системы управления кадровыми рисками

Этап	Содержание	Документационное обеспечение
Рефлексия	...	...
...	...	...
...	...	...
...	...	...

Задание 2.

Проанализируйте основные этапы разработки и реализации стратегий управления кадровыми рисками и заполните табл. 3.

Таблица 3

Этапы разработки и реализации стратегий управления кадровыми рисками

Этап	Содержание этапа
1. Мониторинг существующих проблем	...
2. Формулирование стратегии управления персоналом	...
3. Получение поддержки руководства и трудового коллектива	...
4. Оценка потенциальных препятствий	...
5. Профилактика сопротивления кадровым инновациям со стороны различных категорий персонала	...
6. Подготовка планов и программ по реализации стратегии УП	...
7. Управление реализацией стратегии УП	...
8. Мониторинг социально-экономической эффективности реализации стратегии УП	...

Задание 3.

Кейс

Описание ситуации: С целью повышения мотивации подчиненного к эффективной работе начальник пообещал рассмотреть вопрос увеличения его зарплаты, хотя политика компании не предусматривала этого, а сам руководитель был не вправе решать данный вопрос. В результате, не дождавшись обещанной прибавки, сотрудник уволился из организации, хотя прежде не задумывался об уходе.

С целью выявления и предупреждения таких фактов все вопросы, связанные с полномочиями, стали обсуждаться топ-менеджерами, представителями отдела бизнес-процессов и службы персонала на ежеквартальных совещаниях. Это позволило практически полностью избавиться от ситуаций, в которых один специалист самостоятельно решает вопрос, не находящийся полностью в зоне его ответственности.

Постановка задачи:

1) определите и проклассифицируйте факторы, оказавшие воздействие на возникновение описанного риска;
2) определите кадровые риски по сфере их локализации и источникам;
3) проанализируйте и назовите методы, использованные для управления кадровыми рисками в организации. Определите, к каким методам воздействия на риски относятся использованные методы;
4) какие методы управления кадровыми рисками можно было бы использовать?

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Решение практических заданий, нацеленных на оценку навыков обучающихся.	Правильное решение практических заданий	Неправильное решение практических заданий

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Список вопросов

1. Управление кадровыми рисками и формирование культуры безопасности организации.
2. Понятие и роль системы кадровой безопасности в организации.
3. Мотивы совершения противоправных действий и самооправдание.
4. Способы выявления и предотвращения экономических преступлений.
5. Виды и факторы кадровых рисков в организации.
6. Классификация кадровых рисков.
7. Критерии классификации кадровых рисков.
8. Типология работников организации. Группы риска.
9. Концепция безопасности кадрового развития организации.
10. Социально-психологические проблемы персонала на рабочем месте.
11. Нарушение прав работников на рабочем месте.
12. Коммуникации как фактор риска в организации.
13. Методы оценки и анализа кадровых рисков.
14. Методы и способы организации и управления кадровой безопасностью организации.
15. Виды и факторы кадровых рисков в организации.
16. Классификация кадровых рисков.
17. Обеспечение информационной безопасности в организации. Риски утечки конфиденциальной информации. Персональные данные.
18. Коммерческая тайна. Внутреннее служебное расследование в организации.
19. Конфликт интересов. Предотвращение конфликта интересов.
20. Дискриминация в организации. Возраст и дискриминация. Дискриминация по половому признаку. Дискриминация в отношении людей с ограниченными физическими возможностями.
21. Типология работников организации группы риска. Выявление групп риска в организации.
22. Делегирование полномочий как источник риска. Нарушения прав работников на рабочем месте.
23. Профессиональные стрессы и конфликты – источники социальной напряженности в организации. Управление конфликтами. Профилактика деструктивных конфликтов и профессиональных стрессов.
24. Лояльность персонала и ее формирование. Понятие лояльности персонала, модель лояльности.
25. Методы управления кадровыми рисками и формирования культуры безопасности организации.
26. Общие функции управления кадровыми рисками и формирование культуры безопасности организации.
27. Специфические (конкретные) функции управления кадровыми рисками и формирования культуры безопасности организации.
28. Документационное обеспечение управления кадровыми рисками и формирования культуры безопасности организации.
29. Методика управления кадровыми рисками и формирования культуры безопасности организации.
30. Разработка плана мероприятий по управлению кадровыми рисками и формированию культуры безопасности организации кадровой безопасностью.
31. Функциональное разделение труда по управлению кадровыми рисками и кадровой безопасностью.

32. Разработка бюджета управления кадровыми рисками и кадровой безопасностью.

33. Оценка эффективности управления кадровой безопасностью. Оперативный контроль над кадровыми рисками организации.

Шакала и критерии оценивания результатов экзамена

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за экзамен **30 баллов**:

Оценка 5 баллов («отлично») - 30 баллов

Оценка 4 балла («хорошо») - 20 баллов

Оценка 3 балла («удовлетворительно») - 10 балла

Оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов.

30 баллов (традиционная оценка 5 баллов («отлично»)) – обучающийся смог показать прочные знания основных положений фактического материала, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи повышенной сложности, свободно использовать справочную литературу, делать обоснованные выводы из результатов анализа конкретных проблемных ситуаций;

20 баллов (традиционная оценка 4 балла («хорошо»)) – обучающийся смог показать прочные знаний основных положений фактического материала, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи, предусмотренные рабочей программой, ориентироваться в рекомендованной справочной литературе, умеет правильно оценить полученные результаты анализа конкретных проблемных ситуаций;

10 баллов (традиционная оценка 3 балла («удовлетворительно»)) – обучающийся смог показать знания основных положений фактического материала, умение получить с помощью преподавателя правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных программой, обучающийся знаком с рекомендованной справочной литературой;

0 баллов (традиционная оценка 2 балла («неудовлетворительно»)) – при ответе обучающегося выявились существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой.

ОБРАЗЕЦ ЭКЗАМЕНАЦИОННОГО БИЛЕТА

федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева»

Институт экономики и управления
Кафедра управления человеческими ресурсами

38.04.03 Управление персоналом
(код и наименование направления подготовки)

Кадровая безопасность организации
(профиль (программа))

Кадровый риск-менеджмент
(дисциплина)

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

1. Понятие и роль системы кадровой безопасности в организации.
2. Методы управления кадровыми рисками и формирования культуры безопасности организации.
3. **Описание ситуации:**
   Александр Ковалев – директор филиала российского коммерческого банка. Один из ключевых приоритетов Александра – создание эффективной системы управления

человеческими ресурсами. Банк известен в стране как один из лидеров в области применения таких методов управления человеческими ресурсами, как социально-психологическая и конфликтологическая диагностика, справедливая оплата труда. Работая в течение двух недель по 12 часов в сутки, Александр пытался в том числе изучить систему управления персоналом, принятую в данном филиале. В результате опроса удалось выяснить, что подбор новых сотрудников осуществляется исключительно через знакомых, в филиале не имеют представления о планировании карьеры, аттестации, подготовке резерва руководителей. Профессиональное обучение не планируется, а организуется по мере необходимости руководителями подразделений. Сотрудники получают сдельную заработную плату, а административный персонал – должностные оклады и ежемесячные премии, составляющие до 40 % от оклада.

Постановка задачи: 1. Предложите систему управления персоналом для данной организации (какие основные процессы она должна поддерживать и на каких принципах управления персоналом строиться?).

2. Предложите программу по ее внедрению с перечнем кадровых мероприятий, которые необходимо осуществить.

3. Определите, к какой группе факторов кадровых рисков относится описанная выше ситуация и какие кадровые риски могут воз-никнуть в организации.

Составитель _____ Калмыкова О.Ю.

Заведующий кафедрой _____ д.п.н., проф. Соловова Н.В.

«__»_____20__г

Учебным планом предусмотрено написание обучающимся курсовой работы по дисциплине.

Примерный перечень тем курсовых работ:

1. Понятие и роль системы кадровой безопасности в организации.
2. Оценка рисков при планировании работы с персоналом и меры по минимизации рисков.
3. Оценка рисков при найме, отборе и приеме персонала и меры по минимизации рисков.
4. Оценка рисков при подборе и расстановке персонала и меры по минимизации рисков.
5. Оценка рисков в процессе организации деловой оценки персонала и меры по минимизации рисков.
6. Оценка рисков в процессе профориентации и трудовой адаптации персонала и меры по минимизации рисков.
7. Оценка рисков в процессе организации труда персонала и меры по минимизации рисков.
8. Оценка рисков в процессе высвобождения персонала и меры по минимизации рисков.
9. Оценка рисков в процессе обучения персонала и меры по минимизации рисков.
10. Оценка рисков в процессе повышения квалификации (подготовки, переподготовки) персонала и меры по минимизации рисков.
11. Оценка рисков при организации проведения аттестации персонала и меры по минимизации рисков.
12. Оценка рисков при управлении деловой карьерой персонала и меры по минимизации рисков.

13. Оценка рисков при управлении служебно-профессиональным продвижением персонала и меры по минимизации рисков.

14. Оценка рисков при управлении кадровым резервом и меры по минимизации рисков.

15. Оценка рисков при мотивации и стимулировании трудовой деятельности персонала и меры по минимизации рисков.

16. Оценка рисков при формировании организационной культуры организации и меры по минимизации рисков.

17. Оценка рисков при управлении организационными конфликтами и профессиональными стрессами и меры по минимизации рисков.

18. Оценка рисков в процессе проведения управленческого консалтинга и меры по минимизации рисков.

19. Оценка рисков в процессе проведения конфликтологического консультирования и меры по минимизации рисков.

20. Оценка рисков в процессе проведения организационно-кадрового аудита в организации и меры по минимизации рисков.

21. Оценка рисков при оценке затрат на персонал и меры по минимизации рисков.

22. Проблемы трудовой мотивации как источник возникновения кадровых рисков в организации.

23. Принципы управленческой и корпоративной этики подчиненных и руководителя в целях профилактики возникновения кадровых рисков в процессе совершенствования кадровой политики организации.

24. Определение системы управленческих мер по предупреждению нежелательных конфликтов и профессиональных стрессов как стратегия кадровой безопасности организации.

25. Повышение культуры межличностного общения как условие профилактики эмоциональных конфликтов и профессиональных стрессов в социальных группах.

26. Управление производственными конфликтами в организации в период реструктуризации предприятий как кадровая стратегия минимизации кадровых рисков.

27. Управление кадровыми рисками в организациях нефтегазового комплекса.

28. Кадровые риски и кадровая безопасность образовательной среды.

29. Принципы формирования и функционирования системы управления кадровыми рисками в организации.

30. Нормативно-методическое обеспечение системы управления кадровыми рисками организации.

31. Документационное обеспечение системы управления кадровыми рисками организации.

32. Управление кадровыми рисками в условиях инновационного реформирования системы высшего образования.

33. Организационно-методическое обеспечение стратегии управления кадровыми рисками.

34. Комплексная диагностика морально-психологического климата трудового коллектива предприятия нефтяной промышленности.

35. Управление социальной напряженностью в промышленной организации как стратегия минимизации кадровых рисков.

36. Предпринимательские риски в сфере управления кадровыми ситуациями.

37. Практика управления кадровыми рисками в малом предпринимательстве.

38. Риски в работе руководителя.

39.Стратегия управления рисками профессионального развития кадрового потенциала организации.

40. Обеспечение кадровой безопасности как функция управления персоналом.

41. Управление кадровыми рисками и формирование культуры безопасности организации.

42. Способы выявления и предотвращения экономических преступлений.

43. Концепция безопасности кадрового развития организации.

44. Методы и способы организации и управления кадровой безопасностью организации.

45. Обеспечение информационной безопасности в организации.

46. Профилактика деструктивных конфликтов и профессиональных стрессов.

47. Лояльность персонала и ее формирование.

48. Документационное обеспечение управления кадровыми рисками и формирования культуры безопасности организации.

49. Методика управления кадровыми рисками и формирования культуры безопасности организации.

50. Разработка бюджета управления кадровыми рисками и кадровой безопасностью.

Перечень тем является примерным, и обучающийся может предложить свою тему с необходимым обоснованием целесообразности ее разработки.

Курсовая работа имеет следующую примерную типовую структуру:

Типовая структура курсовой работы	Содержание разделов курсовой работы	Примерное количество страниц
	Введение	**2**
Глава 1	**Теоретические основы исследуемой проблемы**	**12**
1.1	Характеристика современного состояния исследуемой проблемы	4
1.2	Анализ специальной литературы по проблеме, изучение и обобщение опыта ее решения	4
1.3	Основные направления решения исследуемой проблемы	4
Глава 2	**Анализ исследуемой проблемы и методические рекомендации ее решения**	**18**
2.1	Краткая характеристика исследуемого объекта	3
2.2	Диагностика системы управления персоналом	8
2.3	Анализ состояния проблемы в области управления персоналом на исследуемом объекте	7
Глава 3	**Анализ исследуемой проблемы и методические рекомендации ее решения**	**20**
3.1	Разработка рекомендаций, направленных на решение проблемы	5
3.2	Перечень и характеристика кадровых мероприятий	8
3.3	Оценка социально-экономического эффекта предложенных рекомендаций	7
	Заключение	**1**
	Список источников и литературы	**2**
	Приложения	**2**
	Итого	**50**

Шкала и критерии оценивания при проведении защиты курсовой работы

Показатели оценки защиты курсовой работы	Удельный вес показателя	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно

Обоснованность проблемы, постановка цели, выделение основных задач, объекта и предмета исследования	0,05	5	4	3	2
Уровень теоретической, научно-исследовательской и практической проработки проблемы	0,2	5	4	3	2
Качество проведенного анализа, обоснованность выводов и наличие предложений (рекомендаций) по совершенствованию деятельности исследуемой организации	0,3	5	4	3	2
Степень самостоятельности исследования	0,2	5	4	3	2
Навыки публичной дискуссии	0,1	5	4	3	2
Полнота и точность ответов на вопросы	0,15	5	4	3	2

Каждый критерий оценивается по 100-балльной шкале. Оценка результата курсовой работы выполняется с использованием формулы:

$$P = \sum_{i=1}^{n} \Pi_i * k_i,$$

где $П_i$ – оценка каждого критерия курсовой работы, в баллах;
k_i – удельный вес каждого критерия;
P – округляется до целого в большую сторону.

Результаты защиты курсовой работы определяются оценками: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Согласно балльно-рейтинговой системе максимальная оценка за курсовую работу **5 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») - 5 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») - 4 балла;
оценка 3 балла («удовлетворительно») - 3 балла;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов.

4. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Код и наименование компетенции	Критерии оценивания результатов обучения			
	отлично	хорошо	удовлетворительно	не удовлетворительно
ПК-5 Способен разрабатывать и реализовывать мероприятия по управлению кадровыми рисками и формированию культуры безопасности на основе инновационных методов и технологий	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ПК-5	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания в рамках компетенции ПК-5	Фрагментарные знания в рамках компетенции ПК-5	Отсутствие знаний в рамках компетенции ПК-5
	Сформированное умение в рамках компетенции ПК-5	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение умения в рамках компетенции ПК-5	Частично освоенное умение в рамках компетенции ПК-5	Отсутствие умений в рамках компетенции ПК-5
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ПК-5	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение навыки в рамках компетенции ПК-5	Фрагментарные навыки в рамках компетенции ПК-5	Отсутствие навыков в рамках компетенции ПК-5

Критерии оценки и процедура проведения промежуточной аттестации

В ходе промежуточной аттестации перевод рейтинговых баллов обучающихся в систему оценки знаний («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно») осуществляется следующим образом:

– оценка «отлично» выставляется обучающемуся, набравшему от 86 до 100 рейтинговых баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые компетенции и практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены;

– оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, набравшему от 71 до 85 баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые компетенции сформированы, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, некоторые виды заданий выполнены с ошибками;

– оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, набравшему от 61 до 70 баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые компетенции сформированы, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий выполнены с ошибками;

– оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, набравшему менее 60 баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено со значительными пробелами, носящими существенный характер, необходимые компетенции не сформированы. существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала.

Максимальная сумма баллов, набираемая обучающимся по дисциплине, закрываемой семестровой (итоговой) аттестацией (экзамен), равна 100.

Баллы, характеризующие успеваемость обучающегося по дисциплине, набираются им в течение всего периода обучения за изучение отдельных тем и выполнение отдельных видов работ.

№ п/п	Вид работ	Сумма в баллах
1.	Активная познавательная работа во время занятий (конспектирование дополнительной и специальной литературы; участие в оценке результатов обучения других и самооценка; участие в обсуждении проблемных вопросов по теме занятия и т.д.)	до 18 баллов
2.	Контрольные мероприятия (тестирование)	до 27 баллов
3.	Выполнение заданий по дисциплине в течение семестра	до 30 баллов
	Составление глоссария	до 10 баллов
	Выполнение творческого задания	до 20 баллов
	Курсовая работа	до 5 баллов
4.	Выполнение дополнительных практико-ориентированных заданий	до 25 баллов (дополнительно)
	Участие в конференциях по учебной дисциплине	до 25 баллов
5.	Ответ на экзамене	до 30 баллов

Распределение баллов, составляющих основу оценки работы обучающегося по изучению дисциплины «Кадровые стратегии» в течение семестра:

- 100 баллов распределяются на учебный период (семестр), заканчивающийся промежуточной аттестацией;
- 100 баллов – посещение и контрольные мероприятия; возможность набора дополнительных 30 баллов за практико-ориентированные задания.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»

САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
КАРЬЕРНОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ И КОУЧИНГ

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.04.03 Управление персоналом
Профиль (программа)	Кадровая безопасность организации
Квалификация (степень)	Магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины)	Б1
Шифр дисциплины (модуля)	Б1.В.05
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	управления человеческими ресурсами
Форма обучения	очная
Курс, семестр	2 курс, 3 семестр
Форма промежуточной аттестации	зачет

Самара, 2022

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Паспорт фонда оценочных средств

Перечень компетенций и индикаторов дисциплины (модуля)		Способы формирования компетенции	Оценочное средство	
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора		Текущий контроль	Промежуточная аттестация
ПК-4 Способен планировать мероприятия по стратегическому развитию человеческих ресурсов организации и организовывать обучение персонала по дополнительным общеобразовател	ПК-4.1 Планирует и реализует мероприятия по стратегическому развитию персонала на основе современных концепций управления человеческими ресурсами	**Лекции.** Тема 1. Введение в карьерное консультирование и коучинг Тема 2. Диагностические методы и стратегии индивидуальной карьерной траектории Тема 3. Психология профессионального развития и профессионального самоопределения	Тестирование, собеседование, групповое решение творческих задач, анализ кейсов, глоссарий, реферат, участие в конференции по дисциплине	Вопросы и задания к зачету

ьным программам	ПК-4.2 Применяет современные технологии и методы планирования этапов личного и профессионального развития, оценки эффективности системы развития персонала и построения профессиональной карьеры персонала	**Практические занятия.** Тема 4. Индивидуальная карьерная траектория: визуализация, моделирование, формирование Тема 5. Коучинг и технологий форсайта. Прогностика карьерных изменений в профессии. Профессии будущего. Тема 6. Коучинг руководителей высшего звена **Самостоятельная работа.** Тема 1. Введение в карьерное консультирование и коучинг Тема 2. Диагностические методы и стратегии индивидуальной карьерной траектории Тема 3. Психология профессионального развития и профессионального самоопределения Тема 4. Индивидуальная карьерная траектория: визуализация, моделирование, формирование Тема 5. Коучинг и технологий форсайта. Прогностика карьерных изменений в профессии. Профессии будущего. **Контролируемая аудиторная самостоятельная работа** Тема 6. Коучинг руководителей высшего звена		
	ПК-4.3 Планирует и реализует мероприятия по стратегическому развитию человеческих ресурсов организации, используя инновационные технологии обучения персонала			

УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	УК-4.1 Осуществляет, организует и управляет элементами академического и профессионального коммуникативного взаимодействия, используя нормы русского и/или иностранного языка УК-4.2 Выбирает и применяет современные информационно-коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия УК-4.3 Создает и трансформирует академические тексты в устной и письменной формах (статья, доклад, реферат, аннотация, обзор, рецензия и т.д.), в том числе на иностранном(ых) языке(ах)	**Лекции.** Тема 1. Введение в карьерное консультирование и коучинг Тема 2. Диагностические методы и стратегии индивидуальной карьерной траектории Тема 3. Психология профессионального развития и профессионального самоопределения **Практические занятия.** Тема 4. Индивидуальная карьерная траектория: визуализация, моделирование, формирование Тема 5. Коучинг и технологий форсайта. Прогностика карьерных изменений в профессии. Профессии будущего. Тема 6. Коучинг руководителей высшего звена **Самостоятельная работа.** Тема 1. Введение в карьерное консультирование и коучинг Тема 2. Диагностические методы и стратегии индивидуальной карьерной траектории Тема 3. Психология профессионального развития и профессионального самоопределения Тема 4. Индивидуальная карьерная траектория: визуализация, моделирование, формирование Тема 5. Коучинг и технологий форсайта. Прогностика карьерных изменений в профессии. Профессии будущего. **Контролируемая аудиторная самостоятельная работа** Тема 6. Коучинг руководителей высшего звена	Тестирование, собеседование, групповое решение творческих задач, анализ кейсов, глоссарий, реферат, участие в конференции по дисциплине	Вопросы и задания к зачету

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

ПРИМЕР ТЕСТА (Фрагмент)

1. Какое определение карьеры является наиболее исчерпывающим?

1. Это индивидуально осознанная позиция и поведение, связанные с трудовым опытом и деятельностью на протяжении трудовой жизни человека.
2. Это непрерывное и постоянное продвижение по организационной иерархии.
3. Это разные стадии развития в профессиональной деятельности: обучение, наем на работу, продвижения, увольнения.
4. Это границы и скорость продвижения работника на более высокие ступени иерархической лестницы.

2. Трудовой договор, заключенный на определенный срок, может быть прекращен по инициативе администрации когда-либо с письменным предупреждением у работника не менее, чем за:

1. 2 месяца.
2. 12 дней.
3. 1 месяц.
4. 3 дня.

3. Законодательством предусмотрены следующие виды профессионального обучения:

1. Подготовка новых работников, ротация, повышение квалификации.
2. Самообразование, переподготовка, обучение смежным профессиям.
3. Подготовка новых работников, переподготовка, обучение смежным профессиям, повышение квалификации.
4. Все указанные варианты.

4. Формы повышения квалификации персонала являются:

1. Самообразование, профориентация, основанная на стандартах и программах.
2. Внутренняя и внешняя, организованная и не организована, профессионально ориентированная, основанная на стандартах и программах.
3. Внутренняя и внешняя, общая, организованная и неорганизованная, основанная на стандартах й программах.
4. Нет верного ответа.

5. Карьера в управлении персоналом — это:

1. Постепенное продвижение лица в любой сфере деятельности, изменение навыков, квалификационных возможностей и тому подобное.
2. Это продвижение вперед по выбранному пути деятельности, достижение признания, славы и обогащения.
3. Последовательное занятия должностей в пределах одной организации.
4. Перемещение работника на высшие должности через реализацию потребности в самоутверждении.

6. Существуют такие типовые модели деловой карьеры:

1. "Трамплин", "лестница", "дерево", "пересечение путей".
2. "Ступени", "спуск", "змея", "паутина".
3. "Трамплин", "лестница", "змея", "перепутье".

4. "Вертикальная", "горизонтальная", "ступенчатая", "центральная".

7. Модель деловой карьеры "змея" предусматривает:
1. Только горизонтальное перемещение.
2. Только вертикальное перемещение.
3. Горизонтально-вертикальное перемещение.
4. Центробежное перемещения.

8. Карьера работников можно разделить на следующие этапы:
1. Начальный, становления, консолидации, завершение, последний.
2. Становление, хранения, стабилизации, пенсионный, конечный.
3. Предварительный, становления, сохранения, завершение, пенсионный.
4. Первичный, вторичный этап консолидации и пенсионный.

9. Стиль руководства — это:
1. Философия и политика внедрения системы управления персоналом.
2. Формирование психологического микроклимата в группе (коллективе).
3. Гибкая поведение руководителя по отношению к подчиненным.
4. Правила и нормы поведения руководителей в организации.

10. Руководитель авторитарного типа:
1. Отличается чрезмерной централизацией власти.
2. Создает условия подчиненным для инициативы и самостоятельности.
3. Практически не вмешивается в дела подчиненных.
4. Лично доказывает все задачи к подчиненным.

11. Руководитель демократического типа:
1. Отличается чрезмерной централизацией власти.
2. Создает условия подчиненным для инициативы и самостоятельности.
3. Практически не вмешивается в дела подчиненных.
4. Лично доказывает все задачи к подчиненным.

12. Руководитель либерального типа:
1. Отличается чрезмерной централизацией власти.
2. Создает условия подчиненным для инициативы и самостоятельности.
3. Практически не вмешивается в дела подчиненных.
4. Лично доказывает все задачи к подчиненным.

13. Ротация и совмещение профессий относятся к:
1. Внутренних источников набора кадров.
2. Методы набора из внутренних источников.
3. Методов отбора работников на вакантные должности.
4. Методов профессионального обучения работников.

14. Развитие персонала — это:
1. Мероприятия по созданию условий для раскрытия личностного потенциала работника.
2. Система взаимосвязанных действий, элементами которой являются стратегия прогнозирования и планирования потребности в кадрах; управление карьерой, адаптацией, обучением и тренингом, формированием организационной структуры.
3. Индивидуальные или групповые мероприятия, которые проводятся на рабочем месте или специализированно, и ориентированы на развитие общих или специфических навыков и умений.

4. Нет верного ответа.

15. Профессиональное развитие сотрудников — это:

1. Процесс подготовки сотрудников к выполнению им новых производственных задач, занятия новых должностей, решению новых проблем.
2. Продвижение по службе с условием изменения сферы деятельности в рамках отдельных функциональных подразделений.
3. Занятие такой должности, обеспечивает адекватную качеств работника заработную плату.
4. Постепенно внедрение работника в рабочую среду.

16. Основными методами обучения сотрудников являются:

1. Инструктаж, телевизионные передачи, самостоятельное обучение, личный пример.
2. Самообразование, решение практических ситуаций, проведение семинаров и лекций, ролевые игры.
3. Тренинги, деловые и ролевые игры, инструктаж, семинары и лекции, самообразование.
4. Метод мозговой атаки, замещение вакантных должностей, выполнение функций дублера.

17. Формы дополнительной подготовки персонала содержат:

1. Обучение новым профессиям и умению работать в команде.
2. Повышение квалификации и компьютерной грамотности.
3. Переподготовка, обучение смежным профессиям и повышение квалификации.
4. Самообразование, тренинги и повышение квалификации.

18. Формирование кадрового резерва производится на основе выводов:

1. Руководства предприятия.
2. Аттестационной комиссии.
3. Менеджеру по персоналу.
4. Все варианты верны.

19. Определите тип карьеры человека если человек перемещается в пределах одного и того же уровня и класса управления только для удовлетворения собственных интересов:

1. Прагматическая.
2. Традиционная.
3. Случайная.
4. Совместная.

20. Определите тип карьеры человека если человек постоянно приспосабливается к изменениям:

1. Последовательно-кризисная.
2. Суперавантюрная.
3. Традиционная.
4. Прагматическая.

21. Что такое процесс непосредственной передачи новых профессиональных навыков или знаний сотрудником организации?

1. Профессиональное обучение.
2. Профессиональное развитие.
3. Профессиональное образование.
4. Ротация.

22. О какой тип карьеры идет речь, если человек движется вперед благодаря обстоятельствам в организации и обществе?

1. Традиционная.
2. Суперавантюрная.
3. Авантюрная.
4. Преобразующая.

23. Составьте схему процесса профессионального обучения: 1 - обучение; 2 - формирование бюджета обучения; 3 - определение потребностей в обучении; 4 - определение целей обучения; 5 - выбор методов обучения; 6 - оценка эффективности обучения, 7 - определение содержания программы; 8 - определение критериев оценки:

1. 3, 4, 7, 5, 2, 8, 1, 6.
2. 1, 2, 4, 7, 8, 5, 6, 3.
3. 2, 4, 3, 5, 6, 8, 7, 1.
4. 5, 4, 3, 7, 8, 2, 1, 6.

24. О каком этап управления персоналом идет речь: "Процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятия новых должностей и решения новых задач"?

1. Профессиональное развитие.
2. Профессиональное обучение.
3. Профессиональное образование.
4. Аттестация.

25. С помощью какого метода самостоятельного обучения сотрудник перемещается на другую должность с целью получения новых навыков?

1. Ротация.
2. Кейси.
3. Инструктаж.
4. Деловые игры.

Ключ к тесту:

№ вопроса	Ответ	№ вопроса	Ответ
1.	3	2.	4
3.	4	4.	4
5.	2	6.	3
7.	1	8.	3
9.	3	10.	1
11.	2	12.	4
13.	4	14.	3
15.	1	16.	2
17.	3	18.	4
19.	1	20.	1
21.	2	22.	1
23.	1	24.	1
25.	1		

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка **12 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») - 10-12 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») - 7-9 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 3-6 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов.

Представленные правильные ответы на:

22 и более тестовых заданий – 12 баллов;
18-21 тестовых заданий – 11баллов;
16-17 тестовых заданий – 10баллов;
14-15 тестовых заданий – 9баллов;
12-13 тестовых заданий – 8баллов;
10-11 тестовых заданий – 7баллов;
8-9 тестовых заданий – 4 балла;
7 тестовых заданий – 3 балла;
Менее 7 тестовых заданий – 0 баллов.

ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К СОБЕСЕДОВАНИЮ.

1. Раскройте сущность понятий: "карьера", "трудовая карьера", "деловая карьера". Назовите и охарактеризуйте виды трудовой карьеры.
2. Охарактеризуйте этапы карьеры.
3. Назовите мотивы карьеры.
4. Раскройте сущность понятия "динамичность карьеры".
5. Осветите сущность и содержание управления карьерой персонала предприятия.
6. Охарактеризуйте виды и модель обучения персонала предприятия.
7. Раскройте специфику оценки эффективности обучения персонала предприятия.
8. Раскройте содержание управления мобильностью кадров.
9. Раскройте сущность и типы кадрового резерва.
10. Назовите и охарактеризуйте этапы работы с резервом управленческих кадров. Роль человеческого фактора в инновационных процессах. Личностные свойства человека, рассматриваемые в разных его функциях.
11. Качественные характеристики личностных аспектов развития человека. «Человеческий фактор» и его составляющие.
12. Сущность и понятие категории «развитие». Цель и необходимость развития персонала организации.
13. Жизненный цикл организация и движение персонала. Особенности цикла развития персонала. Этапы цикла развития персонала в зависимости от цикла инновации продукции.
14. Понятие, цели и формы профессиональной ориентации. Организационные элементы управления трудовой адаптацией. Организационные решения проблемы структурного обеспечения управления адаптацией. Инструментарий управления адаптацией.
15. Сущность системы непрерывного обучения персонала организации. Структура системы обучения персонала, учебно-материальная база системы обучения. Учебно-методическое обеспечение обучения.
16. Цели подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала организации. Принципы, методы, формы и виды обучения. Основные особенности функционирования учебных центров.
17. Мировые тенденции в оценке обучения. Система оценки обучения через модель Д.Киркпатрика. Стадиальность и направленность уровней модели. Этапы оценки эффективности. Методы оценки этапов (уровней).

18. Возврат на инвестиции (ROI) в обучение – пятый уровень оценки. Способы построения модели обучения с «заданным» ROI. Инструменты повышения ROI.
19. Модель оценки эффективности обучения Дж.Филиппса.
20. Виды деловой карьеры. Принципы организации управления деловой карьерой. Инструментарий управления деловой карьерой. Этапы деловой карьеры, их содержание.
21. Сущность служебно-профессионального продвижения персонала. Понятие «ротация» кадров. Характеристика системы служебно-профессионального продвижения персонала, ее цели и задачи.
22. Сущность управления кадровым резервом. Этапы процесса формирования резерва: составление прогноза изменений в составе руководящих кадров, получение информации о деловых и личностных качествах кандидатов, формирование состава резерва кадров.
23. Критерии, используемые при подборе кандидатов в резерв. Источники формирования резерва кадров.
24. Порядок отбора и зачисления в группу резерва кадров. Планирование работы с кадровым резервом.
25. Скрытые причины обращения клиентов к карьерному коучу (выгорание, неврозы, ограничивающие убеждения) их выявление и стратегии поведения коуча в их отношении.
26. Препятствия к развитию карьеры, характерные для представителей определенных психологических типов.
27. Инструменты работы с кризисами личностного и профессионального самоопределения.
28. Техники работы с кризисами и ограничивающими убеждениями.
29. Технология реабилитации профессионального выгорания в рамках развития карьеры и карьерного консультирования.
30. Построение индивидуальных карьерных траекторий.
31. Инструменты карьерного коучинга.
32. Визуализация карьерных пиков в альтернативных областях.
33. Анализ карьерных сценариев.
34. Модели карьерного коучинга.
35. Коучинговые инструменты мотивации.
36. Применение методик анализа и принятия карьерных решений.
37. Формирование карьерных критериев.
38. Совмещение полярных вариантов.
39. Способы тестирования карьерных решений в реальности.
40. Ключевой и резервный варианты карьерных векторов.
41. Диджитал инструменты в карьерном консультировании.
42. Глобальные тенденции рынка труда и вызовы современности в технологии форсайта.
43. Тенденции развития рынка труда в России, профессиональные стандарты и изменения действующего законодательства в области управления персоналом, обучения и развития, поиска и оценки сотрудников.
44. Профессии будущего, горизонты карьерного планирования.

45. Международные и российские тенденции развития рынка коучинга.

46. Особенности развития сегмента коучинга высших руководителей.

47. Особенности методологии в executive-коучинге.

48. Инструменты работы без контекста.

49. Организационный контекст, маркетинг и продажа коучинга высших руководителей.

50. Особенности супервизии коучей высших руководителей.

51. Личная стратегия продаж сложных интеллектуальных услуг.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за собеседование **10 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») - 10 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») - 8 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 2-4 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов;

- демонстрирует знание основных категорий и понятий; умеет проиллюстрировать теоретические положения примерами, решает задачи повышенной сложности – 10 баллов;

- демонстрирует знание основных категорий и понятий; владеет профессиональной терминологией; в целом, может самостоятельно сформулировать выводы, дать свою точку зрения, решает типовые задачи – 8 балла;

- ответ схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения, фрагментарно решает типовые задачи – 4 балла;

- ответ схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения– 2 балла;

- не понимает сути вопроса: пытается ответить на вопрос не по теме, либо подменить ответ общими рассуждениями; не способен привести примеры в защиту собственных утверждений, не реагирует на наводящие вопросы – 0 баллов.

ПРИМЕР ГЛОССАРИЯ

Название глоссария: Общие и специфические вопросы управления карьерой в организации.

Структура глоссария

Термин	Определение	Источник

Термины: Карьера, направленность, этапы карьеры, карьерное пространство, карьерная среда, карьера деловая, управление деловой карьерой, профессиональный рост, должностной рост, мотивация, удовлетворенность карьерой, планирование деловой карьеры, служебно-профессиональное продвижение, кадровый резерв, адаптация, карьерограмма.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка глоссария **15 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») – 13-15 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 9-12 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») – 6-8 баллов;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов.

- раскрытие более 10 терминов – 4 балла;

- разнообразие представленных определений (разнообразие источников) – 2 балла;

- уровень систематизации и оформления – 2 балла;

- наличие в работе собственных идей и определений – 7 балла.

ПРИМЕР КЕЙСА

Вы работаете старшим менеджером в компании. Один из отделов, которым Вы руководите, называется «Отдел организации трудовой деятельности». Вы отвечаете за передвижение сотрудников внутри компании, сопровождаете все процессы распределения рабочей нагрузки. Сотрудников отдела трое, и они работают в различных подразделениях, выполняя рутинную и бумажную работу, фиксируют ритмы труда сотрудников, делают фотографию рабочего места, считают, сколько фактических часов вырабатывает каждый сотрудник. По сути их работа четко регламентирована и хорошо организована, поэтому Вам не нужно постоянно делать промежуточные проверки. Они отчитываются перед Вами раз в месяц и подают готовые переработанные данные. Ваш непосредственный руководитель – заслуженный и добросовестный человек, который скоро уходит на пенсию, о чем он не раз говорил. Конечно, его принципы и методы управления коллективом уже не отвечают требованиям современности, но работа отдела не вызывает нареканий со стороны главы компании. К тому же он смело полагался на самодостаточных сотрудников, которые обладают хорошими аналитическими способностями. Один из сотрудников хочет поговорить с Вами по поводу плана своего карьерного развития. Вы не очень хорошо с ним знакомы, просто иногда сталкивались на работе и знаете, как его зовут и в каком отделе он работает. Вы подняли его личное дело и выяснили, что этот работник обладает очень высокой квалификацией, но интроверт, неохотно дает рекомендации и не принимает активного участия в решении задач отдела. У Вас сложилось впечатление, что предпосылок к высокому карьерному развитию у коллеги нет.

Контрольные вопросы и задания

1. Вам нужно получить о сотруднике как можно больше информации. Какие источники Вы используете?
2. Руководитель, который вскоре уходит на пенсию, настоятельно рекомендует Вам продвигать сотрудника. Ваши точки зрения не совпадают, так как то, что Вы называете безынициативностью, руководитель принимает за уравновешенность и сдержанность. Как Вы отнесетесь к позиции руководителя?

Критерии оценки:

Согласнобалльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за анализ кейса **10 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») - 10 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») - 7 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 3 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 балла;

- приведен подробный анализ ситуации и даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения – 10 баллов;
- приведен подробный анализ ситуации и даны исчерпывающие ответы на три поставленных вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения – 7 баллов;
- даны ответы на два поставленных вопроса, при этом доказательная база содержит ряд процедурных ошибок – 3 балла;
- дан ответ на один вопрос или отсутствуют ответы на вопросы, формулировка содержит процедурную ошибку, доказательная база приведена не в полном объеме – 0 балла.

ПРИМЕР ТВОРЧЕСКОГО ПРОЕКТА

Задание выполняют обучающиеся по 3-4 человека в группе. Презентация должна содержать не менее 12-15 слайдов с использованием возможностей анимации и различного оформления. Приветствуется наличие в презентации звукового сопровождения (комментариев) и реальных примеров (картинок).

Создать презентацию по одной из тем:

1. Развитие персонала как процесс расширения возможностей выбора человека.
2. Критерии эффективности функции развития персонала.
3. Практические примеры управления карьерой в отечественных и зарубежных организациях. Мотивации выбора карьеры.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка **15 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») – 12-15 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») – 8-11 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») – 5-7 балла;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») – 0-4 балл;
- актуальность темы исследования и постановка проблемы – 2 балл;
- наличие сформулированных целей и задач работы – 1 балл;
- новизна и оригинальность решения поставленных задач – 2 балл;
- четкость доклада, логичность, связанность, доказательность представленных результатов – 2 балла;
- теоретическая, практическая значимость результатов и полнота раскрытия темы – 2 балла;
- оригинальность демонстрационного материала (презентация) – 1 балл;
- владение вниманием аудитории, умение преподнести себя, языковая грамотность, включенность всех членов группы в защиту проекта – 2 балла;
- наличие заключения и четкость выводов – 1 балла;
- качество ответов на вопросы - 2 балл.

УЧАСТИЕ В КОНФЕРЕНЦИИ С ДОКЛАДОМ ПО ТЕМАТИКЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ «УПРАВЛЕНИЕ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРОЙ, СЛУЖЕБНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ПРОДВИЖЕНИЕМ И КАДРОВЫМ РЕЗЕРВОМ».

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка **15 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») - 15 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») – 7-10 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») – 3-6 балла;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов;
участие в конференции всероссийского и международного уровня – 15 баллов;
призовое место в конференции университета – 11 баллов
участие в конференции университета с очным/заочным докладом – 7 баллов;
участие в конференции университета – 3 балла;
отсутствие участия в конференции – 0 баллов.

ПРИМЕРНЫЕ ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ

1. Развитие персонала: профориентация, повышение квалификации и продвижение.
2. Корпоративный тренинг и его возможности.
3. Деловые игры как метод развития персонала.
4. Определение потребности в обучении персонала.
5. Экономические аспекты обучения и развития персонала.
6. Особенности обучения и развития топ-менеджеров.

7. Построение корпоративного учебного центра / корпоративного университета.
8. Оценка эффективности обучения персонала.
9. Расчет экономической эффективности деятельности по повышению квалификации сотрудников.
10. Тренинги в системе управления персоналом.
11. Построение системы управления знаниями.
12. Технологии управления знаниями.
13. Мотивация персонала к обучению и развитию.
14. Аудиторные формы обучения и развития персонала.
15. Особенности развития персонала в современных инновационных компаниях.
16. Компетентностный подход к формированию системы обучения и развития персонала. 17. Наставничество как инструмент адаптации и развития персонала
17. Менторинг как инструмент развития персонала.
18. Коучинг как инструмент развития руководителей.
19. Факторы успешной адаптации персонала.
20. Построение эффективной системы адаптации персонала.
21. Понятие и виды деловой карьеры.
22. Построение карт карьерных перемещений.
23. Управление карьерой в современной организации.
24. Индивидуальная карьерная тактика специалиста.
25. Мотивация карьеры в современных условиях.
26. Профессиональное карьерное развитие персонала в крупной компании.
27. Саморазвитие личности как фактор успешной карьеры.
28. Этапы и темпы карьерного продвижения.
29. Трудоустройство как начальный этап карьеры.
30. Место отбора персонала в системе управления карьерой.
31. Карьера в государственном и частном секторах: сравнительный анализ.
32. Самомаркетинг специалиста.
33. Тайм-менеджмент как фактор деловой карьеры.
34. Сравнительный анализ управления карьерой в различных регионах.
35. Карьера менеджера по персоналу.
36. Карьера государственного служащего.
37. Профессиональная адаптация и обучение в системе управления карьерой.
38. Планирование карьеры в крупной компании.
39. Роль аттестации персонала в управлении карьерой.
40. Индивидуальная карьерная тактика специалиста.
41. Продвижение молодых сотрудников в организации.
42. Молодежный кадровый резерв в организации.
43. Социальные лифты в управлении современной организацией.
44. Классификация профессий по Климову и др.
45. Опросник личностных предпочтений MBTI (типологии Майерс-Бриггс, Кейрси, соционика). Методика «7 радикалов».
46. Стили лидерства по Тарасенко.
47. Метапрограммы (LAB-Profile).
48. Выявление индивидуальных ценностей и определяемых ими карьерных склонностей.
49. Стратегия индивидуального карьерного обследования.
50. Типология предпочитаемых стилей поведения в конфликтной ситуации по Томасу-Килману и ее связь с карьерными предпочтениями.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за выполнение реферата **15 бал**лов:

оценка 5 баллов («отлично») – 14-15 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») – 11-13 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») – 7-10 баллов;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов.

- выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы – 12 баллов;
- основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала – 10 баллов;
- основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы – 8 баллов;
- имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы – 5 баллов;
- тема освоена лишь частично; допущены грубые ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод – 3 балла;
- тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы – 0 баллов.

АНАЛИЗ НАУЧНОЙ СТАТЬИ

Тематика статей для анализа:

- Управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала
- Организации работы с кадровым резервом
- Методы и технологии определения и оценки личностных и профессиональных компетенций
- Построение профессиональной карьеры
- Системы, способы, методы и инструменты построения профессиональной карьеры
- Основы управления служебно-профессиональным продвижением
- Основы работы с кадровым резервом

В обзоре должны отражаться все существующие взгляды на анализируемые проблемы, независимо от личной концепции автора:

- особое внимание должно уделяться анализу новых сведений, новым проблемам и путям их решения;
- не допускается использование в обзоре устаревших или вызывающих сомнение сведений; - противоречивые сведения, содержащиеся в различных источниках информации, должны выделяться и специально оговариваться;
- все сравнимые характеристики должны приводиться к сопоставимому виду, а параметрические данные — к одной системе единиц измерения;
- при наличии большого числа сопоставляемых объектов и параметров должны использоваться табличная и графическая формы представления данных.

Оформление анализа научной статьи осуществляется в форме эссе, в котором должны быть отражены следующие сведения:

- Обоснование актуальности и значимости темы, формулировку предмета обзора, его цель и задачи, характеристику уровня освещенности в литературе, а также круг основных вопросов, которые в соответствии с планом обзора в нем предполагается осветить. Необходимо отразить информационную ситуацию, сложившуюся в отрасли и в социуме в целом вокруг конкретного предмета обозрения, обозначить новизну темы обзора, научно-практическое значение ее разработки, степень ее информационного отражения в первоисточниках или

разработанность, ее дискуссионность, проблемность и т.д. Композиционно обзор составляют два структурных компонента: зачин и описание предмета обозрения. Третьей частью является концовка-переход к аналитической части обзора, где должны быть намечены наиболее важные, трудные и перспективные вопросы и частные темы, которые будут достаточно обстоятельно представлены в дальнейшем материале обзора.

- Сущность намеченных в плане вопросов темы исследования, характеризующих во взаимосвязи современное состояние и перспективы развития предмета исследования.

- Выводы, к которым пришел автор обзора, предложения по дальнейшему исследованию темы. Важнейшее требование к заключению - краткость и обстоятельность.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка **10 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») - 8-10 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») - 5-7 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») - 2-4 балла;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0-1 балла;
- обзор соответствует заданной структуре – 2 балла;
- представлены основные достижения в описанной области –1 балл;
- представлены основные спорные вопросы – 1 балл;
- исследуемая проблема описана с точки зрения разных наук – 1 балл;
- в обзор включены собственные исследования – 1 балл;
- в обзор включены классические источники и свежие данные – 1 балл;
- обзор структурирован, логичен и критичен – 1 балл;
- обзор содержит несколько разделов и выводов – 1 балл;
- содержит схемы, рисунки, диаграммы – 1 балл.

Оценочные материалы для оценки уровня сформированности компетенций (этапов сформированности компетенций) обучающихся

ПК-4 Способен планировать мероприятия по стратегическому развитию человеческих ресурсов организации и организовывать обучение персонала по дополнительным общеобразовательным программам

ПК-4.1 Планирует и реализует мероприятия по стратегическому развитию персонала на основе современных концепций управления человеческими ресурсами

Знает: основные принципы планирования и реализации мероприятий по стратегическому развитию персонала на основе современных концепций управления человеческими ресурсами;

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся

1. Сущность и содержание понятия корпоративной культуры.
2. Значение корпоративной культуры.
3. Создание и поддержание корпоративной культуры.
4. Последовательность работ по внедрению корпоративной культуры.
5. Понятие о корпоративном кодексе.
6. Структура корпоративного кодекса. Характеристика его основных элементов.
7. Кодекс корпоративной этики. Характеристика его основных элементов.
8. В чем заключается сущность безопасности?

9. Рассмотрите классификации видов безопасности.
10. Каковы принципы обеспечения безопасности организации?
11. Дайте характеристику культуры безопасности труда как элемента корпоративной культуры?
12. Сущность и содержание понятия «кадровая безопасность»?
13. Определите сущность производственной среды и трудового процесса.
14. Сущность и содержание понятия «культура безопасности труда»
15. Определите сущность производственной среды и трудового процесса.
16. Дайте характеристику условиям труда и их факторам.
17. Опишите подходы к выделению факторов, формирующих условия труда.
18. В чем заключается аттестация рабочих мест по условиям труда?
19. Как определяется термин «риск»?
20. Рассмотрите виды рисков.
21. Что такое профессиональный риск?
22. Каковы факторы профессионального риска?
23. Изучите историю развития охраны труда.
24. Опишите показатели охраны труда.
25. Рассмотрите взаимосвязь безопасности, охраны, условий труда и профессиональных рисков.
26. Определите место культуры безопасности труда в управлении трудовыми ресурсами.
27. Методология карьерного консультирования и коучинга.
28. Основные инструменты для проведения самоанализа.
29. Контракт с клиентом и правила его заключения по международным стандартам.
30. Эмпатическое слушание, контакт-раппорт, понимание состояния клиента.
31. Качественное снятие запроса клиента.
32. Первичные инструменты работы с мотивацией.
33. Основные диагностические модели и инструменты диагностики предрасположенности человека к различным профессиям, необходимые для эффективного карьерного консультирования и коучинга.

Критерии оценки:
По данному заданию максимальнаяоценка **10 баллов**:
оценка 5 баллов («отлично») - 8-10 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») - 5-7 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») - 2-4 балла;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0-1 балла;

ПК-4 Способен планировать мероприятия по стратегическому развитию человеческих ресурсов организации и организовывать обучение персонала по дополнительным общеобразовательным программам

ПК-4.2 Применяет современные технологии и методы планирования этапов личного и профессионального развития, оценки эффективности системы развития персонала и построения профессиональной карьеры персонала

Уметь: применять современные технологии и методы планирования этапов личного и профессионального развития, оценки эффективности системы развития персонала

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Задание 1.

Туристско-оздоровительный комплекс "Судак", расположенный в городе Судаке, ежегодно принимает на работу молодых специалистов. При этом ТОК "Судак" требует управленческого персонала высшего звена. Считается, что только молодые специалисты могут правильно изучить потребность в услугах курортного характера и корректно сформировать стратегию предприятия. Но для принятия стратегических решений недостаточно только теоретических знаний молодых специалистов, необходимые практические навыки.

Задача:

1. Определите этапы подготовки руководителя высшего звена на предприятии ТОК "Судак".
2. Проявите минимальный возраст руководителя, который способен принимать верные стратегические решения.
3. Какие принципы управления карьерой необходимо использовать при подготовке руководителя высшего звена?

Задание 2.

Олег Смирнов (23 года) после окончания института устроился на работу в коммерческий банк. Через некоторое время, чувствуя интерес к этой деятельности и высоко оценивая свои возможности, он дал понять начальнику своего отдела, что интересуется смежными участками работы и готов освоить их, а также другие сферы деятельности в своем и иных отделах банка. Руководство банка заметило способного и перспективного новичка и решило "вырастить" из него грамотного руководителя. Смирнова начинают планомерно обучать всем тонкостям банковского дела, перемещая с одного участка на другой сначала в своем отделе, а затем и в других.

Удостоверившись в успешном выполнении Смирновым всех работ, которые ему поручили, руководство банка направило его на стажировку в США для изучения опыта работы, недоступного в России.

За сравнительно короткое время работы в банке (14месяцев) Смирнов овладел навыками и "оброс" связями, выходящими за рамки требований его рабочего места. После возвращения со стажировки он почувствовал свой возросший потенциал, но нынешнее рабочее место стало казаться ему тормозом на пути развития карьеры.

На должность начальника отдела он претендовать не может, так как она занята человеком, зарекомендовавшим себя способным и компетентным руководителем, отлично справляющимся со своими обязанностями. Перевод Олега на должность начальника отдела в каком-либо филиале банка, по мнению руководства, преждевременен, поскольку Олег слишком молод и честолюбив, не всегда умеет наладить контакт с людьми, не имеет опыта руководящей работы. Олег же не видит возможности почерпнуть что-то новое на старом рабочем месте, хочет быстрее "расти". Его самооценка высока, он чувствует в себе силы и стремиться их реализовать, не хочет терять время на приобретение опыта и закрепление навыков, которые ему понадобятся в дальнейшем. Ко всему, его приглашают на работу с повышением в другой банк.

Руководство банка, вложив в развитие Смирнова значительные средства, не хочет терять талантливого, но не готового к самостоятельной автономной работе специалиста.

Вопросы для обдумывания:

1. Каковы должны быть действия руководства банка в этой ситуации? Какие ошибки были допущены руководством банка в прошлом?
2. Стоило ли знакомить Смирнова с полным спектром работ до приобретения им навыков и опыта, необходимых руководителю?
3. Стоит ли Смирнову упускать возможность своего профессионального роста при переходе в другой банк?
4. Необходимо ли удерживать специалиста, который так легко расстается с организацией, воспитавшей его, ради сиюминутной выгоды.

Критерии оценки:

По данному заданию максимальная оценка 10 баллов:

оценка 5 баллов («отлично») - 8-10 баллов; оценка 4 балла («хорошо») - 5-7 баллов; оценка 3 балла («удовлетворительно») - 2-4 балла; оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0-1 балла;

ПК-4 Способен планировать мероприятия по стратегическому развитию человеческих ресурсов организации и организовывать обучение персонала по дополнительным общеобразовательным программам

ПК-4.3 Планирует и реализует мероприятия по стратегическому развитию человеческих ресурсов организации, используя инновационные технологии обучения персонала

Владеть: навыками планирования и реализации мероприятий по стратегическому развитию человеческих ресурсов организации, используя инновационные технологии обучения взрослых

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Задание 1.

Вы проделали в отделе по окончании института всего несколько месяцев. Вас вызывает начальник и говорит, что надо поехать в смежников и помочь им наладить производство необходимой для Вашего предприятия продукции. Но вчера Вас вызвали в отдел кадров и предложили поехать на курсы повышения квалификации в Москву.

Каким будет Ваш выбор как самый верный путь к дальнейшей карьере?

Задание 2.

Старшего экономиста Фесенко Александра Петровича как хорошего специалиста повысили по должности. Он стал заместителем начальника планово-экономического отдела. Однако через некоторое время стало ясно, что он не справляется со своими обязанностями и его повышение оказалось преждевременным. Таким образом, он получил сообщение, что его снижен по должности (до старшего экономиста). Александр Петрович расценил это как личное оскорбление и уволился с работы.

Или верными были его действия? Как бы Вы вели себя на его месте?

Критерии оценки:

По данному заданию максимальнаяоценка **10 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») - 8-10 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») - 5-7 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 2-4 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0-1 балла;

УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия

УК-4.1 Осуществляет, организует и управляет элементами академического и профессионального коммуникативного взаимодействия, используя нормы русского и/или иностранного языка

Знает: базовые принципы организации и управления элементами академического и профессионального коммуникативного взаимодействия

1. Построение корпоративного учебного центра / корпоративного университета.
2. Оценка эффективности обучения персонала.
3. Расчет экономической эффективности деятельности по повышению квалификации сотрудников.
4. Тренинги в системе управления персоналом.
5. Построение системы управления знаниями.
6. Технологии управления знаниями.

УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия

УК-4.2 Выбирает и применяет современные информационно-коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия;

Умеет: применять современные информационно-коммуникативные технологии для профессионального взаимодействия

Задание 1.

Цель работы. На основании имеющихся данных сформировать план карьерного роста работников фирмы и план мероприятий для их наиболее успешной и быстрой социализации в новом коллективе.

Сведения о фирмах.

1. **Открытое акционерное общество «Оптические приборы и системы».**

   Основные направления деятельности: проектирование, разработка и производство оптических приборов гражданского назначения. Производимая продукция: микроскопы медицинского и исследовательского назначения (45 моделей), медицинские оптические приборы для диагностики (18 моделей), спектрофотометры (5 моделей), фотоаппараты (1 модель), оптические прицелы (1 модель).

Открытое акционерное общество «Оптические приборы и системы» находится в Санкт–Петербурге, имеет три производственные площадки, расположенные в различных точках города.

Среднесписочная численность работников – 4478 человек.

Осуществляется найм работника на должность «менеджер по продажам» в бюро продаж микроскопов медицинского назначения. Менеджер по продажам бюро подчиняется начальнику бюро микроскопов медицинского назначения. Бюро насчитывает 7 человек. Бюро микроскопов медицинского назначения входит в состав отдела продаж микроскопов медицинского и исследовательского назначения, который, в свою очередь, входит в состав управления по продажам и маркетингу.

2. Общество с ограниченной ответственностью «COM-NET».

Основные направления деятельности: разработка и внедрение программного обеспечения в сфере управления предприятиями (программы бухгалтерского учета, в том числе по системе международной финансовой отчетности, управления персоналом, управление производством и т.п.).

Производимая продукция: пакеты программ для предприятий всех сфер деятельности.

Общество с ограниченной ответственностью «COM-NET» находится в Санкт–Петербурге; весь персонал размещается в офисе, арендуемом фирмой в бизнес-центре.

Численность персонала – 23 человека.

Фирма нанимает работника на должность штатного программиста. Программист подчиняется начальнику отдела разработки программного обеспечения, который, в свою очередь, подчиняется генеральному директору.

3. Общество с ограниченной ответственностью «Мегамаркет»

Сфера деятельности фирма – розничная торговля. ООО «Мегамаркет» имеет сеть супермаркетов, предлагающих товарную номенклатуру более 7000 наименований. Три супермаркета сети «Мегамаркет» находятся в Санкт-Петербурге, два – в Москве, один – в Волгограде, один – в Мурманске. Среди поставщиков продукции в супермаркеты как отечественные, так и иностранные производители.

Ассортимент супермаркетов ООО «Мегамаркет» включает в себя продукты питания (мясо, рыбные и морепродукты, бакалея, молочные продукты, полуфабрикаты и др.), бытовую химию, домашний текстиль, товары для дома, мелкую и среднюю бытовую технику, теле-, аудио- и видеоаппаратуру.

ООО «Мегамаркет» стремится охватить все ценовые ниши рынка, поэтому в ассортименте имеется как продукция класса премиум (для населения с доходом более 400-600 долларов США в семье на человека), так и для среднего потребителя (с доходом от 150-200 долларов США в семье на человека).

В филиал сети в Санкт-Петербурге требуется продавец-консультант в отдел бытовой химии.

1. Сформировать план социализации новых сотрудников для каждой организации.
2. Сформировать план карьерного роста для работников, нанимаемых на указанные должности.

Сформулировать план карьерного роста для работников таким образом, чтобы вновь пришедшие сотрудники могли четко уяснить, при выполнении каких условий будет осуществляться их продвижение по служебной лестнице, профессиональный рост и др. Для этого заполнить форму 1.

Форма 1.
План карьерного роста работника

Необходимое условие карьерного роста	**Изменение в карьере работника**
Стаж работы в бюро 3 года, Высшее образование	Назначение начальником бюро
…	…

При выполнении задания учитывать специфику деятельности нанимаемых работников (творческий труд, работа с клиентами, обслуживание потребителей и т.п.).
Важно также учесть, каких знаний и какого образования требует та или иная должность, с какой периодичностью следует повышать знания работников и квалификацию.

Исходные данные.

Исходными данными к работе являются указанные сведения о фирмах.

Задание 2.

Дайте свою оценку приведенным ниже утверждениям по следующей шкале:
абсолютно согласен - 3 балла;
в основном согласен -2 балла;
не согласен-1 балл;
совершенно не согласен-0 баллов.

1. Скорее всего работники фирмы не сообщают руководству о своих ошибках и упущениях.
2. Бывает, что менеджер должен в интересах фирмы нарушать условия контрактов, в частности, не соблюдать правила безопасности.
3. Не всегда следует соблюдать точность в отчетности о расходах, достаточно приблизительных цифр.
4. Иногда можно утаить не самую приятную информацию от начальства.
5. Надо действовать так, как приказывает руководитель, хотя у вас есть сомнения в правильности действий.
6. В случае необходимости в рабочее время можно заняться и собственными делами.
7. Иногда нужно задержать работника, чтобы проверить его деловые возможности.
8. Клиенту фирмы можно дать доверительную информацию, если это приносит определенные выгоды мне.
9. Можно пользоваться служебной линией связи для решения собственных вопросов, если эта линия свободна.
10. Менеджер ориентируется на конечную цель, поэтому для ее достижения все средства хороши.
11. Если для заключения контракта нужен хороший банкет, нужно его сделать.
12. Без нарушения существующих инструкций жить невозможно.
13. Если кассир дает сдачу не полностью - это терпимо.
14. Иногда можно использовать копировальную технику компании в собственных целях.
15. Можно унести домой с работы кое-что из канцелярских принадлежностей (бумага, лента для пишущей машинки и т.п.), принадлежащих компании, ведь я работаю в этой компании.

Подсчитайте сумму баллов, используя шкалу, и оцените свой результат:
0-5 баллов. Ваша этика - выше всяких похвал.
6-10 баллов. У вас высокий уровень этики.
11-15 баллов. Вполне приемлемо.
16-25 баллов. Средний этический уровень.
26-35 баллов. Необходимо Ваше моральное совершенствование.
36 баллов и выше. Как бы не упасть в пропасть.

На основе экспертных оценок выведены весовые коэффициенты элементов рабочих мест рабочих и служащих, приведенные к фиксированному значению - 100 баллов.

№№ пп	Наименование элемента ранжирования	Весовые коэффициенты, баллы

		рабочие	служащие
1	2	3	4
1.	Кадровые данные	5	5
2.	Опыт работника	7	5
3.	Профессиональные знания	10	12
4.	Профессиональные умения	15	10
5.	Личные качества	5	10
6.	Психология личности	5	5
7.	Здоровье и работоспособность	7	5
8.	Уровень квалификации	8	5
9.	Служебная карьера	3	10
10.	Хобби (увлечения)	2	5
11.	Вредные привычки и недостатки	8	5
12.	Организация труда	7	8
13.	Оплата труда	8	5
14.	Социальные блага	5	5
15.	Социальные гарантии	5	5
	ИТОГО:	100	100

Сравните полученные результаты, выявите отклонения и объясните причины. Отметьте, какие изменения вы бы внесли данную шкалу.

Критерии оценки:
По данному заданию максимальная оценка **10 баллов**:
оценка 5 баллов («отлично») - 8-10 баллов; оценка 4 балла («хорошо») - 5-7 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») - 2-4 балла; оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0-1 балла;

УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия

УК-4.3 Создает и трансформирует академические тексты в устной и письменной формах (статья, доклад, реферат, аннотация, обзор, рецензия и т.д.), в том числе на иностранном(ых) языке(ах)

Владеет: навыками создания профессиональных текстов в устной и письменной формах

Задание 1.

Определите роль департамента по обучению персонала и стадию развития корпоративного обучения в организации, где вы работаете. Аргументируйте свою точку зрения.

Шкала включает 6 уровней, или стадий:

Стадия 1. Администрирование.

Стадия 2. Профессионалы в обучении.

Стадия 3. Управление в обучении.

Стадия 4. Консультант в области обучения и партнер по бизнесу.

Стадия 5. Переходная фаза.

Стадия 6. Обучающаяся организация.

Задание 2.

Олег Костров, менеджер по персоналу торговой фирмы «Юпитер», вернулся с семинара по управлению человеческими ресурсами с большим количеством новых идей и с намерениями воплотить их в жизнь. Наиболее важной ему показалась тема планирования и развития карьеры. Олег рассказал о ней генеральному директору фирмы, объединяющей три крупных супермаркета в различных районах Сызрани. Генеральный директор заинтересовался рассказом Олега и попросил его подготовить специальное занятие для высших руководителей «Юпитер». Через три недели Олег провел семинар с 13 высшими руководителями компании. Семинар прошел на «ура», руководители были активны, задавали много вопросов и проявили большой интерес к развитию карьеры. На следующий день генеральный директор издал приказ, предписывающий всем руководителям компании «Юпитер» подготовить в течение недели

планы развития карьеры и сдать их менеджеру по персоналу. В назначенный срок Олег получилтолько три плана. В течение следующих двух недель еще шесть. Остальные руководители обещали, что «принесут завтра», но ничего не приносили. Однако больше всего Олега расстроило содержание планов: они были написаны как будто под копирку и содержали один пункт «хочу совершенствоваться в занимаемой должности».

Контрольные вопросы и задания:

Что делать в сложившейся ситуации?

Критерии оценки:

По данному заданию максимальная оценка **10 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») - 8-10 баллов; оценка 4 балла («хорошо») - 5-7 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») - 2-4 балла; оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0-1 балла;

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Для обучающихся, набравших более 80% в процессе проведения текущего контроля успеваемости, проставляется «зачтено» автоматически. Для обучающихся, набравших менее 80% в процессе проведения текущего контроля успеваемости, предусматривается проведение процедуры промежуточной аттестации.

Вопросы для собеседования

1. Сущность и содержание понятия корпоративной культуры.
2. Значение корпоративной культуры.
3. Создание и поддержание корпоративной культуры.
4. Последовательность работ по внедрению корпоративной культуры.
5. Понятие о корпоративном кодексе.
6. Структура корпоративного кодекса. Характеристика его основных элементов.
7. Кодекс корпоративной этики. Характеристика его основных элементов.
8. В чем заключается сущность безопасности?
9. Рассмотрите классификации видов безопасности.
10. Каковы принципы обеспечения безопасности организации?
11. Дайте характеристику культуры безопасности труда как элемента корпоративной культуры?
12. Сущность и содержание понятия «кадровая безопасность»?
13. Определите сущность производственной среды и трудового процесса.
14. Сущность и содержание понятия «культура безопасности труда»
15. Определите сущность производственной среды и трудового процесса.
16. Дайте характеристику условиям труда и их факторам.
17. Опишите подходы к выделению факторов, формирующих условия труда.
18. В чем заключается аттестация рабочих мест по условиям труда?
19. Как определяется термин «риск»?
20. Рассмотрите виды рисков.
21. Что такое профессиональный риск?
22. Каковы факторы профессионального риска?
23. Изучите историю развития охраны труда.
24. Опишите показатели охраны труда.
25. Рассмотрите взаимосвязь безопасности, охраны, условий труда и профессиональных рисков.
26. Определите место культуры безопасности труда в управлении трудовыми ресурсами.

27. Методология карьерного консультирования и коучинга.
28. Основные инструменты для проведения самоанализа.
29. Контракт с клиентом и правила его заключения по международным стандартам.
30. Эмпатическое слушание, контакт-раппорт, понимание состояния клиента.
31. Качественное снятие запроса клиента.
32. Первичные инструменты работы с мотивацией.
33. Основные диагностические модели и инструменты диагностики предрасположенности человека к различным профессиям, необходимые для эффективного карьерного консультирования и коучинга.

Шкала и критерии оценивания ответов на собеседовании

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Владение базовым аппаратом дисциплины и основными терминами; четкость ответа, логичность, связность, доказательность, воспроизведение конкретных фактов; владение научным и специальным аппаратом, использование общенаучных и специальных терминов; качество ответов на дополнительные вопросы.	Сформированные знания по дисциплине, владение базовым аппаратом дисциплины и основными терминами; владение научным и специальным аппаратом; демонстрирует четкость ответа, логичность, связность, доказательность, воспроизводит конкретные факты; высокое качество ответов на дополнительные вопросы.	Отсутствие сформированных знаний по дисциплине, базового аппарата и основных терминов; отсутствие владения научным и специальным аппаратом; не демонстрирует четкость ответа, логичность, связность, доказательность, не воспроизводит конкретные факты; отсутствие ответов на дополнительные вопросы.

4. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Код и наименование компетенции	Критерии оценивания результатов обучения	
	зачтено	не зачтено
ПК-4 Способен планировать мероприятия по стратегическому развитию человеческих ресурсов организации и организовывать обучение персонала по дополнительным общеобразовательным программам	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ПК-4	Отсутствие знаний в рамках компетенции ПК-4
	Сформированное умение в рамках компетенции ПК-4	Отсутствие умений в рамках компетенции ПК-4
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ПК-4	Отсутствие навыков в рамках компетенции ПК-4
УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	Сформированные систематические знания в рамках компетенции УК-4	Отсутствие знаний в рамках компетенции УК-4
	Сформированное умение в рамках компетенции УК-4	Отсутствие умений в рамках компетенции УК-4
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции УК-4	Отсутствие навыков в рамках компетенции УК-4

Критерии оценки и процедура проведения промежуточной аттестации

В ходе промежуточной аттестации перевод рейтинговых баллов обучающихся в систему оценки знаний («зачтено», «не зачтено») осуществляется следующим образом:

– оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, набравшему от 50 до 100 рейтинговых баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые компетенции и практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены;

– оценка «не зачтено» выставляется обучающемуся, набравшему менее 50 баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено со значительными пробелами, носящими существенный характер, необходимые компетенции не сформированы. существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала.

Максимальная сумма баллов, набираемая обучающимся по дисциплине, закрываемой семестровой (итоговой) аттестацией, равна 100.

Баллы, характеризующие успеваемость обучающегося по дисциплине, набираются им в течение всего периода обучения за изучение отдельных тем и выполнение отдельных видов работ.

№ п/п	Вид работ	Сумма в баллах
1.	Активная познавательная работа во время занятий (конспектирование дополнительной и специальной литературы; участие в оценке результатов обучения других и самооценка; участие в обсуждении проблемных вопросов по теме занятия и т.д.)	**до 13 баллов**
2.	Контрольные мероприятия (тестирование)	**до 12 баллов**
3.	Выполнение заданий по дисциплине в течение семестра	**до 45 баллов**
	Собеседование	до 10 баллов
	Анализ кейса	до 10 баллов
	Анализ научной статьи	до 10 баллов
	Презентация творческого проекта	до 15 баллов
4.	Выполнение дополнительных практико-ориентированных заданий	**до 30 баллов** (дополнительно)
	Выполнение реферата или составление глоссария	до 15 баллов
	Участие в конференции с докладом	до 15 баллов

Распределение баллов, составляющих основу оценки работы обучающегося по изучению дисциплины в течение семестра:

- 100 баллов распределяются на учебный период (семестр), заканчивающийся промежуточной аттестацией;
- 100 баллов – посещение и контрольные мероприятия; возможность набора дополнительных 30 баллов за практико-ориентированные задания.

ФОС утвержден на заседании кафедры управления человеческими ресурсами

Протокол № 8 от «01» марта 2022 г.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»

САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
КАРЬЕРНЫЙ РОСТ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.04.03 Управление персоналом
Профиль (программа)	Кадровая безопасность организации
Квалификация (степень)	Магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины)	Б1
Шифр дисциплины (модуля)	Б1.В.ДВ.01.03
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	иностранных языков и профессиональной коммуникации
Форма обучения	очная
Курс, семестр	2 курс, 3 семестр
Форма промежуточной аттестации	зачет

Самара, 2022

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Паспорт фонда оценочных средств

Перечень компетенций и индикаторов дисциплины (модуля)		Способы формирования компетенции	Оценочное средство	
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора		Текущий контроль	Промежу-точная аттестация
УК *	УК** знать: основы академического и профессионального общения на иностранном языке; принципы и методы организации профессиональной коммуникации на иностранном языке; уметь: общаться с коллегами на иностранном языке по проблемам профессиональной и академической деятельности в устной и письменной формах; аргументировано и грамотно вести дискуссию, высказывая свою точку зрения на ту или иную проблему, правильно используя основные лексико-грамматические средства иностранного языка; владеть: навыками академического и профессионального общения на иностранном языке для достижения поставленной цели и обеспечения своей профессиональной деятельности	**Лекции** Профессиональная деятельность и сфера делового общения: международный этикет. **Практические занятия** Развитие карьеры. Резюме и CV – правила составления, различие русскоязычного и англоязычного стандарта, предоставление и сопровождение. **Самостоятельная работа** Работа с неадаптированной литературой деловой и профессиональной направленности. **Контролируемая самостоятельная работа** Подготовка к прохождению собеседования, международные стандарты. Собеседование при принятии на работу.	Практические задания, написание резюме, составление глоссария.	Ролевая игра. Эссе. Тестирование.
ПК*	ПК** знать: основные принципы выбора средств информационно-коммуникативных технологий для решения задач профессиональной деятельности и критерии их оценки уметь: организовать и проводить представление результатов учебной и профессиональной деятельности с использованием информационно-коммуникативных технологий владеть: способами использования информационно-коммуникативных технологий в проектной деятельности для решения профессиональных задач	**Лекции** Деловая документация: отчеты, служебные записки. Структура и стиль оформления. **Практические занятия** Деловая и профессиональная коммуникация: подготовка и проведение презентации. **Самостоятельная работа** Работа с неадаптированной литературой деловой и профессиональной направленности. **Контролируемая самостоятельная работа** Деловая документация: деловое письмо и электронная коммуникация. Структура и стиль оформления	Практические задания, составление глоссария, составление деловой документации	Презентация Собеседование Глоссарий. Тестирование.

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГОКОНТРОЛЯУСПЕВАЕМОСТИ

ПРИМЕР ГЛОССАРИЯ

Название глоссария: Деловая коммуникация и профессиональная деятельность.

Структура глоссария:

Термин на русском языке	Термин на английском языке, произношение	Пример использования термина в фразе или предложении

Термины: карьера, карьерный рост, иностранный язык, зарубежный партнер, собеседование, резюме, сопроводительное письмо, заявка на получение гранта и т.д.

Шкала и критерии оценивания задания
Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка глоссария 10 баллов:
- раскрытие более 15 терминов – 3 балла;
- правильность произношения – 3 балла;
- уровень систематизации и оформления – 1 балл;
- наличие примеров использования терминов в фразах и предложениях – 3 балла.

«зачтено» выставляется обучающемуся, набравшему от 10 до 5 рейтинговых баллов,
«не зачтено» выставляется обучающемуся, набравшему от 0 до 4 рейтинговых баллов.

Оценочные материалы для оценки уровня сформированности компетенций (этапов сформированности компетенций) обучающихся

УК*

УК**

знать: основы академического и профессионального общения на иностранном языке; принципы и методы организации профессиональной коммуникации на иностранном языке;
уметь: общаться с коллегами на иностранном языке по проблемам профессиональной и академической деятельности в устной и письменной формах; аргументировано и грамотно вести дискуссию, высказывая свою точку зрения на ту или иную проблему, правильно используя основные лексико-грамматические средства иностранного языка;
владеть: навыками академического и профессионального общения на иностранном языке для достижения поставленной цели и обеспечения своей профессиональной деятельности

Оценочные материалы, нацеленные на проверку знаний обучающихся

ПРИМЕР ЭССЕ

Пример тем эссе:
1. About myself and my job.
2. Our university. Why do we learn foreign languages?
3. The English-speaking countries.
4. Climbing a career ladder – how to achieve success.
5. Forms of business in the the UK & USA.
6. What is a manager? Management functions and managerial qualities.
7. Code of conduct: business meetings and business correspondence.
8. Applying for a job – interviews and resumes.
9. Motivation at work.

Nobody actually wants to cause offence but, as business becomes ever more international, it is increasingly easy to get it all wrong. There may be a single European market but it doesn't mean that managers behave the same in Greece as they do in Denmark.

In many European countries handshaking is an automatic gesture. In France good manners require that on arriving at a business meeting a manager shakes hands with everyone present. This can be a demanding task and, in a crowded room, may require gymnastic ability if the farthest hand is to be reached. Handshaking is almost as popular in other countries - including Germany, Belgium and Italy. But Northern Europeans, such as the British and Scandinavians, are not quite so fond of physical demonstrations of friendliness.

In Europe the most common challenge is not the content of the food, but the way you behave as you eat. Some things are just not done. In France it is not good manners to raise tricky questions of business over the main course. Business has its place - after the cheese course. Unless you are prepared to eat in silence you have to talk about something - something, that is, other than the business deal which you are continually chewing over in your head.

Italians give similar importance to the whole process of business entertaining. In fact, in Italy the biggest fear, as course after course appears, is that you entirely forget you are there on business. If you have the energy, you can always do the polite thing when the meal finally ends, and offer to pay. Then, after a lively discussion, you must remember the next polite thing to do - let your host pick up the bill.

Germans do not entertain business people with quite the same enthusiasm as some of their European counterparts. The Germans are also notable for the amount of formality they bring to business. As an outsider, it is often difficult to know whether colleagues have been working together for 30 years or have just met in the lift. If you are used to calling people by their first names this can be a little strange. To the Germans, titles are important. Forgetting that someone should be called Herr Doktor or Frau Directorin might cause serious offence. It is equally offensive to call them by a title they do not possess.

In Italy the question of title is further confused by the fact that everyone with a university degree can be called Dottore - and engineers, lawyers and architects may also expect to be called by their professional titles.

These cultural challenges exist side by side with the problems of doing business in a foreign language. But the more you know of the culture of the country you are dealing with, the less likely you are to get into difficulties. It is worth the effort. It might be rather hard to explain that the reason you lost the contract was not the product or the price, but the fact that you offended your hosts in a light-hearted comment over an aperitif. Good manners are admired: they can also make or break the deal.

Шкала и критерии оценивания

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка 5 баллов:

- следование одному из форматов написания англоязычного эссе – 1 балл;
- правильность использованных грамматических структур, наличие ошибок в количестве, не препятствующем пониманию – 1 балл;
- правильность использования лексики, наличие ошибок в количестве, не препятствующем пониманию – 1 балл;
- умение делать промежуточные и конечные выводы – 1 балл;
- способность выразить личное субъективное мнение по вопросу – 1 балл.

«зачтено» выставляется обучающемуся, набравшему от 5 до 3 рейтинговых баллов,
«не зачтено» выставляется обучающемуся, набравшему от 0 до 2 рейтинговых баллов.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

ПРИМЕР РЕЗЮМЕ

RESUME

Objective: position of…

Name: Ivan Smirnov
Address: 8 Vladimirskaya st., apart. 24, 443030 Samara, Russia
Telephone: 8 9277 35 39 18 (mobile)
E-mail: ivansmirnov@mail.ru
Date of birth: 9 September 2001

EDUCATION

2017- to present	Samara National Research University, Psychology department, master's degree in psychology and pedagogy
2018	Cambridge English course, B-1 level certificate

EMPLOYMENT

2018- to present	"Samara school # 1", teacher
July 2019	Training in "Vid" company, trainee psychologist

AWARDS AND ACHIEVEMENTS

2018 – Fifa World Cup championship in Samara, volunteer interpreter

OTHER INFORMATION

Languages: Russian (native), English (C-1, advanced), German (B-1, intermediate)
Driving license

REFERENCE

Ms Anna V. Andreeva
professor, Psychology Department of Samara National Research University
****** (mobile), e-mail: ****@mail.ru

(names of other referees will be supplied on request)

Шкала и критерии оценивания

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за составление резюме 15 баллов:

- демонстрирует знание основных правил составления резюме; владеет профессиональной терминологией; не имеет лексико-грамматических, стилистических и орфографических ошибок – 15 баллов;
- демонстрирует знание основных правил составления резюме; владеет профессиональной терминологией; не имеет лексико-грамматических ошибок, но имеет 1-2 стилистические или орфографические ошибки – 10 баллов;
- составление резюме не полностью соответствует правилам: частично владеет профессиональной терминологией; имеет 2 лексико-грамматические ошибки и более 2х стилистических и орфографических ошибок – 7 баллов;
- составление резюме не соответствует правилам: частично владеет профессиональной терминологией; имеет 4 лексико-грамматические ошибки и более 2х стилистических и орфографических ошибок– 5 баллов;
- составление резюме полностью не соответствует правилам; не владеет профессиональной терминологией; имеет более 4 лексико-грамматические ошибки и более 4х стилистических и орфографических ошибок – 0 баллов.

«зачтено» выставляется обучающемуся, набравшему от 15 до 7 рейтинговых баллов,
«не зачтено» выставляется обучающемуся, набравшему от 0 до 6 рейтинговых баллов.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

ПРИМЕР РОЛЕВОЙ ИГРЫ

Название ролевой игры: Собеседование при приеме на работу

Содержание игры: в ситуации набора компанией персонала проводится интервью и принимается решение о приеме кандидатов на работу.

Процедура игры и игровые роли:
1. Интервьюэр – рассматривает представленные резюме кандидатов, проводит интервью, регистрирует полученную информацию, принимает решение о приеме кандидата на работу.
2. Кандидат – готовит резюме на русском и английском языках, проходит интервью, в ходе которого не только отвечает, но и задает вопросы.
В завершение игры проходит групповое обсуждение заданий № 2-3.

"Job Interview"

1. Work in pairs (Student A and Student B). Student A and Student B look at the information below.

Student A - You are James Vernon, Personnel Officer for Renault UK Ltd. You are going to interview the candidate (Student B) for a place on the graduate management programmer. First read the resume which Student B will give you, and think about the questions which you would like to ask. Then conduct the interview using the chart (Ex.2) to help you.

Student B - You have been invited to attend an interview for a vacancy on Renault's graduate management programme. You will be interviewed by James Vernon (played by Student A), Personnel Officer for Renault UK Ltd. First give your resume to Student A and then prepare for the interview. Think about the kind of questions that you are likely to be asked and plan your replies. Are there any questions that you would like to ask about the position?

2. When you have finished the interview, complete the following evaluation sheet for Student B.

EVALUATION SHEET

Position: …… Name of candidate: ……

	Score	-				+
		1	2	3	4	5
BACKGROUND						
Education:						
Languages:						
Experience:						
BEHAVIOUR AND COMMUNICATIVE ABILITY						
Physical Presentation:						
Communication skills:						
Ability to listen:						
Humour:						
Culture:						
Maturity:						
Manners:						
PERSONAL QUALITIES						
Dynamism:						
Ambition:						
Organizational skills:						
Leadership:						
Team Spirit:						
Involvement:						

CONCLUSION Suitability of the candidate:……

Action to be taken:……

3. Would you employ him or her? Why? / Why not? Discuss your reasons with your partner.

Шкала и критерии оценивания

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка 10 баллов:
- наличие резюме на русском и английском языках – 1 балл;
- знакомство со структурой и следование правилам поведения на интервью при приеме на работу – 2 балла;
- активное участие и вовлечение партнера в беседу – 1 балла;
- умение задавать и отвечать на вопросы, уточнять и отстаивать свою точку зрения – 1 балл;
- оформление документации (resume, evaluation sheet) – 1 балл;
- правильность использованных грамматических структур, наличие ошибок в количестве, не препятствующем пониманию – 2 балла;
- правильность использования лексики, наличие ошибок в количестве, не препятствующем пониманию –2 балла.

«зачтено» выставляется обучающемуся, набравшему от 10 до 5 рейтинговых баллов,
«не зачтено» выставляется обучающемуся, набравшему от 0 до 4 рейтинговых баллов.

ПК*

ПК**

знать: основные принципы выбора средств информационно-коммуникативных технологий для решения задач профессиональной деятельности и критерии их оценки
уметь: организовать и проводить представление результатов учебной и профессиональной деятельности с использованием информационно-коммуникативных технологий
владеть: способами использования информационно-коммуникативных технологий в проектной деятельности для решения профессиональных задач

Оценочные материалы, нацеленные на проверку знаний обучающихся

ПРИМЕР СОСТАВЛЕНИЯ ДЕЛОВОЙ ДОКУМЕНТАЦИИ

Перевести на английский язык, учитывая правила составления деловой документации:

Я (Мы), нижеподписавшийся (еся), ..., настоящим назначаю (ем) ..... в качестве моих (наших) законных поверенных с правом передоверия и ревокации с целью ..... в мою (нашу) пользу, а также дополнительно уполномочиваю (ем) вышеназванных поверенных принимать все меры, каковые они сочтут необходимыми, в соответствии с ....., что касается .....
Дата
Подпись

Power of Attorney

I (We), the undersigned, ... do hereby appoint .....
as my (our) lawful attorneys with full power of substitution and revocation to.....in my (our) favour andfurther empower said attorneys to take all steps, as said attorneys may find it necessary under..... as far as..... is concerned.

Dated this .... Day of .... 20....

Signature ...

Шкала и критерии оценивания

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка составления деловой документации 10 баллов:

«зачтено» выставляется обучающемуся, набравшему от 2 до 10 рейтинговых баллов,
«не зачтено» выставляется обучающемуся, набравшему от 0 до 2 рейтинговых баллов.

оценка 5 баллов («отлично») - 10 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») - 7 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») - 2-4 балла;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов;

- демонстрирует знание основных правил составления деловой документации; владеет профессиональной терминологией; не имеет лексико-грамматических, стилистических и орфографических ошибок – 10 баллов;
- демонстрирует знание основных правил составления деловой документации; владеет профессиональной терминологией; не имеет лексико-грамматических ошибок, но имеет 1-2 стилистические или орфографические ошибки – 8 балла;
- составление деловой документации не полностью соответствует правилам: частично владеет профессиональной терминологией; имеет 2 лексико-грамматические ошибки и более 2х стилистических и орфографических ошибок – 4 балла;
- составление деловой документации не соответствует правилам: частично владеет профессиональной терминологией; имеет 4 лексико-грамматические ошибки и более 2х стилистических и орфографических ошибок– 2 балла;
- составление деловой документации полностью не соответствует правилам; не владеет профессиональной терминологией; имеет более 4 лексико-грамматические ошибки и более 4х стилистических и орфографических ошибок – 0 баллов.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>умений</u> обучающихся

ПРИМЕР ВОПРОСОВ ДЛЯ СОБЕСЕДОВАНИЯ

My future profession – opportunities and career choices.
How to market yourself – successful job interviews.
How to market yourself – Russian and English resumes.
Our University – past and present: utilizing the opportunities.
Writing for success – business letters.
My professional functions and qualities.
Code Of Conduct: Business Visits And Business Correspondence.

Шкала и критерии оценивания

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка 10 баллов:

«зачтено» выставляется обучающемуся, набравшему от 6 до 10 рейтинговых баллов,
«не зачтено» выставляется обучающемуся, набравшему от 0 до 5 рейтинговых баллов.

оценка 5 баллов («отлично») - 10 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») – 8 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») - 6 баллов;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») – 5 и менее баллов.

- даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения; рече-грамматические ошибки отсутствуют – 10 баллов;

- даны исчерпывающие ответы на три поставленных вопроса с частичным приведением доказательной базы выбранной точки зрения; имеется 2 рече-грамматические ошибки – 8 баллов;

- даны ответы на два поставленных вопроса, при этом доказательная база содержит ряд процедурных ошибок; имеется 3-4 рече-грамматические ошибки – 6 баллов;

- дан ответ на один вопрос или отсутствуют ответы на вопросы, формулировка содержит грубые рече-грамматические ошибки, доказательная база не приведена – 5 и менее баллов.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

ПРИМЕР ПРЕЗЕНТАЦИИ

Задание выполняют обучающиеся по 3-4 человека в группе. Презентация должна содержать не менее 12-15 слайдов с использованием возможностей анимации и различного оформления. Приветствуется наличие в презентации звукового сопровождения (комментариев) и реальных примеров (картинок).

Создать презентацию по одной из тем:

1. My future profession – opportunities and career choices.
2. How to market yourself – successful job interviews.
3. How to market yourself – Russian and English resumes.
4. Our University – past and present: utilizing the opportunities.
5. Writing for success – business letters.
6. My professional functions and qualities.
7. Motivation at Work.

Шкала и критерии оценивания

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка 10 баллов:

«зачтено» выставляется обучающемуся, набравшему от 2 до 10 рейтинговых баллов,
«не зачтено» выставляется обучающемуся, набравшему от 0 до 2 рейтинговых баллов.

оценка 5 баллов («отлично») - 8-10 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») - 5-7 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») - 2-4 балла;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0-1 балла;

- актуальность темы исследования, наличие сформулированных целей и задач работы – 1 балл;
- отсутствие лексико-грамматических, стилистических и орфографических ошибок в устной речи и тексте презентации на иностранном языке– 4 балла;
- четкость доклада, логичность, связанность, доказательность представленных результатов – 2 балла;
- оригинальность демонстрационного материала (презентация) – 1 балл;
- владение вниманием аудитории, умение преподнести себя, включенность всех членов группы в защиту проекта – 0,5 балла;
- наличие заключения и четкость выводов – 0,5 балла;
- качество ответов на вопросы - 1 балл.

Пример заданий для тестирования

УК*

ПК*

ПРИМЕР ТЕСТА

Read this article about office workers and their bosses. Choose the best word to fill each gap. For each question, mark one letter (**A, B** or **C**).

Most Office Workers don't Like the Boss!

Last year, a survey of office workers' attitudes was carried out. In particular, the researchers wanted to know **(1)** __ employees felt about the company they worked for. The researchers were not surprised to find that most people wanted **(2)** __ money, shorter working hours, longer holidays and so on, **(3)** __ they were amazed to find out that nearly 75 % of employees **(4)** __ a very poor opinion of their boss. Office workers had **(5)** __ to say about the President or Chairman of the company, but they had very strong feelings about their immediate superior: their office manager or supervisor. The three most usual criticisms of these middle managers were that they were not very good **(6)** __ their jobs; that they always blamed somebody else when things **(7)** __ wrong; that they seemed to spend a lot of time **(8)** __ from one office to another instead of getting on with **(9)** __ own work. In fact, most employees thought that they could do their boss's job **(10)** __ better.

1	A	that	B	which	C	what
2	A	more	B	many	C	any
3	A	when	B	because	C	but
4	A	had	B	were	C	got
5	A	something	B	anything	C	nothing
6	A	with	B	for	C	at
7	A	went	B	gone	C	been
8	A	run	B	running	C	runs
9	A	their	B	an	C	some
10	A	very	B	much	C	too

Шкала и критерии оценивания результатов тестирования

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка **12 баллов**:

«зачтено» выставляется обучающемуся, набравшему от 6 до 12 рейтинговых баллов,
«не зачтено» выставляется обучающемуся, набравшему от 0 до 5 рейтинговых баллов.

оценка 5 баллов («отлично») - 11-12 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») - 9-10 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») - 8-6 балла;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов.

Представленные правильные ответы на:
8 тестовых заданий – 12 баллов;
7 тестовых заданий – 10 баллов;
6 тестовых заданий – 8 баллов;
5 тестовых заданий – 6 баллов;
Менее 4 тестовых заданий – 0 баллов.

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

В случае зачета

Пример оценочного материала[1]

УК*

Пример 1. Примите участие в ролевой игре по теме «Job interview». What skills and qualities does the person need to get a job?

Шкала и критерии оценивания «Ролевая игра». Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка 10 баллов:
- наличие резюме на русском и английском языках – 1 балл;
- знакомство со структурой и следование правилам поведения на интервью при приеме на работу – 2 балла;
- активное участие и вовлечение партнера в беседу – 1 балла;
- умение задавать и отвечать на вопросы, уточнять и отстаивать свою точку зрения – 1 балл;
- оформление документации (resume, evaluation sheet) – 1 балл;
- правильность использованных грамматических структур, наличие ошибок в количестве, не препятствующем пониманию – 2 балла;
- правильность использования лексики, наличие ошибок в количестве, не препятствующем пониманию –2 балла.

«зачтено» выставляется обучающемуся, набравшему от 10 до 5 рейтинговых баллов,
«не зачтено» выставляется обучающемуся, набравшему от 0 до 4 рейтинговых баллов.

Пример 2. Проведите работу с неадаптированной литературой профессиональной направленности. Подготовьте и проведите презентацию. Каковы правила англоязычного формата презентации

Шкала и критерии оценивания «Презентация». Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка 10 баллов:

«зачтено» выставляется обучающемуся, набравшему от 2 до 10 рейтинговых баллов,
«не зачтено» выставляется обучающемуся, набравшему от 0 до 2 рейтинговых баллов.

- актуальность темы исследования, наличие сформулированных целей и задач работы – 1 балл;
- отсутствие лексико-грамматических, стилистических и орфографических ошибок в устной речи и тексте презентации на иностранном языке– 4 балла;
- четкость доклада, логичность, связанность, доказательность представленных результатов – 2 балла;
- оригинальность демонстрационного материала (презентация) – 1 балл;
- владение вниманием аудитории, умение преподнести себя, включенность всех членов группы в защиту проекта – 0,5 балла;
- наличие заключения и четкость выводов – 0,5 балла;
- качество ответов на вопросы - 1 балл.

ПК*

Пример 1. Составьте деловое письмо по предложенной ситуации. Каковы различия русскоязычного и англоязычного форматов деловой переписки?

Шкала и критерии оценивания «Деловая документация». Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка составления

1

деловой документации 10 баллов:

«зачтено» выставляется обучающемуся, набравшему от 2 до 10 рейтинговых баллов,

«не зачтено» выставляется обучающемуся, набравшему от 0 до 2 рейтинговых баллов.

- демонстрирует знание основных правил составления деловой документации; владеет профессиональной терминологией; не имеет лексико-грамматических, стилистических и орфографических ошибок – 10 баллов;

- демонстрирует знание основных правил составления деловой документации; владеет профессиональной терминологией; не имеет лексико-грамматических ошибок, но имеет 1-2 стилистические или орфографические ошибки – 8 балла;

- составление деловой документации не полностью соответствует правилам: частично владеет профессиональной терминологией; имеет 2 лексико-грамматические ошибки и более 2х стилистических и орфографических ошибок – 4 балла;

- составление деловой документации не соответствует правилам: частично владеет профессиональной терминологией; имеет 4 лексико-грамматические ошибки и более 2х стилистических и орфографических ошибок– 2 балла;

- составление деловой документации полностью не соответствует правилам; не владеет профессиональной терминологией; имеет более 4 лексико-грамматические ошибки и более 4х стилистических и орфографических ошибок – 0 баллов.

Пример 2. Подготовьте свое резюме на русском и английском языках. Каковы различия русскоязычного и англоязычного форматов резюме?

Шкала и критерии оценивания «Резюме». Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за составление резюме 15 баллов:

- демонстрирует знание основных правил составления резюме; владеет профессиональной терминологией; не имеет лексико-грамматических, стилистических и орфографических ошибок – 15 баллов;
- демонстрирует знание основных правил составления резюме; владеет профессиональной терминологией; не имеет лексико-грамматических ошибок, но имеет 1-2 стилистические или орфографические ошибки – 10 баллов;
- составление резюме не полностью соответствует правилам: частично владеет профессиональной терминологией; имеет 2 лексико-грамматические ошибки и более 2х стилистических и орфографических ошибок – 7 баллов;
- составление резюме не соответствует правилам: частично владеет профессиональной терминологией; имеет 4 лексико-грамматические ошибки и более 2х стилистических и орфографических ошибок– 5 баллов;
- составление резюме полностью не соответствует правилам; не владеет профессиональной терминологией; имеет более 4 лексико-грамматические ошибки и более 4х стилистических и орфографических ошибок – 0 баллов.

«зачтено» выставляется обучающемуся, набравшему от 15 до 7 рейтинговых баллов,

«не зачтено» выставляется обучающемуся, набравшему от 0 до 6 рейтинговых баллов.

4. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

В случае зачета

Код и наименование компетенции	Критерии оценивания результатов обучения	
	зачтено	не зачтено
УК*	Сформированные систематические знания в рамках компетенции	Отсутствие знаний в рамках компетенции
	Сформированное умение в рамках компетенции	Отсутствие умений в рамках компетенции
	Успешное и систематическое применение навыков владения в	Отсутствие навыков в рамках компетенции

	рамках компетенции	
ПК*	Сформированные систематические знания в рамках компетенции	Отсутствие знаний в рамках компетенции
	Сформированное умение в рамках компетенции	Отсутствие умений в рамках компетенции
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции	Отсутствие навыков в рамках компетенции

Процедура проведения промежуточной аттестации обучающихся

Процедура промежуточной аттестации предполагает зачет. Форму проведения зачета определяет преподаватель, проводящий промежуточную аттестацию:

– «зачтено» выставляется обучающемуся, набравшему от 50 до 100 рейтинговых баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые компетенции и практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены;

– «не зачтено» выставляется обучающемуся, набравшему менее 50 баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено со значительными пробелами, носящими существенный характер, необходимые компетенции не сформированы. существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала.

Баллы, характеризующие успеваемость обучающегося по дисциплине, набираются им в течение всего периода обучения за изучение отдельных тем и выполнение отдельных видов работ.

№ п/п	Вид работ	Сумма в баллах
1	Активная познавательная работа во время занятий (конспектирование дополнительной и специальной литературы: участие в оценке результатов обучения других и самооценка; участие в обсуждениях проблемных вопросов по теме занятия и т.д.)	до 18 баллов (0,5 балла за занятие)
2	Контрольные мероприятия (тестирование)	до 12 баллов
3	Выполнение заданий по дисциплине в течение семестра	до 40 баллов
4	Собеседование по тематике	до 10 баллов
5	Подготовка и участие в ролевой игре на иностранном языке	до 10 баллов
6	Составление глоссария	до 10 баллов
7	Написание деловой документации	до 10 баллов
8	Выполнение дополнительных практико-ориентированных заданий	до 30 баллов (дополнительно)
9	Подготовка и участие в презентации на иностранном языке	до 10 баллов
10	Перевод текста профессиональной направленности	до 15 баллов
11	Написание резюме	до 5 баллов

Приложение к фонду оценочных средств дисциплины "Карьерный рост преподавателя иностранного языка"

Для направления подготовки "Управление персоналом" (программа "Кадровая безопасность организации") указаны следующие формулировки компетенций и их индикаторов:

ПК*	ПК-1. Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации
ПК**	ПК-1.4. Демонстрирует способность генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области
УК*	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий
УК**	УК-1.2. Осуществляет поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»

САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) КОНФЛИКТ- И СТРЕСС-МЕНЕДЖМЕНТ

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.04.03 Управление персоналом
Профиль (программа)	Кадровая безопасность организации
Квалификация (степень)	Магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины)	Б1
Шифр дисциплины (модуля)	Б1.В.ДВ.02.01
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	управления человеческими ресурсами
Форма обучения	очная
Курс, семестр	1 курс, 2 семестр
Форма промежуточной аттестации	зачет

Самара, 2022

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Паспорт фонда оценочных средств

Перечень компетенций и индикаторов дисциплины (модуля)		Способы формирования компетенции	Оценочное средство	
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора		Текущий контроль	Промежу-точная аттестация
ПК-1 Способен осуществлять операционное управление персоналом организации, системами и службами управления персоналом	ПК-1.3 Выбирает и применяет оптимальные методы управления межличностными отношениями, поддерживает комфортный морально-психологический климат в организации ;	**Лекции.** Тема 1. Определение конфликта. Возможности прогнозирования конфликтного поведения и урегулирования конфликта. Тема 2. Неоднозначность функций конфликта, его позитивные и негативные последствия. Тема 3. Классификация конфликтов, их систематизация и деление по существенным признакам, типам и видам. Тема 4. Непосредственные причины возникновения организационных, социально-трудовых и эмоциональных конфликтов. Тема 5. Основные элементы конфликтного столкновения. Тема 6. Система распорядительных методов профилактики конфликтов и стрессов в организации. Тема 7. Профилактика профессионального стресса работников организации. Тема 8. Нормативное регулирование конфликтов. Тема 9. Социально-психологические правила предупреждения и улаживания конфликтов. Тема 10. Требования к качествам руководителя в конфликтных условиях.	Тестирование, решение практических задач, глоссарий, участие в конференции по тематике дисциплины	Вопросы и задания к зачету
		Самостоятельная работа. Тема 1. Определение конфликта. Возможности прогнозирования конфликтного поведения и урегулирования конфликта. Тема 2. Неоднозначность функций конфликта, его позитивные и негативные последствия. Тема 3. Классификация конфликтов, их систематизация и деление по существенным признакам, типам и видам. Тема 4. Непосредственные причины возникновения организационных, социально-трудовых и эмоциональных конфликтов. Тема 5. Основные элементы конфликтного столкновения. Тема 6. Система распорядительных методов профилактики конфликтов и стрессов в организации. Тема 7. Профилактика профессионального стресса работников организации. Тема 8. Нормативное регулирование конфликтов. Тема 9. Социально-психологические правила предупреждения и улаживания конфликтов. Тема 10. Требования к качествам руководителя в конфликтных условиях.	Анализ кейсов.	Вопросы и задания к зачету
		Практические занятия. Тема 1. Определение конфликта. Возможности прогнозирования конфликтного поведения и урегулирования конфликта.	Практичес-кие задания, решение практическ	Вопросы и задания к зачету

		Тема 2. Неоднозначность функций конфликта, его позитивные и негативные последствия. Тема 3. Классификация конфликтов, их систематизация и деление по существенным признакам, типам и видам. Тема 4. Непосредственные причины возникновения организационных, социально-трудовых и эмоциональных конфликтов. Тема 5. Основные элементы конфликтного столкновения. Тема 6. Система распорядительных методов профилактики конфликтов и стрессов в организации. Тема 7. Профилактика профессионального стресса работников организации. Тема 8. Нормативное регулирование конфликтов. Тема 9. Социально-психологические правила предупреждения и улаживания конфликтов. Тема 10. Требования к качествам руководителя в конфликтных условиях.	их задач, тестирова-ние, участие в конференци и по тематике дисциплин ы	
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.2 Организует работу команды, осуществляет руководство, способствует конструктивному решению возникающих проблем;	**Лекции.** Тема 1. Определение конфликта. Возможности прогнозирования конфликтного поведения и урегулирования конфликта. Тема 2. Неоднозначность функций конфликта, его позитивные и негативные последствия. Тема 3. Классификация конфликтов, их систематизация и деление по существенным признакам, типам и видам. Тема 4. Непосредственные причины возникновения организационных, социально-трудовых и эмоциональных конфликтов. Тема 5. Основные элементы конфликтного столкновения. Тема 6. Система распорядительных методов профилактики конфликтов и стрессов в организации. Тема 7. Профилактика профессионального стресса работников организации. Тема 8. Нормативное регулирование конфликтов. Тема 9. Социально-психологические правила предупреждения и улаживания конфликтов. Тема 10. Требования к качествам руководителя в конфликтных условиях.	Тестирован ие, решение практическ их задач, глоссарий, участие в конференци и по тематике дисциплин ы	Вопросы и задания к зачету
		Самостоятельная работа. Тема 1. Определение конфликта. Возможности прогнозирования конфликтного поведения и урегулирования конфликта. Тема 2. Неоднозначность функций конфликта, его позитивные и негативные последствия. Тема 3. Классификация конфликтов, их систематизация и деление по существенным признакам, типам и видам. Тема 4. Непосредственные причины возникновения организационных, социально-трудовых и эмоциональных конфликтов. Тема 5. Основные элементы конфликтного столкновения. Тема 6. Система распорядительных методов профилактики конфликтов и стрессов в организации. Тема 7. Профилактика профессионального стресса работников организации. Тема 8. Нормативное регулирование конфликтов. Тема 9. Социально-психологические правила	Анализ кейсов.	Вопросы и задания к зачету

		предупреждения и улаживания конфликтов. Тема 10. Требования к качествам руководителя в конфликтных условиях.		
		Практические занятия. Тема 1. Определение конфликта. Возможности прогнозирования конфликтного поведения и урегулирования конфликта. Тема 2. Неоднозначность функций конфликта, его позитивные и негативные последствия. Тема 3. Классификация конфликтов, их систематизация и деление по существенным признакам, типам и видам. Тема 4. Непосредственные причины возникновения организационных, социально-трудовых и эмоциональных конфликтов. Тема 5. Основные элементы конфликтного столкновения. Тема 6. Система распорядительных методов профилактики конфликтов и стрессов в организации. Тема 7. Профилактика профессионального стресса работников организации. Тема 8. Нормативное регулирование конфликтов. Тема 9. Социально-психологические правила предупреждения и улаживания конфликтов. Тема 10. Требования к качествам руководителя в конфликтных условиях.	Практические задания, решение практических задач, тестирование, участие в конференции по тематике дисциплины	Вопросы и задания к зачету

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

Пример задания 1

1. Наиболее обостренно сотрудниками воспринимаются проявления негативного профессионального поведения:

а) своего собственного;

б) вышестоящего руководителя;

в) коллег;

г) непосредственного руководителя;

д) внешних партнеров.

2. Наиболее явным проявлением неуважения к личности подчиненного со стороны руководителя является:

а) отсутствие контроля хода работ;

б) повышение голоса при критической оценке;

в) невнимание к личным проблемам;

г) отсутствие на работе;

д) просьба о сверхурочных работах.

3.Незнание и пренебрежение этическими нормами взаимоотношений с коллегами можно, скорее всего, отнести к качествам:

а) «трудного» руководителя;

б) эффективного руководителя;

в) неопытного руководителя;

г) сильного руководителя;

д) «твердого» руководителя.

4.Наиболее типичной ошибкой подчиненных сотрудников, ведущей к обострению отношений с руководителем, является:

а) пренебрежение совместной ответственностью за результаты работы подразделения;

б) невнимательное изучение должностной инструкции;

в) установление неформальных отношений;

г) отказ от каких-либо совместных мероприятий;

д) пассивное участие в совещании.

5. Обострению отношений при назначении нового руководителя в наибольшей степени способствует:

а) длительная адаптация;

б) ускоренная адаптация;

в) неучастие опытных сотрудников в процессе адаптации;

г) неучастие вышестоящего руководства в процессе адаптации;

д) отсутствие внимания к адаптации со стороны руководителя смежного отдела.

6.Конструктивная критика должна отвечать следующим требованиям:

а) следует высказывать критические замечания при свидетелях, чтобы усилить воспитательный эффект;

б) следует критиковать поступки, а не человека;

в) «прежде чем критиковать, следует найти, за что похвалить;

г) ровный тон в процессе беседы;

д) все вышеперечисленное.

7. Сотрудник должен стараться не давать критических замечаний, если онявляется:

а) наставником;

б) руководителем;

в) коллегой равного уровня;

г) делегатом руководящих полномочий;

д) членом экспертной комиссии.

8.С точки зрения предупреждения обострения отношений, конструктивная критика должна быть:

а) самоцелью;

б) субъективной потребностью критикующего;

в) средством снятия нервного напряжения;

г) способом выражения своего отношения к другому;

д) средством объективного разбора возникшей негативной ситуации.

9.Соблюдение правил критики направлено на:

а) повышение ее конструктивности и восприимчивости;

б) осознание чувства вины критикуемого;

в) демонстрацию знаний и навыков управления;

г) разведение конфликтующих сторон;

д) достижение результатов манипулятивных переговоров.

10.Несоблюдение обшей последовательности применения правил критики, способствует:

а) "сведению на нет" делового воздействия;

б) ошибочному выбору объекта критики;

в) ошибочному выбору предмета критики;

г) снижению эффективности применения последующих правил;

д) негативной реакции третьих лиц.

11. Предметом конструктивной деловой критики являются:

а) поступки критикуемого;

б) способности критикуемого;

в) действия третьих лиц;

г) личностные свойства критикуемого;

д) черты характера критикуемого.

12. К объективным нормам критической оценки не относится:

а) опыт решения аналогичных ситуаций;

б) соблюдение правовых норм;

в) соблюдение этических норм;

г) требование инструктивно-распорядительных документов;

д) мнение одной из сторон.

13. В случае возникновения стрессовой ситуации при чрезмерной загрузке сотрудника, целесообразной линией его поведения будет:

а) отказ от выполнения ряда задач;

б) апелляция к другим сотрудникам отдела по поводу своей загруженности;

в) совместная с руководителем расстановка приоритетов в решении задач;

г) ускоренное выполнение работ с одновременным снижением их качества;

д) задержка выполнения всех работ из-за их одновременной реализации.

14.Умение правильно вести деловую беседу предполагает на ее начальном этапе:

а) информационную подготовку;

б) создание доверительной обстановки;

в) формулировку предмета беседы;

г) моделирование хода беседы;

д) обоснование суждений.

15. Межгрупповые конфликты в организации возникают:

а) между структурными подразделениями;

б) между группами сотрудников одного подразделения;

в) между руководством организации и персоналом;

г) между администрацией и профсоюзами;

д) все из перечисленного.

16. К основным источникам структурных конфликтов в организации относятся:

а) фрустрация (психологический дискомфорт, связанный с невозможностью достижения поставленной цели);

б) индивидуальные различия;

в) взаимозависимость задач;

г) неопределенность полномочий;

д) дефицит информации.

17. Определите, какому виду стресса соответствует следующее описание: «предполагает наличие постоянной (или существующей длительное время) нагрузки на человека, в результате которой его психологическое или физиологическое состояние находится в повышенном напряженном состоянии»:

а) физиологический стресс;

б) острый стресс;

в) хронический стресс;

г) эмоциональный стресс;

д) информационный стресс.

18. К организационным источникам стрессов можно отнести (выберите все правильные ответы):

а) недостаточная нагрузка работника;

б) недостаточно ясное понимание работником своей роли и места в организации;

в) необходимость одновременного выполнения разнородных заданий, не связанных между собой;

г) неучастие работников в управлении организацией, в принятии решений;

д) ничего из перечисленного.

19. К личностным источникам стрессов можно отнести:

а) нереализованные потребности;

б) эмоциональная неустойчивость;

в) завышенная самооценка;

г) заниженная самооценка;

д) ничего из перечисленного.

20. Конфликты между личностью и группой в организации проявляются в:

а) применении групповых санкций;

б) существенном ограничении или полном прекращении неформального общения членов группы с конфликтующим;

в) резкой критике в адрес конфликтующего;

г) эйфории со стороны конфликтующего;

д) ни в чем из перечисленного.

Ключ к тесту:

№ вопроса	Ответ	№ вопроса	Ответ
1.	г	16.	в, г, д
2.	б	17.	в
3.	а	18.	а, б, в, г
4.	а	19.	а, б, в, г
5.	в	20.	а, б, в, г
6.	б, в, г		
7.	в		
8.	д		
9.	а		
10.	г		
11.	а		
12.	д		
13.	в		
14.	б		
15.	а, б, в, г, д		

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка **12 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») - 10-12 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») - 7-9 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 3-6 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов.

Представленные правильные ответы на:

20 тестовых заданий – 12баллов;

19 тестовых заданий – 11баллов;

18 тестовых заданий – 10баллов;

17 тестовых заданий – 9баллов;

16 тестовых заданий – 8баллов;
15 тестовых заданий – 7баллов;
14 тестовых заданий – 6балла;
13 тестовых заданий – 5балла;
12 тестовых заданий – 4балла;
11 тестовых заданий – 3балла;
Менее 10 тестовых заданий – 0 баллов.

ПРИМЕР ГЛОССАРИЯ

Название глоссария: Общие и специфические функции управления конфликтами и стрессами в организации.

Структура глоссария

Термин	Определение	Источник

Термины:конфликт, деловое общение, карта конфликта, тренинг, манипуляция, риск персонала, стратегия управления конфликтами и стрессами, стратегия поведения в конфликте управление конфликтами в организации.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка глоссария 10 баллов:

оценка 5 баллов («отлично») – 8-10 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») – 4-6 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») - 2 балла;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов.
- раскрытие более 10 терминов – 2 балла;
- разнообразие представленных определений (разнообразие источников) – 2 балла;
- уровень систематизации и оформления – 2 балла;
- наличие в работе собственных идей и определений – 4 балла.

ПРИМЕР ВОПРОСОВ ДЛЯ СОБЕСЕДОВАНИЯ

1. Управление этическими нормами межличностных отношений в трудовом коллективе как стратегия минимизации кадровых рисков.
2. Проанализируйте неоднозначность функций конфликта, его позитивные последствия. Какие кадровые риски могут возникать из-занеоднозначности функций конфликта?
3. Охарактеризуйте социально-психологический климат, статусные и ролевые различия в группе, вызывающие обострение конфликтного поведения.Какие риски персонала могут возникатьиз-за статусных и ролевых различий в группе?
4. Межличностные, групповые и организационные коммуникации.
5. Норма этичного поведения руководителя.
6. Этика взаимоотношений с «трудным» руководителем.
7. Этика решения спорных вопросов, конфликтных ситуаций.
8. Профилактика возникновения конфликта интересов в организации
9. Проанализируйте основные причины возникновения организационных и социально-трудовых конфликтов. Какие факторы и источники кадровых рисков являются возможными причинами данных конфликтов?
10. Раскройте причины возникновения межличностных конфликтов в организации.Какие факторы и источники рисков персонала являются возможными причинами данных конфликтов?
11. Манипуляции в деловом общении. Правила нейтрализации манипуляций.
12. Убеждение в деловой коммуникации как процесс воздействия, его структура и организация.
13. Перечислите основные факторы возникновения групповых конфликтов в организации.Охарактеризуйте возможные риски персонала.

14. Приведите примеры документов, оформляемых при осуществлении примирительных процедур между конфликтующими сторонами.

15. Перечислите условия, необходимые для успешного разрешения конфликта.

16. Укажите на взаимосвязь стилей конфликтного поведения и способов разрешения конфликтов в организации.

17. Проанализируйте влияние интеллектуальных, волевых и эмоциональных качеств людей на возникновение и развитие внутриличностных, межличностных и межгрупповых конфликтов в трудовом коллективе организации.Охарактеризуйте возможные риски персонала.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка глоссария **10 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») - 10 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») - 7 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 2-4 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов;

- демонстрирует знание основных категорий и понятий; умеет проиллюстрировать теоретические положения примерами, решает задачи повышенной сложности – 10 баллов;

- демонстрирует знание основных категорий и понятий; владеет профессиональной терминологией; в целом, может самостоятельно сформулировать выводы, дать свою точку зрения, решает типовые задачи – 8 балла;

- ответ схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения, фрагментарно решает типовые задачи – 4 балла;

- ответ схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения– 2 балла;

- не понимает сути вопроса: пытается ответить на вопрос не по теме, либо подменить ответ общими рассуждениями; не способен привести примеры в защиту собственных утверждений, не реагирует на наводящие вопросы – 0 баллов.

ПРИМЕР ТЕМАТИКИ ДЛЯ ОБЗОРА НАУЧНЫХ СТАТЕЙ

1. Социальные функции профессиональной этики в рамках стратегии управления конфликтами и стрессами в организации.

2. Современные этические проблемы и моральные конфликты деловых отношений.

3. Деловая этика и конфликт интересов.

4. Место и роль конфликтов в жизнедеятельности отдельного человека, социальной группы, общества в целом.

5. Основные типы конфликтных проявлений в социально-экономической, национально-этнической и общественно-политической сферах.

6. Непосредственные причины возникновения организационных, социально-трудовых и эмоциональных конфликтов.

7. Этика и социальная ответственность организаций.

8. Этические нормы в деятельности организаций как необходимое условие реализации стратегии управления конфликтами в организации.

9. Взаимодействие этических норм различного рода в процессе регулирования социально-трудовых отношений.

12. Повышение этического уровня организации как стратегия минимизации кадровых рисков.

13. Критические сферы этического регулирования в организации. Методы повышения этического уровня организаций.

14. Конфликтологическая компетентность руководителя современной организации.

15. Взаимодействие в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению

16. Этика решения спорных вопросов, конфликтных ситуаций.

17. Общение как социально-психологическая категория.

18. Деловая коммуникация и роль эффективного общения в социально-трудовых отношениях.

19. Система распорядительных методов профилактики конфликтов и стрессов в организации.

20. Использование мер стимулирования, включая убеждение и принуждение, при урегулировании конфликтов в организации.

21. Основные функции и методы управленческого воздействия на конфликтные ситуации, обнаружение и нейтрализацию стрессовых состояний.

22. Создание в организации (подразделений) морально-психологической атмосферы взаимопонимания и сотрудничества.

23. Требования к качествам руководителя в конфликтных условиях. Проявление профессионализма, социально-психологической компетентности в управлении конфликтами.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка **10 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») - 8-10 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») - 5-7 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 2-4 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0-1 балла;

- обзор соответствует заданной теме – 2 балла;
- представлены основные достижения в описанной области –1 балл;
- представлены основные спорные вопросы – 1 балл;
- исследуемая проблема описана с точки зрения разных наук – 1 балл;
- в обзор включены собственные исследования – 1 балл;
- в обзор включены классические источники и свежие данные – 1 балл;
- обзор структурирован, логичен и критичен – 1 балл;
- обзор содержит несколько разделов и выводов – 1 балл;
- содержит схемы, рисунки, диаграммы – 1 балл.

ПРИМЕР КЕЙСА

Кейс «Доведение результатов негативной оценки до исполнителя»

Постановка задачи. Начальнику сводно-аналитического отдела крупного строительно-монтажного отделения Сергею Викторовичу предстоял завтра трудный день. Ему надо будет обсуждать со своими подчиненными результаты оценки их работы за год. После того как в компании напрямую увязали результаты оценки с размером прибавки заработной платы на следующий год, работники стали более серьезно относиться к результатам оценки их работы за год. Сотрудники, работу которых в течение года оценили на 5 баллов, получали прибавку к заработку в размере 20%; сотрудники, работу которых в течение года оценили на 4 балла, - в размере 10%; сотрудники, чью работу оценили на 3 балла, не получали вообще никакой прибавки к заработку, к тому же они в первую очередь подпадали под сокращение персонала в случае, если организация столкнется с трудностями экономического характера. В числе тех, кто получил по итогам работы за год 3 балла, была Наталья, отвечавшая за сбор, обработку и подготовку сводно-аналитической информации по различным направлениям деятельности компании. Она работала в сводно-аналитическом отделе уже второй год. Ее считали знающим специалистом в области строительной индустрии, она легко сходилась с людьми, была внимательна и доброжелательна по отношению к сотрудникам. Вместе с тем результатами ее работы руководство было недовольно.

Так, в отчете о работе компании и ее филиалов за 1-е полугодие текущего года

оказалось много досадных и непростительных ошибок. Имели место неточности в расчетах, отчет был подготовлен небрежно, страницы были перепутаны. В отчете было много цифр, выявлены интересные тенденции, сделаны полезные выводы. Однако воспринимать информацию на слух было тяжело. К тому же Наталья волновалась, поэтому результаты анализа и предложения были изложены ею в сумбурной форме. Похоже, Наталья не сильно расстроилась по поводу неудачной презентации доклада. К тому же в последнее время она стала часто опаздывать на работу, а на замечания обычно реагировала агрессивно. Наталья чаще всего обвиняла в своих неудачах сотрудников других подразделений (несвоевременно представивших информацию, которая к тому же зачастую была не вполне корректной), а иногда и самого Сергея Викторовича. Сергей Викторович решил назначить встречу с Натальей на завтра на 10 часов утра и попросил секретаря предупредить ее об этом накануне.

Вопросы:

1.С чего, на ваш взгляд, руководителю следует начать беседу?

2. Каким образом вы аргументировали бы свою позицию подчиненному? Приведите примеры из текста.

3. Чего никогда не следует делать руководителю в процессе доведения результатов негативной оценки до исполнителей?

Разработайте:

а) документы, применяемые при разрешении организационных и трудовых конфликтов в организации (соглашение о взаимопонимании; соглашение о процедуре рассмотрения жалобы работника и др.);

б) памятку для работников и руководителей «Как вести себя в конфликтной ситуации».

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за анализ кейса **8 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») - 8 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») - 5 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 3 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 балла;

- приведен подробный анализ ситуации и даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения – 8 баллов;

- приведен подробный анализ ситуации и даны исчерпывающие ответы на три поставленных вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения – 5 баллов;

- даны ответы на два поставленных вопроса, при этом доказательная база содержит ряд процедурных ошибок – 3 балла;

- дан ответ на один вопрос или отсутствуют ответы на вопросы, формулировка содержит процедурную ошибку, доказательная база приведена не в полном объеме – 0 балла.

УЧАСТИЕ В КОНФЕРЕНЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка 10 баллов:

оценка 5 баллов («отлично») - 10 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 5-8 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 3 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов;

участие в конференции всероссийского и международного уровня – 10 баллов;

призовое место в конференции университета – 8 баллов

участие в конференции университета с оным/заочным докладом – 5 баллов;

участие в конференции университета – 3 баллов;

отсутствие участия в конференции – 0 баллов.

Оценочные материалы для оценки уровня сформированности компетенций (этапов сформированности компетенций) обучающихся

ПК-1 Способен осуществлять операционное управление персоналом организации, системами и службами управления персоналом

Знать: методы, способы и инструменты управления персоналом, классификацию конфликтов и стрессов в организации, факторы и условия возникновения конфликтов в трудовом коллективе.

Уметь: определять, анализировать, моделировать и выстраивать внутренние коммуникации персонала; соблюдать нормы этики делового общения; применять основные методы и стратегии профилактики конфликтов и стрессов в организации.

Владеть: методами реализации кадровых мероприятиях по управлению конфликтами и стрессами в организации.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку знаний обучающихся

Вопрос 1. Определение конфликта. Возможности прогнозирования конфликтного поведения и урегулирования конфликта.

Вопрос 2. Современные концепции позитивно-функционального конфликта, конфликтной модели общества, всеобщности социального конфликта, общей теории конфликта.

Вопрос 3. Неоднозначность функций конфликта, его позитивные и негативные последствия.

Вопрос 4. Основные функциональные направления конфликтов в организации.

Вопрос 5. Классификация конфликтов, их систематизация и деление по существенным признакам, типам и видам.

Вопрос 6. Основные типы конфликтных проявлений в социально-экономической, национально-этнической и общественно-политической сферах.

Вопрос 7. Непосредственные причины возникновения организационных, социально-трудовых и эмоциональных конфликтов.

Вопрос 8. Взаимосвязь конфликтных ситуаций и стрессов, имеющих защитно-адаптационный характер и направленных на повышение устойчивости человека к воздействию неблагоприятных жизненных обстоятельств.

Вопрос 9. Факторы стрессовых состояний работников.

Вопрос 10. Основные элементы конфликтного столкновения. Границы конфликта, его внешние пределы в пространстве, во времени, а также в социальной системе.

Вопрос 11. Структурная и процессуальная модели описания конкретного конфликта. Основные элементы конфликтного столкновения: непосредственные стороны, субъекты конфликта, их сила и ранг; предмет конфликта, проблема; соучастники конфликта, его социальная среда.

Вопрос 12. Картографический метод выявления структуры конфликта, констатации интересов и опасений, участвующих в нём сторон.

Вопрос 13. Система распорядительных методов профилактики конфликтов и стрессов в организации.

Вопрос 14. Упорядочение взаимодействия смежных подразделений, рабочих групп и отдельных сотрудников.

Вопрос 15. Нормативное регулирование конфликтов. Документы, оформляемые при осуществлении примирительных процедур между конфликтующими сторонами.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован

Знание обсуждаемой темы.	использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Примеры заданий:

Задание 1.

Различают следующие способы регулирования создавшихся сложных межличностных отношений в коллективе.

1. *Проектирование, формирование и развитие системы взаимоотношений:* ?
2. *Учет социально-психологических процессов и явлений в коллективах в интересах оптимального функционирования как подразделения, так и организации в целом:*?----------
3. *Целенаправленное систематическое обучение персонала современным технологиям правильного (нормативного с точки зрения этики) взаимодействия:*?---------
4. *Регулирование межличностных отношений*. Процесс регулирования межличностных отношений предполагает решение следующих задач:

– ----------

– ----------

– своевременное предупреждение и разрешение конфликтов в коллективе.

Задание 2. В табл.1 приведён перечень типичных манипуляций, которые используются в переговорном процессе, и способы противодействия им. Заполните данные таблицы.

Таблица 1.

Манипуляции, направленные на унижение оппонента

Способ поведения	Цель	Способ противодействия
Указание на возможную критику действий оппонента со стороны его клиентов или общественности	Пробудить у оппонента чувства опасности и неуверенности	----------
Постоянно демонстрируемое упрямство, самоуверенность	Заставить оппонента быть просителем, показав ему, что его методы неуспешны	----------

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Решение практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся.	Правильное решение практических заданий	Неправильное решение практических заданий

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Примеры заданий:

Задание 1.

Задание 1.

Конфликтная ситуация в издательстве

Описание ситуации и постановка задачи. В издательстве в отделе дизайна для работы вместо старой программы была закуплена новая. Для дизайнеров была организована лишь одна вводная лекция по работе с данной программой, что оказалось недостаточным для эффективной работы с нею. Дизайнеры были недовольны еще и потому, что, работая в старой программе, они затрачивали гораздо меньше рабочего времени и могли позволить себе частые перерывы. Объем работ увеличивался, а производительность уменьшалась, нарушался режим рабочего времени. Постепенно в коллективе начал возрастатьуровень профессионального стресса, что сказалось на психологическом состоянии и здоровье работников. Начальник отдела дизайна занял выжидательную позицию. Дизайнеры обратились к редактору с просьбой провести дополнительное обучение. Руководитель не отнесся с должным вниманием к данной проблеме, так как не хотел затрачивать дополнительные ресурсы. Назревал серьезный конфликт между дизайнерами, начальником отдела дизайна и редактором.

Задание группе. Работая в рамках группы, сформулируйте ответы на следующие вопросы:

а) каковы способы преодоления данного конфликта?

б) каковы основные этапы разрешения конфликта между начальником отдела дизайна и подчиненными?

в) как должен вести себя редактор, чтобы не провоцировать конфликты с подчиненными? кого из должностных лиц должен привлечь руководитель для решения возникшей проблемы?

В роли руководителя разработайте план беседы с оппонентами данного конфликтного противостояния. Составьте полный анализ конфликтной ситуации (табл. 2.).

Таблица 2.

Анализ конфликтной ситуации

Вопросы	Ответы
Кто участвует	…
Где происходит конфликт	…
Что происходит	…
Вид конфликта	…
Объект конфликта	…
Предмет конфликта	…
Причины конфликта	…
Методы диагностики конфликта	…
Функции конфликта	…
Фазы и стадии конфликта	…
Модель поведения в конфликте	…
Стратегия разрешения конфликта	…
Технологии управления конфликтом	…
Методы разрешения конфликта	…
Чем заканчивается конфликт	…

Составьте операграмму выполнения функции разрешения конфликтов (табл. 3.).

Таблица 3.

Операграмма выполнения функции разрешения конфликтов

Этап	Операция	Исполнители

		Директор по работе с персоналом	Конфликт-менеджер	Руководители подразделений	Генеральный директор
1. Аналитический	…	…	…	…	…
2. Прогнозирование вариантов решения конфликтов	…	…	…	…	…
3. Определение путей разрешения конфликтов	…	…	…	…	…
4. Выполнение плана разрешения конфликта	…	…	…	…	…
5. Контроль выполнения	…	…	…	…	…
6. Анализ результатов	…	…	…	…	…

В оперограмме используйте следующие условные обозначения:

–начальная ситуация;

–передача информации;

–анализ информации;

– согласование;

–принятие решения;

–исполнение.

Задание 2.

Конфликтная ситуация в медицинском учреждении

Описание ситуации и постановка задачи. Конфликтная ситуация произошла среди медицинского персонала поликлиники. В коллективе медсестер давно работала медсестра Петрова, которая обладала высоким уровнем профессиональной квалификации и большим опытом работы.

Через определенное время данную медсестру главный врач назначил старшей медсестрой поликлинического отделения. Петрова как новый руководитель стала очень строго и принципиально контролировать и оценивать профессиональную деятельность своих подчиненных (вчерашних коллег). Критика новой старшей медсестры не всегда носила конструктивный характер.

Постепенно стало активно проявляться недовольство таким поведением старшей медсестры поликлинического отделения со стороны других медсестер. В итоге в трудовом коллективе начала созревать конфликтная ситуация, уровень профессионального стресса медсестер стал повышаться. В медицинском учреждении участились межличностные конфликты между работниками данного отделения.

Задание группе

1. Изучить описание приведенной ситуации и составить карту конфликта.
2. Использовать метод Исикавы для анализа приведенной конфликтной ситуаций.
3. Определить основные ресурсы данной конфликтной ситуации:

– нормативно-правовые;
– информационные;
– технические;
– инструментальные;
– финансовые;
– инновационные.

Сформулируйте ответы на следующие вопросы:

а) каковы способы преодоления данного конфликта?

б) каковы основные этапы разрешения конфликта между руководителем и подчиненными?

в) кого из должностных лиц должен привлечь руководитель для решения возникшей проблемы?

В роли руководителя сформулируйте стратегические задачи психологу по формированию программы диагностики организационных конфликтов в трудовом коллективе. Составьте карту конфликта. Разработайте программу стресс-менеджмента и профилактики профессионального выгорания персонала в организации. Результаты оформите в табл.4.

Таблица 4.

Программа стресс-менеджмента

Мероприятия программы	Цели и задачи	Содержание мероприятия	Контроль	Социально-экономическая эффективность
1	…	…	…	…
2	…	…	…	…
3	…	…	…	…
4	…	…	…	…

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Решение практических заданий, нацеленных на оценку навыков обучающихся.	Правильное решение практических заданий	Неправильное решение практических заданий

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

Знать: нормы этики делового общения; методы профилактики профессионального стресса персонала организации

Уметь: организовывать работу персонала структурного подразделения; применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой;

Владеть: методами разрешения конфликтных ситуаций в команде, технологиями сплочения группы для повышения ее эффективности.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся

Вопрос 1. Непосредственные причины возникновения организационных, социально-трудовых и эмоциональных конфликтов.

Вопрос 2. Взаимосвязь конфликтных ситуаций и стрессов, имеющих защитно-адаптационный характер и направленных на повышение устойчивости человека к воздействию неблагоприятных жизненных обстоятельств.

Вопрос 3. Факторы стрессовых состояний работников.

Вопрос 4. Упорядочение взаимодействия смежных подразделений, рабочих групп и отдельных сотрудников.

Вопрос 5. Социально-психологические правила предупреждения и улаживания в организации.

Вопрос 6. Переговоры как приоритетный и наиболее эффективный способ преодоления конфликтного противостояния.

Вопрос 7. Стили конфликтного поведения: уклонение, приспособление, конфронтация, сотрудничество, компромисс.

Вопрос 8. Профилактика профессионального стресса работников организации.

Вопрос 9. Основные функции и методы управленческого воздействия на конфликтные ситуации, обнаружение и нейтрализацию стрессовых состояний.

Вопрос 10. Роль коллектива в преодолении конфликтов, возможности его влияния на конфликтное поведение своих членов.

Вопрос 11. Групповые интересы, цели и нормы, их взаимосвязь с возникновением и развитием внутригрупповых и межгрупповых конфликтов.

Вопрос 12. Социально-психологические правила предупреждения и улаживания конфликтов посредством повышения уровня культуры межличностного общения, использование примирительных процедур, соблюдения общепринятых норм ведения переговоров.

Вопрос 13. Создание в организации (подразделений) морально-психологической атмосферы взаимопонимания и сотрудничества.

Вопрос 14. Требования к качествам руководителя в конфликтных условиях.

Вопрос 15. Проявление профессионализма, социально-психологической компетентности в управлении конфликтами.

Вопрос 16. Умение руководителя осуществлять диагностику конфликтных ситуаций, прогнозировать развитие конфликтов, принимать и реализовывать управленческие решения по урегулированию конфликтных столкновений; направлению их в позитивное русло.

Вопрос 17. Участие руководителя в разрешении конфликтов и преодолении стрессов личным примером, словом и делом, авторитетом, культурой поведения.

Вопрос 18. Выявление и ослабление источника противоречий, вызывающих эскалацию социально-психологической напряженности между участниками совместной деятельности.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Знание обсуждаемой темы.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>умений</u> обучающихся

Примеры заданий:

Задание 1.

Задание 1. Повторите теоретические положения темы и создайте возможные схемы и таблицы, иллюстрирующие данный материал.

Коллектив – ----------

Личность – ----------

Индивидуальностью психологи называют какие-либо особенности личности, делающие ее непохожей на других людей.

Процесс формирования и развития коллектива осуществляется в несколько этапов.

Первый этаппредставляет собой процесс ----------

Второй этапхарактеризуется тем, что внутри коллектива формируются микрогруппы на основе личных особенностей и интересов, которые могут по-разному относиться к задачам коллектива и к руководителю.

Третий этап характеризуется тем, что ----------

Морально-психологический климат в трудовом коллективе зависит от следующих факторов:

– уровня механизации и автоматизации;

– ----------

– организации труда и управления;

– ----------
– распределения и потребления материальных ценностей;
– ----------
– квалификационно-образовательного уровня коллектива;
– ----------
– уровня технической эстетики и культуры производства;
– ----------
– системы нравственного воспитания коллектива;
– ----------
– системы психологических установок;
– ----------
– условий быта и отдыха членов коллектива.

Задание 2.

Составьте перечень основных функциональных проявлений конфликтов на промышленном предприятии с точки зрения их:

а) конструктивности;

б) деструктивности;

в) рисков системы управления персоналом.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Решение практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся.	Правильное решение практических заданий	Неправильное решение практических заданий

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Примеры заданий:

Задание 1.

Задание 1.

Конфликтная ситуация в филиале банка

Описание ситуаций и постановка задачи. Руководством головного офиса банка в Москве предложено назначить руководителем управления общественных связей филиала банка в Самаре сотрудника из Москвы Иванова П.И. в связи с увольнением бывшего руководителя. Начальник департамента по работе с персоналом не поддерживает данное предложение, поскольку считает более выгодным продвижение работников самарского филиала. Коллектив банка также придерживается такой точки зрения и не готов принимать руководителя со стороны. Кандидат заинтересован в предлагаемой ему должности, что связано с увеличением заработной платы и привилегий.

Задание группе. Работая в рамках группы, сформулируйте ответы на следующие вопросы:

а) каковы способы преодоления данного конфликта?

б) каковы основные этапы разрешения конфликта между руководителем и подчиненными?

Проанализировав карту рассматриваемого конфликта, предложите стратегии поведения для каждого из участвующих в конфликтном противостоянии.

Разработайте программу стресс-менеджмента и профилактики профессионального выгорания персонала в организации. Результаты оформите в табл.5.

Таблица 5.

Программа стресс-менеджмента

Мероприятия	Цели и задачи	Содержание	Контроль	Социально-

программы		мероприятия		экономическая эффективность
1	…	…	…	…
2	…	…	…	…
3	…	…	…	…
4	…	…	…	…

Задание 2.

Конфликтная ситуация в организации

Описание ситуации и постановка задачи. После окончания испытательного срока новый сотрудник был обязан пройти аттестацию. С полученными заданиями в ходе аттестации работник не справился, и комиссия вынесла заключение «несоответствие занимаемой должности». Новичок попытался объяснить руководителю причину не прохождения процедуры аттестации (сложная ситуация личного характера) и попросил о повторной аттестации. В просьбе было отказано. Данная ситуация вызвала большое недовольство среди коллектива, так как за время прохождения испытательного срока новый сотрудник показал себя как ответственный, профессиональный и коммуникативный работник. В результате возник конфликт между коллективом и руководителем данного отдела, повлекший за собой ухудшение социально-психологического климата в коллективе.

Задание группе

1. Изучить описание приведенной ситуации и составить карту конфликта.
2. Использовать метод Исикавы для анализа конфликтной ситуаций.
3. Определить основные ресурсы данной конфликтной ситуации:

– нормативно-правовые;
– информационные;
– технические;
– инструментальные;
– финансовые;
– инновационные.

Работая в рамках группы, сформулируйте ответы на следующие вопросы:

а) каковы способы преодоления данного конфликта?

б) каковы основные этапы разрешения конфликта между руководителем и подчиненными?

в) как должен вести себя руководитель, чтобы не провоцировать конфликты с подчиненными?

Проведите анализ конфликтной ситуации (табл.5).

Таблица 5.

Анализ конфликтной ситуации

Вопросы	Ответы
Кто участвует	...
Где происходит конфликт	...
Что происходит	...
Вид конфликта	...
Объект конфликта	...
Предмет конфликта	...
Причины конфликта	...
Методы диагностики конфликта	...
Функции конфликта	...
Фазы и стадии конфликта	...
Модель поведения в конфликте	...
Стратегия разрешения конфликта	...
Технологии управления конфликтом	...
Методы разрешения конфликта	...
Чем заканчивается конфликт	...

Составьте карту конфликта.

Разработайте программу стресс-менеджмента и профилактики профессионального выгорания персонала в организации. Результаты оформите в табл.6.

Таблица 6

Программа стресс-менеджмента

Мероприятия программы	Цели и задачи	Содержание мероприятия	Контроль	Социально-экономическая эффективность
1	…	…	…	…
2	…	…	…	…
3	…	…	…	…
4	…	…	…	…

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Решение практических заданий, нацеленных на оценку навыков обучающихся.	Правильное решение практических заданий	Неправильное решение практических заданий

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Список вопросов

1. Определение конфликта. Возможности прогнозирования конфликтного поведения и урегулирования конфликта.
2. Современные концепции позитивно-функционального конфликта, конфликтной модели общества, всеобщности социального конфликта, общей теории конфликта.
3. Неоднозначность функций конфликта, его позитивные и негативные последствия.
4. Основные функциональные направления конфликтов в организации.
5. Классификация конфликтов, их систематизация и деление по существенным признакам, типам и видам.
6. Основные типы конфликтных проявлений в социально-экономической, национально-этнической и общественно-политической сферах.
7. Непосредственные причины возникновения организационных, социально-трудовых и эмоциональных конфликтов.
8. Взаимосвязь конфликтных ситуаций и стрессов, имеющих защитно-адаптационный характер и направленных на повышение устойчивости человека к воздействию неблагоприятных жизненных обстоятельств.
9. Факторы стрессовых состояний работников.
10. Основные элементы конфликтного столкновения.
11. Границы конфликта, его внешние пределы в пространстве, во времени, а также в социальной системе.
12. Структурная и процессуальная модели описания конкретного конфликта.
13. Основные элементы конфликтного столкновения: непосредственные стороны, субъекты конфликта, их сила и ранг; предмет конфликта, проблема; соучастники конфликта, его социальная среда.
14. Картографический метод выявления структуры конфликта, констатации интересов и опасений, участвующих в нём сторон.
15. Система распорядительных методов профилактики конфликтов и стрессов в организации.
16. Упорядочение взаимодействия смежных подразделений, рабочих групп и отдельных сотрудников.
17. Социально-психологические правила предупреждения и улаживания в организации.
18. Переговоры как приоритетный и наиболее эффективный способ преодоления конфликтного противостояния.

19. Стили конфликтного поведения: уклонение, приспособление, конфронтация, сотрудничество, компромисс.

20. Профилактика профессионального стресса работников организации.

21. Место управления конфликтами и стрессами в системе управления организацией и её персоналом.

22. Основные функции и методы управленческого воздействия на конфликтные ситуации, обнаружение и нейтрализацию стрессовых состояний.

23. Нормативное регулирование конфликтов. Документы, оформляемые при осуществлении примирительных процедур между конфликтующими сторонами.

24. Роль коллектива в преодолении конфликтов, возможности его влияния на конфликтное поведение своих членов.

25. Цели и содержание социального партнёрства, его значение в осуществлении мер по профилактике и улаживанию конфликтов.

26. Групповые интересы, цели и нормы, их взаимосвязь с возникновением и развитием внутригрупповых и межгрупповых конфликтов.

27. Социально-психологические правила предупреждения и улаживания конфликтов посредством повышения уровня культуры межличностного общения, использование примирительных процедур, соблюдения общепринятых норм ведения переговоров.

28. Неуспех примирительных процедур – предпосылка объявления забастовки, обращения к крайним формам социально-трудового конфликта.

29. Использование мер стимулирования, включая убеждение и принуждение, при урегулировании конфликтов в организации.

30. Основная задача разрешения конфликта – придание ему функционально-положительного характера, сведение к минимуму отрицательных последствий противостояния или острого противоборства.

31. Создание в организации (подразделений) морально-психологической атмосферы взаимопонимания и сотрудничества.

32. Требования к качествам руководителя в конфликтных условиях.

33. Проявление профессионализма, социально-психологической компетентности в управлении конфликтами.

34. Умение руководителя осуществлять диагностику конфликтных ситуаций, прогнозировать развитие конфликтов, принимать и реализовывать управленческие решения по урегулированию конфликтных столкновений; направлению их в позитивное русло.

35. Участие руководителя в разрешении конфликтов и преодолении стрессов личным примером, словом и делом, авторитетом, культурой поведения.

36. Выявление и ослабление источника противоречий, вызывающих эскалацию социально-психологической напряженности между участниками совместной деятельности.

Для обучающихся, набравших более 80% в процессе проведения текущего контроля успеваемости, проставляется «зачтено» автоматически. Для обучающихся, набравших менее 80% в процессе проведения текущего контроля успеваемости, предусматривается проведение процедуры промежуточной аттестации.

Пример задания для тестирования

ПК-1 Способен осуществлять операционное управление персоналом организации, системами и службами управления персоналом.

1. К основным свойствам конфликта можно отнести:

а) конфликт - широко распространенное, повсеместное явление;

б) конфликт - взаимодействие, протекающее в форме противоборства, столкновения личностей или общественных сил, взглядов, интересов;

в) конфликт - прогнозируемое явление, подверженное регулированию;

г) все из вышеперечисленного;

д) ничего из перечисленного.

2. Из нижеперечисленного может быть отнесено к методам сбора и анализа информации в конфликтологии:

а) сравнительный анализ;
б) эксперимент;
в) экспертный опрос;
г) наблюдение;
д) все перечисленное.

3. К основным признакам социального конфликта относятся:

а) наличие, по крайней мере, двух сторон, взаимодействующих друг с другом;
б) противоречивые интересы, мотивы или суждения субъектов взаимодействия;
в) активность субъектов, направленная на преодоления противоречия;
г) стремление субъектов взаимодействия уничтожить друг друга;
д) все вышеперечисленное.

4. По критерию «направленность воздействия» выделяют конфликты:

а) мотивационные;
б) вертикальные;
в) горизонтальные;
г) политические;
д) смешанные.

5. По критерию «степень выраженности» выделяют конфликты:

а) открытые;
б) вертикальные;
в) горизонтальные;
г) политические;
д) закрытые.

6. По критерию «состав субъектов взаимодействия» выделяют конфликты:

а) внутриличностные;
б) межличностные;
в) между личностью и группой;
г) межгрупповые;
д) смешанные.

7. По критерию «способ разрешения» выделяют конфликты:

а) антагонистические;
б) конструктивные;
в) деструктивные;
г) неантагонистические;
д) спонтанные.

8. По критерию «степень длительности и выраженности» выделяют конфликты:

а) бурные быстротекущие;
б) острые длительные;
в) слабовыраженные вялотекущие;
г) слабовыраженные быстротекущие;
д) все из перечисленных;

9. По критерию «наличие объекта конфликта» выделяют конфликты:

а) безобъектные;
б) скрытые;
в) объектные;
г) спровоцированные;
д) конструктивные.

10. «... - отличаются большой эмоциональной окрашенностью, крайними проявлениями негативного отношения конфликтующих, иногда заканчиваются тяжелыми исходами. В основе таких конфликтов не столько глубина противоречий, сколько проявление особенностей характера, темперамента, нервной системы личности».

а) бурные быстротекущие конфликты;

б) острые длительные конфликты;
в) слабовыраженные вялотекущие;
г) слабовыраженные быстротекущие;
д) ничего из перечисленного.

11. «...» возникают преимущественно в тех случаях, когда противоречия достаточно глубокие, устойчивые, труднопримиримые. Конфликтующие стороны контролируют свои реакции и поступки:

а) бурные быстротекущие конфликты;
б) острые длительные конфликты;
в) слабовыраженные вялотекущие;
г) слабовыраженные быстротекущие;
д) ничего из перечисленного.

12. Оценка конфликта как конструктивного или деструктивного затруднена тем, что:

а) во многих конфликтах отсутствуют четкие критерии различения конструктивных и деструктивных явлений;

б) большинство конфликтов имеют как конструктивные, так и деструктивные последствия;

в) конструктивность и деструктивность конкретного конфликта зависит от особенностей процесса его разрешения;

г) степень конструктивности и деструктивности конфликта может меняться на различных стадиях его развития;

д) последствия конфликта могут оцениваться по-разному с позиций разных участников.

13. «...» функция конфликта в организации выражается в том, что он высвечивает узкие места, нерешенные проблемы в организации и условиях труда, стимулировании персонала, ошибки управления»:

а) сигнальная;
б) интеграционная;
в) дифференцирующая;
г) инновационная;
д) профилактическая

14. «...» функция конфликта в организации выражается в том, что он позволяет более глубоко оценить индивидуально-психологические особенности участвующих в нем людей, их ценностные ориентации, психологическую устойчивость к стрессовым факторам»:

а) сигнальная;
б) информационная;
в) дифференцирующая;
г) инновационная;
д) профилактическая.

15. Межгрупповые конфликты в организации возникают:

а) между структурными подразделениями;
б) между группами сотрудников одного подразделения;
в) между руководством организации и персоналом;
г) между администрацией и профсоюзами;
д) все из перечисленного.

16. К основным источникам структурных конфликтов в организации относятся:

а) фрустрация (психологический дискомфорт, связанный с невозможностью достижения поставленной цели);

б) индивидуальные различия;
в) взаимозависимость задач;
г) неопределенность полномочий;
д) дефицит информации.

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

1. Определите, какому виду стресса соответствует следующее описание: «предполагает наличие постоянной (или существующей длительное время) нагрузки на человека, в результате которой его психологическое или физиологическое состояние находится в повышенном напряженном состоянии»:

а) физиологический стресс;
б) острый стресс;
в) хронический стресс;
г) эмоциональный стресс;
д) информационный стресс.

2. К организационным источникам стрессов можно отнести (выберите все правильные ответы):

а) недостаточная нагрузка работника;
б) недостаточно ясное понимание работником своей роли и места в организации;
в) необходимость одновременного выполнения разнородных заданий, не связанных между собой;
г) неучастие работников в управлении организацией, в принятии решений;
д) ничего из перечисленного.

3. К личностным источникам стрессов можно отнести:

а) нереализованные потребности;
б) эмоциональная неустойчивость;
в) завышенная самооценка;
г) заниженная самооценка;
д) ничего из перечисленного.

4. Конфликты между личностью и группой в организации проявляются в:

а) применении групповых санкций;
б) существенном ограничении или полном прекращении неформального общения членов группы с конфликтующим;
в) резкой критике в адрес конфликтующего;
г) эйфории со стороны конфликтующего;
д) ни в чем из перечисленного.

5. Такие личностные качества человека, как авторитаризм и потребность в достижениях, способствует:

а) стрессоустойчивости;
б) возникновению стресса;
в) выходу из стресса.

6. Полное поглощение своей работы (трудоголизм):

а) помогает справиться со стрессом;
б) провоцирует развитие стресса;
в) не влияет на возможность развития стресса.

7. Выделяют пять ключевых групп симптомов, характерных для синдрома выгорания. К ним относятся:

а) физические, эмоциональные, поведенческие, интеллектуальные, социальные;
б) субъективные, поведенческие, когнитивные, физиологические, эмоциональные;
в) психологические, организационные, профессиональные, поведенческие, физиологические.

8. Антистрессовое руководство предполагает оценку:

а) личных качеств человека;
б) физиологического здоровья человека;
в) обстоятельств конкретной ситуации.

9. Изменения в организации труда персонала, обеспечивающие работникам большой контроль над условиями труда:

а) увеличивают стрессовое состояние сотрудников;

б) уменьшают стрессовое состояние сотрудников;

в) не оказывают никакого влияния на состояние сотрудников.

10. Работники, которые участвуют в организационных переменах, по сравнению с игнорируемыми сотрудниками, испытывают:

а) меньший стресс;

б) больший стресс;

в) одинаковой силы стресс.

11. Централизованное принятие решений в организации оказывает влияние на возникновение стрессовых состояний у сотрудников:

а) увеличивая их вероятность;

б) уменьшая их вероятность;

в) исключая их вероятность.

12. Высокая интенсивность работы в организации с плоской оргструктурой оказывает влияние на возникновение стрессовых состояний у сотрудников:

а) увеличивая их вероятность;

б) уменьшая их вероятность;

в) исключая их вероятность.

13. В конфликтологии ошибками в ходе переговоров считают:

а) фокусирование внимания на позициях, а не на интересах сторон;

б) достижение процедурной гибкости в переговорном процессе;

в) понимание не только собственных интересов, но и интересов другой стороны;

г) все из перечисленного;

д) ничего из перечисленного.

14. Суть приема «блеф», используемого в ходе переговоров, заключается в:

а) просьбе отложить обсуждение вопроса, игнорировании проблемы, переводе разговора на другую тему;

б) очень медленном, постепенном приоткрывании собственной позиции для затягивания переговоров;

в) сообщении заведомо ложной информации о себе с целью создания впечатления о прочности и надежности позиции;

г) предъявлении предложений одним списком с требованием одновременного принятия привлекательных и малопривлекательных для партнера решений;

д) неожиданном принятии предложения другой стороны, которое по всем расчетам принято быть не должно.

15. Для того чтобы не привести к тупиковой ситуации на переговорах, их участнику не следует:

а) высказывать свои выводы как аксиомы;

б) видеть все многообразие вариантов решения, быть готовым к поиску промежуточных, компромиссных решений;

в) быть открытым по отношению к аргументам и взглядам, которые могут изменить его оценку;

г) выяснять, какая аргументация стоит за взглядами оппонента;

д) цепляться за аргументы, которые подтверждают собственную оценку.

16. Метод принципиальных переговоров проявляется в том, что оппоненты стремятся:

а) отделять людей от проблемы;

б) требовать уступок в качестве условия для продолжения переговорного процесса;

в) концентрироваться на интересах, а не на позициях;

г) обдумывать взаимовыгодные варианты;

д) настаивать на применении объективных критериев.

Шкала и критерии оценивания результатов тестирования

Процедура тестирования реализуется путём раздачи студентам различных вариантов тестовых заданий, содержащих 16 вопросов. На прохождение теста студенту даётся 20 минут. Критерием зачёта по тесту являются правильные ответы на 60% вопросов – 10 и более правильных ответов.

от 0 до 9 правильных ответов – не зачет.

от 10 до 16 правильных ответов – зачет.

4. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Код и наименование компетенции	Критерии оценивания результатов обучения	
	зачтено	не зачтено
ПК-1 Способен осуществлять операционное управление персоналом организации, системами и службами управления персоналом	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ПК-1	Отсутствие знаний в рамках компетенции ПК-1
	Сформированное умение в рамках компетенции ПК-1	Отсутствие умений в рамках компетенции ПК-1
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ПК-1	Отсутствие навыков в рамках компетенции ПК-1
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Сформированные систематические знания в рамках компетенции УК-3	Отсутствие знаний в рамках компетенции УК-3
	Сформированное умение в рамках компетенции УК-3	Отсутствие умений в рамках компетенции УК-3
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции УК-3	Отсутствие навыков в рамках компетенции УК-3

Процедура проведения промежуточной аттестации обучающихся

Процедура промежуточной аттестации предполагает зачет. Форму проведения зачета определяет преподаватель, проводящий промежуточную аттестацию:

– «зачтено» выставляется обучающемуся, который теоретическое содержание курса освоил полностью, либо частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые компетенции и практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, либо некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, либо некоторые виды заданий выполнены с ошибками;

– «не зачтено» выставляется обучающемуся, который теоретическое содержание курса освоил со значительными пробелами, носящими существенный характер, необходимые компетенции не сформированы, существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»

САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА И БЕЗОПАСНОСТЬ

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.04.03 Управление персоналом
Профиль (программа)	Кадровая безопасность организации
Квалификация (степень)	Магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины)	Б1
Шифр дисциплины (модуля)	Б1.В.08
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	управления человеческими ресурсами
Форма обучения	очная
Курс, семестр	1 курс, 1 семестр
Форма промежуточной аттестации	экзамен

Самара, 2022

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Паспорт фонда оценочных средств

Перечень компетенций и индикаторов дисциплины (модуля)		Способы формирования компетенции	Оценочное средство	
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора		Текущий контроль	Промежуточная аттестация
ПК-5 Способен разрабатывать и реализовывать мероприятия по управлению кадровыми рисками и формированию культуры безопасности на основе инновационных методов и технологий	ПК-5.1 Организует работу системы управления персоналом на основе современных концепций управления кадровыми рисками, инновационных методов и технологий;	**Лекции.** Тема 1. Понятие корпоративной культуры организации. Особенности развития корпоративной культуры организации в России. Тема 2. Основные компоненты и подсистемы корпоративной культуры организации. Практические основы корпоративной культуры.	Тестирование, собеседование, групповое решение творческих задач, анализ кейсов, глоссарий, реферат, участие в конференции по дисциплине	Вопросы и задания к экзамену
		Практические занятия. Тема 3. Влияние корпоративной культуры на безопасность труда. Корпоративный стандарт. Тема 4. Культура безопасности как часть общей организационной культуры. Культура и среда безопасности. История концепции «культура безопасности».		
		Самостоятельная работа. Тема 4. Культура безопасности как часть общей организационной культуры. Культура и среда безопасности. История концепции «культура безопасности».		

	ПК-5.2 Документирует процесс управления кадровыми рисками и корректирует их реестр, проводит анализ факторов кадровых рисков, разрабатывает и внедряет мероприятия по управлению кадровыми рисками в организации, формирует культуру безопасности труда на основе инновационных методов и технологий;	**Лекции.** Тема 5. Основные проявления культуры безопасности. Взаимосвязь количества несчастных случаев и уровня сформированности культуры безопасности в организации. Факторы влияющие на уровень сформированности культуры безопасности.	Тестирование, собеседование, групповое решение творческих задач, анализ кейсов, глоссарий, реферат, участие в конференции по дисциплине	Вопросы и задания к экзамену
		Практические занятия. Тема 6. Теоретические модели культуры безопасности. Эволюция культуры безопасности в организации - от патологической до эталонной. Показатели низкой и высокой культуры безопасности. Роль руководителей в формировании культуры безопасности. Конкретные действия руководителей разных уровней для улучшения культуры безопасности.		
		Самостоятельная работа. Тема 6. Теоретические модели культуры безопасности. Эволюция культуры безопасности в организации - от патологической до эталонной. Показатели низкой и высокой культуры безопасности. Роль руководителей в формировании культуры безопасности. Конкретные действия руководителей разных уровней для улучшения культуры безопасности.		
		Контролируемая аудиторная самостоятельная работа. Тема 3. Влияние корпоративной культуры на безопасность труда.		

	ПК-5.3 Применяет методологические подходы к управлению кадровыми рисками персонала организации, современные методы их оценки, разрабатывает кадровую политику и культуру безопасности в области управления кадровыми рисками персонала организации на основе инновационных методов и технологий	**Практические занятия** Тема 7. Ознакомление с практическими инструментами диагностики культуры безопасности. Диагностика (оценка) культуры безопасности. Самые популярные методики и инструменты диагностики. Проведение диагностики культуры безопасности в организации. Инструменты изменения культуры безопасности. Выбор инструментов изменения культуры безопасности в зависимости от уровня зрелости культуры.	Тестирование, собеседование, групповое решение творческих задач, анализ кейсов, глоссарий, реферат, участие в конференции по дисциплине	Вопросы и задания к экзамену
		Лабораторные работы. Тема 7. Ознакомление с практическими инструментами диагностики культуры безопасности. Диагностика (оценка) культуры безопасности. Самые популярные методики и инструменты диагностики. Проведение диагностики культуры безопасности в организации. Инструменты изменения культуры безопасности. Выбор инструментов изменения культуры безопасности в зависимости от уровня зрелости культуры.		

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

ПРИМЕР ТЕСТА (Фрагмент)

1. Власть и статус, награждения и наказания относятся к:

- проблемам внешней адаптации
- +проблемам внутренней интеграции
- проблемам выживания

2. Миссия и стратегия, цели и средства относятся к:

- + проблемам внешней адаптации;
- проблемам внутренней интеграции;
- проблемам выживания.

3. Такие факты как использование пространства и времени, наблюдаемое поведение, язык входят в состав:

- + поверхностного уровня изучения корпоративной культуры;
- подповерхностного уровня;
- глубинного уровня.

4. Такие факты как особенности восприятия, мысли и чувства, подсознательные убеждения входят в состав:

- поверхностного уровня изучения корпоративной культуры;
- подповерхностного уровня;
- + глубинного уровня.

5. Цели, стратегия, ценности и верования входят в состав:

- поверхностного уровня изучения корпоративной культуры;
- + подповерхностного уровня;
- глубинного уровня.

6. Какая из функций корпоративной культуры позволяет сотруднику реализовать в рамках корпоративной культуры такие личностные мотивы как склонность к анализу и научным исследованиям:

- ценностно-образующая;
- коммуникационная;
- мотивирующая;
- + познавательная;
- стабилизационная;
- нормативно-регулирующая;
- инновационная.

7. Какая из функций корпоративной культуры является мощным стимулом к росту производительности:

- ценностно-образующая;
- коммуникационная;
- + мотивирующая;
- познавательная;
- стабилизационная;
- нормативно-регулирующая;
- инновационная.

8. Какая из функций корпоративной культуры заключается в достижении общего согласия на основе объединяющего действия важнейших элементов культуры, роста сплоченности коллектива:

- ценностно-образующая;
- коммуникационная;
- мотивирующая;
- познавательная;
- + стабилизационная;
- нормативно-регулирующая;
- инновационная.

9. Какая из функций корпоративной культуры помогает организации выжить в условиях конкурентной борьбы:

- ценностно-образующая;

- коммуникационная;
- мотивирующая;
- познавательная;
- стабилизационная;
- нормативно-регулирующая;
- + инновационная.

10. Какая из функций корпоративной культуры ведет к идентификации сотрудником себя с организацией:

- ценностно-образующая;
- коммуникационная;
- мотивирующая;
- познавательная;
- стабилизационная;
- + нормативно-регулирующая;
- инновационная.

11. Благодаря какой функции корпоративной культуры усиливается вовлеченность каждого работника в дела организации:

- ценностно-образующая;
- + коммуникационная;
- мотивирующая;
- познавательная;
- стабилизационная;
- нормативно-регулирующая;
- инновационная.

12. Назначение какой функции корпоративной культуры заключается в формировании у людей взглядов и отношений к смыслу жизни:

- + ценностно-образующая;
- коммуникационная;
- мотивирующая;
- познавательная;
- стабилизационная;
- нормативно-регулирующая;
- инновационная.

13. Динамичное предпринимательское и творческое место работы характеризует:

- клановую культуру;
- + адхократическую культуру;
- иерархическую культуру;
- рыночную культуру.

14. Ориентированность на результаты, жестко проводимая линия на конкурентоспособность характеризуют:

- клановую культуру;
- адхократическую культуру;
- иерархическую культуру;
- + рыночную культуру.

15. Очень формализованное и структурированное место работы характеризует:

- клановую культуру;
- адхократическую культуру;
- + иерархическую культуру;
- рыночную культуру.

16. Очень дружественное место работы, где у людей масса общего характеризует:

- + клановую культуру;
- адхократическую культуру;
- иерархическую культуру;
- рыночную культуру.

17. К каким методам организационного развития относятся формирование команд и развития межгрупповых связей:

- структурные методы;
- + процессуальные методы.

18. К каким методам организационного развития относятся ротация кадров, создание автономных рабочих групп, гибкий график работы:

- + структурные методы;
- процессуальные методы.

19. При какой корпоративной культуре полномочия и ответственность определяются позицией в иерархии:

- авторитарной культуре;
- + бюрократической культуре;
- культуре, ориентированной на задачу;
- культуре, ориентированной на человека.

20. Какая корпоративная культура характеризуется централизацией власти, четкой структурой соподчинения:

- + авторитарная культура;
- бюрократическая культура;
- культура, ориентированная на задачу;
- культура, ориентированная на человека.

21. Какая культура свойственна организациям, провозглашающим своей миссией служение человеку:

- авторитарная культура;
- бюрократическая культура;
- культура, ориентированная на задачу;
- + культура, ориентированная на человека.

22. Характерным признаком какой культуры является концентрация ценностей вокруг качественных показателей деятельности:

- авторитарная культура;
- бюрократическая культура;
- + культура, ориентированная на задачу;
- культура, ориентированная на человека.

23. Какой культуре присуще такие черты как индивидуализм, эгалитаризм, прямолинейность:

- + западной деловой культуре;
- восточной деловой культуре.

24. Какой культуре присуще такие черты как коллективизм, жесткая иерархия, учтивость:

- западной деловой культур;
- + восточной деловой культуре.

25. В какой культуре относятся ко времени как к ресурсу, который надо планировать и рационально использовать:

- + западной деловой культуре;
- восточной деловой культуре.

26. На каком из уровней проявления корпоративной культуры развивается сходство групповых норм:

- на уровне личности;
- + на уровне группы;
- на уровне организации.

27. На каком из уровней проявления корпоративной культуры происходит формирование ценностей, норм организационного поведения:

- + на уровне личности;
- на уровне группы;
- на уровне организации.

28. На каком из уровней проявления корпоративной культуры появляется чувство «мы» по отношению к сотрудникам других подразделений:

- на уровне личности;
- на уровне группы;
- + на уровне организации.

29. Анализ организационных структур, систем информации, контроля и вознаграждения относятся к каким из методов получения информации, используемых при исследовании особенностей корпоративной культуры:

- + прямые методы исследования;
- косвенные методы исследования.

30. Понимание имиджа организации как целенаправленно сформулированного образа, который с помощью ассоциации наделяет объект (товар, личность, организацию) дополнительными ценностями, благодаря чему способствует боле позитивному и эмоциональному его восприятию, используется в каком смысле:

- в широком смысле;
- + в узком смысле.

31. Анализ организационных структур, систем информации, контроля и вознаграждения относятся к каким из методов получения информации, используемых при исследовании особенностей корпоративной культуры:

- + прямые методы исследования;
- косвенные методы исследования.

32. В каких случаях необходимо проведение делового совещания
- +когда нужно сделать важное сообщение, которое может вызвать вопросы, требующие обсуждения;
- когда нужно повысить информированность руководителя, благодаря учету идей, вознаграждений и критических замечаний;
- когда возникает необходимость проинструктировать группу людей по методам и процедурам предстоящей работы.

33. Проблемное деловое совещание
- может не иметь регламентированной повестки дня, зачастую проводится без председателя и сводится к обмену мнениями по какому-либо вопросу;
- регулярно собирается для решения оперативных вопросов по плану в определенные дни;
- +характерна разработка повестки дня с регламентацией времени на выступления и обсуждение рассматриваемой проблемы.

34. Для создания позитивного психологического климата на совещании необходимо
- +не допускать недоброжелательного тона на выступлениях участников и руководителя;
- провоцировать агрессивные реплики со стороны участников;
- навязывать свою позицию, особенно руководителю, авторитет которого может сказаться на эффективности выступления.

35. В конце делового совещания руководитель должен
- +четко сформулировать решения, принятые в ходе коллективного обсуждения;
- назвать ответственных исполнителей;
- выделить основные моменты рассматриваемого вопроса.

36. Истинность аргументов
- приводимые аргументы не должны противоречить друг другу;
- +в качестве аргументов могут выступать только такие сведения, истинность которых была доказана или они вообще не у кого не вызывают сомнения;
- аргументы должны быть доказаны независимо от тезиса.

37. . Что означает понятие охраны труда?
- Охрана труда – это система организационно-технических мероприятий и средств, направленная на защиту работников от вредных и опасных производственных факторов;
- Охрана труда- это система сохранения здоровья работников в процессе трудовой деятельности;
- +Охрана труда – это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

38. К чему приводит воздействие на работника вредного производственного фактора?
- к травме;
- +к травме или заболеванию;
- к заболеванию хроническому или острому, либо к смерти.

39. Пространство высотой до 2,2 м над уровнем пола или площадки, на которых находятся места постоянного или временного пребывания работающих – это…
- рабочее место;
- +рабочая зона;
- постоянное рабочее место.

40. Рабочее место – это..

- это пространство высотой до 2,2 м над уровнем пола или площадки, на которых находятся места постоянного или временного пребывания работающих;
- +часть зоны, в которой постоянно или временно находятся работающие в процессе трудовой деятельности;
- производственная зона.

41. Возникновение негативных факторов определяется таким свойством среды обитания (производственной среды), как ….
    - вредность;
    - +опасность;
    - безопасность.

42. Труд предусматривает наличие трех элементов, а именно …
    - системы труда;
    - +трудовой деятельности;
    - безопасности труда;
    - рабочей зоны;
    - +предмета труда;
    - рабочего места;
    - +средства труда.

43. Безопасность труда – это
    - система законодательных актов, социально-экономических, организационных, технических, гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий и средств, обеспечивающих безопасность труда, сохранение здоровья и работоспособности человека в процессе труда.
    - +состояние трудовой деятельности (труда), обеспечивающее приемлемый уровень ее риска.
    - состояние деятельности, при которой с определенной вероятностью исключено проявление опасностей, а уровень риска деятельности не превышает приемлемый уровень.

44. На чём основывается законодательство об охране труда Российской Федерации?

    - на Трудовом кодексе РФ и ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации»;
    - +на Конституции Российской Федерации;
    - на Трудовом кодексе РФ и федеральных законах «Об основах охраны труда в Российской Федерации» и «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

45. Из чего состоит российское законодательство об охране труда?
    - из различных нормативных правовых актов по охране труда;
    - Трудового кодекса РФ и ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации»;
    - +из Трудового кодекса РФ и ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации», других федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ, а так же законов и иных нормативных правовых актов субъектов РФ.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка теста **15** баллов:

оценка 5 баллов («отлично») - 12-15 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») - 9-11 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») – 5-8 баллов;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов.
Представленные правильные ответы на:
3 тестовых задания– 1 балл;
Менее 15 тестовых заданий – 0 баллов.

ПРИМЕР ГЛОССАРИЯ

Название глоссария: «**Корпоративная культура и безопасность»**

Структура глоссария

Термин	Определение	Источник

Термины: корпоративная культура, корпоративный кодекс, этика, деловые коммуникации, кодекс корпоративной этики, культура безопасности, безопасность труда, рабочая среда, безопасные условия труда, профессиональные риски.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка глоссария **10 баллов:**

оценка 5 баллов («отлично») – 8-10 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») – 5-7 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») -2-4 балла;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов.
- раскрытие более 10 терминов – 2 балла;
- разнообразие представленных определений (разнообразие источников) – 3 балла;
- уровень систематизации и оформления – 3 балла;
- наличие в работе собственных идей и определений – 2 балла.

ПРИМЕР ВОПРОСОВ ДЛЯ СОБЕСЕДОВАНИЯ

1. Что такое корпоративная культура? Раскройте содержание этого понятия.
2. Роль социальных коммуникаций в формировании корпоративной культуры
3. Какова структура корпоративной культуры?
4. Что означает организационная и корпоративная культура? В чем их отличие и сходство?
5. Назовите основные функции корпоративной культуры и раскройте их значение.
6. Что означает понятие "корпорация"? Дайте определение и раскройте его сущность.
7. Социальные коммуникации как механизм формирования корпоративной культуры.
8. Эволюция учений о корпоративной культуре.
9. Исторические типы корпоративных культур
10. Внутриорганизационные коммуникации и их роль в формировании корпоративной культуры.
11. Как вы можете определить понятие "культурные ценности"? Как они влияют на организационное поведение и корпоративную культуру?
12. Что такое типология корпоративной культуры? В чем особенность выделения типов организационной культуры? По каким критериям оно осуществляется?
13. В чем особенность формирования корпоративной культуры в России? 14. Охарактеризуйте основные черты культуры производственных организаций.

15. Что подразумевают под понятиями корпорационная культура и корпоративная культура

16. Что означает понятие "корпоративный имидж"? Назовите ее характерные признаки.

17. Назовите основные методы формирования корпоративной культуры.

18. Назовите основные стадии формирования корпоративной культуры и проанализируйте их.

19. Назовите основные черты коммуникативной личности и определите ее роль в развитии культуры безопасности организации.

20. Объясните понятия "культурный человек" и "образованный человек". Чем они отличаются друг от друга? Что в них общего?

21. Что такое кризис корпоративной культуры и как он проявляется?

22. Что такое корпоративная идентичность?

23. Уровни социальной коммуникации и их взаимосвязь с представлениями об организации.

24. Проблемы сегментирования рынка и позиционирования корпоративной культуры.

25. Массовая коммуникация и корпоративная культура.

26. Обоснуйте целевой ориентир управления охраной труда.

27. Рассмотрите правовое обеспечение управления охраной труда.

28. Укажите роль стимулирования в системе управления охраной труда.

29. Проанализируйте стимулирование субъектов управления охраной труда.

30. Сформулируйте предложения по совершенствованию процесса стимулирования управления охраной труда.

31. Рассмотрите опыт управления профессиональными рисками на рабочих местах (на примере конкретных организаций).

32. Разработайте предложения по совершенствованию процесса управления производственными рисками.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка собеседование **12 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») - 12 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») - 9 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 5 баллов;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов;

- демонстрирует знание основных категорий и понятий; умеет проиллюстрировать теоретические положения примерами, решает задачи повышенной сложности – 12 баллов;

- демонстрирует знание основных категорий и понятий; владеет профессиональной терминологией; в целом, может самостоятельно сформулировать выводы, дать свою точку зрения, решает типовые задачи – 9 балла;

- ответ схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения, фрагментарно решает типовые задачи – 7 балла;

- ответ схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения – 5 балла;

- не понимает сути вопроса: пытается ответить на вопрос не по теме, либо подменить ответ общими рассуждениями; не способен привести примеры в защиту собственных утверждений, не реагирует на наводящие вопросы – 0 баллов.

ПРИМЕР ТВОРЧЕСКОГО ПРОЕКТА

Задание выполняют обучающиеся по 3-4 человека в группе. Презентация должна содержать не менее 12-15 слайдов с использованием возможностей анимации и различного оформления. Приветствуется наличие в презентации звукового сопровождения (комментариев) и реальных примеров (картинок).

Создать презентацию по одной из тем:

1. Сущность системы управления охраной труда.
2. Методы управления охраной труда.
3. Целевой ориентир управления охраной труда.
4. Правовое обеспечение управления охраной труда.
5. Роль стимулирования в системе управления охраной труда.
6. Стимулирование субъектов управления охраной труда.
7. Предложения по совершенствованию процесса стимулирования управления охраной труда.
8. Корпоративная культура образовательной организации.
9. Понятие о корпоративном кодексе. Структура корпоративного кодекса.
10. Личный имидж руководителя корпорации.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка творческого проекта **10 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») - 8-10 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») - 5-7 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 2-4 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0-1 балла;

- актуальность темы исследования и постановка проблемы – 1 балл;
- наличие сформулированных целей и задач работы – 1 балл;
- новизна и оригинальность решения поставленных задач – 1 балл;
- четкость доклада, логичность, связанность, доказательность представленных результатов – 2 балла;
- теоретическая, практическая значимость результатов и полнота раскрытия темы – 2 балла;
- оригинальность демонстрационного материала (презентация) – 1 балл;
- владение вниманием аудитории, умение преподнести себя, языковая грамотность, включенность всех членов группы в защиту проекта – 0,5 балла;
- наличие заключения и четкость выводов – 0,5 балла;
- качество ответов на вопросы - 1 балл.

ПРИМЕР КЕЙСА

Задание 1.

Интервью наоборот: Почему 90 % сотрудников смеются над корпоративной культурой?

Павел Растопшин, директор по развитию бизнеса компании TriangleConsulting:

«Во многих компаниях есть корпоративные ценности, культура, правила поведения – обертка очень красивая. 90 % сотрудников в курилке смеются над этим почему-то. Я не понимаю, прочему. То ли это просто российский менталитет, часто бывает такой негативизм… Я читаю, понима…..ю, что написаны правильные вещи, а сотрудники смеются: "Вот, нас

зомбируют, вышли опять рассказывать одно и то же". Непонятно, почему так происходит и как сделать так, чтобы какой-то больший процент людей в это поверил».

Анатолий Орлов, руководитель отдела инфраструктуры веб-поиска компании «Яндекс»:

«Я, если честно, тоже не верил в корпоративную культуру. Ее очень хорошо видно в тот момент, когда ты переходишь из компании в компанию. Я четыре года назад пришел в "Яндекс" и **заметил эту разницу. Корпоративная культура – это не то, что прописано на бумажке. Просто** некоторые люди пытаются ее задокументировать, а ее не надо документировать. Она просто есть и все. И ей очень сложно управлять. Изменить ее, сдвинуть в какую-то сторону тоже достаточно сложно».

Жанна Калачева, директор HR-отдела компании «Кофе Хауз»:

«Есть люди, которые будут смеяться, даже если мы с вами все это пропишем и везде растиражируем. Если про это знают – это уже хорошо. Главное, что об этом говорят. Тот девиз, под которым мы живем, – "Кофе Хауз – больше счастливых людей" – конечно, неоднозначен для каждого из сотрудников, но чтобы это было как-то в курилке… Наверное, такого нет. Потому что у нас все просто, у нас нет ничего такого заоблачного и непонятного».

Татьяна Рягина, руководитель HR-направления холдинга «Финам»:

«Всё зависит от типа культуры: если это всё навязано сверху, если никто не спросил человека, что ему нужно, а дал то, что сам посчитал правильным, это смешно. Если корпоративная культура сводится к каким-то крайностям, например, жёсткому отслеживанию дисциплины или корпоративной форме, то это может вызвать негативный смех. Корпоративная культура – предмет долгих дискуссий, как бы тщательно она не разрабатывалась, найдутся люди, которые её не примут. Иногда люди пытаются обсмеять существующую корпоративную культуру только потому, что они или не участвовали в её разработке, или не смогли придумать что-то более интересное. Этого не стоит бояться, если ты и другие руководители понимают, что корпоративная культура разработана правильно, но некоторые сотрудники над ней посмеиваются, то нужно ориентироваться на большинство и не заострять внимание на этих насмешках».

Ирина Эльдарханова, Председатель Совета директоров компании «Конфаэль»:

«Для меня корпоративная культура – это атмосфера, те законы и правила, которые действуют внутри компании. И, я думаю, что, если она не создана искусственно, над ней не будут смеяться. Смеются, когда есть слишком большой разрыв между существующей культурой и между тем, что ты хочешь сделать. Мы у себя на сегодняшний день находим разницу в существующей корпоративной культуре между структурными подразделениями. Есть большое подразделение, работающее с корпоративными клиентами. Там разные представления о корпоративной культуре у сотрудников и у руководителей. Руководители хотят жесткой регламентации, дисциплины и так далее, а сотрудники – домашней обстановки, более человеческих отношений. Эта потребность есть и у сотрудников на фабрике, на производстве. Я для себя это объяснила тем, что люди в принципе по жизни испытывают дефицит любви. И эту потребность они хотят удовлетворить, придя на работу. Может компания дать это? В какой-то степени, да. Но полностью, нет. Значит, сотрудники всегда будут чувствовать разрыв между тем, что ты им предлагаешь, и тем, как они это видят».

Михаил Хабаров, генеральный директор УК «Альфа-Капитал»:

Бороться надо каждый день. Потому что новый человек, который только что пришел из другой компании, из другой корпоративной культуры, заходит в ту же курилку (хотя у нас курилок нет, у нас запрещено курить как в офисе, так и вокруг офиса) или садится за чашку кофе и говорит: «Все фигня, ни во что не верю, все это bullshit». Такие люди есть, и они будут это говорить. Как с этим бороться?

Первое – у нас очень низкая бюрократическая система, мы плоская организация с точки зрения управления и поднятие вопроса снизу вверх происходит очень быстро. Мы не сужаем бюрократическую систему, когда есть генеральный, под ним три зама, под ними еще три зама. Мы считаем это важным конкурентным преимуществом и так строим свои бизнес-процессы.

Второе – вопросы адаптации. Нужно много денег и ресурсов вкладывать в вопросы адаптации, чтобы свою корпоративную культуру донести. Третье – очень помогает, когда есть инициатива снизу. Можно выйти на трибуну и сказать: «У нас cost-reduction, мы все снижаем», – и за 20 минут размазать всех по стенам и по стульям за то, что все плохо. А можно придумать конкурс «Как сэкономить один бакс в компании» и получить вовлеченность людей в этот процесс. Они тебе скажут: «Не надо распечатывать обложку презентаций в красном цвете, у нас катриджи кончаются через неделю». Ты не мог со своей позиции увидеть, что так происходит, и многие не могли. А человек, который меняет эти катриджи, говорит: «Мы сэкономим 10 000 долларов в месяц на этом». Прекрасная инициатива, которая никем не отвергается. В этом и есть процесс менеджмента. Мы тоже не совершенны, у нас есть эти проблемы. Вопрос в том, что надо эти проблемы решать, а не откладывать далеко-далеко.

Андрей Конончук, генеральный директор, основатель и совладелец компании «Крошка-Картошка»:

Для меня это всё так очевидно и трогательно, вот видите, знамя, например. Я не сомневаюсь, что после определённого уровня у людей это вызывает некоторую улыбку, и это, наверное, нормально. Всё-таки мы не «Мерседес», и просчётов в нашей работе с коллективом достаточно. Мы достаточно строги, а внизу кто-то несправедлив, а снизу весь этот негатив направлен в сторону руководства. Но для меня корпоративная культура – это всегда так важно, и я додумался до того, чтобы написать гимн компании. Два года назад мы заказали профессиональному композитору и поэту его написать, и у нас, на мой взгляд, совершенно потрясающий гимн. Я прошу его включать на любом корпоративе, но даже мой партнёр гораздо ироничнее к этому относится. Говорит, что я достал уже с моим гимном. Я ему говорю, почему бы не играть гимн на корпоративе, пока все рассаживаются по своим местам. На что он мне отвечает, что люди уже от него устали. Наверное, так оно и есть. Просто у меня это в сердце, и невозможно без потерь трансформировать это в каждое сердце. КПД снижается. Я вам приведу пример того, как мы прошлый Новый год праздновали в нарядном, ярком зале: свет, музыка, ведущий… Для меня это настолько важно, что перед этим мероприятием несколько ночей не сплю. Я нервничаю, потому что нужно с людьми говорить, там же 300-400 человек. И вот я говорю, а слышу, что за столами уже идут свои разговоры. Но это же люди, не могу же я построить всех по принципу партийной конференции. Кому интересно – слушал, а кому неинтересно – напивался.

Вопросы для обсуждения:

1. Дайте определение понятия «корпоративная культура»

2. Какие элементы могут входить в корпоративную культуру предприятия?
3. Какие элементы корпоративной культуры должны формироваться «снизу», а какие «сверху»?

Задание 2.

Крупная российская нефтяная компания поставила перед собой амбициозную цель: стать лидером в своей отрасли по безопасности труда. Был объявлен Год безопасности. Специалисты разработали все основные политики и ключевые стандарты выполнения работ на производстве, однако внедрить их не получалось. Проблема была в топ-менеджерах: они считали, что безопасность — слишком узкая задача, чтобы держать ее в фокусе своего внимания. Нам предстояло переломить присущую руководителям позицию «это не моя тема», заменив ее установкой «от посыла сверху зависит отношение внизу». Для этого необходимо было сформировать у людей четкое представление о том, что такое лидерство с точки зрения культуры безопасности и как они должны его проявлять.

Вопросы для обсуждения:

1. Какой комплекс мероприятий надлежит разработать для достижения поставленной цели?
2. Какие методы формирования культуры безопасности могут применятся?

Задание 3.

Сергей, закончив школу, решил немного подработать перед призывом в армию. Молодой человек пришел на сахарный завод и написал заявление о приёме на работу в склад готовой продукции грузчиком. Заявление ему подписали и отправили непосредственно на рабочее место. Начальник сахарного склада провел инструктаж по технике безопасности, выдал необходимую спецодежду и разрешил приступать к работе.

На следующий день Сергей придя на работу, вместе с остальными грузчиками приступил к выполнению своих обязанностей. Перенеся 10-15 мешков с сахаром, весом 50 кг каждый он почувствовал боль в позвоночнике, которая вскоре стала нестерпимой, и Сергей был вынужден обратиться к врачу. Доктор поставил диагноз – смещение шейных позвонков и защемление нерва. После этого Сергей уже никогда не сможет выполнять физического труда даже средней тяжести, заниматься некоторыми видами спорта и вести активный образ жизни.

Задача: заполнить акт о несчастном случае на производстве, предложить мероприятия по предотвращению производственного травматизма, выявить виновных в возникновении несчастного случая.

Задача: заполнить акт о несчастном случае на производстве, предложить мероприятия по предотвращению производственного травматизма, выявить виновных в возникновении несчастного случая.

1. Почему ситуация выглядит как дилемма?
2. Кто принимал решения?

3. Какие варианты решения он имел?
4. Что ему надо было сделать?

Задание 4.

Александр работает на заводе токарем. Как обычно в сентябре перед пуском завода он получил инструктаж по технике безопасности. И хотя был еще только август и до пуска завода было достаточно времени, требовалось большое количество комплектующих изделий. За рабочую смену Александр не успел выточить необходимое количество изделий. Мастер попросил его задержаться на некоторое время, чтобы изготовить требуемые детали. Александр сказал, что очень устал за рабочий день. Да и станок постоянно дет сбои в работе. Однако мастеру удалось уговорить Александра остаться на сверхурочную работу. Через 4 часа работы станок вдруг заклинило, Александр попытался устранить неполадку и забыл отключить станок от питания электричеством. Внезапно станок заработал когда рука Александра находилась в опасной зоне и ему оторвало кисть правой руки. В результате такой травмы Александр лишился трудоспособности.

Задача: заполнить акт о несчастном случае на производстве, предложить мероприятия по предотвращению производственного травматизма, выявить виновных в возникновении несчастного случая.

Приложение №1
ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ.
Стаж работы пострадавшего на предприятии.
Наличие приказа на выполнение сверхурочных работ.
Наличие приказа на выполнение работ в праздничные дни.
Периодичность инструктажа по технике безопасности
Медицинский осмотр на предмет наркотического и алкогольного опьянения.
Наличие свидетелей несчастного случая.
Наличие допуска к выполнению работ, связанных с опасностью для жизни и здоровья.
Состояние оборудования, использование которого привело к травме.
Стаж работы пострадавшего на данном рабочем месте.
Соблюдение правил техники безопасности пострадавшим.
Соблюдение правил техники безопасности администрацией предприятия.

1. Почему ситуация выглядит как дилемма?
2. Кто принимал решения?
3. Какие варианты решения он имел?
4. Что ему надо было сделать?

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за анализ кейса **10 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») - 10 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») - 7 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 4 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 балла;

- приведен подробный анализ ситуации и даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения – 10 баллов;

- приведен подробный анализ ситуации и даны исчерпывающие ответы на часть поставленных вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения – 7 баллов;

- даны ответы на меньшую часть поставленных вопроса, при этом доказательная база содержит ряд процедурных ошибок – 4 балла;

- дан ответ на один вопрос или отсутствуют ответы на вопросы, формулировка содержит процедурную ошибку, доказательная база приведена не в полном объеме – 0 балла.

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА РЕФЕРАТОВ

1. История развития исследований корпоративной культуры организации.
2. Типы корпоративных культур.
3. Корпоративная культура организации.
4. Этапы изменения корпоративной культуры.
5. Этапы диагностики корпоративной культуры.
6. Понятие о командном духе. Проявления командного духа.
7. Понятие фирменного стиля и его роль в формировании образа организации.
8. Брендбук: понятие, содержание, структура.
9. Носители фирменного стиля.
10. Формальные и неформальные компоненты внутренней среды корпорации.
11. Этикетная сторона делового внутрикорпоративного общения.
12. Составляющие имиджа руководителя.
13. Деловой имидж руководителя корпорации.
14. Стили руководства.
15. Как соотносятся между собой понятия "охрана труда" и "безопасность труда"
16. Как соотносятся между собой понятия "профессиональный риск" и "производственный риск"
17. Предпосылки смены парадигмы системы управления охраной труда
18. Новая парадигма системы управления охраной труда
19. Взаимосвязь управления охраной труда и управления человеческими ресурсами

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за реферат **12 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») - 12 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») - 10 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 5 баллов;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов.

- выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы – 12 баллов;

- основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы – 10 баллов;

- имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы – 5 баллов;

- тема освоена лишь частично; допущены грубые ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод – 3 балла;

- тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы – 0 баллов.

УЧАСТИЕ В КОНФЕРЕНЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка участия в конференции 10 баллов:

оценка 5 баллов («отлично») - 10 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») – 5-8 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») - 3 балла;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов;
участие в конференции всероссийского и международного уровня – 10 баллов;
призовое место в конференции университета – 8 баллов
участие в конференции университета с оным/заочным докладом – 5 баллов;
участие в конференции университета – 3 баллов;
отсутствие участия в конференции – 0 баллов.

Оценочные материалы для оценки уровня сформированности компетенций (этапов сформированности компетенций) обучающихся

ПК-5 Способен разрабатывать и реализовывать мероприятия по управлению кадровыми рисками и формированию культуры безопасности на основе инновационных методов и технологий

Знать: современные методы и технологии формирования корпоративной культуры;

Уметь:
-самостоятельно анализировать состояние корпоративной культуры;
-самостоятельно ориентироваться в корпоративных стандартах;
-пользоваться правовой и нормативно-технической документацией по вопросам безопасности труда;
-составления документации в области безопасности труда.
Владеть: навыками разработки культуры безопасности в области управления кадровыми рисками персонала организации на основе инновационных методов и технологий.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся

1. Сущность и содержание понятия корпоративной культуры.
2. Значение корпоративной культуры.
3. Создание и поддержание корпоративной культуры.
4. Последовательность работ по внедрению корпоративной культуры.
5. Понятие о корпоративном кодексе.
6. Структура корпоративного кодекса. Характеристика его основных элементов.
7. Кодекс корпоративной этики. Характеристика его основных элементов.
8. В чем заключается сущность безопасности?
9. Рассмотрите классификации видов безопасности.
10. Каковы принципы обеспечения безопасности организации?
11. Дайте характеристику культуры безопасности труда как элемента корпоративной культуры?
12. Сущность и содержание понятия «кадровая безопасность»?

13. Определите сущность производственной среды и трудового процесса.
14. Сущность и содержание понятия «культура безопасности труда»
15. Определите сущность производственной среды и трудового процесса.
16. Дайте характеристику условиям труда и их факторам.
17. Опишите подходы к выделению факторов, формирующих условия труда.
18. В чем заключается аттестация рабочих мест по условиям труда?
19. Как определяется термин «риск»?
20. Рассмотрите виды рисков.
21. Что такое профессиональный риск?
22. Каковы факторы профессионального риска?
23. Изучите историю развития охраны труда.
24. Опишите показатели охраны труда.
25. Рассмотрите взаимосвязь безопасности, охраны, условий труда и профессиональных рисков.
26. Определите место культуры безопасности труда в управлении трудовыми ресурсами.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Знание обсуждаемой темы.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Задание 1. **Проанализируйте следующий документ: «***Кодекс поведения шведско-немецкого консорциума Skanska (фрагмент)***»**

Skanska приняла корпоративный кодекс поведения в феврале 2002 г. С целью определения своих принципов в области отношений с работниками, коммерческой деятельности, прав человека, окружающей среды и отношений с заинтересованными кругами.

Этот документ опирается на ряд важных международных договоров и конвенций, в том числе ООН, МОТ, Организации экономического сотрудничества и развития.

Кодекс был разработан в сотрудничестве со всеми коммерческими подразделениями и переведен на языки всех национальных внутренних рынков. В настоящее время происходит его внедрение в практику, с акцентом на таких аспектах, как обучение, ответственность и отчетность.

Одним из последствий воплощения в жизнь данного кодекса может стать то, что мы будем вынуждены отказаться от ряда проектов и заказчиков. Мы рассмотрим каждый такой случай в отдельности и, возможно, примем решение прекратить свою работу в определенном

регионе или странах. Причиной такого решения может быть не только слишком высокий финансовый риск, но и характер влияния проекта, в котором мы участвуем, на окружающую среду и общество.

Общие принципы.

Наша основная задача состоит в обеспечении и развитии процветающей коммерческой деятельности на прочной экономической основе. *Skanska,* как компания с многолетней историей и перспективами, признает свою ответственность. Мы несем ответственность перед государством, общественной средой, в которой мы работаем, перед сотрудниками и деловыми партнерами и в целом перед всем человеческим сообществом.

Исходя из этого, мы сформулировали ключевые принципы своей деятельности.

•Мы соблюдаем требования законов, действующих в тех странах, где мы ведем коммерческую деятельность.

•Мы уважаем Всеобщую декларацию прав человека ООН и признаем свою ответственность за соблюдение тех прав, которые применимы к нашим отношениям с сотрудниками и обществом.

•Мы обязуемся вести коммерческую деятельность на высоком нравственном и этическом уровне. В сфере своего внимания мы стараемся следить за тем, чтобы наши поставщики и субподрядчики соблюдали принципы, заложенные в нашем кодексе поведения.

Отношения с работниками.

Последовательные отношения со всеми работниками, базирующиеся на взаимном уважении и признании достоинства человека, имеют основополагающее значение в деятельности нашей компании. Предлагаемые работникам условия соответствуют, как минимум, требованиям национального законодательства и соответствующих конвенций МОТ.

•Мы не используем принудительный труд, рабский труд или другие формы недобровольного труда на наших площадках.

•Мы не нанимаем на работу лиц моложе 15 лет.

•Мы предоставляем безопасные и благоприятные для здоровья человека условия работы и обязуемся постоянно их улучшать. Письменные инструкции по гигиене и безопасности труда находятся в доступном для работников месте, соблюдаются на всех стройплощадках.

•Мы предоставляем одинаковые возможности всем людям, независимо от расы, цвета кожи, национальности, религиозной или этнической принадлежности.

•Мы не допускаем проявлений дискриминации или сексуальных до могате л ь ств.

•Мы признаем за работниками право создавать профсоюзы и вступать в них в соответствии с законами страны.

Этика коммерческой деятельности.

Проявления коррупции, взяточничества и других неправомерных действий, препятствие конкуренции затрудняют формирование рынка, социальное и демократическое развитие. Исходя из этого, *Skanska* обязуется не допускать таких случаев в своей деятельности.

•Мы будем избегать действий, противоречащих законам честной конкуренции.

•Мы не будем предлагать или осуществлять какие-либо ненадлежащие выплаты или иные формы вознаграждения физическим или юридическим лицам с целью склонить их к действиям, противоречащим их рабочим обязанностям, для расширения или сохранения бизнеса *Skanska.*

•Мы не будем принимать какие-либо ненадлежащие выплаты или иные формы вознаграждения, которые предлагаются нам с целью склонить нас к действиям, противоречащим нашим установленным рабочим обязанностям.

Окружающая среда.

•Мы обязуемся предупреждать и минимизировать негативное воздействие на окружающую среду, беречь природные ресурсы.

•Мы заранее думаем о воздействии на окружающую среду и принимаем решения на основании соответствующих фактов.

•Мы не ведем деятельности, которая связана с неприемлемыми экологическими и социальными рисками. Мы стараемся идентифицировать такие риски как можно раньше, чтобы принять своевременные и адекватные меры и решения.

1. Проанализируйте состояние корпоративной культуры в данной организации?

2. Какие из положений этих документа можно использовать в качестве типовых в других организациях?

3. Какие изменения и дополнения вы бы внесли в этот документ?

4. Какими локальными актами организации в области охраны труда вы закрепили бы положения указанные в этом документе?

Задание 2. **Проанализируйте следующий документ: «***Кредо корпорации Johnson & Johnson»*

Мы несем ответственность перед врачами, медсестрами, пациентами, матерями и всеми другими людьми, пользующимися нашими товарами и услугами.

Мы должны постоянно стремиться к снижению затрат для поддержания разумных цен. Заказы покупателей должны выполняться быстро и точно. Наши поставщики и потребители должны иметь возможность получать достаточную выгоду.

Мы отвечаем перед своими работниками – мужчинами и женщинами, работающими с нами по всему миру. Каждый из них должен рассматриваться как личность. Мы должны уважать их достоинство, чувство безопасности и уверенности в своей работе. Заработная плата должна быть достаточной и адекватной, рабочее место – чистым и безопасным. Работники должны чувствовать себя свободными в высказывании замечаний и предложений. Они должны иметь возможность применять и повышать свою квалификацию.

Мы должны обеспечивать компетентное управление, и наши действия должны быть справедливыми и разумными.

Мы отвечаем перед обществом, в котором живем, и перед миром в целом. Мы должны быть достойными гражданами – хорошо работать и платить налоги. Мы должны помогать улучшать системы образования и здравоохранения.

Мы должны поддерживать в хорошем состоянии нашу собственность, обеспечивая сохранность окружающей среды и природных ресурсов.

Мы отвечаем перед нашими акционерами. Бизнес должен приносить ощутимую прибыль. Мы должны экспериментировать с новыми идеями. Исследования должны выполняться, научные программы – развиваться, ошибки – исправляться. Необходимо приобретать новое оборудование, реализовывать новые возможности, выпускать новые продукты. Если мы будем работать в соответствии с этими принципами, держатели наших акций будут получать хорошие дивиденды.

1. Проанализируйте состояние корпоративной культуры в данной организации?
2. Какие из положений этих документа можно использовать в качестве типовых в других организациях?
3. Какие изменения и дополнения вы бы внесли в этот документ?
4. Какими локальными актами организации в области охраны труда вы закрепили бы положения указанные в этом документе?

Задание 3. Описание ситуации: *«Система безопасности на производстве — это, в первую очередь, свод правил и запретов. Чтобы эти правила и запреты соблюдались, они должны быть неукоснительны для выполнения всеми сотрудниками компании, вне зависимости от должности, ранга или ситуации. В своё время меня приятно удивило совещание главных инженеров крупной нефтедобывающей компании, которое началось с инструктажа по*

действиям при пожаре и маршрутам эвакуации. Вторая составная часть — это планомерное и постоянное устранение всех мест и возможностей для возникновения несчастного случая, работа, в которую вовлечены все сотрудники компании. Я сам, управляя заводом, занимался ограждениями, маркировкой потенциально опасных мест, переносом оборудования и т.п. Также все мероприятия в компании должны включать в себя элементы культуры безопасности и охраны труда».

Какие мероприятия, проводимые в организации, должны содержать элементы культуры безопасности и охраны труда?

Задание 4. Описание ситуации*: «В одной медицинской клинике категорически запрещено брать подарки от представителей фармацевтических компаний и это правило закреплено в «Стандартах работы врача», приложением к договору. На практике таким правилом пренебрегают. Конечно, единичные люди и в единичных случаях, но, тем не менее «о качестве армии судят по самому неподготовленному солдату».*

Разработайте механизм освоения и переноса в практику работы требований данного стандарта.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Решение практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся.	Правильное решение практических заданий	Неправильное решение практических заданий

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Задание 1. Описание ситуации: *«Вы работаете в АО "Инторг" начальником отдела по охране труда. АО включает семь магазинов и оптовый склад в Москве и по одному магазину в городах Московской области — Волоколамске, Жуковском, Мытищах, Подольске и Тушино. Штаб-квартира АО находится в Москве.*

Генеральный директор С.С. Егоров вчера убыл в командировку. Перед отъездом он принял решение о проведении через 10 дней совещания по вопросам: мониторинг исполнения директив по охране труд, повышения уровня культуры безопасности труда у руководителей подразделений. Пригласить предполагается руководителей магазинов, оптового склада и заинтересованных лиц, работающих в аппарате АО.

Генеральный директор также вчера поручил вам провести (совместно с соответствующими руководителями) всю работу по подготовке совещания».

Задания:

1. Составить проект приказа о подготовке совещания.
2. Составить мероприятия по подготовке данного совещания, прокомментировать их.
3. Составить повестку совещания, проект протокола с конкретным решением, извещение участникам совещания.

Задание 2. Описание ситуации: *«Вы работаете директором по безопасности в рассматриваемой компании "Инторг". Генеральный директор С.С. Егоров за два дня до даты, на которую назначено совещание, сообщил по телефону, что он задерживается в командировке, поручил вам провести совещание. При этом сообщил, что начальнику отдела по*

охране труда А.П. Кореву было поручено провести всю работу по подготовке совещания, в том числе подготовке с помощью соответствующих отделов информации для генерального директора по рассматриваемым вопросам».

Задания:

1. Перечислить работу, которую следует провести в связи с совещанием накануне и в день проведения совещания.

2. Разработать сценарий проведения совещания.

3. Перечислить работу, связанную с совещанием, которую следует выполнить после проведения рассмотренного в предыдущих заданиях совещания.

4. Проанализировать и оценить качество подготовки и проведения 1—2 совещаний, в которых вы когда-либо принимали участие.

Задание 1.Предлагается перечень сложившихся на предприятии ситуаций, требующих от руководителя принятия оперативных управленческих решений.

Ситуация 1. Представьте, что вы заместитель руководителя предприятия. Последние решения руководителя были неверными, к тому же он отличается автократическим стилем управления. Как сказать руководителю о его ошибках?

Ситуация 2. Вы директор завода. К вам пришел заместитель с жалобой на работника, не исполняющего его (заместителя) задания. Как вы поступите?

Задание 2. Выберите вариант решения в каждой ситуации — правильный, на ваш взгляд, и аргументируйте свой выбор.

Выберите вариант решения в каждой ситуации — правильный, на ваш взгляд, и аргументируйте свой выбор.

Задание 3. *Вас назначили руководителем подразделения, где вы работали молодым сотрудником. Некоторые помнят те времена и обращаются к вам на "ты" и по имени.* Что вы сделаете:

а) с глазу на глаз попросите каждого из них в дальнейшем обращаться к вам на "вы" и по имени отчеству,

б) выскажете эту просьбу на первом же совещании,

в) сохраните эту привилегию для ветеранов, решительно пресекая такую фамильярность для остальных.

Задание 4. *Решение срочной задачи, поставленной правлением фирмы, потребует резкого повышения интенсивности работы всех и грозит срывом графиков отпусков*. Что вы сделаете в этой ситуации:

а) жестко напомните подчиненным, что производственная дисциплина должна соблюдаться,

б) соберете совещание и попробуете договориться с сотрудниками, как организовать работу и помочь друг другу, чтобы сроков не сорвать и в отпуска уйти с минимальным опозданием,

в) пообещаете подчиненным "выбить" крупную премию, если сделаете дело.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Решение практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся.	Правильное решение практических заданий	Неправильное решение практических заданий

3.ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Список вопросов

Что такое корпоративная культура? Раскройте содержание этого понятия.

2. Роль социальных коммуникаций в формировании корпоративной культуры

3. Какова структура корпоративной культуры?

4. Что означает организационная и корпоративная культура? В чем их отличие и сходство?

5. Назовите основные функции корпоративной культуры и раскройте их значение.

6. Что означает понятие "корпорация"? Дайте определение и раскройте его сущность.

7. Социальные коммуникации как механизм формирования корпоративной культуры.

8. Эволюция учений о корпоративной культуре.

9. Исторические типы корпоративных культур

10. Внутриорганизационные коммуникации и их роль в формировании корпоративной культуры.

11. Как вы можете определить понятие "культурные ценности"? Как они влияют на организационное поведение и корпоративную культуру?

12. Что такое типология корпоративной культуры? В чем особенность выделения типов организационной культуры? По каким критериям оно осуществляется?

13. В чем особенность формирования корпоративной культуры в России? 14. Охарактеризуйте основные черты культуры производственных организаций.

15. Что подразумевают под понятиями корпорационная культура и корпоративная культура

16. Что означает понятие "корпоративный имидж"? Назовите ее характерные признаки.

17. Назовите основные методы формирования корпоративной культуры.

18. Назовите основные стадии формирования корпоративной культуры и проанализируйте их.

19. Назовите основные черты коммуникативной личности и определите ее роль в развитии культуры безопасности организации.

20. Объясните понятия "культурный человек" и "образованный человек". Чем они отличаются друг от друга? Что в них общего?

21. Что такое кризис корпоративной культуры и как он проявляется?

22. Что такое корпоративная идентичность?

23. Уровни социальной коммуникации и их взаимосвязь с представлениями об организации.

24. Проблемы сегментирования рынка и позиционирования корпоративной культуры.

25. Массовая коммуникация и корпоративная культура.

26. Обоснуйте целевой ориентир управления охраной труда.

27. Рассмотрите правовое обеспечение управления охраной труда.

28. Укажите роль стимулирования в системе управления охраной труда.

29. Проанализируйте стимулирование субъектов управления охраной труда.

30. Сформулируйте предложения по совершенствованию процесса стимулирования управления охраной труда.

31. Рассмотрите опыт управления профессиональными рисками на рабочих местах (на примере конкретных организаций).

32. Разработайте предложения по совершенствованию процесса управления производственными рисками.

Шкала и критерии оценивания

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за экзамен **30 баллов**:

Оценка 5 баллов («отлично») - 30 баллов
Оценка 4 балла («хорошо») - 20 баллов
Оценка 3 балла («удовлетворительно») - 10 балла
Оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов.

30 баллов – обучающийся смог показать прочные знания основных положений фактического материала, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи повышенной сложности, свободно использовать справочную литературу, делать обоснованные выводы из результатов анализа конкретных проблемных ситуаций;

20 баллов (традиционная оценка 4 балла («хорошо»)) – обучающийся смог показать прочные знаний основных положений фактического материала, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи, предусмотренные рабочей программой, ориентироваться в рекомендованной справочной литературе, умеет правильно оценить полученные результаты анализа конкретных проблемных ситуаций;

10 баллов (традиционная оценка 3 балла («удовлетворительно»)) – обучающийся смог показать знания основных положений фактического материала, умение получить с помощью преподавателя правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных программой, обучающийся знаком с рекомендованной справочной литературой;

0 баллов (традиционная оценка 2 балла («неудовлетворительно»)) – при ответе обучающегося выявились существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой.

ОБРАЗЕЦ ЭКЗАМЕНАЦИОННОГО БИЛЕТА

федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева»

Институт экономики и управления
Кафедра управления человеческими ресурсами

38.04.03 Управление персоналом
(код и наименование направления подготовки)

Кадровая безопасность организации
(профиль (программа))

Корпоративная культура и безопасность
(дисциплина)

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №4

1. Сущность и содержание понятия «кадровая безопасность».
2. Оцените ситуацию и дайте прогноз. Руководитель организации поручает своему заместителю подготовить заседание коллегии по вопросу, который тот курирует. Накануне заседания руководитель резко критикует проделанную работу и требует внести кардинальные изменения в повестку дня, круг приглашенных лиц и т. д.
   Что можно посоветовать действующим лицам?
3. Ознакомьтесь с ситуацией и ответьте на вопросы. Вы – ведущая строительная компания города Н. В этом году участились пожары на ваших строительных объектах по вине работников организации. Это наносит колоссальный ущерб бизнесу.

   1. Как повысить уровень личной ответственности персонала в области безопасности?
   2. Как сделать так, чтобы каждый сотрудник осознал личную ответственность за собственную жизнь, добровольно принял на себя данную ответственность, постоянно демонстрировал осознанное безопасное поведение на рабочем месте?

Составители	_____	к.х.н. Новоселова О.В.
Заведующий кафедрой	_____	д.п.н., доц. Соловова Н.В.
		«__»_____20__г

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за экзамен **30 баллов**:

Оценка 5 баллов («отлично») - 30 баллов

Оценка 4 балла («хорошо») - 20 баллов

Оценка 3 балла («удовлетворительно») - 10 балла

Оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов.

30 баллов – обучающийся смог показать прочные знания основных положений фактического материала, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи повышенной сложности, свободно использовать справочную литературу, делать обоснованные выводы из результатов анализа конкретных проблемных ситуаций;

20 баллов (традиционная оценка 4 балла («хорошо»)) – обучающийся смог показать прочные знаний основных положений фактического материала, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи, предусмотренные рабочей программой, ориентироваться в рекомендованной справочной литературе, умеет правильно оценить полученные результаты анализа конкретных проблемных ситуаций;

10 баллов (традиционная оценка 3 балла («удовлетворительно»)) – обучающийся смог показать знания основных положений фактического материала, умение получить с помощью преподавателя правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных программой, обучающийся знаком с рекомендованной справочной литературой;

0 баллов (традиционная оценка 2 балла («неудовлетворительно»)) – при ответе обучающегося выявились существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой.

4. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Код и наименование компетенции	Критерии оценивания результатов обучения			
	отлично	хорошо	удовлетворительно	не удовлетворительно
ПК-5 Способен разрабатывать и реализовывать мероприятия по управлению кадровыми рисками и формированию культуры безопасности на основе инновационных методов и технологий	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ПК-5	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания в рамках компетенции ПК-5	Фрагментарные знания в рамках компетенции ПК-5	Отсутствие знаний в рамках компетенции ПК-5
	Сформированное умение в рамках компетенции ПК-5	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение умения в рамках компетенции ПК-5	Частично освоенное умение в рамках компетенции ПК-5	Отсутствие умений в рамках компетенции ПК-5
	Успешное и систематическое применение навыков владения	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение навыки в рамках	Фрагментарные навыки в рамках компетенции ПК-5	Отсутствие навыков в рамках компетенции ПК-5

	в рамках компетенции ПК-5	компетенции ПК-5		

Критерии оценки и процедура проведения промежуточной аттестации

Критерии оценки и процедура проведения промежуточной аттестации

В ходе промежуточной аттестации перевод рейтинговых баллов обучающихся в систему оценки знаний («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно») осуществляется следующим образом:

– оценка «отлично» выставляется обучающемуся, набравшему от 86 до 100 рейтинговых баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые компетенции и практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены;

– оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, набравшему от 71 до 85 баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые компетенции сформированы, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, некоторые виды заданий выполнены с ошибками;

– оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, набравшему от 61 до 70 баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые компетенции сформированы, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий выполнены с ошибками;

– оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, набравшему менее 60 баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено со значительными пробелами, носящими существенный характер, необходимые компетенции не сформированы. существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала.

Максимальная сумма баллов, набираемая обучающимся по дисциплине, закрываемой семестровой (итоговой) аттестацией (экзамен), равна 100.

Баллы, характеризующие успеваемость обучающегося по дисциплине, набираются им в течение всего периода обучения за изучение отдельных тем и выполнение отдельных видов работ.

№ п/п	Вид работ	Сумма в баллах
1.	Активная познавательная работа во время занятий (конспектирование дополнительной и специальной литературы; участие в оценке результатов обучения других и самооценка; участие в обсуждении проблемных вопросов по теме занятия и т.д.).	до **21** балла
2.	Контрольные мероприятия (тестирование)	до **15** баллов
3.	Выполнение заданий по дисциплине в течение семестра	до **34** баллов
	Собеседование по тематике	до 12 баллов
	Составление глоссария	до 10 баллов
	Написание реферата	до 12 баллов

4.	Выполнение дополнительных практико-ориентированных заданий	до **30** баллов (дополнительно)
	Выполнение творческого проекта	до 10 баллов
	Анализ кейса	до 10 баллов
	Участие в конференциях по учебной дисциплине	до 10 баллов
5.	Ответ на экзамене	до **30** баллов

Распределение баллов, составляющих основу оценки работы обучающегося по изучению дисциплины в течение семестра:

- 100 баллов распределяются на учебный период (семестр), заканчивающийся промежуточной аттестацией;
- 100 баллов – посещение и контрольные мероприятия; возможность набора дополнительных 30 баллов за практико-ориентированные задания.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»

САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.04.03 Управление персоналом
Профиль (программа)	Кадровая безопасность организации
Квалификация (степень)	Магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины)	Б1
Шифр дисциплины (модуля)	Б1.В.ДВ.01.04
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	общего и стратегического менеджмента
Форма обучения	очная
Курс, семестр	2 курс, 3 семестр
Форма промежуточной аттестации	зачет

Самара, 2022

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Паспорт фонда оценочных средств

Перечень компетенций и индикаторов дисциплины (модуля)		Способы формирования компетенции	Оценочное средство	
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора		Текущий контроль	Промежу-точная аттестация
ПК*	ПК**	**Лекции:** Тема 1. Эволюция корпоративного управления и науки корпоративное управление Тема 4. Модель корпоративного управления **Практические занятия:** Тема 1. Эволюция корпоративного управления и науки корпоративное управление Тема 4. Модель корпоративного управления **Самостоятельная работа:** Тема 5. Практика корпоративного управления за рубежом Тема 6. Формирование корпоративной среды в Российской Федерации и в регионах	Практические задания, тестирование, подготовка реферата, эссе	Тестирование
УК*	УК**	**Лекции:** Тема 2. Содержание основных понятий корпоративного управления Тема 3. Механизмы корпоративного управления Тема 7. Оценка экономической эффективности корпоративного управления **Практические занятия:** Тема 2. Содержание основных понятий корпоративного управления Тема 3. Механизмы корпоративного управления Тема 7. Оценка экономической эффективности корпоративного управления **Самостоятельная работа:** Тема 8. Корпоративные конфликты Тема 9. Корпоративные риски Тема 10. Корпоративная культура	Практические задания, тестирование, подготовка реферата, эссе	Тестирование

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

Примерный перечень тем рефератов

1. Понятия «корпоративный менеджмент», «корпоративное управление».
2. Субъекты корпоративных отношений.
3. Корпоративное управление и вклад в национальную экономику.
4. Основные характеристики корпоративной формы управления.
5. Инвесторы и эффективная система управления компанией. Соперничество корпоративных интересов.
6. Цели, задачи и функции корпоративного менеджмента.
7. Корпоративное управление как высший уровень организации компании.
8. Корпоративное управление как модель управления бизнесом.
9. Основные признаки корпоративного управления.
10. Управляющая компания.
11. Переходная экономика и корпоративное управление.

12. Корпоративный центр: цели, задачи, роль в управлении, выбор модели, текущая деятельность.
13. Проблемы в работе корпоративного центра. Разработка программы внедрения выбранной модели корпоративного центра.
14. Общие элементы, механизмы и принципы корпоративного управления.
15. Виды моделей корпоративного управления. Национальная модель.
16. Англо-американская модель корпоративного управления.
17. Японская модель корпоративного управления.
18. Чешская модель корпоративного управления.
19. Немецкая модель корпоративного управления.
20. Акционерные общества и акционерная собственность.
21. Акционеры и корпоративное управление. Корпоративное управление и права акционеров.
22. Основные фигуры управления корпорацией: совет директоров, функции, виды, особенности.
23. Организация деятельности совета директоров.
24. Комитеты совета директоров и их задачи.
25. Кодекс корпоративной этики. Виды кодексов. Подходы к созданию кодексов.
26. Корпоративные тренинги и стратегии управления.
27. Компетенции сотрудников корпорации. Методы составления компетенций. Методы обучения сотрудников.
28. Корпорации и портфельные инвесторы.
29. Эффективность корпоративного управления.
30. Виды корпоративного контроля.
31. Корпоративное управление в российских государственных компаниях.
32. Особенности государственных корпораций.
33. Корпоративное управление и организация человеческих ресурсов.
34. Качество корпоративного управления.
35. Система оценки качества корпоративного управления.

Шкала и критерии оценивания рефератов

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение всех требований к написанию реферата, раскрытие проблемы и обоснование ее актуальности, логичность в изложении материала, наличие выводов, соблюдение требований к внешнему оформлению реферата, наличие правильных ответов на дополнительные вопросы.	Выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.	Тема освоена лишь частично; допущены грубые ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

Примерный перечень тем эссе

1. В чем сущность корпоративного управления?
2. Каковы основные принципы корпоративного управления?
3. Преимущества корпоративного управления.
4. Недостатки корпоративного управления.
5. Характерные черты корпоративного управления.
6. Корпоративный контроль в системе корпоративного управления.

7. Причины и мотивы слияний и поглощений.
8. Риски слияний и поглощений.
9. Корпоративные конфликты и методика их разрешения.
10. Принципы корпоративного управления для стейкхолдеров.
11. Опыт государственного и наднационального регулирования корпоративного управления за рубежом.
12. Мотивация участников системы корпоративного управления.
13. Роль внешней среды в развитии корпоративных образований.
14. Внедрение (соответствие) лучшей практики корпоративного управления как конкурентное преимущество и источник роста стоимости корпорации.
15. Ключевые факторы эффективности надлежащего корпоративного управления.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соответствие текста эссе заявленной теме. Выраженность авторской позиции по теме. Аргументация основных утверждений и выводов. Корректность цитирования и ссылок на первоисточники. Логичность, связность, деловой стиль.	Текст соответствует заявленной теме (тема раскрыта). Сформулирована авторская позиция. Основные положения и выводы аргументированы. Цитирование, ссылки на источники корректны. Рассуждения опираются на реальную практику.	Тема не раскрыта. Авторская позиция не выражена, выводы бездоказательны. Имеются признаки копирования сторонних работ

Пример практического задания

Примеры практических заданий.

«Что делать?»

В дочерней компании крупной электроэнергетической корпорации XXL появилась вакансия генерального директора. На эту должность пригласили Виктора Добронравова. Конкурса на должность не было, поскольку он был единственным кандидатом с соответствующим опытом работы, которого сумело отобрать кадровое агентство. В качестве тестового задания А. Иванов разработал стратегический план развития компании до 2025 г. и обосновал привлекательные долгосрочные финансовые показатели. Он понравился акционерам умением видеть перспективы развития рынка и стратегические альтернативы бизнеса. Ему было предложено фиксированное вознаграждение в размере 1 млн долл, в год, включая бонусы.

Прошел год. Планируемые финансовые показатели не были выполнены. Наоборот, положение компании серьезно ухудшилось, и акционеры забеспокоились о благополучии бизнеса. Тогда собственниками было принято решение уволить А. Иванова, и ему дали две недели на то, чтобы освободить занимаемую должность. Он вызвал в кабинет своих заместителей, объяснил реальное положение дел в компании и предложил покинуть компанию вместе с ним. А. Иванов выплатил высшему менеджменту так называемые золотые парашюты в размере шести месячных окладов, и менеджеры приняли его предложение, поскольку бизнес был на грани банкротства. В итоге компания оказалась в сложной ситуации с вакансией генерального директора.

Вопросы

1. Кто виноват в сложившейся ситуации?
2. Как можно было этого избежать? Какие действия необходимо было предпринять?

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся. В процессе выполнения задания обучающийся демонстрирует умение использовать теоретические основы предметной области, демонстрирует знание основных категорий и понятий; умеет проиллюстрировать теоретические положения примерами, формирует выводы по предложенной задаче.	Соблюдены все требования к практическому заданию: проведен анализ, полученные аргументированные варианты решения поставленной задачи.	Отсутствие умений использовать теоретические основы предметной области; не достаточные знания явно демонстрирующие не способность обучающегося решить поставленную задачу.

Оценочные материалы для оценки уровня сформированности компетенций (этапов сформированности компетенций) обучающихся

ПК*

Знать: научные достижения в области корпоративного управления;
Уметь: анализировать научные достижения в области корпоративного управления;
Владеть: новыми системными принципами и методами управления, формированию новой отечественной культуры корпоративного управления.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся

1. Концепция корпоративного управления.
2. Генезис корпоративного управления. Органы управления корпорацией.
3. Модели и принципы корпоративного управления.
4. Англо-американская модель корпоративного управления.
5. Японская модель корпоративного управления.
6. Немецкая модель корпоративного управления.
7. Преимущества и недостатки моделей корпоративного управления.
8. Проблема сбалансированного распределения экономической власти и развития корпоративного сектора.
9. Мировой и отечественный опыт в процессе формирования и развития корпоративных структур.
10. Риски создания стратегических альянсов в России.
11. Современные тенденции и российский опыт развития корпоративного управления.
12. Опыт государственного и наднационального регулирования корпоративного управления за рубежом.
13. Влияние крупного бизнеса в России на социальные процессы в обществе.
14. Последние достижения в области корпоративного управления.
15. Истоки возникновения зарубежных корпораций.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и

обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного.	опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.
Использование фактов и статистики чтобы укрепить и усилить ответ.	Каждый основной пункт был хорошо поддержан несколькими соответствующими фактами, статистикой и (или) примерами.	Каждый пункт не поддерживался фактами и статистическими данными.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

1. Провести сравнительный анализ преимуществ и недостатков общепринятых моделей корпоративного управления, результаты представить в таблице.

Модели	Преимущества	Недостатки
Американская модель		
Японская модель		
Немецкая модель		

2. Описать актуальные тренды корпоративного управления.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует умение использовать теоретические основы предметной области.	Сформированное умение анализировать научные достижения в области корпоративного управления.	Отсутствие умений анализировать научные достижения в области корпоративного управления.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

«Развитие бизнеса и системы корпоративного управления» Краткая характеристика компании

Компания XXZ была образована в 1995 г. В 2020 г. с оборотом 140 млн руб. вошла в десятку лидеров ИТ-компаний российского рынка и в десятку крупнейших российских системных интеграторов. Области деятельности компании включают поставку и внедрение программно-аппаратных комплексов с их последующим сервисным обслуживанием, анализ эффективности бизнес-процессов и комплексное проектирование инфраструктуры фирм, ИТ и управленческий консалтинг, обучение. В компании более 2600 сотрудников, среди которых опытные высокопрофессиональные менеджеры, бизнес- консультанты, высококлассные программисты, инженеры, сертифицированные мировыми лидерами ИТ-индустрии. Компания работает в соответствии с сертификатом ISO 9001.

XXZ осуществляет свои операции на территории РФ, СНГ, ряд проектов был успешно реализован в зарубежных странах. Головной офис находится в Москве, более 40 филиалов в крупных городах России. Компания имеет собственный завод по производству компьютерной техники и более 300 авторизованных сервисных центров во всех субъектах РФ. Партнерами XXZ являются более 5000 компьютерных компаний, заключено более 50 партнерских контрактов с крупнейшими мировыми производителями, такими как 3Com, Actions, APC, Avaya, Aquarius, Cisco, CommScope, InfoWatch, Fujitsu-Siemens, Hitachi Data Systems, HP, IBM,

MGE, Mic ro soft, Nortel, Novell, Oracle, Panasonic, Polycom, Philips, Radvision, Remedy, S1TA, SMP, Sun Microsystems, Symantec, Tangberg, ViewSonic, VMware, Xerox.

В настоящее время стратегия XXZ заключается в дальнейшем развитии и постоянном подтверждении лидерства в ключевых сегментах рынка, наращивании масштабов бизнеса и укреплении авторитета XXZ как эффективной многопрофильной ИТ-структуры. В 2020 г. компания планирует проведение 1РО на Московской бирже.

Развитие компании

В развитии бизнеса компании можно выделить *три основных этапа'.*

1) создание компании (1995—2001 гг.);
2) рост компании (2002—2009 гг.);
3) развитие компании (с 2010 г. по настоящее время).

При создании компания XXZ намечен был курс на представление интересов компаний — мировых лидеров в области информационных технологий. Первые соглашения были подписаны с компаниями Compaq Computer (ныне HP), Microsoft, Cisco, Avaya по продукции Systimax. Основным направлением деятельности компании стала поставка комплексных решений в области офисной автоматизации. Компания осуществила ряд крупных проектов в области офисной автоматизации.

На первом этапе сами акционеры осуществляли управление бизнесом (делили функции между собой) и руководство линейными специалистами.

В 2001 г. оборот Компании достиг 14 млн руб., компания располагала широкой клиентской базой (более 140 компаний), был отработан технологический процесс выполнения проектов.

В период 2002—2008 гг. руководство XXZ поставило цель из категории «лидер в области офисной автоматизации» перейти в категорию «лидер системной автоматизации предприятия в целом». В компании были разработаны новые технические направления, что потребовало полную реструктуризацию бизнеса в 2004 г. Для этого были приглашены специалисты из ведущих западных компаний, в том числе из Compaq Computer, Hewlett-Packard, Siemens, Avaya.

В структуре компании были выделены центры прибыли по основным видам деятельности. Были созданы Департамент инженерных систем, Департамент телекоммуникаций, Департамент корпоративных систем и другие бизнес-подразделения.

Центры прибыли возглавили опытные менеджеры по продажам, статус которых был повышен до вице-президентов. В этот же период был сформирован первый совет директоров (12 человек), в функции которого входило стратегическое управление бизнесом, и которому стал подчиняться генеральный директор. В совет директоров вошли все акционеры (три человека), генеральный директор, а также высший менеджмент, отвечающий за основные функциональные направления ее работы. Было принято стратегическое для компании решение по развитию нового направления — телекоммуникаций.

Совершенствование системы корпоративного управления шло также в направлении налаживания бизнес-процессов, внедрения новой системы управленческого учета и стратегического планирования. Это было связано с быстрым ростом компании и с осуществлением серьезных инвестиций в 2003—2004 гг. Акционеры были заинтересованы в эффективном использовании средств. К 2005 г. компания предоставляла широкий спектр услуг, и необходимо было выработать стратегию развития, основанную на ее конкурентных преимуществах.

Активно велась работа по развитию новых технологических направлений компании и повышению эффективности оперативного управления бизнесом. К 2008 г. годовой оборот достиг 115 млн руб. Компания стала одним из лидеров рынка системной интеграции, заняв 18-е место в национальном рейтинге ИТ-компаний. После кризиса 2008—2009 гг. компания смогла занять лидирующие позиции в качестве системного интегратора и поставщика информационного и телекоммуникационного оборудования, XXZ поставила своей целью стать ведущей компанией в области консалтинга и аутсорсинга в сфере информационных технологий.

Начиная с 2010 г. компания сумела увеличить объем бизнес-операций и к 2013 г. стала крупной корпорацией, предоставляющей услуги в сфере консалтинга и информационных технологий. Компания успешно прошла экспертизы двух независимых компаний-аудиторов и провела дополнительную эмиссию акций. Акционером компании стал инвестиционный фонд BIG Capital, который приобрел пакет 25% + 1 акция компании XXZ.

BIG Capital инвестировал в компанию значительные финансовые средства, позволяющие осуществлять развитие бизнеса. За 2011—2014 г. компания заключила долгосрочные контракты на автоматизацию систем управления целого ряда фирм. Среди контрактов: разработка информационной и телекоммуникационной инфраструктуры и систем безопасности для корпорации «ТВЭЛ» (ведущее предприятие Минатома), проектирование и монтаж ИТ-инфраструктуры и центра обработки данных на 33 этажах здания «Башня Федерации» в Москве-Си- ти для Внешторгбанка, семилетний контракт на аутсорсинг всей инфраструктуры компании InBev в России, создание ИТ-систем нового аэропорта «Шереметьево-3», разработка ИТ-политики целого ряда крупных российских корпораций.

В этот период основные изменения в структуре корпоративного управления были связаны с введением новой системы внутреннего аудита, управления рисками, с развитием коммерческого департамента и департамента маркетинга, а также систем анализа и прогнозирования бизнеса. В этот же период было сформировано подразделение консалтинга. При личном участии президента восемь топ-менеджеров компании прошли курс MBA. В 2012 г. был сформирован Независимый инвестиционный фонд для реализации стратегических проектов. В этом же году изменился устав компании и структура корпоративного управления, было создано Правление, в которое вошли ведущие менеджеры компании. В настоящее время в компании разработан прогноз основных финансовых показателей бизнеса до конца 2030 г.

Задания

1. Составьте структуру корпоративного управления компании XXZ на 2023 г., а также охарактеризуйте функции каждого органа руководства бизнесом.
2. Сравните существующую систему корпоративного управления с корпоративным управлением на этапе создания компании. Какие факторы обусловили необходимость внесения изменений в данную систему?
3. Как дальше следует развивать систему корпоративного управления в данной компании?

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку навыков обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует способность применить полученные знания и умения при решении различного уровня сложности практических заданий.	Явно сформированные навыки, демонстрирующие правильные решения задач различного уровня сложности.	Отсутствие сформированных навыков предметной области, приводящее к неверному решению задач различного уровня сложности.

УК*

Знать: системное представление о сущности, формах и значении корпоративного управления;

Уметь: решать конкретные проблемы корпоративного управления;

Владеть: методикой модифицирования стратегии корпоративного управления в направлении повышения социальной ответственности бизнеса.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку знаний обучающихся

1. Сущность корпоративного управления.
2. Монопольные объединения предприятий.
3. Система раскрытия информации.
4. Корпоративные конфликты.
5. Корпоративная культура.
6. Принципы эффективного корпоративного управления.
7. Финансовые аспекты корпоративного управления.
8. Ценовая политика корпорации в современных условиях.
9. Типы корпоративной культуры.
10. Основные принципы современной корпоративной культуры.
11. Области анализа на рынке корпоративного контроля.
12. Классификация конфликтов в корпоративных отношениях.
13. Проблемы корпоративного управления в России.
14. Методы управления конфликтами в корпорации.
15. Сущность корпорации. Виды корпораций.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.
Использование фактов и статистики чтобы укрепить и усилить ответ.	Каждый основной пункт был хорошо поддержан несколькими соответствующими фактами, статистикой и (или) примерами.	Каждый пункт не поддерживался фактами и статистическими данными.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Информация об акционерном обществе

ОАО «Агромаш» создано в процессе приватизации на базе производственного арендного предприятия малогабаритной техники «Карпатагромаш» и зарегистрировано 13 января 1995 года. Основная специализация предприятия - производство малогабаритных сельскохозяйственных тракторов «Прикарпатец» и прицепного и навесного оснащения к ним (бороны, плуги, сеялки, культиваторы, подгребатели и т. п.), а также топливно-заправочных станций для сельского хозяйства. Кроме того, предприятие производит широкий ассортимент товаров народного употребления.

Предприятие было создано 1945 года под названием Ивано-Франковский ремонтно-механический завод. Основным направлением деятельности завода, который подчинялся Госкомсельхозтехнике Украины, был ремонт грузовых автомобилей и иной сельскохозяйственной техники - тракторов, комбайнов и т. п., которые принадлежали колхозам и совхозам Ивано-Франковской, Тернопольской, Черновицкой и других соседних областей. В 1986 году началась реконструкция и реструктуризация производства, которая имело целью свести к минимуму объемы ремонта автомобилей и сельскохозяйственной техники (а в будущем полностью отказаться от этих работ) и переориентироваться на выпуск

малогабаритной техники, навесного и прицепного оснащения для нее, а также расширить ассортимент и объемы выпуска товаров народного потребления.

В 1987 году введена в строй первая очередь мощностей по выпуску малогабаритных тракторов «Прикарпатец». В соответствии с новой основной специализацией, ремонтно-механический завод в этом же году преобразован в Ивано-Франковское производственное объединение «Карпатагромаш». Решение об этом было утверждено Министерством сельского хозяйства на основании решения собрания трудового коллектива предприятия. Такое решение было обусловлено, прежде всего, экономическими причинами, а именно тем, что капитальный ремонт автомобилей и дизельных двигателей, в чем специализировался Ивано-Франковский ремонтно-механический завод, технологически были трудоемкими. При этом тогдашние тарифные ставки на ремонтные работы были малорентабельными по сравнению с выпуском и продажей новой продукции.

Новая основная специализация предприятия - освоение и выпуск малогабаритных тракторов «Прикарпатец», а также комплектов навесных и прицепных механизмов для них, по мнению тогдашнего руководства завода, открывала перспективу для развития предприятия: увеличение объемов производства и продажа продукции, для которой существовал значительный рынок, технического и технологического перевооружения цехов. Одновременно с преобразованием, предприятие перестало выполнять капитальный ремонт грузовых автомобилей - эти технологические процессы были переданы иному предприятию. На высвобожденных в цехах производственных площадях монтировалось оборудование для выпуска малогабаритных тракторов «Прикарпатец». В объединении «Карпатагромаш» было создано также конструкторское бюро по проектированию малогабаритной сельскохозяйственной техники. Вместе с тем, на предприятии сохранили мощности для ремонта дизельных двигателей, Введение новых мощностей в цехах по выпуску малогабаритных тракторов «Прикарпатец» и прицепного и навесного оснащения к ним продолжалось также в 1990 - 1994 годах.

В 1993 году коллектив Ивано-Франковского производственного объединения «Карпатагромаш», которое относилось к сфере управления Министерства сельского хозяйства и продовольствия Украины, заключил договор аренды государственного имущества. Вместе с тем, предприятие было переименовано в Ивано-Франковское производственное арендное предприятие малогабаритной техники «Карпатагромаш».

Сейчас ОАО «Агромаш» выпускает:

· малогабаритные тракторы «Прикарпатец» с комплектом навесного и прицепного оборудования (в том числе, и для коммунального хозяйства - в последнее время в ОАО освоили выпуск щеток для подметания территорий, которыми комплектуют «Прикарпатец»);

· топливно-заправочные станции;

· резервуары для светлых нефтепродуктов (дизтопливо, бензин) вместительностью 5-25 кубометров;

· выполняет капитальный ремонт дизельных двигателей.

Чистый доход (выручка) от реализации продукции за 1999 год - 2310,9 тыс. грн. Себестоимость реализованной продукции (товаров, работ, услуг) за 1999 год - 2169,8 тыс. грн. Убыток за 1999 год - 692,1 тыс. грн. Количество акционеров - 1486 лиц. Численность работников - 427 чел.

Структура акционерного капитала (на момент существования ситуации, которая рассматривается в ситуационном упражнении):

· 29% - в собственности государства. Управление осуществляется Национальным агентством по управлению государственными корпоративными правами (НАУГКП).

· 69% - в собственности трудового коллектива (427 работников).

· 2% - в собственности иных физических и юридических лиц.

Ситуация для анализа

26 ноября 1999 года правление опубликовало в местной газете «Западный курьер» сообщение о созыве общего собрания акционеров 22 марта 2000 года с такой повесткой дня:

1. Отчет председателя правления о работе ОАО «Агромаш» за отчетный период.

2. Отчет председателя наблюдательного совета о работе за отчетный период.

3. Отчет председателя ревизионной комиссии о проведенной работе за отчетный период.

4. Утверждение годового отчета и баланса.

5. Доизбрание членов наблюдательного совета.

6. Доизбрание членов правления.

7. Внесение изменений и дополнений в Устав.

8. Передача реестра собственников именных ценных бумаг независимому регистратору.

9. Определение стратегии развития и основных направлений деятельности ОАО.

В повестку дня собрания не был включен вопрос об отчуждении имущества ОАО, а также выборы всех органов управления ОАО, на которых настаивали акционеры-инициаторы внеочередного собрания. Одновременно правление ОАО обратилось в городскую прокуратуру с заявлением о неправомочных действиях НАУГКП. 15 января 2000 года НАУГКП, после соответствующего представления прокурора, опровергло сообщение о созыве внеочередного собрания акционеров.

22 марта 2000 года состоялось общее собрание акционеров ОАО. На собрании председатель правления выступил с отчетом о работе ОАО, в котором дал довольно полный и самокритичный анализ финансово-экономического состояния ОАО, представил информацию по всем операциям по отчуждению активов ОАО, в частности обосновал целесообразность продажи основных средств, которая ранее беспокоила акционеров-инициаторов внеочередного собрания, и сообщил о направления использования полученных средств.

Кроме того, правление представило общему собранию программу выхода предприятия из кризисной ситуации, которую собрание утвердило. Программа содержала пункты о сотрудничестве с Минским автомобильным заводом (планируется выпускать автомобили МАЗ и мусороуборочные машины), ликвидации некоторых дочерних предприятий, сокращении аппарата управления и т. п.

Действия правления ОАО получили одобрение абсолютного большинства голосов акционеров. Акционеры-инициаторы созыва внеочередного собрания также остались удовлетворенными представленной информацией и программой. По крайней мере, ни один из акционеров, даже те, которые не являются работниками предприятия, ни на этапе подготовки к собранию, ни на собрании не поднимал вопрос о целесообразности отзыва председателя и членов правления.

Задания

1. Правильно ли действовало правление, назначив дату созыва общего собрания через 4 месяца?

2. Какими, по Вашему мнению, должны быть действия акционеров и наблюдательного совета на этапе подготовки собрания и во время его проведения?

3. Анализируя всю ситуацию, на какие ошибки Вы бы обратили внимание акционеров, правления и наблюдательного совета?

4. Проанализируйте роль любого из участников ситуации.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует умение использовать теоретические основы предметной области.	Сформированное умение решать конкретные проблемы корпоративного управления.	Отсутствие умений решать конкретные проблемы корпоративного управления.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Председатель совета директоров российского банка пригласил консультантов для решения проблемы с исполнительными органами. По отзывам членов совета директоров, члены правления безынициативны, им нельзя полностью доверить бизнес, поэтому совет директоров берет на себя многие функции оперативного управления банком. При этом банк активно развивается, показатели эффективности деятельности растут. Банк стремится быть лидером и в области корпоративного управления, акционеры рассматривают перспективу выхода на фондовый рынок или продажи части акций стратегическому инвестору в ближайшие три года.

Российский банк, входящий в первую сотню банков по величине собственного капитала. В банке пять акционеров, все физические лица. Крупнейший акционер, владеющий 60% акций, является председателем совета директоров. Акционер, владеющий 26%, — председатель правления. Остальные акционеры не принимают активного участия в управлении банком, полностью доверяя крупным акционерам. Совет директоров состоит из семи членов, два из которых — крупные акционеры банка, два являются независимыми директорами (один из них иностранец), остальные — внешние директора. В совете образованы два комитета — стратегический и по кадрам и вознаграждению.

Помимо основных обязанностей, на членов совета возложены дополнительные. Один из независимых директоров осуществляет контроль за реализацией программы потребительского кредитования и IT-стратегии банка. Другой независимый контролирует программу кредитования малого и среднего бизнеса. Один из внешних директоров курирует работу фронт-офиса. Председатель комитета по кадрам курирует всю кадровую работу банка. Председатель совета директоров ведет работу с VIP-клиентами, он в банке с самого основания, три года назад оставил пост председателя правления с намерением полностью переключиться на стратегическое управление банком и другим имеющимся у него бизнесом, который очень активно развивается.

Состав правления, включая председателя, за последние три года менялся три раза. 80% членов правления имеют опыт работы в данном банке менее одного года. Правление встречается каждый вторник, практически всегда на его заседаниях присутствует председатель совета, протоколы оформляются только в случае юридической необходимости.

Задание

Оцените ситуацию, сложившуюся в банке, с точки зрения стандартов корпоративного управления. Предложите стратегию выхода из «управленческого кризиса».

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку навыков обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует способность применить полученные знания и умения при решении различного уровня сложности практических заданий.	Явно сформированные навыки, демонстрирующие правильные решения задач различного уровня сложности.	Отсутствие сформированных навыков предметной области, приводящее к неверному решению задач различного уровня сложности.

Пример заданий для тестирования

ПК*

1. Корпоративное управление - это комплекс правил, культура, обеспечивающая такое управление корпорацией и контроль над ней, при которых она действует:

1. строго в интересах акционеров;
2. сотрудников;

3. населения близлежащих пунктов;
4. клиентов;
5. поставщиков;
6. кредитных учреждений;
7. всех вместе.

2. Основная экономическая причина возникновения проблемы корпоративного управления является:
1. отделение владения от непосредственного управления собственностью;
2. управление собственностью.

3. Одной из реальностей экономических преобразований в России постсоветского периода является:
1. приватизация;
2. создание крупных интегрированных корпораций;
3. малых предприятий;
4. частных предприятий.

4. Успехи японских корпораций в конкурентной борьбе с американскими компаниями обусловлены главным образом:
1. трудолюбием японцев;
2. преимуществами системы организации труда;
3. использованием особенностей национального характера японцев при организации бизнес-процессов;
4. мощью японской банковской системы;
5. низкой заработной платой японских работников.

5. Самые строгие нормы по раскрытию информации предусмотрены:
1. в англо-американской модели управления акционерными обществами (корпорациями);
2. в немецкой модели управления акционерными обществами (корпорациями);
3. в японской модели управления акционерными обществами (корпорациями).

6. К настоящему времени сформировались две концепции сущности корпоративного управления:
1. система отношений между органами управления и должностными лицами эмитентов;
2. богатый спектр факторов, обусловливающих эффективность функционирования корпораций.

7. В англо-саксонской модели слабую степень влияния имеют …
1. акционеры;
2. менеджеры;
3. совет директоров.

8. Сильная степень влияния совета директоров присуща модели …
1. французской;
2. германской;
3. японской.

9. Модель управления акционерными обществами, основанная преимущественно на использовании внутренних методов корпоративного контроля или методов самоконтроля это модель …
1. Германская
2. Английская
3. Французская
4. Японская.

10. В российской модели управления возникает конфликт интересов между…
1. крупными и мелкими акционерами;
2. акционерами и менеджерами;
3. менеджерами и средним классом рабочих.

УК*

1. В экономический аспект акционерного механизма входит:
1. организация;
2. планирование;
3. координация;
4. контроль;
5. акционирование как первичное размещение ценных бумаг;
6. участие в собственности корпорации (увязка интересов акционеров);
7. перераспределение собственности и формирование реального собственника;
8. выработка экономической стратегии;
9. формирование бухгалтерского баланса и финансового отчета;
10. проектное финансирование (разработка инвестиционных проектов);
11. право на доход (основные формы выплат);
12. привлечение капитала (выпуск, размещение, купля / продажа ценных бумаг).

2. Кто имеет право на информацию из реестра акционерного общества:
1. Генеральный директор и главный бухгалтер компании
2. Представители профсоюза
3. Акционеры, эмитент, государственные органы (в соответствии законодательством).

3. В институциональную основу корпоративного управления входят элементы:
1. Нормы и правила статусного права;
2. Соглашения о добровольно принятых стандартах корпоративного управления/поведения и внутренние нормы, регулирующие порядок его осуществления на уровне компаний;
3. Общепринятая практика и культура ведения бизнеса.

4. К ключевым принципам эффективного корпоративного управления относятся:
1. Честность;
2. Прозрачность;
3. Подотчетность;
4. Ответственность.

5. Внешние (страновые) факторы эффективного корпоративного управления:
1. общее состояние экономики;
2. процедура избрания и функционирования совета директоров и правления;
3. культурные традиции;
4. учредительные документы предприятия;
5. регулирование рынка ценных бумаг.

6. Внутренние факторы (факторы предприятия) эффективного корпоративного управления:
1. общее состояние экономики;
2. процедура избрания и функционирования совета директоров и правления;
3. культурные традиции;
4. учредительные документы предприятия;
5. регулирование рынка ценных бумаг.

7. Одна из важнейших функций корпоративной культуры - это:
1. укрепление дисциплины;
2. формирование благоприятного психологического климата в организации;
3. поддержание социальной стабильности в организации;
4. правильное распределение вознаграждений;
5. создание благоприятного имиджа компании.

8. Корпоративная культура основана:
1. на принятых в обществе формах поведения;
2. правилах, определяемых руководством организации;
3. разделяемых большинством членов организации убеждениях и ценностях;
4. особенностях производства;
5. законодательстве.

9. Важнейшей задачей в системе корпоративного управления являются:

1. совершенствование корпоративной политики;
2. управление инновациями;
3. управление корпоративной собственностью и капиталом.

10. Корпоративный конфликт - это:
1. конфликт между сотрудниками корпорации;
2. конфликт между акционерами и корпорацией;
3. трудовой конфликт.

Шкала и критерии оценивания результатов тестирования

Процедура тестирования реализуется путём раздачи студентам различных вариантов тестовых заданий, содержащих 20 вопросов. На прохождение теста студенту даётся 30 минут. Критерием зачёта по тесту являются правильные ответы на 60% вопросов – 12 и более правильных ответов.

от 0 до 11 правильных ответов – не зачет.

от 12 до 20 правильных ответов – зачет.

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Для обучающихся, набравших более 80% в процессе проведения текущего контроля успеваемости, проставляется «зачтено» автоматически. Для обучающихся, набравших менее 80% в процессе проведения текущего контроля успеваемости, предусматривается проведение процедуры промежуточной аттестации.

ПК*

1. Корпоративное управление - это комплекс правил, культура, обеспечивающая такое управление корпорацией и контроль над ней, при которых она действует:
1. строго в интересах акционеров;
2. сотрудников;
3. населения близлижащих пунктов;
4. клиентов;
5. поставщиков;
6. кредитных учреждений;
7. всех вместе.

2. Основная экономическая причина возникновения проблемы корпоративного управления является:
1. отделение владения от непосредственного управления собственностью;
2. управление собственностью.

3. Одной из реальностей экономических преобразований в России постсоветского периода является:
1. приватизация;
2. создание крупных интегрированных корпораций;
3. малых предприятий;
4. частных предприятий.

4. Успехи японских корпораций в конкурентной борьбе с американскими компаниями обусловлены главным образом:
1. трудолюбием японцев;
2. преимуществами системы организации труда;
3. использованием особенностей национального характера японцев при организации бизнес-

процессов;
4. мощью японской банковской системы;
5. низкой заработной платой японских работников.

5. Самые строгие нормы по раскрытию информации предусмотрены:
1. в англо-американской модели управления акционерными обществами (корпорациями);
2. в немецкой модели управления акционерными обществами (корпорациями);
3. в японской модели управления акционерными обществами (корпорациями).

6. К настоящему времени сформировались две концепции сущности корпоративного управления:
1. система отношений между органами управления и должностными лицами эмитентов;
2. богатый спектр факторов, обусловливающих эффективность функционирования корпораций.

7. В англо-саксонской модели слабую степень влияния имеют …
1. акционеры;
2. менеджеры;
3. совет директоров.

8. Сильная степень влияния совета директоров присуща модели …
1. французской;
2. германской;
3. японской.

9. Модель управления акционерными обществами, основанная преимущественно на использовании внутренних методов корпоративного контроля или методов самоконтроля это модель …
1. Германская
2. Английская
3. Французская
4. Японская.

10. В российской модели управления возникает конфликт интересов между…
1. крупными и мелкими акционерами;
2. акционерами и менеджерами;
3. менеджерами и средним классом рабочих.

УК*

1. В экономический аспект акционерного механизма входит:
1. организация;
2. планирование;
3. координация;
4. контроль;
5. акционирование как первичное размещение ценных бумаг;
6. участие в собственности корпорации (увязка интересов акционеров);
7. перераспределение собственности и формирование реального собственника;
8. выработка экономической стратегии;
9. формирование бухгалтерского баланса и финансового отчета;
10. проектное финансирование (разработка инвестиционных проектов);
11. право на доход (основные формы выплат);
12. привлечение капитала (выпуск, размещение, купля / продажа ценных бумаг).

2. Кто имеет право на информацию из реестра акционерного общества:
1. Генеральный директор и главный бухгалтер компании
2. Представители профсоюза
3. Акционеры, эмитент, государственные органы (в соответствии законодательством).

3. В институциональную основу корпоративного управления входят элементы:
1. Нормы и правила статусного права;

2. Соглашения о добровольно принятых стандартах корпоративного управления/поведения и внутренние нормы, регулирующие порядок его осуществления на уровне компаний;
3. Общепринятая практика и культура ведения бизнеса.

4. К ключевым принципам эффективного корпоративного управления относятся:
1. Честность;
2. Прозрачность;
3. Подотчетность;
4. Ответственность.

5. Внешние (страновые) факторы эффективного корпоративного управления:
1. общее состояние экономики;
2. процедура избрания и функционирования совета директоров и правления;
3. культурные традиции;
4. учредительные документы предприятия;
5. регулирование рынка ценных бумаг.

6. Внутренние факторы (факторы предприятия) эффективного корпоративного управления:
1. общее состояние экономики;
2. процедура избрания и функционирования совета директоров и правления;
3. культурные традиции;
4. учредительные документы предприятия;
5. регулирование рынка ценных бумаг.

7. Одна из важнейших функций корпоративной культуры - это:
1. укрепление дисциплины;
2. формирование благоприятного психологического климата в организации;
3. поддержание социальной стабильности в организации;
4. правильное распределение вознаграждений;
5. создание благоприятного имиджа компании.

8. Корпоративная культура основана:
1. на принятых в обществе формах поведения;
2. правилах, определяемых руководством организации;
3. разделяемых большинством членов организации убеждениях и ценностях;
4. особенностях производства;
5. законодательстве.

9. Важнейшей задачей в системе корпоративного управления являются:
1. совершенствование корпоративной политики;
2. управление инновациями;
3. управление корпоративной собственностью и капиталом.

10. Корпоративный конфликт - это:
1. конфликт между сотрудниками корпорации;
2. конфликт между акционерами и корпорацией;
3. трудовой конфликт.

Шкала и критерии оценивания результатов тестирования

Процедура тестирования реализуется путём раздачи студентам различных вариантов тестовых заданий, содержащих 20 вопросов. На прохождение теста студенту даётся 30 минут. Критерием зачёта по тесту являются правильные ответы на 60% вопросов – 12 и более правильных ответов.

от 0 до 11 правильных ответов – не зачет.

от 12 до 20 правильных ответов – зачет.

4. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Код и наименование компетенции	Критерии оценивания результатов обучения	
	зачтено	не зачтено
ПК*	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ПК*	Отсутствие знаний в рамках компетенции ПК*
	Сформированное умение в рамках компетенции ПК*	Отсутствие умений в рамках компетенции ПК*
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ПК*	Отсутствие навыков в рамках компетенции ПК*
УК*	Сформированные систематические знания в рамках компетенции УК*	Отсутствие знаний в рамках компетенции УК*
	Сформированное умение в рамках компетенции УК*	Отсутствие умений в рамках компетенции УК*
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции УК*	Отсутствие навыков в рамках компетенции УК*

Процедура проведения промежуточной аттестации обучающихся

Процедура промежуточной аттестации предполагает зачет. Форму проведения зачета определяет преподаватель, проводящий промежуточную аттестацию:

– «зачтено» выставляется обучающемуся, который теоретическое содержание курса освоил полностью, либо частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые компетенции и практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, либо некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, либо некоторые виды заданий выполнены с ошибками;

– «не зачтено» выставляется обучающемуся, который теоретическое содержание курса освоил со значительными пробелами, носящими существенный характер, необходимые компетенции не сформированы, существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала.

Приложение к фонду оценочных средств
дисциплины "Корпоративное управление"

Для направления подготовки "Управление персоналом" (программа "Кадровая безопасность организации") указаны следующие формулировки компетенций и их индикаторов:

ПК*	ПК-1. Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации
ПК**	ПК-1.4. Демонстрирует способность генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области
УК*	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий
УК**	УК-1.2. Осуществляет поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»

САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
МАТЕМАТИЧЕСКОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ СЛОЖНЫХ СИСТЕМ

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.04.03 Управление персоналом
Профиль (программа)	Кадровая безопасность организации
Квалификация (степень)	Магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины)	Б1
Шифр дисциплины (модуля)	Б1.В.ДВ.01.05
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	математического моделирования в механике
Форма обучения	очная
Курс, семестр	2 курс, 3 семестр
Форма промежуточной аттестации	зачет

Самара, 2022

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Паспорт фонда оценочных средств

Перечень компетенций и индикаторов дисциплины (модуля)		Способы формирования компетенции	Оценочное средство	
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора		Текущий контроль	Промежу-точная аттестация
ПК-1 Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации	ПК-1.4 Демонстрирует способность генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области	Лекции. Простейшие математические модели и основные понятия математического моделирования. Классификация моделей. Линейные и нелинейные математические модели. Практические занятия. Примеры математических моделей, получаемых из фундаментальных законов природы. Вариационные принципы и математические модели. Иерархические цепочки моделей. Универсальность математических моделей. Примеры математических моделей, получаемых из фундаментальных законов природы. Модели, основанные на вариационных принципах. Модели с использованием дифференциальных уравнений с запаздыванием. Примеры различных моделей, использующих уравнения с запаздыванием (нейродинамика, лазерная физика, математическая экология и биология, медицина). Дифференциальные уравнения с запаздыванием: свойства, решения и модели. Точные решения линейного ОДУ первого порядка с постоянным запаздыванием. Функция Ламберта и ее свойства. Нелинейные ОДУ первого порядка с постоянным запаздыванием, допускающие линеаризацию или точные решения. Линейные уравнения второго порядка с запаздыванием. Задача Коши. Точные решения. Линейные ОДУ старших порядков с запаздыванием.	Тестирование, практические задания, устный опрос, реферат	Вопросы к собеседованию
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе	УК-1.2 Осуществляет поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации	Лекции. Простейшие математические модели и основные понятия математического моделирования. Классификация моделей. Линейные и нелинейные математические модели. Практические занятия. Примеры математических моделей, получаемых из фундаментальных законов	Лекции Подготовка реферата Практические занятия	Собеседование, вопросы к зачету, вопросы к экзамену

системного подхода, вырабатывать стратегию действий		природы. Вариационные принципы и математические модели. Иерархические цепочки моделей. Универсальность математических моделей. Примеры математических моделей, получаемых из фундаментальных законов природы. Модели, основанные на вариационных принципах. Модели с использованием дифференциальных уравнений с запаздыванием. Примеры различных моделей, использующих уравнения с запаздыванием (нейродинамика, лазерная физика, математическая экология и биология, медицина). Дифференциальные уравнения с запаздыванием: свойства, решения и модели. Точные решения линейного ОДУ первого порядка с постоянным запаздыванием. Функция Ламберта и ее свойства. Нелинейные ОДУ первого порядка с постоянным запаздыванием, допускающие линеаризацию или точные решения. Линейные уравнения второго порядка с запаздыванием. Задача Коши. Точные решения. Линейные ОДУ старших порядков с запаздыванием.		

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

Примерный перечень рефератов

1. Модели и уравнения в частных производных с запаздыванием в теории популяций.
2. Диффузионное логистическое уравнение с запаздыванием. Диффузионное уравнение с запаздыванием, учитывающее ограниченность питательных веществ.
3. Диффузионные логистические модели типа Лотки-Вольтерры с несколькими запаздываниями.
4. Реакционно-диффузионная модель Николсона с запаздыванием.
5. Модель, учитывающая влияние защитных механизмов растений на популяцию растениеядных.

Шкала и критерии оценивания рефератов

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение всех требований к написанию реферата, раскрытие проблемы и обоснование ее актуальности, логичность в изложении материала, наличие выводов, соблюдение требований к внешнему оформлению реферата, наличие правильных ответов на дополнительные вопросы.	Выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована ее актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объем,	Тема освоена лишь частично: допущены грубые ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты не сформулированы выводы.

	соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.	

Пример задания для тестирования

Тест 1

1. Как называется уравнение математической физики $\frac{\partial w}{\partial t} = f\left(\frac{\partial w}{\partial x}\right)\frac{\partial^2 w}{\partial x^2}$?

□ нелинейное уравнение фильтрации;
□ нелинейное волновое уравнение;
□ нелинейное уравнение теплопроводности.

(1)

2. Как называется уравнение математической физики $\frac{\partial^2 w}{\partial t^2} = \frac{\partial}{\partial x}\left[f(w)\frac{\partial w}{\partial x}\right]$:

□ нелинейное уравнение фильтрации;
□ волновое уравнение;
□ нелинейное уравнение теплопроводности.

(2)

3. Как называется уравнение математической физики $\frac{\partial w}{\partial t} = a\frac{\partial^3 w}{\partial x^3} + bw\frac{\partial w}{\partial x}$?

□ уравнение Бюргерса;
□ волновое уравнение;
□ уравнение теплопроводности.

(1)

4. Как называется уравнение математической физики $\frac{\partial^2 w}{\partial x^2} + \frac{\partial^2 w}{\partial y^2} = aw^n$?

□ уравнение теплопроводности с источником;
□ волновое уравнение;
□ уравнение Бюргерса.

(1)

5. Как называется уравнение математической физики $\frac{\partial w}{\partial t} = a\frac{\partial}{\partial x}\left(w^n \frac{\partial w}{\partial x}\right) + bw^k$:

□ уравнение теплопроводности с источником;
□ волновое уравнение;
□ уравнение Бюргерса.

(1)

6. Как называется уравнение математической физики $\frac{\partial w}{\partial t} = a\left(\frac{\partial w}{\partial x}\right)^k \frac{\partial^2 w}{\partial x^2}$:

□ нелинейное уравнение фильтрации;
□ уравнение Бюргерса;
□ волновое уравнение.

(1)

7. Как называется уравнение математической физики $\frac{\partial w}{\partial y}\frac{\partial^2 w}{\partial x \partial y} - \frac{\partial w}{\partial x}\frac{\partial w}{\partial y} = a\frac{\partial^3 w}{\partial y^3}$?

□ уравнение пограничного слоя;

□ нелинейное уравнение теплопроводности;
□ нелинейное волновое уравнение.
(1)

8. Как называется уравнение математической физики $\frac{\partial^2 w}{\partial x^2} + a\frac{\partial w}{\partial y}\frac{\partial^2 w}{\partial y^2} = 0$?

□ уравнение трансзвукового течения газа;
□ уравнение Кортевега – де Фриза;
□ уравнение Бюргерса.
(1)

9. Как называется уравнение $\frac{\partial w}{\partial t} = a\frac{\partial^2 w}{\partial x^2} + b\left(\frac{\partial w}{\partial x}\right)^2$?

□ потенциальное уравнение Бюргерса;
□ нелинейное волновое уравнение;
□ нелинейное уравнение теплопроводности.
(1)

10. Какое название носит уравнение математической физики $\frac{\partial w}{\partial t} = \frac{\partial}{\partial x}\left[f(w)\frac{\partial w}{\partial x} \right]$?

□ нестационарное уравнение теплопроводности;
□ волновое уравнение;
□ уравнение пограничного слоя.
(1)

Тест 2

1. Имеет ли уравнение $w_t = \left(ww_x\right)_x + x$ решение типа бегущей волны?

□ имеет;
□ не имеет.
(2)

2. . Имеет ли уравнение $w_t = \left(ww_x\right)_x + t^2$ решение типа бегущей волны?

□ имеет;
□ не имеет.
(2)

3. Имеет ли уравнение $w_t = \left(ww_x\right)_x$ решение типа бегущей волны?

□ имеет;
□ не имеет.
(1)

4. Имеет ли уравнение $w_t = \left(f(w)w_x\right)_x$ решение типа бегущей волны?

□ имеет;
□ не имеет.
(1)

5. Допускает ли уравнение $w_t = a\left(ww_x\right)_x$ автомодельное решение, определяемое методом подобия?

□ допускает;
□ не допускает.
(1)

6. Допускает ли уравнение $w_t = a\left(w^n w_x\right)_x$ автомодельное решение, определяемое методом подобия?

□ допускает;
□ не допускает.

(1)

7. Допускает ли уравнение $w_t = ax^{-n}\left(x^n w w_x\right)_x + b$ автомодельное решение, определяемое методом подобия?

□ допускает;
□ не допускает.

(1)

8. Допускает ли уравнение $w_t = ax^{-n}\left(x^n w^k w_x\right)_x + bw^m$ автомодельное решение, определяемое методом подобия?

□ допускает;
□ не допускает.

9. Допускает ли уравнение $w_t = a\left(x^n w^k w_x\right)_x + bw^m$ автомодельное решение, определяемое методом подобия?

□ допускает;
□ не допускает.

(1)

10. Допускает ли уравнение $w_t = a\left(w^n w_x\right)_x + bx^k$ автомодельное решение, определяемое методом подобия?

□ допускает;
□ не допускает.

(1)

Критерии оценки теста

Обучающийся выполняет один из различных вариантов тестовых заданий, содержащих 10 вопросов. На прохождение теста студенту даётся 20 минут.

Критерии оценки:
от 0 до 5 правильных ответов – не зачет.
от 7 до 10 правильных ответов – зачет.

Пример практического задания

Задание №1. Найдите автомодельные решения следующих уравнений:

$$u_t + uu_x + \frac{ju}{2t} = u_{xx}$$

$$u_t + u^2 u_x + \frac{ju}{2t} = u_{xx}$$

$$u_t + u^2 u_x = u_{xx}$$

$$u_t + uu_x + f(x,t) = g(t)u_{xx}$$

$$u_t + u^\beta u_x + f(t)u^\alpha = g(t)u_{xx}$$

Шкала и критерии оценивания практического задания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение требований к подготовке практического задания: приведение строгого математического доказательства и обоснования решения задачи. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений обучающихся, успешно применяются теоретические основы механики деформируемого твердого тела.	Соблюдены все требования к подготовке и выполнению практического задания: приведено строгое математическое решение задачи и даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением теоретической базы. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений обучающихся, успешно применяются теоретические основы механики деформируемого твердого тела.	Требования к подготовке и выполнению практического задания соблюдены лишь частично: в работе отсутствуют собственные идеи, решение задачи содержит неточности и ошибки.

Оценочные материалы для оценки уровня сформированности компетенций (этапов сформированности компетенций) обучающихся

ПК-1 Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации

ПК-1.1 Демонстрирует способность генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области

Обучающийся должен знать: основные математические модели и методы линейной и нелинейной теории упругости, вязкоупругости, математической теории пластичности, теории ползучести, механики разрушения, композиционных материалов; открытые математические пакеты, современные языки программирования высокого уровня и особенности их применения для решения научных задач.

Обучающийся должен уметь: понимать, применять и совершенствовать современные теоретические, численные и экспериментальные методы механики;
Обучающийся должен владеть: классическими аналитическими, численными и экспериментальными методами механики сплошных сред; современными вычислительными пакетами прикладных программ, языками программирования высокого уровня, включая самостоятельное уверенное применение многофункциональных конечно-элементных пакетов (ANSYS, SIMULIA Abaqus).

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся

Методы теории подобия и размерности. Анализ размерностей и подобие. Размерность. Анализ размерностей. Подобие. П-теорема. Применение анализа размерностей величин к построению точных частных решений задач математической физики и механики. Автомодельные решения. Сильные тепловые волны. Сильные взрывные волны. Автомодельность. Промежуточная асимптотика. Тема 1.3. Автомодельные решения второго рода. Модифицированная задача о мгновенном тепловом источнике. Автомодельное решение второго рода**.** Модифицированная задача о мгновенном тепловом источнике. Прямое применение анализа размерностей в модифицированной задаче о мгновенном тепловом источнике. Численный эксперимент. Автомодельная промежуточная асимптотика. Автомодельное предельное решение. Модифицированная задача о сильном взрыве. Прямое применение анализа размерностей в модифицированной задаче о точечном сильном взрыве. Численный эксперимент. Автомодельная промежуточная асимптотика. Автомодельное предельное решение. Качественное исследование нелинейной задачи на собственные значения. Задача о коротком

ударе. Численный эксперимент. Автомодельная промежуточная асимптотика. Автомодельное предельное решение.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путем использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из механики деформируемого твердого тела.	Ясно, что обсуждаемый вопрос не был понят и проанализирован путем использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Не демонстрирует умение анализировать вопросы механики деформируемого твердого тела.
Использование фактов и статистики, чтобы укрепить и усилить ответ.	Каждая обсуждаемая тема была хорошо поддержана теоретическими положениями, фактами и примерами.	Каждая обсуждаемая тема не была хорошо поддержана теоретическими положениями, фактами и примерами.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Пример практического задания.

Задание № 1. Рассмотрите задачу Коши для линейного ОДУ с постоянными коэффициентами и двумя пропорциональными запаздываниями

$$u_t' = au + bw_1 + cw_2, \quad w_1 = u(pt), \quad w_2 = u(qt), \quad u(0) = 1.$$

Представьте решение в виде степенного ряда по независимой переменной.

Задание №2. Покажите, что следующее уравнение Бюргерса $u_t + u^2 u_x + \frac{ju}{2t} = u_{xx}$ имеет автомодельное решение вид

$$u(x,t) = t^{-1/4} U(z), \quad \text{где} \quad z = xt^{-1/2}$$

$$U'' - U^2 U' + 2zU' + 2\left(\frac{1}{2} - j\right)U = 0.$$

Шкала и критерии оценивания практического задания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение требований к подготовке практического задания: приведение строгого математического доказательства и обоснования решения задачи. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений обучающихся, успешно применяются теоретические основы, фундаментальные	Соблюдены все требования к подготовке и выполнению практического задания: приведено строгое математическое решение задачи и даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением теоретической базы. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений	Требования к подготовке и выполнению практического задания соблюдены лишь частично: в работе отсутствуют собственные идеи, решение задачи содержит неточности и ошибки.

теоремы и положения механики деформируемого твердого тела.	обучающихся, успешно применяются теоретические основы, фундаментальные теоремы и положения механики деформируемого твердого тела.	

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Пример практического задания.

Приведите примеры моделей и уравнений с запаздыванием, которые используются в приложениях

Задание № 1. Выпишите уравнение Хатчинсона (логистическое уравнение с запаздыванием.)

Задание № 2. Приведите и охарактеризуйте уравнение Николсона. Какое явление оно описывает?

Задание № 3. Опишите математическую модель кроветворения Мэкки-Гласса.

Задание №4. Покажите, что уравнение Бюргерса $u_t + uu_x + f(x,t) = g(t)u_{xx}$ имеет автомодельное решение

$$u(x,t) = -xB'(t)/B(t) + K(t) + B(t)U(z)$$
$$z = -xB(t)/g(t) + D(t)$$
$$gD' + aB^2 D - KB = 0$$
$$U'' + UU' + azU' + F(z) = 0$$

Шкала и критерии оценивания практического задания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение требований к подготовке практического задания: приведение строгого математического доказательства и обоснования решения задачи. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений обучающихся, успешно применяются теоретические основы, фундаментальные теоремы и положения механики деформируемого твердого тела.	Соблюдены все требования к подготовке и выполнению практического задания: приведено строгое математическое решение задачи и даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением теоретической базы. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений обучающихся, успешно применяются теоретические основы, фундаментальные теоремы и положения механики деформируемого твердого тела.	Требования к подготовке и выполнению практического задания соблюдены лишь частично: в работе отсутствуют собственные идеи, решение задачи содержит неточности и ошибки.

УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий

УК-1.2. Осуществляет поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации

Обучающийся должен знать: современные аналитические, численные и экспериментальные подходы решения актуальных задач механики деформируемого твердого тела и механики жидкости, газа и плазмы.

Обучающийся должен уметь: видеть преимущества и недостатки выбранного метода исследования, выбрать новый метод для изучения рассматриваемого процесса или явления.

Обучающийся должен владеть: современными аналитическими, численными и

экспериментальными подходами решения актуальных задач механики деформируемого твердого тела и механики жидкости, газа и плазмы.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку знаний обучающихся

Симметрии систем уравнений математической физики. Основные соотношения, используемые при анализе симметрий систем уравнений. Симметрии уравнений гидродинамического пограничного слоя. Допустимые операторы и инвариантные решения системы уравнений установившегося околозвукового течения газа. Допустимые операторы и инвариантные решения нелинейной системы уравнений одномерных длинноволновых колебаний упругого стержня. Допустимые операторы и инвариантные решения системы уравнений одномерного изэнтропического движения идеального газа. Допустимые операторы и инвариантные решения системы уравнений двумерного установившегося течения идеальной несжимаемой жидкости.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путем использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из механики деформируемого твердого тела.	Ясно, что обсуждаемый вопрос не был понят и проанализирован путем использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Не демонстрирует умение анализировать вопросы механики деформируемого твердого тела.
Использование фактов и статистики, чтобы укрепить и усилить ответ.	Каждая обсуждаемая тема была хорошо поддержана теоретическими положениями, фактами и примерами.	Каждая обсуждаемая тема не была хорошо поддержана теоретическими положениями, фактами и примерами.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Пример практического задания.

Задание №1. Приведите примеры климатических моделей.

Задание №2. Приведите уравнение, описывающее модель ENSO.

Задание № 3. Приведите модель регенеративной вибрации станка.

Задание № 4. Приведите уравнение с запаздыванием, учитывающее ограниченность питательных веществ.

Шкала и критерии оценивания практического задания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение требований к подготовке практического задания: приведение строгого математического доказательства и обоснования решения задачи. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений обучающихся, успешно применяются теоретические основы, фундаментальные	Соблюдены все требования к подготовке и выполнению практического задания: приведено строгое математическое решение задачи и даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением теоретической базы. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений	Требования к подготовке и выполнению практического задания соблюдены лишь частично: в работе отсутствуют собственные идеи, решение задачи содержит неточности и ошибки.

теоремы и положения механики деформируемого твердого тела.	обучающихся, успешно применяются теоретические основы, фундаментальные теоремы и положения механики деформируемого твердого тела.	

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Пример практического задания.

Задание № 1. Приведите диффузионные логистические модели типа Лотки-Вольтерры с несколькими запаздываниями.

Задание №2. Приведите и объясните реакционно-диффузионную модель Николсона с запаздыванием.

Задание №3. Приведите и объясните модель, учитывающую влияние защитных механизмов растений на популяцию растениеядных.

Задание № 4. Используя неклассический метод исследования симметрий, постройте точные решения нелинейных уравнений:

$$w_t = a\left(ww_x\right)_x + bw$$

$$w_t = a\left(ww_x\right)_x + bw^2$$

Задание № 5. Рассмотрите систему уравнение стационарного гидродинамического пограничного слоя и с помощью классического метода исследований симметрий дифференциальных уравнений найдите инвариантные решения.

Задание № 6. С помощью метода подобия найдите автомодельные решения уравнений

$$w_t = ax^{-n}\left(x^n ww_x\right)_x + b$$

$$w_t = ax^{-n}\left(x^n w^k w_x\right)_x + bw^m$$

Задание № 7. С помощью метода подобия найдите автомодельное решение уравнения

$$\frac{\partial w}{\partial y}\frac{\partial^2 w}{\partial x \partial y} - \frac{\partial w}{\partial x}\frac{\partial w}{\partial y} = a\frac{\partial^3 w}{\partial y^3}$$

Шкала и критерии оценивания практического задания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение требований к подготовке практического задания: приведение строгого математического доказательства и обоснования решения задачи. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений обучающихся, успешно применяются теоретические основы, фундаментальные теоремы и положения механики деформируемого твердого тела.	Соблюдены все требования к подготовке и выполнению практического задания: приведено строгое математическое решение задачи и даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением теоретической базы. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений обучающихся, успешно применяются теоретические основы, фундаментальные теоремы и положения механики деформируемого	Требования к подготовке и выполнению практического задания соблюдены лишь частично: в работе отсутствуют собственные идеи, решение задачи содержит неточности и ошибки.

	твердого тела.	

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Для обучающихся, выполнивших более 80% заданий в процессе проведения текущего контроля успеваемости, проставляется «зачтено» автоматически. Для обучающихся, набравших менее 80% в процессе проведения текущего контроля успеваемости, предусматривается проведение процедуры промежуточной аттестации.

Перечень вопросов для собеседования

Раздел 1. Методы теории подобия и размерности.

Тема 1.1. Анализ размерностей и подобие.

1.1. Размерность. Анализ размерностей. Подобие. П-теорема.

Тема 1.2. Применение анализа размерностей величин к построению точных частных решений задач математической физики и механики. Автомодельные решения.

Сильные тепловые волны. Сильные взрывные волны. Автомодельность. Промежуточная асимптотика.

Тема 1.3. Автомодельные решения второго рода. Модифицированная задача о мгновенном тепловом источнике. Автомодельное решение второго рода.

Модифицированная задача о мгновенном тепловом источнике. Прямое применение анализа размерностей в модифицированной задаче о мгновенном тепловом источнике. Численный эксперимент. Автомодельная промежуточная асимптотика. Автомодельное предельное решение. Модифицированная задача о сильном взрыве. Прямое применение анализа размерностей в модифицированной задаче о точечном сильном взрыве. Численный эксперимент. Автомодельная промежуточная асимптотика. Автомодельное предельное решение. Качественное исследование нелинейной задачи на собственные значения. Задача о коротком ударе. Численный эксперимент. Автомодельная промежуточная асимптотика. Автомодельное предельное решение.

Тема 1.4. Классификация автомодельных зависимостей и автомодельных решений.

Полная и неполная автомодельность. Автомодельные решения первого и второго рода.

Тема 1.5. Автомодельные решения и бегущие волны. Полная и неполная автомодельность упругости и разрушения.

Решения типа бегущих волн. Ударная волна Бюргерса – стационарная бегущая волна первого рода. Пламя – стационарная бегущая волна второго рода. Задача о равновесии упругого клина под действием пары сил, приложенной в его вершине. Парадокс Стернберга-Койтера. Промежуточная асимптотика решения неавтомодельной задачи. Законы подобия хрупкого и квазихрупкого разрушения.

Тема 1.6. Решения типа бегущей волны и автомодельные решения. Метод подобия. Общий вид решений типа бегущей волны. Инвариантность уравнений относительно преобразований сдвига. Функциональное уравнение, задающее решение типа бегущей волны. Метод подобия. Примеры автомодельных решений уравнений математической физики и механики. Уравнения, инвариантные относительно комбинаций преобразований сдвига и растяжения, и их решения. Экспонециально-автомодельные решения. Инвариантные решения. Обобщенно-автомодельные решения.

Раздел 2. Симметрия в математике. Групповой анализ обыкновенных дифференциальных уравнений.

Тема 2.1. Введение. Симметрия в современной математике. Группы преобразований. Множества и отображения. Преобразования и их свойства. Группы преобразований и их инварианты. Общее понятие группы. Определение группы. Четные и нечетные функции. Задача о кубе. Задача о восстановлении формы тела. Томограф и его устройство. Однопараметрические группы преобразований. Группы, допускаемые дифференциальными уравнениями. Интегрирование обыкновенных дифференциальных уравнений, допускающих группу. Обыкновенные дифференциальные уравнения, обладающие фундаментальной системой

решений. Фундаментальные решения уравнений математической физики как инвариантные решения. Группа Галуа.

Тема 2.2. Группы преобразований. Группа точечных преобразований. Продолжение группы и инфинитезимального оператора. Дифференциальные уравнения, допускающие группу. Интегрирование и понижение порядка с помощью однопараметрической группы. Определяющее уравнение. Алгебра Ли.

Тема 2.3. Интегрирование уравнений второго порядка, допускающих двухпараметрическую группу.

Разрешимые алгебры Ли. Интегрирование в квадратурах с помощью двумерной алгебры. Пример уравнения, не допускающего группу, но интегрируемого в квадратурах. Групповая классификация уравнений второго порядка. Уравнения, допускающие трехмерную алгебру Ли. Общая классификация. Один замечательный класс уравнений. Признаки линеаризуемости. Инвариантные решения. Определения и решения. Оптимальная система инвариантных решений. Интегрирование уравнений второго порядка, допускающих 3-хмерную алгебру. Решение одной инвариантной краевой задачи. Сферические функции. Групповой подход в методе Римана.

Раздел 3. Классический метод исследования симметрий дифференциальных уравнений.

Тема 3.1. Однопараметрические преобразования и их локальные свойства. Однопараметрические преобразования и их локальные свойства. Инфинитезимальный оператор. Инвариант оператора. Преобразования на плоскости. Формулы для вычисления производных. Координаты первого и второго продолжений.

Тема 3.2. Симметрии нелинейных уравнений второго порядка. Условие инвариантности. Процедура расщепления по производным. Примеры поиска симметрий нелинейных уравнений математической физики. Двумерное стационарное уравнение теплопроводности с нелинейным источником. Нелинейное уравнение нестационарной теплопроводности. Нелинейное волновое уравнение. Допустимые инфинитезимальные операторы и инварианты движения нелинейной вязко-пластической среды.

Тема 3.3. Использование симметрий уравнения для поиска точных решений. Использование симметрий уравнения для построения однопараметрических решений. Процедура построения инвариантных решений. Примеры построения инвариантных решений нелинейных уравнений. Решения, порождаемые линейными комбинациями допускаемых операторов.

Тема 3.4. Уравнения старших порядков. Однопараметрические группы Ли точечных преобразований. Генератор группы. Инвариант группы. Локальные преобразования производных. Условие инвариантности. Процедура расщепления. Инвариантные решения. Допустимые инфинитезимальные операторы и инвариантные решения уравнения стационарного безградиентного гидродинамического пограничного слоя. Допустимые инфинитезимальные операторы и инвариантные решения уравнения стационарного градиентного гидродинамического пограничного слоя.

Тема 3.5. Симметрии систем уравнений математической физики. Основные соотношения, используемые при анализе симметрий систем уравнений. Симметрии уравнений гидродинамического пограничного слоя. Допустимые операторы и инвариантные решения системы уравнений установившегося околозвукового течения газа. Допустимые операторы и инвариантные решения нелинейной системы уравнений одномерных длинноволновых колебаний упругого стержня. Допустимые операторы и инвариантные решения системы уравнений одномерного изэнтропического движения идеального газа. Допустимые операторы и инвариантные решения системы уравнений двумерного установившегося течения идеальной несжимаемой жидкости.

Тема 3.6. Неклассический метод исследования симметрий дифференциальных уравнений. Описание метода. Условие инвариантной поверхности. Алгоритм построения точных решений неклассическим методом для эволюционных уравнений второго порядка. Конкретные примеры: уравнение Фитс -Хью-Нагумо и нелинейное волновое уравнение.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Наличие знаний основных теоретических положений механики деформируемого твердого тела, иллюстрирование теоретических положений примерами, владение терминологией механики деформируемого твердого тела, самостоятельная формулировка выводов и заключений в дискуссии по обсуждаемому вопросу.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путем использования литературы. Обучающийся демонстрирует знания основных положений и теорем механики деформируемого твердого тела, иллюстрирует теоретические положения примерами, владеет терминологией механики деформируемого твердого тела, самостоятельно формулирует выводы и заключения в дискуссии по обсуждаемому вопросу.	Ясно, что обсуждаемый вопрос не был понят и проанализирован путем использования литературы. Обучающийся не демонстрирует знания основных положений и теорем механики деформируемого твердого тела, не иллюстрирует теоретические положения примерами, не владеет терминологией механики деформируемого твердого тела, самостоятельно не формулирует выводы и заключения в дискуссии по обсуждаемому вопросу ..

4. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Код и наименование компетенции	Критерии оценивания результатов обучения	
	зачтено	не зачтено
ПК-1 Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ПК-1	Отсутствие знаний в рамках компетенции ПК-1
	Сформированное умение в рамках компетенции ПК-1	Отсутствие умений в рамках компетенции ПК-1
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ПК-1	Отсутствие навыков в рамках компетенции ПК-1
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	Сформированные систематические знания в рамках компетенции УК-1	Отсутствие знаний в рамках компетенции УК-1
	Сформированное умение в рамках компетенции УК-1	Отсутствие умений в рамках компетенции УК-1
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции УК-1	Отсутствие навыков в рамках компетенции УК-1

Процедура проведения промежуточной аттестации обучающихся

Процедура промежуточной аттестации третьего семестра предполагает зачет. Форму проведения зачета определяет преподаватель, проводящий промежуточную аттестацию:

– «зачтено» выставляется обучающемуся, который теоретическое содержание курса освоил полностью, либо частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые компетенции и практические навыки работ с освоенным материалом сформированы, либо сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, либо некоторые виды заданий выполнены с ошибками;

– «не зачтено» выставляется обучающемуся, который теоретическое содержание курса освоил со значительными пробелами, носящими существенный характер, необходимые компетенции не сформированы, существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала.

Приложение к фонду оценочных средств дисциплины "Математическое моделирование сложных систем"

Для направления подготовки "Управление персоналом" (программа "Кадровая безопасность организации") указаны следующие формулировки компетенций и их индикаторов:

ПК*	ПК-1. Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации
ПК**	ПК-1.4. Демонстрирует способность генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области
УК*	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий
УК**	УК-1.2. Осуществляет поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»

САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
МЕТОДЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ СОЦИАЛЬНЫХ РИСКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.04.03 Управление персоналом
Профиль (программа)	Кадровая безопасность организации
Квалификация (степень)	Магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины)	Б1
Шифр дисциплины (модуля)	Б1.О.05
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	управления человеческими ресурсами
Форма обучения	очная
Курс, семестр	1 курс, 2 семестр
Форма промежуточной аттестации	экзамен

Самара, 2022

ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Паспорт фонда оценочных средств

Перечень компетенций и индикаторов дисциплины (модуля)		Способы формирования компетенции	Оценочное средство	
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора		Текущий контроль	Промежуточная аттестация
ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	ОПК-1.1 Осуществляет постановку профессиональных задач, используя понятийный аппарат экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права	**Лекции** Тема 1. Риск как предмет социологического анализа.	тестирование	Вопросы к экзамену
		Самостоятельная работа. Тема 3. Психологические концепции риска и рискового поведения. Тема 6. Отечественные исследования риска (В.И. Зубков, А.В. Мозговая)	Глоссарий	Вопросы к экзамену
		Практические занятия Тема 2. Риски как категория экономической науки. Тема 7. Институциональный подход категории риска (Э.Гидденс, У.Бек)	Кластер	Вопросы к экзамену
		Контролируемая аудиторная самостоятельная работа Тема 4. Риск как компонент окружающей среды: объективное отражение и восприятие.	Доклад презентация	
	ОПК-1.2Способен определять актуальную проблематику научных исследований; анализировать, систематизировать, критически оценивать, обобщать передовой научный опыт и передовые практики решения задач по управлению персоналом и в смежных областях	**Лекции.** Тема 5. Развитие социологических теорий риска (Н. Луман)	тестирование	
		Самостоятельная работа. Тема 9. Риски в система управления персоналом	Кластер	
		Практические занятия Тема 17. Экспертная оценка рисков организации.	эссе	
ПК-3 Способен	ПК-3.2 Предметно	**Лекции.**	Тестирова	Вопросы

осуществлять администрирование бизнес-процессов и документооборота по операционному и стратегическому управлению персоналом организации	использует современные методы и инструменты администрирования бизнес-процессов и документооборота по оперативному и стратегическому управлению персоналом организации	Тема 8. «Восприятие» риска: возможный, но недостаточный индикатор для обоснования политики смягчения уровней Рисков Тема 10. Информационные потоки, управление персоналом, риски и возможности.	ние	к экзамену
		Самостоятельная работа. Тема 12. Электронный документооборот как фактор эффективного управления бизнес-процессами организации и источник рисков. Тема 15. Оценка риска: возможности социологического исследования. Тема 18. Работа с социологически ми базами данных (ВЦИОМ, Левада-центр). Тема 19. Обобщение данных и представление результатов исследования.	Доклад презентация	Вопросы к экзамену
		Практические занятия Тема 13. Цифровизация процессов управления персоналом. Тема 14. Проблема обеспечению сохранения коммерческой тайны.	Эссе	Вопросы к экзамену
		Лабораторные работы Тема 11. Риски внедрения системы электронного документооборота и способы их преодоления Тема 16. Влияние информированности о риске (объем и источник информации) на оценку риска	Практическое задание	Вопросы к экзамену

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

1. Чаще всего в современном мире термин «риск» описывается:
a) как обозначение отсутствия или недостатка определенности;
b) как способ описания социальных отношений;
c) как элемент человеческой деятельности, внутренне присущий ей;
d) все вышеперечисленное.

2. В современной социологии чаще всего говорят о риске как:
a) о главном факторе формирования общества нового типа;
b) о широко распространённом и трудноопределимом явлении;
c) о недостатке определённости;
d) всё перечисленное.

3. Объективное понимание риска подразумевает:
a) наличие неопределенности в возникновении неблагоприятного исхода, которое не зависит от воли и сознания субъекта, подверженного риску;
b) наличие оценки имеющейся неопределенности с точки зрения потенциальной осуществимости отрицательных последствий;
c) что лицо подверженное риску не может повлиять на его проявление;
d) что объект исследования обладает высокой степенью сложности.

4. Субъективное понимание риска подразумевает:
a) только порождение нашей фантазии или отношение к жизни;

b) наличие оценки имеющейся неопределенности с точки зрения потенциальной осуществимости отрицательных последствий;
c) что, объект исследования обладает высокой степенью сложности;
d) субъективность экспертного мнения.

5. Взаимодействие с другими рисками предполагает:
a) рассмотрение группы рисков;
b) наличие статистических закономерностей между рисками;
c) системное рассмотрение группы рисков;
d) все вышеперечисленное.

6. Подверженность риску представляет:
a) степень, или интенсивность, с которой может реализоваться данная опасность;
b) потенциальную угрозу возникновения ущерба или другой формы реализации риска, обусловленную спецификой объекта и особенностями рисковой ситуации;
c) насколько предсказуем был конкретный риск на данном этапе развития науки и техники;
d) характеристику ситуации, чреватой возникновением ущерба или другой формы реализации риска.
7. Классификации рисков осуществляются:
a) исходя из целей и задач определенного исследования;
b) исходя из природы конкретных рисков;
c) исходя из степени зависимости ущерба от исходного события;
d) все вышеперечисленное.

8. Наиболее распространенные классификации рисков строятся исходя:
a) из структуры рисков;
b) из произвола экспертов;
c) из степени развития техники;
d) все перечисленное.

9. Рассогласованность ценностного мира, расшатывание базовых ценностей, нравственных норм и идеалов, смешение законного и незаконного это:
a) дезинтеграция;
b) катастрофа;
c) беспорядки;
d) аномия;
e) беззаконие.

10. Анализ риска:
a) систематизация множества рисков на основании каких-либо признаков и критериев, позволяющих объединить подмножества рисков в более общие понятия;
b) систематическое научное исследование степени риска, которому подвержены конкретные объекты, виды деятельности и проекты;
c) начальный этап системы мероприятий по управлению рисками, состоящий в систематическом выявлении рисков, характерных для определенного вида деятельности, и определении их характеристик.

11. Социально-экономическая функция риска состоит:
a) в том, что в процессе рыночной деятельности риск и конкуренция позволяет выделить социальные группы эффективных собственников в общественных классах, а в экономике – отрасли деятельности, в которых риск приемлем;

b) в том, что реализация риска может обеспечить дополнительную по сравнению с плановой прибыль в случае благоприятного исхода;
c) оба варианта верны

12. Комплекс мер, направленных на компенсацию, снижение, перенесение, принятие риска или уход от него:
a) управление риском;
b) управление персоналом;
c) изучение риска;
d) все перечисленные варианты.

13. Применение прорывных технологий, трансформирующих операционные процессы и бизнес-модели за счет замещения или дополнения человека на базе использования продвинутой аналитики, искусственного интеллекта, мобильных и носимых устройств, роботизации и интеграционных технологических платформ:
a) глобализация;
b) цифровизация;
c) рутинизация;
d) все перечисленные варианты.

14. Совокупность процессов по созданию и обработке всех видов документов, отражающих деятельность органа, организации, учреждения:
a) документирование управленческой деятельности;
b) регламентация управленческой деятельности;
c) рутинизация управленческой деятельности.

15. Документирование управленческой деятельности включает все операции по:
a) подготовке;
b) составлению;
c) согласованию;
d) оформлению документов управленческого характера;
e) все перечисленные варианты.

16. Документирование управленческой деятельности – состоит из двух неразрывно связанных компонентов. Установите соответствие между компонентом и его содержанием:

Компонент	Содержание компонента
1. Документирование	А) хранения и использования документов в текущей деятельности учреждения, организации.
2. Организация работы с документами	В) регламентированный процесс записи информации на бумажном или ином носителе, обеспечивающий ее юридическую силу.

Правильный ответ : 1- В, 2- А.

17. Совокупность процессов создания, обработки, отправления, передачи, получения, изменения и/или уничтожения электронных документов с использованием информационно-коммуникационных технологий:
a) электронный документооборот;
b) электронная услуга;
c) электронная печать;

18. Защищенность информации и поддерживающей инфраструктуры от случайных или преднамеренных воздействий естественного или искусственного характера, чреватых нанесением ущерба владельцам или пользователям информации и поддерживающей инфраструктуры:

a) информационная безопасность;
b) информационная инфраструктура;
c) электронная безопасность.

19. Охраняемое законом право предприятия на засекречивание (ограниченный доступ) производственных, технологических, торговых финансовых и других хозяйственных операций и документации по ним:

a) секретная информация;
b) коммерческая тайна;
c) оба варианта верны.

20. Установление (идентификация) соответствия опасности и возможных ее источников, исследование механизмов их возникновения, оценка вероятности возникновения опасных событий и их последствий:

a) мониторинг риска;
b) оценка риска;
c) описание риска;
d) все перечисленные варианты.

Шкала и критерии оценивания результатов тестирования

Процедура тестирования реализуется путём раздачи студентам различных вариантов тестовых заданий, содержащих 18 вопросов. На прохождение теста студенту даётся 30 минут. Шкала оценивания:

от 0 до 7 правильных ответов – не удовлетворительно;
от 8 до 10 правильных ответов – удовлетворительно;
от 11 до 13 правильных ответов – хорошо;
от 14 до 18 правильных ответов – отлично.

Пример задания глоссарий

В процессе работы, прежде всего, выделите термины, например:

– термины, специфичные в контексте теории статистики труда и персонала;
– термины, значение которых в контексте статистики труда и персонала практически не отличается от общенаучного;
– составные термины, значение которых понятно из смысла составляющих их элементов.

При составлении определения конкретного термина используйте точную его формулировку в именительном падеже. В описательной части термина (пояснении термина) излагайте информацию кратко, корректно, исключая собственное субъективное понимание термину. Пояснительная часть выиграет, если в ней буду представлены различные позиции, приведены примеры контекстов, в которых данный термин употребляется в анализируемом тексте.

Название глоссария: Психологические концепции риска и рискового поведения.

Структура глоссария

Термин	Определение	Источник
1. ……...	……..	……

В глоссарии могут быть представлены понятия: риск, рисковое поведение, факторы рискового поведения, стереотипы, нормы, и т.д.

Шкала и критерии оценивания глоссария

Оценка «отлично» – обучающийся демонстрирует разнообразие представленных определений и источников: более 15 основных категорий и понятий социальной работы; материал систематизирован, оформлен в соответствии с требованиями; наличие собственных идей и определений;

Оценка «хорошо» – обучающийся демонстрирует разнообразие представленных определений и источников: более 10 основных категорий и понятий социальной работы; материал систематизирован, оформлен в соответствии с требованиями; наличие собственных идей и определений;

Оценка «удовлетворительно» – обучающийся демонстрирует разнообразие представленных определений и источников: более 5 основных категорий и понятий социальной работы; материал систематизирован, но оформлен с замечаниями;

Оценка «неудовлетворительно» – обучающийся не демонстрирует разнообразие определений и источников: более 5 основных категорий и понятий социальной работы; материал не систематизирован.

Пример доклада презентации.

Выполнение доклада-презентации по теме «Оценка риска: возможности социологического исследования» предполагает следующие этапы: анализ данных и постановка проблемы, построение структуры доклада-презентации, подбор визуального и звукового сопровождения, рефлексия, публичное выступление.

Доклад-презентация выполняется индивидуально или группой обучающихся, что позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве и уровень сформированности аналитических, исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления. Командное проектирование предполагает распределение ролей: лидер, генератор идей, функционер, оппонент, исследователь.

При выполнении задания следует обратиться к открытым ресурсам информационно-коммуникативной сети «Интернет».

Шкала и критерии оценивания доклада-презентации

Оценка «отлично» - доклад имеет четкую структуру, автор использует основные понятия соответствующие теме доклада, отвечает на большинство вопросов аудитории, использует демонстрационный материал и прекрасно в нем ориентируется

Оценка «хорошо» - логика и структура доклада отличаются последовательностью, но содержат незначительные ошибки, автор использует демонстрационный материал, отвечает на вопросы аудитории.

Оценка «удовлетворительно» - автор не точно раскрывает суть темы в докладе, не точно использует основные понятия, не может чётко ответить на вопросы, не использует /использует некорректно демонстрационный материал.

Оценка «неудовлетворительно» - автор зачитывает доклад, не может ответить ни на один вопрос, не использует демонстрационный материал

Пример задания кластер.

Тема кластера «Риски как категория экономической науки.».

Кластер — это графическая форма организации информации. Изображение в виде схемы («грозди») позволяет систематизировать большой объем информации, выделяя в ней основные смысловые единицы и фиксируя связи. При его создании стоит фиксировать всю информацию (характеристики, структурные элементы, собственные комментарии, гипотезы). В ходе работы при распределении и систематизации смысловых единиц можно включать в изображение-схему новые категории, как для укрупнения, так и детализации данных, выделении или последующей группировки важнейших аспектов осмысления темы.

Шкала и критерии оценивания кластера

Оценка «отлично» - корректно выделено центральное понятие кластера и компоненты раскрывающие его суть, основные характеристики, грамотно выделены взаимосвязи компонентов кластера, в детализации представлены конкретные случаи, примеры, события, иллюстрирующие суть центрального понятия. Корректно разделены компоненты кластера, отражающие факты, оценки, интерпретации фактов. Выбрана оптимальная форма представления кластера.

Оценка «хорошо» - определено центральное понятие, но не представлены значимые сопутствующие понятия, пропущены связи между некоторыми компонентами, неточно приведены примеры, события раскрывающие суть центрального понятия. Компоненты кластера, отражающие факты, оценки, интерпретации фактов нечетко разделены. Выбрана оптимальная форма представления кластера.

Оценка «удовлетворительно» - корректно выделено центральное понятие кластера и сопутствующие компоненты, но взаимосвязи компонентов кластера некорректны, отсутствует детализация. Компоненты кластера, отражающие факты, оценки, интерпретации фактов структурированы отчасти. Форма представления кластера не отражает связи между компонентами кластера.

Оценка «неудовлетворительно» - корректно выделено центральное понятие кластера, но сопутствующие компоненты не определены, взаимосвязи компонентов кластера отсутствуют, детализация ключевых компонентов не представлена. Компоненты кластера, отражающие факты, оценки, интерпретации фактов не структурированы. Форма представления кластера не продумана.

Пример практического задания

В эпоху электронного бизнеса преуспеют только те предприятия, которые смогут наиболее эффективно управлять своей корпоративной информацией. Статистические данные говорят, что до 80 % своего рабочего времени руководители тратят на работу с информацией, более 30 % рабочего времени сотрудников уходит на создание, поиск, согласование и отправку документов, каждый внутренний документ копируется в среднем до 20 раз и до 7 % корпоративных документов теряется. Назревшую проблему решают системы электронного документооборота.

Преимущества системы электронного документооборота:

1) удобно – сотрудникам нет необходимости тратить рабочее время и нервы для ознакомления с документами других отделов, искать документы в архивах: достаточно открыть браузер и нажать несколько кнопок, исключена потеря документов;

2) безопасно – предотвращение утечки информации. Руководитель имеет возможность полностью контролировать процесс документообеспечения компании или поручить это специальному отделу. Право доступа каждого сотрудника настраивается таким образом, чтобы он мог видеть только необходимые ему для работы документы.

3) наглядно – все поручения фиксируются в системе, поэтому можно легко проследить

процесс исполнения любого документа с момента его поступления в организацию до передачи в архив.

Опишите возможные риски в контексте управления персоналом. Предложите совокупность мер, направленных на минимизацию последствий риска. Аргументируйте ответ.

Шкала и критерии оценивания задания.

Оценка «отлично» – обучающийся демонстрирует высокую степень понимания рассматриваемого задания, теоретически обосновывает научный подход к решению проблемы; владеет профессиональной терминологий; на все поставленные вопросы даны четкие ответы; демонстрирует оригинальность решения проблемной ситуации.

Оценка «хорошо» – обучающийся демонстрирует среднюю степень понимания рассматриваемого задания, теоретически обосновывает научный подход к решению проблемы; частично владеет профессиональной терминологий; на все поставленные вопросы даны ответы; демонстрирует оригинальность решения проблемной ситуации.

Оценка «удовлетворительно» – обучающийся демонстрирует низкую степень понимания рассматриваемого задания, частично обосновывает научный подход к решению проблемы; практически не владеет профессиональной терминологий; не даны ответы на поставленные вопросы.

Оценка «неудовлетворительно» – обучающийся не демонстрирует понимания рассматриваемого задания, не обосновывает научный подход к решению проблемы; не владеет профессиональной терминологий; не даны ответы на поставленные вопросы.

Пример эссе.

Эссе – краткое, свободное, рассуждение небольшого объема со свободной композицией. Эссе имеет кольцевую структуру (вступление – тезисы – заключение). В эссе принципиально выразить индивидуальную позицию по заявленной теме. Не претендуя на полное исчерпывающее освещение вопроса, тем не менее следует подкрепить системой аргументов (философского исторического и т.д. плана).

При работе над эссе следует самостоятельно проводить анализ поставленной проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. Объем эссе должен не превышать 2-3 станицы печатного текса.

Примерная тема эссе «Экспертная оценка рисков организации»

Шкала и критерии оценивания эссе

Оценка «отлично» – обучающийся использует понятия строго соответствующие заявленной теме, определяет их четко и полно, корректно выстраивает связи между основными понятиями эссе, для анализа данных использует приемы сравнения и обобщения, данные и факты обоснованно интерпретирует; в эссе представлены альтернативные взгляды в анализе темы, изложение ясное, последовательное, четкое, логичное; общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации соответствует жанру эссе

Оценка «хорошо» – обучающийся использует понятия отчасти соответствующие заявленной теме и/или определяет их нечетко и неполно, связи между основными понятиями эссе в целом выстроены корректно, но существуют погрешности в построении связи между понятиями, фактами, данными представленными в эссе, приемы сравнения и обобщения для

анализа данных используются с ошибками; изложение в целом ясное, последовательное, четкое, аргументация основных положений эссе отклоняется от темы или ключевой идеи эссе

Оценка «удовлетворительно» – обучающийся использует понятия, которые не соответствуют заявленной теме и/или существует подмена понятий; связи между основными понятиями эссе нарушены, требуют дополнительных уточнений, приемы сравнения и обобщения используются некорректно, не представлены альтернативные взгляды в анализе темы эссе; изложение неструктурировано, приведено менее 3 аргументов, факты и прочие данные не связаны между собой единой логикой изложения, общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации не соответствует жанру эссе

Оценка «неудовлетворительно» – обучающийся использует понятия не соответствующие заявленной теме и/или существует подмена понятий; связи между основными понятиями эссе нарушены или отсутствуют, не используются приемы сравнения и обобщения для анализа, альтернативные взгляды в анализе темы эссе отсутствуют; изложение неструктурировано, логика эссе требует дополнительной проработки, общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации не соответствует жанру эссе, авторская позиция в эссе отсутствует

Оценочные материалы для оценки уровня сформированности компетенций (этапов сформированности компетенций) обучающихся

ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях

ЗНАТЬ: основные категории понятийного аппарата экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права
УМЕТЬ: использовать достижения экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права в решении профессиональных задач
ВЛАДЕТЬ: навыками постановки профессиональных задач, используя достижения экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся

1. Риск: понятие, теоретические концепции, классификации.
2. Понятие риска: содержание понятие, развитие.
3. Принципы изучения рисков.
4. Функции и свойства рисков.
5. Современные теории риска.
6. Понятие риска в экономике.
7. Психологические теории риска.
8. Социологический подход к изучению риска.
9. Классификация рисков в современных социологических теориях.
10. Кадровые риски: понятие, факторы кадровых рисков.
11. Риски в системе управления персоналом.

Шкала и критерии оценивания

Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области. Каждый основной пункт был хорошо поддержан несколькими соответствующими фактами, статистикой и (или) примерами.	Отлично
Обсуждаемый вопрос в целом был понят и проанализирован с помощью научной литературы, вместе с тем существуют отдельные недочеты в ответе. Активное участие в обсуждении темы, демонстрирует готовность анализировать , однако в анализе существуют неточности. Для подкрепления ответа использует статистические данные.	Хорошо
Обсуждаемый вопрос в целом был понят, однако, для подтверждения собственной точки зрения не апеллирует к источникам. Посредственное участие в обсуждении темы, демонстрирует готовность анализировать, однако в анализе существуют неточности.	Удовлетворительно
Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области. Каждый пункт не поддерживался фактами и статистическими данными.	Неудовлетворительно

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Задание 1. Используя разного рода информационные ресурсы, заполните таблицу, в которой раскройте подходы к пониманию феномена «социальные риски организации».

Авторы (подход)	Содержание понятия

Задание 2. Ознакомьтесь с текстом.

Не проще, чем проблема неопределенности как таковой, и проблема отношения человека к неопределенности. <…> Дело не только в том, что реакция людей на ситуации такого рода часто бывает непредсказуемой и совершенно разной у разных индивидов; даже «нормальная» реакция подвержена хорошо различимым отклонениям оттого варианта целенаправленного поведения, который диктует нормальная логика. Так, вспомним известный факт, обсуждению которого уделил немало внимания Адам Смит: люди охотно рискуют малой суммой в надежде выиграть большую даже в ситуации, когда известная вероятность или ее оценка намного превышает отношение первой суммы ко второй; и в то же время они отказываются нести малый риск потери более крупной суммы ради практически верного шанса выиграть меньшую сумму даже тогда, когда они с достаточно большой вероятностью застрахованы от этой потери.

В дополнение к таким предубеждениям типичному индивиду присуща еще и неистребимая вера в свое «везение», особенно сильная тогда, когда в основе неопределенности лежит качество его собственного суждения. <…> Кроме того, следует учесть почти всеобщую подверженность суевериям. Любое совпадение, привлекшее внимание, возводится в ранг закона природы, порождая веру в безошибочное «знамение». Даже простое предчувствие или ощущение типа «что-то мне подсказывает», не имеющее ни реальной, ни воображаемой почвы в уме самого человека, может с готовностью быть принято за солидную основу для действий и восприниматься как неоспоримая истина.

Вопрос 1. К какой области научных знаний относится представленный фрагмент. Аргументируйте ответ.

Вопрос 2. Как можно использовать представленный материал в рамках профессиональной деятельности HR – специалиста/

Шкала и критерии оценивания

Оценка «отлично» – обучающийся демонстрирует высокую степень понимания рассматриваемого задания, теоретически обосновывает научный подход к решению проблемы; владеет профессиональной терминологий; на все поставленные вопросы даны четкие ответы; демонстрирует оригинальность решения проблемной ситуации.

Оценка «хорошо» – обучающийся демонстрирует среднюю степень понимания рассматриваемого задания, теоретически обосновывает научный подход к решению проблемы; частично владеет профессиональной терминологий; на все поставленные вопросы даны ответы; демонстрирует оригинальность решения проблемной ситуации.

Оценка «удовлетворительно» – обучающийся демонстрирует низкую степень понимания рассматриваемого задания, частично обосновывает научный подход к решению проблемы; практически не владеет профессиональной терминологий; не даны ответы на поставленные вопросы.

Оценка «неудовлетворительно» – обучающийся не демонстрирует понимания рассматриваемого задания, не обосновывает научный подход к решению проблемы; не владеет профессиональной терминологий; не даны ответы на поставленные вопросы.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Задание 1. Ознакомьтесь с текстом. Какие профессиональный задачи можно решать используя предложенный материал. Подберите видеоряд, который может проиллюстрировать вашу позицию.

«Риск как психологический феномен имеет структурный характер и включает в себя ситуацию риска; оценку риска; степень ее осознанности субъектами риска; факторы риска; ситуацию выбора; границы риска и зону риска.

А. И. Петимко и В. Л. Зверев полагают, что ситуация риска включает:

1) обстановочные компоненты – то, что окружает человека, что можно назвать обстоятельствами, средой, внешними условиями;

2) личностные компоненты – то, что представляет из себя человек, попавший в данную обстановку, поставившую его перед необходимостью выбора действий;

3) деятельностные (поведенческие) компоненты – то, что человек делал, попав в данную обстановку, что делает, что намеревается делать и чего достигает. Совокупность всего этого образует объективно-субъективный психологический феномен «человек в ситуации».

Шкала и критерии оценивания

Оценка «отлично» – обучающийся демонстрирует высокую степень понимания рассматриваемого задания, теоретически обосновывает научный подход к решению проблемы; владеет профессиональной терминологий; на все поставленные вопросы даны четкие ответы; демонстрирует оригинальность решения проблемной ситуации.

Оценка «хорошо» – обучающийся демонстрирует среднюю степень понимания рассматриваемого задания, теоретически обосновывает научный подход к решению проблемы; частично владеет профессиональной терминологий; на все поставленные вопросы даны ответы; демонстрирует оригинальность решения проблемной ситуации.

Оценка «удовлетворительно» – обучающийся демонстрирует низкую степень понимания рассматриваемого задания, частично обосновывает научный подход к решению проблемы;

практически не владеет профессиональной терминологий; не даны ответы на поставленные вопросы.

Оценка «неудовлетворительно» – обучающийся не демонстрирует понимания рассматриваемого задания, не обосновывает научный подход к решению проблемы; не владеет профессиональной терминологий; не даны ответы на поставленные вопросы.

ОПК-1.2 Способен определять актуальную проблематику научных исследований; анализировать, систематизировать, критически оценивать, обобщать передовой научный опыт и передовые практики решения задач по управлению персоналом и в смежных областях;

ЗНАТЬ: основную проблематику современных научных исследований, а также передовой практически опыт решения задач по управлению персоналом и в смежных областях
УМЕТЬ: анализировать, систематизировать, критически осмыслять результаты научных исследований и передовой практически опыт решения задач по управлению персоналом и в смежных областях
ВЛАДЕТЬ: навыками обобщения передового научный практического опыта в контексте решения задач по управлению персоналом и в смежных областях;

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся

1. Риск как предмет социологического анализа
2. Социальный характер риска
3. Риски через призму современных теорий социального обмена.
4. Риски в концепциях Э. Гидденса и Н. Лумана
5. «Риск/надежность» и «риск/опасность» в концепии Лумана.
6. Факторы формирования адекватного поведения личности в условиях риска.
7. Проблема методов управления социальными рисками.
8. Специфика адаптации к рискам в условиях модернизации
9. Риски, возникающие при найме сотрудника на работу.
10. Риски в процессе работы с персоналом предприятия.
11. Риски, связанные с увольнением персонала.

Шкала и критерии оценивания

Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области. Каждый основной пункт был хорошо поддержан несколькими соответствующими фактами, статистикой и (или) примерами.	Отлично
Обсуждаемый вопрос в целом был понят и проанализирован с помощью научной литературы, вместе с тем существуют отдельные недочеты в ответе. Активное участие в обсуждении темы, демонстрирует готовность анализировать , однако в анализе существуют неточности. Для подкрепления ответа использует статистические данные.	Хорошо
Обсуждаемый вопрос в целом был понят, однако, для подтверждения собственной точки зрения не апеллирует к источникам. Посредственное участие в обсуждении темы, демонстрирует готовность анализировать, однако в анализе существуют неточности.	Удовлетворительно
Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение	Неудовлетворительно

анализировать вопросы из предметной области. Каждый пункт не поддерживался фактами и статистическими данными.	

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Задание 1. Известно, что причинами риска подбора неподходящего кандидата могут быть: переоценка профессиональных качеств кандидата, недооценка предыдущего опыта работы кандидата, расхождение целей организации и личных целей человека, несовместимость отношений с коллективом, недостаточная мотивация кандидата работать в организации; отсутствие в процедуре подбора этапа проверки кандидата в целях безопасности фирмы.

Сформулируйте основные задачи исследования подобных ситуаций в организации.

Шкала и критерии оценивания

Оценка «отлично» – обучающийся демонстрирует высокую степень понимания рассматриваемого задания, теоретически обосновывает научный подход к решению проблемы; владеет профессиональной терминологий; на все поставленные вопросы даны четкие ответы; демонстрирует оригинальность решения проблемной ситуации.

Оценка «хорошо» – обучающийся демонстрирует среднюю степень понимания рассматриваемого задания, теоретически обосновывает научный подход к решению проблемы; частично владеет профессиональной терминологий; на все поставленные вопросы даны ответы; демонстрирует оригинальность решения проблемной ситуации.

Оценка «удовлетворительно» – обучающийся демонстрирует низкую степень понимания рассматриваемого задания, частично обосновывает научный подход к решению проблемы; практически не владеет профессиональной терминологий; не даны ответы на поставленные вопросы.

Оценка «неудовлетворительно» – обучающийся не демонстрирует понимания рассматриваемого задания, не обосновывает научный подход к решению проблемы; не владеет профессиональной терминологий; не даны ответы на поставленные вопросы.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Задание 1. Проанализируйте предложенную схему «Кадровые риски». Определите, данные каких научных исследований необходимы для минимизирования последствий представленных рисков. Аргументируйте собственный ответ, опираясь на результаты современных исследований рисков организации.

Шакала и критерии оценивания

Оценка «отлично» – обучающийся демонстрирует высокую степень понимания рассматриваемого кейса, теоретически обосновывает научный подход к решению проблемы; владеет профессиональной терминологий; на все поставленные вопросы даны четкие ответы; демонстрирует оригинальность решения проблемной ситуации.

Оценка «хорошо» – обучающийся демонстрирует среднюю степень понимания рассматриваемого кейса, теоретически обосновывает научный подход к решению проблемы; частично владеет профессиональной терминологий; на все поставленные вопросы даны ответы; демонстрирует оригинальность решения проблемной ситуации.

Оценка «удовлетворительно» – обучающийся демонстрирует низкую степень понимания рассматриваемого кейса, частично обосновывает научный подход к решению проблемы; практически не владеет профессиональной терминологий; не даны ответы на поставленные вопросы.

Оценка «неудовлетворительно» – обучающийся не демонстрирует понимания рассматриваемого кейса, не обосновывает научный подход к решению проблемы; не владеет профессиональной терминологий; не даны ответы на поставленные вопросы.

ПК-3 Способен осуществлять администрирование бизнес-процессов и документооборота по операционному и стратегическому управлению персоналом организации

ЗНАТЬ: методы и инструменты администрирования бизнес-процессов и документооборота по оперативному и стратегическому управлению персоналом организации
УМЕТЬ: использовать методы и инструменты администрирования бизнес-процессов и документооборота по оперативному и стратегическому управлению персоналом организации
ВЛАДЕТЬ: навыками совершенствования и применения методов и инструментов администрирования бизнес-процессов и документооборота по оперативному и стратегическому управлению персоналом организации

Оценочные материалы, нацеленные на проверку знаний обучающихся

1. Электронный документооборот на предприятиях.
2. Сущность, задачи электронного документооборота.
3. Основные понятия электронного документооборота.
4. Классификация систем электронного документооборота.
5. Возможности и преимущество системы электронного документооборота.
6. Управление персоналом компании в условиях цифровизации.
7. Использование искусственного интеллекта в процессах управления человеческими ресурсами.
8. Формирование информационной системы управления человеческими ресурсами на основе применения цифрового маркетинга.
9. Особенности кадрового обеспечения в условиях цифровизации.
10. Использование новых цифровых ресурсов в подборе и отборе персонала в организации.
11. Возможности цифровых технологий в управлении человеческими ресурсами.
12. Риски цифровых технологий в управлении персоналом.
13. Трансформация принципов управления человеческим капиталом в экономике нового типа.
14. Развитие человеческого капитала в условиях цифровизации

Шкала и критерии оценивания

Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области. Каждый основной пункт был хорошо поддержан несколькими соответствующими фактами, статистикой и (или) примерами.	Отлично
Обсуждаемый вопрос в целом был понят и проанализирован с помощью научной литературы, вместе с тем существуют отдельные недочеты в ответе. Активное участие в обсуждении темы, демонстрирует готовность анализировать , однако в анализе существуют неточности. Для подкрепления ответа использует статистические данные.	Хорошо
Обсуждаемый вопрос в целом был понят, однако, для подтверждения собственной точки зрения не апеллирует к источникам. Посредственное участие в обсуждении темы, демонстрирует готовность анализировать, однако в анализе существуют неточности.	Удовлетворительно
Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области. Каждый пункт не поддерживался фактами и статистическими данными.	Неудовлетворительно

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Задание 1. Постройте аналитическую таблицу, которая позволяет раскрыть особенности и преимущества «1С:Зарплата и управление персоналом 8» для обеспечения эффективности решения HR- задач.

Шкала и критерии оценивания

Оценка «отлично» – обучающийся демонстрирует высокую степень понимания рассматриваемого задания, теоретически обосновывает научный подход к решению проблемы; владеет профессиональной терминологий; на все поставленные вопросы даны четкие ответы; демонстрирует оригинальность решения проблемной ситуации.

Оценка «хорошо» – обучающийся демонстрирует среднюю степень понимания рассматриваемого задания, теоретически обосновывает научный подход к решению проблемы; частично владеет профессиональной терминологий; на все поставленные вопросы даны ответы; демонстрирует оригинальность решения проблемной ситуации.

Оценка «удовлетворительно» – обучающийся демонстрирует низкую степень понимания рассматриваемого задания, частично обосновывает научный подход к решению проблемы; практически не владеет профессиональной терминологий; не даны ответы на поставленные вопросы.

Оценка «неудовлетворительно» – обучающийся не демонстрирует понимания рассматриваемого задания, не обосновывает научный подход к решению проблемы; не владеет профессиональной терминологий; не даны ответы на поставленные вопросы.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Задача 1. Обширные информационные базы содержат в том числе и каталоги программных продуктов для обеспечения различных управленческих функций, в том числе администрирование, управление бизнесс-процессами, документооборот. Проанализируйте возможности 3-х программных продуктов:

- БОСС-Кадровик – это система для управления персоналом, сочетающая традиционный кадровый учет и новейшие методологии в области управления человеческими ресурсами.
- Монолит: Персонал – это система для автоматизации кадрового учёта, учёта рабочего времени, расчёта заработной платы, налогов и отчислений с заработной платы, а также формирования отчётности в органы ГНИ и ПФР.
- «1С:Зарплата и управление персоналом 8»

Проанализируйте возможности и риски использования этих программ. Составьте список с кратким описанием иных программных продуктов внесенных в Реестр российского ПО. Для анализа можно выбрать и другие программные продукты.

Шакала и критерии оценивания

Оценка «отлично» – обучающийся демонстрирует высокую степень понимания рассматриваемого кейса, теоретически обосновывает научный подход к решению проблемы; владеет профессиональной терминологий; на все поставленные вопросы даны четкие ответы; демонстрирует оригинальность решения проблемной ситуации.

Оценка «хорошо» – обучающийся демонстрирует среднюю степень понимания рассматриваемого кейса, теоретически обосновывает научный подход к решению проблемы;

частично владеет профессиональной терминологий; на все поставленные вопросы даны ответы; демонстрирует оригинальность решения проблемной ситуации.

Оценка «удовлетворительно» – обучающийся демонстрирует низкую степень понимания рассматриваемого кейса, частично обосновывает научный подход к решению проблемы; практически не владеет профессиональной терминологий; не даны ответы на поставленные вопросы.

Оценка «неудовлетворительно» – обучающийся не демонстрирует понимания рассматриваемого кейса, не обосновывает научный подход к решению проблемы; не владеет профессиональной терминологий; не даны ответы на поставленные вопросы.

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Перечень вопросов к экзамену

1. Эволюция представлений о риске и опасности: основные этапы.
2. Институты управления риском и опасностью в традиционных и индустриальных
3. обществах.
4. Особенности «современных рисков».
5. Основные научно-исследовательские программы исследования рисков.
6. Понятие риск-факторов. Средовые факторы возникновения рискогенных ситуаций.
7. Сущность и основные этапы анализа риска. Методологический аппарат анализа риска.
8. Понятие и виды экологических рисков.
9. Понятие социального риска.
10. Почему обостряется восприятие риска в современном обществе?
11. Концепция «общества риска» У.Бека: основные положения.
12. Понятие риска по Н. Луману.
13. Воззрения Э. Гидденса на природу риска и роль риска в современном обществе.
14. Риск как историческая и управленческая категория.
15. Систематические основания и основные категории социальной рискологии. Понятие риска
16. Особенности социального прогнозирования риска.
17. Парадигмальные измерения проблем управления рисками.
18. Основные этапы управления риском. Структура, уровни и механизмы управления рисками.
19. Риск в поведенческом, микросоциальном, организационном институциональном пространстве общества.
20. Назначение и возможности подсистемы цифровых продуктов управления персоналом.
21. Электронный документооборот в современнойорганизации
22. Сущность, задачи электронного документооборота.
23. Возможности и преимущество системы электронного документооборота.
24. Управление персоналом компании в условиях цифровизации.
25. Формирование информационной системы управления человеческими ресурсами на основе применения цифрового маркетинга.
26. Особенности кадрового обеспечения в условиях цифровизации.
27. Использование новых цифровых ресурсов в подборе и отборе персонала в организации.
28. Возможности цифровых технологий в управлении человеческими ресурсами.

29. Риски цифровых технологий в управлении персоналом.

Шкала и критерии оценивания результатов экзамена

«Отлично»– обучающийся смог показать прочные знания основных положений фактического материала, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи повышенной сложности, свободно использовать справочную литературу, делать обоснованные выводы из результатов анализа конкретных проблемных ситуаций; «Хорошо» – обучающийся смог показать прочные знаний основных положений фактического материала, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи, предусмотренные рабочей программой, ориентироваться в рекомендованной справочной литературе, умеет правильно оценить полученные результаты анализа конкретных проблемных ситуаций;
«Удовлетворительно» – обучающийся смог показать знания основных положений фактического материала, умение получить с помощью преподавателя правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных программой, обучающийся знаком с рекомендованной справочной литературой;
«Неудовлетворительно» – при ответе обучающегося выявились существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой.

ОБРАЗЕЦ ЭКЗАМЕНАЦИОННОГО БИЛЕТА

федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева»

Институт экономики и управления
Кафедра управления человеческими ресурсами

38.04.03 Управление персоналом
(код и наименование направления подготовки)

Кадровая безопасность организации (профиль (программа))

Методы социологических исследований социальных рисков организации (дисциплина)

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №12

1. Социологический подход к изучению риска.

2. Используя разного рода информационные ресурсы, заполните таблицу, в которой раскройте подходы к пониманию феномена «социальные риски организации».

Авторы (подход)	Содержание понятия

3 Проанализируйте возможности программных продуктов «БОСС-Кадровик». Раскройте новые фактора риска и возможностей управления персоналом.

Составители _____ к.социол.н., доц. Миронова Е.А.

Заведующий кафедрой _____ д.п.н., доц. Соловова Н.В.

«__»_____20__г

4. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Код и наименование компетенции	**Критерии оценивания результатов обучения**			
	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Не удовлетворительно
ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ОПК-1	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания в рамках компетенции ОПК-1	Фрагментарные знания в рамках компетенции ОПК-1	Отсутствие знаний в рамках компетенции ОПК-1
	Сформированное умение в рамках компетенции ОПК-1	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение умения в рамках компетенции ОПК-1	Частично освоенное умение в рамках компетенции ОПК-1	Отсутствие умений в рамках компетенции ОПК-1
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ОПК-1	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение навыки в рамках компетенции ОПК-1	Фрагментарные навыки в рамках компетенции ОПК-1	Отсутствие навыков в рамках компетенции ОПК-1
ПК-3 Способен администрировать бизнес-процессы операционного управления персоналом и работу структурного подразделения организации и соответствующего документооборота	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ПК-3	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания в рамках компетенции ПК-3	Фрагментарные знания в рамках компетенции ПК-3	Отсутствие знаний в рамках компетенции ПК-3
	Сформированное умение в рамках компетенции ПК-3	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение умения в рамках компетенции ПК-3	Частично освоенное умение в рамках компетенции ПК-3	Отсутствие умений в рамках компетенции ПК 3
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ПК-3	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение навыки в рамках компетенции ПК-3	Фрагментарные навыки в рамках компетенции ПК-3	Отсутствие навыков в рамках компетенции ПК 3

Критерии оценки и процедура проведения промежуточной аттестации

Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, полностью освоившему теоретическое содержание курса, у него сформированы необходимые компетенции и практические навыки работы с материалом, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены;

Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, полностью освоившему теоретическое содержание курса, у него сформированы необходимые компетенции, некоторые практические навыки работы с материалом, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, некоторые виды заданий выполнены с ошибками;

Оценка «удовлетворительно» обучающемуся, частично освоившему теоретическое содержание курса, но пробелы не носят существенного характера, у него в основном сформированы необходимые компетенции, некоторые практические навыки работы с материалом, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые виды заданий выполнены с ошибками;

Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, не освоившему теоретическое содержание курса, пробелы носят существенный характер, у него не сформированы необходимые компетенции и практические навыки работы с материалом, имеют место существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»

САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ СЕМИНАР "АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА"

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.04.03 Управление персоналом
Профиль (программа)	Кадровая безопасность организации
Квалификация (степень)	Магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины)	Б1
Шифр дисциплины (модуля)	Б1.О.08
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	управления человеческими ресурсами
Форма обучения	очная
Курс, семестр	1, 2 курсы, 1, 2, 3 семестры
Форма промежуточной аттестации	зачет, зачет, зачет

Самара, 2022

федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева»
(Самарский университет)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ СЕМИНАР "АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА"

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.04.03 Управление персоналом
Профиль (программа, специализация)	Кадровая безопасность организации
Квалификация (степень)	Магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	Б1
Шифр дисциплины (модуля)	Б1.О.08
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	управления человеческими ресурсами
Форма обучения	очная
Курс, семестр	1, 2 курсы, 1, 2, 3 семестры
Форма промежуточной аттестации	зачет, зачет, зачет

Самара, 2022

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Паспорт фонда оценочных средств

Перечень компетенций и индикаторов дисциплины (модуля)		Способы формирования компетенции	Оценочное средство	
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора		Текущий контроль	Промежуточная аттестация
ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	ОПК-1.2 Способен определять актуальную проблематику научных исследований; анализировать, систематизировать, критически оценивать, обобщать передовой научный опыт и передовые практики решения задач по управлению персоналом и в смежных областях	**Практические занятия (1 семестр)** Генезис тенденций научных исследований в России. Категориально-понятийный аппарат направления Управление персоналом. Актуальная научная проблематика в сфере управления персоналом. Специфика научных исследований по направлению Управление персоналом.	Тестирование Эссе Круглый стол (Основной этап)	Вопросы тематического собеседования
		Контролируемая аудиторная самостоятельная работа (1 Семестр) Библиографическая работа с использованием современных информационных технологий (Тематика и объем грантового финансирования как критерий актуальности и востребованности исследований в РФФИ, РНФ, благотворительный фонд Владимира Потанина, Фонд президентских грантов, Росмолодёжь.Гранты) Актуальные вопросы кадрового менеджмента (анализ HR-проектов платформы «Профессионалы 4.0»)	Индивидуальное практическое задание	
		Самостоятельная работа (1 Семестр) Глоссарий терминов научно-исследовательской работы по направлению Управление персоналом Работа с базами данных РИНЦ (Электронной научной библиотеки) Генезис научных исследований по проблемам управления персоналом Анализ правовых и отчетных документов, регламентирующих научные исследования в сфере управления персоналом (паспорт научной специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» Современные концепции управления персоналом (тематика, география, количественная динамика защит кандидатских и докторских диссертаций) Модель системы управления человеческими ресурсами, микро-, мезо-, макроуровень	Глоссарий Конспектирование литературы Круглый стол (Подготовительный этап)	

		Изучение и анализ литературных источников по теме исследования (публикационная активность, пул и наукометрические показатели научных журналов). Процесс поиска и анализа литературы по теме исследования Библиографическая работа с использованием современных информационных технологий (Тематика и объем грантового финансирования как критерий актуальности и востребованности исследований в РФФИ, РНФ, благотворительный фонд Владимира Потанина, Фонд президентских грантов, Росмолодёжь.Гранты).		
ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	ОПК-2.1 Способен организовать и оценить деятельность по решению управленческих и исследовательских задач, правильно оформить и презентовать полученные результаты	**Практические занятия (1 семестр)** Цели и задачи выпускной квалификационной работы. Требования к содержанию ВКР. Структура ВКР. Тематика ВКР магистров. Обзор литературных источников по проблеме исследования. Правила оформления ВКР и порядок защиты.	Блиц-игра	Вопросы тематического собеседования
		Контролируемая аудиторная самостоятельная работа (2 Семестр) Подготовка статей/докладов	Доклад по литературному обзору	
	ОПК-2.2 Владеет методологическими основами и инновационными подходами к исследованию систем управления персоналом, современными инструментальными методами сбора, обработки и анализа теоретических и экспериментальных данных;	**Практические занятия (2 семестр)** Методология научного исследования Научное исследование: выбор предметной области (актуальность, значимость, перспективность) Этапы работы над темой научного исследования. Определение предмета и объекта исследования Цели и задачи исследования. Новизна исследования. Теоретическая и практическая значимость Творческое ядро исследования. Концепция, гипотеза, положения выносимые на защиту Структура научного познания и организация работы в рамках научно-исследовательского процесса Научная дискуссия, законы логики и правила аргументирования Методология и правила написания научных статей	Тестирование Творческое задание, Круглый стол (Основной этап)	
		Практические занятия (3 семестр)	Круглый	

		Методологические основы и инновационные подходы к исследованию систем управления персоналом Методы и методики исследования систем управления персоналом организации (методы аналитического центра НАФИ, библиотеки консалтингового агентства Экопси, Корпоративного университета Сбербанка, профессионального сообщества менеджеров Executive.ru) Современные инструментальные методы сбора, обработки и анализа теоретических и экспериментальных данных (методика конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности», методология рейтинга лучших работодателей России по версии Forbes и KPMG) Современные технологии кадрового менеджмента	стол (Основной этап), групповое творческое задание	
		Самостоятельная работа (2 Семестр) Библиографическая работа с привлечением зарубежных источников и баз данных Работа с базами данных Библиотеки диссертаций Введение ВКР. Структура и содержание Планирование и организация исследования систем управления персоналом организации Сбор первичных данных по теме исследования Использование вторичных данных научного исследования Процедуры оценки качественных данных Анализ, оценка и интерпретация результатов Требования к содержанию и стилю итоговых документов. Заключение. Выводы	Конспектирование литературы	
	ОПК-2.3 Формулирует заключения и выводы по результатам анализа литературных данных, собственных опытно-экспериментальных и	**Практические занятия (3 семестр)** Научно-теоретическое понятие исследования систем управления Теоретико-методологические составляющие исследования систем	Тестирование Эссе Круглый стол (Основной	

	расчетно-теоретических работ, проводимых с целью решения управленческих и исследовательских задач	управления Концепция исследования систем управления персоналом организации	этап)	
		Контролируемая аудиторная самостоятельная работа (3 семестр) Доклад результатов научного исследования на семинаре, конференции, круглом столе	Тезисы доклад по тематике ВКР	
		Самостоятельная работа (3 семестр) Типология научных (научно-исследовательских) проектов. Принципы эффективного планирования проектной работы Освещение этапов НИР (проективный, технологический, рефлексивный) Фундаментальные и прикладные НИР. Методы оценки результатов НИР Список литературных источников Реферирование научных публикаций Рецензирование научных публикаций Научно-образовательные кластеры, технологические платформы, бизнес инкубаторы Российские и международные организации, проводящие конкурсы на финансирование научной деятельности Устный доклад о результатах научного исследования	Круглый стол (Подготови тельный этап)	

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

Перечень вопросов для тематического собеседования (зачета)
(1 семестр)

1. Современные проблемы социально-трудовых отношений в России.
2. Исторические этапы становления функции управления персоналом.
3. Основные школы и концепции управления персоналом: “научного управления”, “человеческих отношений”, “человеческих ресурсов”.
4. Базовые корпоративные стандарты управления персоналом, их цели и значение.
5. Кадровая политика организации: её сущность, типы и основные элементы. Значение кадровой политики для разработки процедур управления персоналом, должностных и технологических (рабочих) инструкций.
6. Что такое понятийный аппарат и что такое «дефиниция»?
7. Что такое «целеполагание»?

8. Как взаимосвязаны цель и задачи исследования?
9. Что такое объект и предмет исследования? Приведите близкие вам примеры.
10. Что такое апробация исследования?
11. Какова структура введения выпускной квалификационной работы?
12. Что такое метод исследования? Чем отличаются теоретические и эмпирические методы исследования?
13. Опишите сущность системного подхода.
14. Презентация научного текста.
15. Культура речи и ораторское искусство в научном выступлении.
16. Имидж исследователя и его влияние на презентацию научного материала.

Перечень вопросов для тематического собеседования (зачета)
(2 семестр)

1. Каков алгоритм научного исследования и основные условия научной деятельности.
2. Какова роль науки в современном обществе. Какие требования предъявляются к научной деятельности и к человеку, занимающемуся ею.
3. Назовите этапы выявления и формулирования актуальных научных проблем в области управления персоналом. Охарактеризуйте степень свободы выбора научной темы.
4. Дайте определение понятиям «теория», «объект» и «предмет» научного исследования. Методология как учение о принципах, формах и способах научно-исследовательской деятельности.
5. Понятия «концепция» и «гипотеза». Связь концепции с научной проблемой. Проверка гипотезы.
6. Технология решения научной проблемы. Методы и инструменты научного исследования.
7. В чем суть, и в каких случаях эффективен метод экспертных оценок?
8. Что такое анкетный опрос, в чем суть метода? Назовите виды вопросов, используемых в анкете.
9. Какие экономико-математические методы используются в менеджменте?
10. В чем появляется научная новизна исследования? Что такое научная гипотеза?
11. Противоречие как элемент методологического аппарата исследования.
12. Что понимается под научной проблемой в исследовании?
13. Методики и техники научного исследования. Задачи поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования. План как система, его структура, степень детализации.
14. Виды научных работ, содержащих результаты научных исследований. Правила их составления и публикации. Требования к их оформлению. Стиль изложения. Сочетание научности и популярности.
15. Дайте определения и охарактеризуйте содержание следующих понятий: реферат, рецензия, аннотация.
16. Законодательство РФ в области авторского права. Что такое соавторство, плагиат.

Перечень вопросов для тематического собеседования (зачета)
(3 семестр)

1. Характеристика современных концепций науки и научно-исследовательской деятельности

2. Структура научно-исследовательской работы.
3. Логика научно-исследовательской работы в кадровом менеджменте.
4. Соотношение теоретических и эмпирических исследований в современном кадровом менеджменте
5. Особенности глобализации науки и ее влияние на академическое сообщество современного кадрового менеджмента.
6. Индекс научного цитирования в современном кадровом менеджменте.
7. Журналы по тематике HR-менеджмента в международных базах данных.
8. Особенности теоретизирования в современном кадровом менеджменте.
9. Особенности выбора методологии для проведения конкретного исследования в кадровом менеджменте
10. Характеристика современных прикладных исследований в российском кадровом менеджменте
11. Центры прикладных исследований в российском кадровом менеджменте, особенности тематики исследований по труду и социально-трудовым отношениям
12. Характеристика современных академических дискуссий.
13. Дискуссии о предмете кадрового менеджмента на страницах современных журналов.
14. Особенности российских и зарубежных дискуссий.
15. Научное реферирование. Реферативные базы данных по кадровому менеджменту.
16. Рецензирование: особенности отечественных и зарубежных традиций.

Шкала и критерии оценивания ответов в рамках тематического собеседования

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Владение базовым аппаратом дисциплины, основными терминами, научным и специальным аппаратом, использование общенаучных и специальных терминов, конкретных фактов профессиональной тематики	Продемонстрировано владение базовым аппаратом дисциплины и основными терминами, научным и специальным аппаратом, использование общенаучных и специальных терминов. Ответ логичный, аргументированный, с воспроизведением кейсов профессиональной тематики	Неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, не показано понимание вопроса и не продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка ответов во время зачета

10 баллов.

«Отлично» - 8-10 баллов
«Хорошо» - 5-7 баллов
«Удовлетворительно» - 2-4 балла
«Неудовлетворительно» - 1 балл.

Критерии оценки:

- неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала – 1 балл.;
- продемострировано владение базовым аппаратом дисциплины и основными терминами – 2 балла;
- четность ответа, логичность, связность, доказательность, воспроизведение конкретных фактов - 2 балла;
- владение научным и специальным аппаратом, использование общенаучных и специальных терминов - 3 балла;

- качество и полнота ответов на вопросы - 2 балла.

Самостоятельное изучение вопросов и конспектирование литературы

Самостоятельная работа студентов включает в себя освоение теоретического материала на основе основной и дополнительной литературы, публикаций в периодических изданиях. Помощь в организации самостоятельной работы студентов: работа с литературой, оптимальность использования времени, глубина проработки материала и др., осуществляется преподавателем во время контактной внеаудиторной работы.

Конспектирование литературы и информационных источников (1 семестр)

1. Роль HR в поиске и развитии новых возможностей и конкурентных преимуществ организации. Работа с основной литературой, дополнительной литературой и информационными ресурсами.
2. Вклад HR в добавленную стоимость, влияние на экономические показатели предприятия. Работа с основной литературой и информационными ресурсами.
3. Ключевые компетенции руководителя службы персонала, необходимые для стратегического управления человеческими ресурсами. Работа с дополнительной литературой и информационными ресурсами.

Конспектирование литературы (2 семестр)

1. Методы анализа текста и дискурса:

Методы изучения текста, дискурса.

Потенциал сочетания традиционных методов анализа текстов и математических моделей.

Сравнение методов анализа текста. Работа с основной литературой.

2. Опросные методы сбора данных:

Опросные методы исследования: область применения, достоинства и недостатки.

Модель вопрос-ответной коммуникации: когнитивный, коммуникативный, операциональный переходы.

Типичные ошибки при проведении опроса и способы их нейтрализации

Работа с основной литературой и информационными ресурсами.

Шкала и критерии оценивания составленного конспекта

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Учтены все требования к написанию конспекта: обозначена проблема и обоснована её актуальность сформулированная тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы	Выполнены все требования к написанию конспекта: обозначена проблема и обоснована её актуальность сформулированная тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы. Конспект характеризуется логической последовательностью в изложении материалов.	Тема не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание содержания текста и проблемы

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за конспектирование текста **10 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») - 10 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») - 8 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 5 баллов;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов.

- выполнены все требования к написанию конспекта: обозначена проблема и обоснована её актуальность сформулированная тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы – 10 баллов;

- основные требования к конспекту выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы даны неполные ответы – 8 баллов;

- имеются существенные отступления от требований к конспекту. В частности: тема изложена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании или при ответе на дополнительные вопросы – 5 баллов;

- тема освоена лишь частично; допущены грубые ошибки в содержании или при ответе на дополнительные вопросы; отсутствует вывод – 3 балла;

- тема не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание содержания текста и проблемы – 0 баллов.

Типовые тестовые задания (1 семестр)

1. **Современная концепция управления человеческими ресурсами включает в себя критерии оценки эффективности:**
   1. + органичная, гибкая форма организации
   2. - центральная бюрократия
   3. - полное использование потенциала сотрудников
   4. - самоконтроль
   5. - внешний контроль
2. **Основными закономерностями, служащими объективной основой предъявления требований к системе и технологии управления персоналом организации являются:**
   1. + системное формирование управления персоналом
   2. - параллельность производства и управления
   3. + оптимальное сочетание централизации и децентрализации УП
   4. - максимизация числа ступеней УП
   5. + пропорциональное сочетание совокупности подсистем и элементов систем управления персоналом
3. **Системное формирование управления персоналом предполагает:**
   1. - степень централизации функций управления персоналом в сочетании с децентрализацией части функций
   2. + учет всех возможных взаимосвязей внутри системы управления персоналом, между ее подсистемами и элементами, а также производственной системой и внешней средой

3. - оптимальное соотношение численности работников системы управления персоналом и производственной системы
4. - соответствие системы управления персоналом требованиям производства
5. - совершенствования одной подсистемы или элемента системы управления персоналом приводящее к диспропорциям в целостной системе управления персоналом

4. Метод функционально-стоимостного анализа позволяет выявить:

1. - основные направления совершенствования управления персоналом, оценки результатов анализа и причины недостатков
2. - затраты на производство продукции или оказание услуг с результатами, полученными при реализации продукции или оказании услуг
3. + возможные комбинации вариантов организационных решений, предлагаемых для осуществления отдельных функций управления персоналом
4. - формы систематизации, записи и ясного представления мнений и заключений экспертов

5. К методам обследования системы управления персоналом относятся:

1. + функционально-стоимостной анализ
2. - корреляционный и регрессионный анализы
3. - структуризации целей
4. + активное наблюдение рабочего дня
5. + изучение документов

6. Общим методом анализа для построения системы управления персоналом организации является:

1. - корреляционный и регрессионный
2. - морфологический
3. - экономический
4. - системный
5. + функционально-стоимостной

7. Классический международный стандарт постановки менеджером целей и задач сотрудникам называется

1. PDSA
2. SMART
3. MBO
4. KPI

8. Система показателей, измеряющая эффективность (результативность) сотрудников, команды или процесса по заранее заданным критериям называется

1. PDCA
2. KPI
3. MBO

9. Серия испытаний, воссоздающие бизнес-ситуации, аналогичные тем, с которыми сотрудник сталкивается на рабочем месте с целью объективной оценки его сильных и слабых сторон- является составляющей частью

1. метода управления по целям

2. метода оценки 360 градусов
3. метода Ассессмент центр
4. метода ключевых показателей эффективности

10. Структурированная беседа, направленная на подробный анализ реального поведения сотрудника (кандидата) в различных рабочих ситуациях с целью определение уровня развития его профессионально важных личностных характеристик, умений и навыков -

1. Биографическое интервью
2. Ситуационное интервью
3. Интервью по компетенциям
4. Проективное интервью

Типовые тестовые задания (2 семестр)

1. Контент – анализ – это:

1) один из способов обработки данных, полученных в ходе экспресс-опроса;

2) процедура, с помощью которой вербальные записи, качественные по своему характеру, преобразуются в количественные данные;

3) один из способов анализа результатов социального эксперимента;

4) чтение текста с последующим подсчетом символов.

2. Самым распространенным методом сбора информации является:

1) наблюдение;

2) анализ документов;

3) опрос;

4) эксперимент.

3.Важнейшим преимуществом опроса перед другими типами прикладных социологических исследований является:

1) более высокая степень достоверности получаемых результатов;

2) простота формирования инструментария;

3) широта охвата разнообразнейших сфер социальной жизни;

4) возможность быстрой и непосредственной проверки выдвинутых гипотез.

4. Включенным называется такой вид наблюдения, при котором:

1) условия, в которых протекает наблюдаемый процесс, задаются исследователем;

2) наблюдатель находится в непосредственном контакте с наблюдаемыми объектами и принимает участие в их деятельности;

3) исследователь разъясняет участникам процесса цели и задачи исследования, тем самым «включая» их в качестве участников;

4) исследователь определяет заранее, какие именно элементы изучаемого процесса, явления должны быть включены в наблюдение.

5. Обязательным условием эксперимента является:

1) грамотная формулировка условий;

2) правильный подбор экспериментальной и контрольной групп;

3) добровольное согласие участников;

4) сохранение в тайне от участников подлинных целей и задач исследования.

6.Адекватное соответствие между измеряемыми показателями и тем понятием, которое подлежит измерению:

1) релевантность;

2) валидность;

3) операционализация;

4) регрессия.

7.Социальное явление, характеристика или процесс, которые могут принимать различные конкретные значения:

1) экспериментальная модель;

2) переменная;

3) вариация;

4) корреляция.

8.Процесс отбора единиц наблюдения в состав выборочной совокупности по определенным правилам, определяемым целями и задачами исследования:

1) выборка;

2) группировка;

3) классификация;

4) ковариация.

9.Научно обоснованное предположение о наличии (или отсутствии) связи между двумя и более переменными, а также о ее характере:

1) прогноз;

2) гипотеза;

3) диагноз;

4) регрессия.

10. Эмпирическая социология – это научная дисциплина, основная функция которой заключается в:

1) теоретическом осмыслении и обобщении социальных фактов;

2) выведении общих законов, по котором развиваются социальные общности;

3) описании механизмов поведения больших групп людей;

4) поиске источников эмпирической социальной информации, ее сборе, обработке и анализе.

Типовые тестовые задания (3 Семестр)

1.Гипотеза в исследовании – это:

1) прогноз (предсказание) того, что должно произойти;

2) Положение, предполагающее наличие связи между двумя или более переменными;

3) описание процедуры сбора данных;

4) выбор индикаторов, выявляющих социальные признаки.

2. Если механическая выборка в 250 элементов берется из остова выборки в 1500 элементов, интервал (шаг) выборки будет:

1) 6;

2) 12;

3) 15;

4)20.

3. Если вам необходимо произвести систематическую выборку объемом в 100 человек, а список генеральной совокупности насчитывает 12.967 человек, то шаг выборки будет равен:

1) 100;

2) 130;

3) 150;

4) 200.

4. Дана гипотеза «Изобретатель, испытывающий экономические трудности, с большей вероятностью будет голосовать против кандидата, состоящего в той же партии, что и находящийся у власти президент». В качестве зависимой переменной в ней выступает:

1) уровень экономических затруднений;

2) правящая партия;

3) характер голосования;

4) явка на выборы.

5. Как известно, в зависимости от источника первичной социологической информации и методов ее сбора выделяют следующие типы исследований:

1) опрос;

2) наблюдение;

3) анализ документов;

4) эксперимент.

Укажите, какие из приведенных выше типов исследований будут использовать следующие источники информации.

Источники		**Тип**
5.1	Патефонные пластинки начала века	3
5.2	Сопоставление результатов успеваемости студенческой группы, прошедшей обучение по специальной методике, с данными такой же группы, не прошедшей обучение	4
5.3	Непосредственное участие социолога в работе рабочей группы	2
5.4	Беседы с родителями учеников об условиях, в которых они готовят уроки	1

6. Гипотеза, в которой независимая переменная представляется в качестве прямой причины зависимой:

1) нулевая;

2) направленная;

3) коррелятивная;

4) каузальная.

7. Большой вклад в разработку социометрии внес:

1) Т. Парсонс

2) Р. Мертон

3) У. Томас

4 Дж. Морено

8.Гипотеза, в которой независимая переменные идентичны, что делает ее подтверждение или опровержение невозможным:

1) тавтологическая;

2) корреляционная;

3) направленная;

4) каузальная.

9. Техника в социологическом исследовании – это:

1. последовательность всех операций, общую систему действий и способов организации исследования

2. совокупность технических приемов, связанных с данным методом, включая частные операции, их последовательность и взаимосвязь

3. совокупность специальных приемов для эффективного использования того или иного метода

4. основной способ сбора, обработки и анализа данных.

10 Эмпирическая социология – это научная дисциплина, основная функция которой заключается в:

1) теоретическом осмыслении и обобщении социальных фактов;

2) выведении общих законов, по котором развиваются социальные общности;

3) описании механизмов поведения больших групп людей;

4) поиске источников эмпирической социальной информации, ее сборе, обработке и анализе.

Ключ к тестовым заданиям

1 семестр		2 семестр		3 семестр	
Вопрос	Ответ	Вопрос	Ответ	Вопрос	Ответ
1.	1	1.	2	1.	2
2.	2,3,5	2.	3	2.	1
3.	2	3.	3	3.	2
4.	3	4.	2	4.	3
5.	1	5.	2	5.	1-3 2-4 3-2 4-1
6.	5	6.	2	6.	3
7.	2	7.	2	7.	4
8.	2	8.	1	8.	1
9.	3	9.	2	9.	1
10.	3	10.	4	10.	4

Шкала и критерии оценивания тестовых заданий:

Процедура тестирования реализуется путём раздачи студентам различных вариантов тестовых заданий, содержащих 10 вопросов. На прохождение теста студенту даётся 10 минут. Критерием зачёта по тесту являются правильные ответы на 60% вопросов – 6 и более правильных ответов. От 0 до 5 правильных ответов – незачет, от 6 до 10 правильных ответов – зачет.

Критерии оценки выполнения тестовых заданий:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной дисциплине максимальная оценка за тестирование **10 баллов**:

оценка 5 («отлично») - 10 баллов;
оценка 4 («хорошо») - 7-9 баллов;
оценка 3 («удовлетворительно») - 3-6 балла;
оценка 2 («неудовлетворительно») - 0-2 баллов.

Представленные правильные ответы на:
10 тестовых заданий – 10 баллов;
9 тестовых заданий – 9 баллов;
8 тестовых заданий – 8 баллов;
7 тестовых заданий – 7 баллов;
6 тестовых заданий – 6 баллов;
5 тестовых заданий – 5 баллов
4 тестовых задания – 4 балла;
3 тестовых задания – 3 балла;
Менее 2 тестовых заданий – 0 баллов.

Пример глоссария (1 семестр)

Название глоссария: Терминология современного «HR-менеджмента»:

Термин	Определение	Источник
360 градусов, AID (action, impact, desired alternative outcomes), e-learning, hr-бренд, GPHR (global professional in human resources), GROW (goal, reality, options, way), KPI (key performance indicators), LCMS (learning content management system), PHR (professional in human resources), ROI (return on investment), SCORM (sharable content object reference model), SMART (specific, measurable, achievable, realistic, timed), SPHR (senior professional in human resources), AGILE, hard skills, soft skills, SCRUM, talent pool, аккаунт-менеджер, approaching, автономия личности, аутплейсмент, бирюзовые организации, золотой парашют, метакоммуникация, конверсия персонала, фокус-группа, фреймворк, эккаунт-менеджер (account manager), EPV (Employer Value Proposition), networking, эмоциональный интеллект, стандарты GRI (The Global Reporting Initiative), ESG (Environmental, Social, Governance), функции C&B в кадровом менеджменте, Total Rewards, независимая оценка квалификаций, краудсорсинг.		

На каждый термин приводится 2-3 определения из разных источников. В качестве источников использовать не более 1 ресурса Интернет.

Шкала и критерии оценивания глоссария

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Разнообразие представленных определений и источников; раскрытие не менее 10 терминов; анализ и оценка представленных определений; уровень систематизации и оформления; наличие в работе собственных идей и	Раскрытие не менее 10 терминов, содержание глоссария соответствует заданной теме, представлены и проанализированы различные точки зрения на понятия, соблюдены требования к систематизации и оформлению	Раскрытие менее 10 терминов, допущены ошибки в составлении и оформлении глоссария

определений		

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка глоссария **20 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») – 15-20 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 10 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 5 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов.

- раскрытие более 10 терминов – 5 баллов;
- разнообразие представленных определений (разнообразие источников) – 5 баллов;
- уровень систематизации и оформления – 5 баллов;
- наличие в работе собственных идей и определений – 5 баллов.

Пример творческого задания (2 семестр):

Задание выполняется индивидуально. Решение оформляется в форме презентации (не более 10 слайдов).

Методы логического и творческого мышления. Системы и системный подход. Анализ и синтез. Индукция и дедукция. Объективные экономические законы. Построение методологических схем научных исследований в менеджменте. Методологический парадокс. Эвристические методы: мозговой штурм, метод записной книжки Хефеле, экспертный метод, метод фокальных объектов Ч. Вайтинга, интегральный метод «Метра» И. Бувена, кластеринг, технология интеллектуальных карт, автоматическое письмо, схема Фишбоун. Алгоритмические методы: теория решения изобретательских задач Г. Альтшулера: анализ исходной ситуации, анализ задачи, разрешение противоречия, анализ возможности устранения противоречия, развитие полученного решения, анализ хода решения; SWOT-анализ. Методы графического представления результатов исследования. Метод анализа иерархий (Analityc hierarchy process) — математический инструмент системного подхода к сложным проблемам принятия решений (в том числе в HR-менеджменте), DEA –метод как метод измерения эффективности системы управления персоналом относительно имеющихся возможностей (ресурсов) и сравнения эффективности управленческих решений в контексте того, как входные данные (ресурс) превращаются в выходные (управленческое решение).

Шкала и критерии оценивания творческого задания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Актуальность темы исследования и постановка проблемы; новизна и оригинальность решения поставленных задач; четкость доклада, логичность, связность, доказательность представленных результатов; полнота раскрытия темы; оригинальность и четкость демонстрационного материала (презентация); владение вниманием аудитории, умение преподнести себя, языковая грамотность, включенность всех членов команды в защиту проекта; качество ответов на вопросы	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы и источников. Четкое представление доклада, логичность, связность, доказательность представленных результатов. Активное участие в работе команды, дискуссии или дебатах. Демонстрирует умение анализировать вопросы из проблемной области .	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в работе команды, дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Не демонстрирует умение анализировать вопросы из проблемной области.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за творческое задание **20 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») - 16-20 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») - 15-12 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 11-8 баллов;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 7-4 баллов;

- обоснованность и полнота представленной информации – 4 балла;
- четкость выводов и логичность доклада – 4 балла;
- оригинальность демонстрационного материала (презентация) – 4 балла;
- владение вниманием аудитории, умение преподнести себя, языковая грамотность, включенность всех членов группы в защиту проекта – 4 балла;
- качество ответов на вопросы - 4 балла.

Работа в малых группах (3 семестр). Групповые творческие проекты.

Подготовительный этап (самостоятельно): описание общего замысла исследования, постановка проблемы. 500–700 слов (по утвержденной теме исследования).

Основной этап (в аудитории): Подготовка рецензии на описание постановки проблемы. Рецензия представляет собой краткий критический отзыв о работе коллеги в письменном виде (500–700 слов). Критерии для отзыва: понятность, логичность (внутренняя связность пунктов) и реалистичность общего плана и отдельных его пунктов. Отмечаются сильные и слабые стороны. Формулируются рекомендации и вопросы.

Шкала и критерии оценивания групповых творческих проектов

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Четкость доклада, логичность, связность, доказательность представленных результатов. Рецензия составлена с учетом критериев: понятность, логичность (внутренняя связность пунктов) и реалистичность общего плана и отдельных его пунктов. В рецензии отмечаются сильные и слабые стороны, формулируются рекомендации и вопросы.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и решен с учетом рекомендаций. Четкое представление результатов работы, логичность, связность, доказательность представленных результатов. Активное участие в работе команды, дискуссии или дебатах. Демонстрирует умение анализировать вопросы из проблемной области .	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят. Пассивное участие в работе команды, дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Не демонстрирует умение анализировать вопросы из проблемной области.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за выполнение заданий **групповых творческих проектов 10 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») - 10 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») - 7 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 2-4 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов;

- демонстрирует знание основных категорий и понятий; умеет проиллюстрировать теоретические положения примерами – 10 баллов;
- демонстрирует знание основных категорий и понятий; владеет профессиональной терминологией; в целом, может самостоятельно сформулировать выводы, дать свою точку зрения, решает типовые задачи – 8 баллов;

- ответ схематичен, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения, фрагментарно решает типовые задачи – 4 балла;

- ответ схематичен, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения– 2 балла;

- не понимает сути вопроса: пытается ответить на вопрос не по теме, либо подменить ответ общими рассуждениями; не способен привести примеры в защиту собственных утверждений, не реагирует на наводящие вопросы – 0 баллов.

Творческий групповой проект «**Разработка методологии научного исследования».** Тематика по направлению: «Системы кадровой безопасности организации в условиях цифровой экономики».

Шкала и критерии оценивания творческого группового проекта

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Актуальность темы исследования и постановка проблемы; новизна и оригинальность решения поставленных задач; четкость доклада, логичность, связность, доказательность представленных результатов; полнота раскрытия темы; оригинальность и четкость демонстрационного материала (презентация); владение вниманием аудитории, умение преподнести себя, языковая грамотность, включенность всех членов команды в защиту проекта; качество ответов на вопросы	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы и источников. Четкое представление доклада, логичность, связность, доказательность представленных результатов. Активное участие в работе команды, дискуссии или дебатах. Демонстрирует умение анализировать вопросы из проблемной области .	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в работе команды, дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Не демонстрирует умение анализировать вопросы из проблемной области.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка презентации группового проекта **20 баллов.**

«Отлично» - 14-20 баллов

«Хорошо» - 10-14 баллов

«Удовлетворительно» - 4-8 баллов

«Неудовлетворительно» - менее 4 баллов.

- Актуальность темы исследования и постановка проблемы – 2 балла;
- Наличие сформулированных целей и задач работы - 2 балла;
- Новизна и оригинальность решения поставленных задач - 2 балла;
- Четность доклада, логичность, связность, доказательность представленных результатов - 2 балла;
- Теоретическая, практическая значимость результатов и полнота раскрытия темы - 2 балла;
- Оригинальность и четкость демонстрационного материала (презентация) - 2 балла;
- Владение вниманием аудитории, умение преподнести себя, языковая грамотность, включенность всех членов группы в защиту проекта - 4 балла;
- Наличие заключения и четкость выводов – 2 балла.
- Качество ответов на вопросы - 2 балла.

Примерная тематика эссе (1 семестр)

С учетом обзора представленных лучших практик подготовки кадров стран БРИКС http://asi.ru/upload/0b6/BRICS_ru_int.pdf, проведенного Агентством стратегических инициатив, проведите анализ востребованности сквозной системы подготовки кадров в России в решение актуальной проблемы кадрового обеспечения российской промышленности рабочими и инженерами нового поколения в горизонте до 2035 года. Обсудите заявленную к обсуждению проблематику эссе в аудитории.

Примерная тематика эссе (3 семестр)

1. Основные характеристики научных социальных сетей: сходства и различия с социальными сетями общего профиля.
2. Примеры существующих социальных сетей научного сообщества
3. Научное исследование как форма существования и развития науки и как основа академической карьеры.
4. Роль коллективной работы при выполнении научных исследований.
5. Научное исследование и его место в профессиональной деятельности магистрантов
6. Понятие и содержание методологии научных исследований.
7. Определение актуальности и степени разработанности темы научного исследования в области кадрового менеджмента.
8. Профессиональные сообщества HR-менеджеров: networking как инструмент решения профессиональных задач.
9. HR-бренд как аватар компании в метавселенной.
10. Формирование кадровой политики компании в соответствии с целями устойчивого развития (SDGs).
11. Новая парадигма рынка труда в цифровой экономике.

Методические рекомендации по написанию эссе.

Эссе от французского "essai", англ. "essay", "assay" – попытка, проба, очерк; от латинского "exagium" – взвешивание. Создателем жанра эссе считается М.Монтень ("Опыты", 1580 г.).

Эссе представляет собой сочинение-рассуждение небольшого объема со свободной композицией и собственной трактовкой какой-либо проблемы. Эссе выражает индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендует на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета. Как правило, эссе предполагает новый, субъективно окрашенный текст о чем-либо и имеет научно-популярный, характер.

Эссе студента – это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем. Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей.

Эссе должно содержать: четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. Эссе это анализ имеющихся статистических данных по изучаемой проблеме, анализ материалов из средств массовой информации и подбор и детальный анализ примеров, иллюстрирующих проблему и т.д.

Требования к фактическим данным и другим источникам

При написании эссе чрезвычайно важно то, как используются эмпирические данные и другие источники (особенно качество чтения). Все (фактические) данные соотносятся с конкретным временем и местом, поэтому прежде, чем их использовать, необходимо убедится в том, что они соответствуют необходимому для исследований времени и месту. Соответствующая спецификация данных по времени и месту — один из способов, который может предотвратить чрезмерное обобщение, результатом которого может, например, стать предположение о том, что все проблемы кадрового менеджмента по некоторым важным аспектам одинаковы (если вы так полагаете, тогда это должно быть доказано, а не быть голословным утверждением).

Шкала и критерии оценивания эссе

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Определение предмета эссе (наличие грамотного, развернутого ответа на поставленный вопрос), обозначение круга научных понятий и теорий, понимание и правильное использование специальных терминов; использование основных категорий анализа, выделение причинно-следственных связей; применение аппарата сравнительных характеристик; сохранение логики рассуждений при переходе от одной части к другой; аргументация основных положений эссе; умение делать промежуточные и конечные выводы; способность дать личную оценку по исследуемой проблеме.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы и источников. Четкое представление доклада, логичность, связность, доказательность представленных результатов. Активное участие в работе команды, дискуссии или дебатах. Демонстрирует умение анализировать вопросы из проблемной области .	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в работе команды, дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Не демонстрирует умение анализировать вопросы из проблемной области.

Критерии оценки (10 баллов):

– определение предмета эссе (наличие грамотного, развернутого ответа на поставленный вопрос) – 1 балл;

– обозначение круга научных понятий и теорий, понимание и правильное использование специальных терминов – 1 балл;

– использование основных категорий анализа, выделение причинно-следственных связей – 1 балл;

– применение аппарата сравнительных характеристик – 1 балл;

– сохранение логики рассуждений при переходе от одной части к другой – 1 балл;

– аргументация основных положений эссе – 1 балл;

– умение делать промежуточные и конечные выводы – 2 балла;

– способность дать личную оценку по исследуемой проблеме – 2 балла.

Тематика работы «Круглых столов» по дисциплине (1,2,3 семестр)

Целью круглого стола является раскрытие широкого спектра мнений по выбранной для обсуждения теме, проблеме с разных точек зрения, обсудить неясные и спорные моменты связанные с выбранной темой и достичь консенсуса. Используя данный метод интерактивного обучения происходит активизация студентов. Подготовка к проведению «круглого стола» осуществляется в несколько этапов: первый это самостоятельная подго-

товка студента, где он занимается сбором и обработкой материала, информации по выбранной тебе; вторым этап является проведение «круглого стола», где происходит выступление, обсуждение докладов а так же резюмирование итогов дискуссии.

Круглый стол «Актуальные проблемы подготовки специалистов по Управлению персоналом: построение индивидуальной карьерограммы с учетом требований действующей системы оценки квалификаций» (1 семестр)

Подготовительный этап:

Ознакомьтесь с требованиями к образованию и обучению/опыту практической работы, закрепленными в профессиональном стандарте Специалист по управлению персоналом (Приказ Минтруда России от 06.10.2015 № 691н) и других профессиональных стандартах в области управления персоналом в зависимости от области профессиональных интересов и карьерных ожиданий.

Составьте индивидуальную карьерограмму, где стартовая точка – занимая профессиональная позиция (при отсутствии трудоустройства строится карьерограмма соискателя), верхняя граница – желаемая к достижению точка карьерного роста.

При работе над карьерограммой рекомендуется придерживаться следующего алгоритма: (источник: https://www.hr-director.ru/article/67028-karerogramma-sozdaniye-realizatsiya-19-m3)

Шаг 1. Составляем оптимальную схему движения работника по карьерной лестнице. Это может быть вертикальный рост или горизонтальное развитие. На каждом этапе карьеры — свои требования к квалификации и свой уровень оплаты. Информацию о требованиях и оплате вносим в схему.

Шаг 2. Составляем список требований для каждого этапа карьеры: квалификация; компетенции; виды выполняемых работ.

Шаг 3. Фиксируем обязательства, которые несет компания в отношении карьеры сотрудника.

При построении карьерограммы, следует учесть возможности независимой оценки квалификации в Центрах оценки квалификации (https://nok-nark.ru/).

Пройдите самооценку профессиональных компетенций, используя оценочные средства Центров оценки квалификации, выделите дефицитные профессиональные компетенции, включите образовательные активности по их развитию в индивидуальный образовательный маршрут в карьерограмме.

Составьте индивидуальное краткое сообщение – презентацию визуализации индивидуальной карьеры, с учетом проделанной работы подготовительного этапа.

Вопросы для обсуждения

1. Оцените требуемую продолжительность карьеры для достижения профессиональной позиции Директор по персоналу?
2. Можно ли рассматривать независимую оценку квалификаций, как инструмент сокращения периода карьерного роста для достижения профессиональной позиции Директор по персоналу?
3. Какие программы переподготовки и повышения квалификации Вы выделили при построении индивидуального образовательного маршрута в карьерограмме?

4. Тип карьерного роста, на который опирается Ваша индивидуальная карьерограмма вертикальный или горизонтальный?

Итог: обобщение информации, формулировка выводов по организационным, методическим, экспертно-аналитическим документам и решениям Национального агентства по вопросам оценки квалификации и их влиянии на построение индивидуальной карьерограммы.

Круглый стол « Актуальные проблемы кадрового менеджмента: региональный аспект» (2 семестр)

Подготовительный этап

Разработайте форму анкетного опроса с помощью Google Форм для сбора информации по тематике исследования ВКР и представьте результаты опроса на заседании круглого стола.

Основной этап

Вопросы для обсуждения

1. Составьте презентацию по результатам опроса
2. Опишите, с какими проблемами Вы столкнулись при проведении опроса
3. Оцените репрезентативность выборки по каждому из проведенных и представленных для обсуждения опросов.

Итог: обобщение информации, формулировка выводов, разбор ошибок и заблуждений, резюмирование всех идей и находок группы.

Круглый стол «Прикладные исследования: обсуждение результатов рейтингов и конкурсов работодателей» (3 семестр)

Подготовительный этап:

1. Изучите метрики, включенные в Методологию рейтинга лучших работодателей России по версии Forbes и KPMG.

2. Составьте аналитическую таблицу соответствия метрик Методологии рейтинга лучших работодателей России по версии Forbes и KPMG Целям устойчивого развития (ЦУР) (англ. Sustainable Development Goals (SDGs)).

3. Проанализируйте рейтинг работодателей по версии Forbes и KPMG (https://www.forbes.ru/biznes/447503-lucsie-rabotodateli-rossii-2021-rejting-forbes), выделите региональные компании (компании, представленные на региональном рынке труда), сопоставьте результаты их положения в рейтинге с «имиджевым шлейфом» компании в интернете (контент-анализ отзывов о компании как о работодателе).

4. Проведите бенчмаркинг компании-объекта исследования ВКР, с компаниями из четырех групп: «Платина», «Золото», «Серебро» и «Бронза».

5. Результаты аналитической работы оформите в индивидуальной презентации.

Вопросы для обсуждения

1. Какие группы метрик и с какими весами используются в Методологии рейтинга лучших работодателей России по версии Forbes и KPMG?

2. Достижение каких целей устойчивого развития отражено в метриках Методологии рейтинга лучших работодателей России по версии Forbes и KPMG? Какие метрики Вы предложили бы включить дополнительно в рейтинг?

3. Какие сайты послужили источником информации для проведения контент-анализа отзывов о компании как о работодателе? Можно ли использовать информацию

данных сайтов релевантной. Ответ обоснуйте. Как работодатель может использовать информацию из отзывов в развитии HR- бренда?

4. Какие региональные компании (компании, представленные на региональном рынке труда вошли в рейтинг?)

Итог: обобщение информации, выводы о необходимости и роли рейтинговой оценки работодателей в развитии рынка труда на региональном уровне, федеральном уровне, уровне рынка труда ЕАЭС.

Круглый стол «Работа с реферативными базами данных публикаций РИНЦ, SCOPUS И WEB OF SCIENCE» (3 семестр)

Подготовительный этап:

Изучите и воспользуйтесь на практике рекомендуемыми алгоритмами работы и поиска информации в реферативных базах данных публикаций.

РОССИЙСКИЙ ИНДЕКС НАУЧНОГО ЦИТИРОВАНИЯ (РИНЦ)

http://elibrary.ru/

Национальная информационно-аналитическая система, аккумулирующая более 4.7 миллиона публикаций российских авторов, а также информацию о цитировании этих публикаций из более 4000 российских журналов. Она предназначена не только для оперативного обеспечения научных исследований актуальной справочно-библиографической информацией, но является также мощным аналитическим инструментом, позволяющим осуществлять оценку результативности и эффективности деятельности научно-исследовательских организаций, ученых, уровень научных журналов и т.д.

Справочные материалы по базе данных РИНЦ

1. Как зарегистрироваться в качестве автора и работать в информационно-аналитической системе SCIENCE INDEX
2. Поиск журналов, импакт-фактор журналов РИНЦ
3. Основы пользования наукометрическими базами данных (регистрация в базе данных РИНЦ) – презентация, семинары по публикационной активности Самарского университета, 2019-2021 г.г.

SCOPUS (SCIVERSE SCOPUS)

www.scopus.com

Крупнейшая в мире мультидисциплинарная библиографическая и реферативная база данных, созданная издательской корпорацией «Elsevier». Scopus охватывает свыше 18 тыс. научных журналов от 5 тыс. научных издательств мира, включая около 13 млн патентов США, Европы и Японии, а также материалы научных конференций. (http://elsevierscience.ru/products/scopus/)

1. Издания, индексируемые в базе данных Scopus
2. Перечень российских журналов, индексируемых в базе данных Scopus

Справочные материалы по реферативной базе данных Scopus

1. Поиск журналов, импакт-фактор журналов (рейтинг SJR, аналог JCR)
2. Руководство пользователя SciVerse Scopus
3. Редактирование авторского профиля в Scopus (на англ. яз.)
4. Краткий алгоритм опубликования статей в Elsevier Editorial System (EES). В помощь автору: «Подготовка статьи к публикации», «Как улучшить напи-

сание научной статьи», Презентации для будущих авторов Elsevier, «Требования к статьям, публикуемым в рецензируемых журналах».

5. Методика поиска информации в базе данных Scopus
6. Полнотекстовая база данных научных публикаций издательства Elsevier – http://www.sciencedirect.com/, руководство пользователя SciVerse ScienceDirect

WEB OF SCIENCE

http://wokinfo.com/

Мультидисциплинарная реферативно-библиографическая база данных Института научной информации США (Institute for Scientific Information, ISI), представленная на платформе Web of Knowledge компании «Thompson Reuters». **Web of Science охватывает** свыше 12 000 журналов и 148 000 материалов конференций в области естественных, общественных, гуманитарных наук и искусства.

1. Издания, индексируемые в базе данных Web of Science
2. Перечень российских журналов, индексируемых в базе данных Web of Science

Сводный каталог российских журналов, индексируемых в базах данных SCOPUS и WEB OF SCIENCE со ссылками на сайты научных журналов и издательств

Справочные материалы по реферативной базе данных Web of Science

1. Поиск журналов
2. Информационный портал о работе на платформе Web of Knowledge (Web of Science) – http://wokinfo.com/russian/; руководство
3. Web of Knowledge – обучение и тренинги
4. «Как опубликовать статьи в журналах с импакт-фактором», Сергей Парамонов, «Thompson Reuters»
5. Поиск журналов, JCR импакт-фактор журналов - http://www.springer.com/.
6. Быкова М. Как опубликовать научную статью в зарубежном журнале? Мастер-класс

Основной этап

Вопросы для обсуждения:

1. Выполните поиск публикаций по тематике исследования ВКР в одной из реферативных баз данных.
2. Определите количество публикаций по проблематике кадрового менеджмента за последние 5 лет, размещенных в реферативных базах данных.
3. Составьте краткий обзор по наиболее обсуждаемым вопросам кадрового менеджмента в базе РИНЦ.
4. Подготовьте краткое сообщение по результатам работы с реферативными базами данных.
5. Определите h-index - индекс Хирша научного руководителя ВКР в базе РИНЦ.

Итог: обобщение информации, формулировка выводов, разбор ошибок и заблуждений, резюмирование всех идей и находок группы.

Шкала и критерии оценивания участия в работе круглого стола по дисциплине (1,2,3 семестры)

Критерий	Зачтено	Не зачтено

Актуальность темы исследования и постановка проблемы; новизна и оригинальность решения поставленных задач; четкость доклада, логичность, связность, доказательность представленных результатов; полнота раскрытия темы; оригинальность и четкость демонстрационного материала (презентация); владение вниманием аудитории, умение преподнести себя, языковая грамотность, включенность всех членов команды в защиту проекта; качество ответов на вопросы	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы и источников. Четкое представление доклада, логичность, связность, доказательность представленных результатов. Активное участие в работе команды, дискуссии или дебатах. Демонстрирует умение анализировать вопросы из проблемной области .	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в работе команды, дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Не демонстрирует умение анализировать вопросы из проблемной области.

Критерии оценки: Участие в работе круглого стола по дисциплине (1,2,3 семестры)

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за участие в работе круглого стола 25 баллов:

оценка 5 баллов («отлично») – 20-17 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 16-13 балла;

оценка 3 балла («удовлетворительно») – 12-7 баллов;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») – 0-7 баллов.

- Активность участия, наличие коммуникации и безконфликтного общения с коллегами – 8 баллов;
- Владение базовым аппаратом дисциплины и основными терминами – 4 балла;
- Демонстрация аргументированной позиции при выступлении, умения убеждать – 4 балла;
- Умение видеть причинно-следственные связи – 4 балла.

ПРИМЕР ТЕМАТИКИ ДЛЯ ОБЗОРА НАУЧНЫХ СТАТЕЙ

Для обзора предлагается подборка статей с ключевыми словами:

Система кадровой безопасности в организации/Кадровые риски/Контроль персонала/Коммуникации как фактор риска/Персональные данные/Информационная безопасность/Конфликт интересов/Социально-психологические проблемы/Конфликты/Группы риска работников/Конфидециальная информация/Видеонаблюдение/Кадровое администрирование/Нормативное сопровождение кадровых рисков/Дискриминация/Лояльность персонала

Шкала и критерии оценивания обзора научных статей (1,2,3 семестры)

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Обзор соответствует заданной теме; представлены основные достижения в описанной области; представлены основные спорные вопросы; исследуемая проблема описана с точки зрения разных наук; в обзор включены собственные исследования; в обзор включены классические источники и свежие данные; обзор структурирован, логичен и критичен; обзор содержит несколько разделов и выводов; содержит схемы, рисунки, диаграммы.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы и источников. Четкое представление доклада, логичность, связность, доказательность представленных результатов. Демонстрирует умение анализировать вопросы из проблемной области .	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Не демонстрирует умение анализировать вопросы из проблемной области.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка **10 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») - 8-10 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») - 5-7 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 2-4 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0-1 балла;

- обзор соответствует заданной теме – 2 балла;
- представлены основные достижения в описанной области –1 балл;
- представлены основные спорные вопросы – 1 балл;
- исследуемая проблема описана с точки зрения разных наук – 1 балл;
- в обзор включены собственные исследования – 1 балл;
- в обзор включены классические источники и свежие данные – 1 балл;
- обзор структурирован, логичен и критичен – 1 балл;
- обзор содержит несколько разделов и выводов – 1 балл;
- содержит схемы, рисунки, диаграммы – 1 балл.

Публикация научных статей

Подготовка к публикации научной статьи, тезисов доклада, соответствующих тематике ВКР в сборнике конференции; в сборнике научных статей РИНЦ; в сборнике научных статей ВАК.

Шкала и критерии оценивания публикации научной статьи

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение всех требований к написанию статьи, раскрытие проблемы и обоснование ее актуальности, логичность в изложении материала, наличие выводов, соблюдение требований к оформлению статьи.	Выполнены все требования к написанию статьи: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к оформлению. Рукопись направлена для публикации в сборнике конференции/ сборнике научных статей РИНЦ/ в сборнике научных статей ВАК	Тема освоена лишь частично; допущены грубые ошибки в содержании отсутствует вывод, статья не принята к публикации, содержит неустранимые замечания.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка 15 баллов:

- Публикация тезисов или статьи в сборнике конеренции – 5 баллов;
- Публикация статьи в сборнике научных статей РИНЦ – 10 баллов;
- Публикация статьи в сборнике научных статей ВАК– 15 баллов;

Оценочные материалы для оценки уровня сформированности компетенций (этапов сформированности компетенций) обучающихся

ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие пере-

довые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.

Знать:

актуальную проблематику научных исследований, теоретические, методологические проблемы в сфере экономики труда и управления персоналом;

Уметь:

анализировать, систематизировать, критически оценивать, обобщать передовой научный опыт и передовые практики решения задач по управлению персоналом и в смежных областях;

Владеть:

критической оценки передовых практик результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся

Пример глоссария (1 семестр)

Название глоссария: Терминология современного «HR-менеджмента»:

Термин	Определение	Источник
360 градусов, AID (action, impact, desired alternative outcomes), e-learning, hr-бренд, GPHR (global professional in human resources), GROW (goal, reality, options, way), KPI (key performance indicators), LCMS (learning content management system), PHR (professional in human resources), ROI (return on investment), SCORM (sharable content object reference model), SMART (specific, measurable, achievable, realistic, timed), SPHR (senior professional in human resources), AGILE, hard skills, soft skills, SCRUM, talent pool, аккаунт-менеджер, approaching, автономия личности, аутплейсмент, бирюзовые организации, золотой парашют, метакоммуникация, конверсия персонала, фокус-группа, фреймворк, эккаунт-менеджер (account manager), EPV (Employer Value Proposition), networking, эмоциональный интеллект, стандарты GRI (The Global Reporting Initiative), ESG (Environmental, Social, Governance), функции C&B в кадровом менеджменте, Total Rewards, независимая оценка квалификаций, краудсорсинг.		

На каждый термин приводится 2-3 определения из разных источников. В качестве источников использовать не более 1 ресурса Интернет.

Шкала и критерии оценивания глоссария

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Разнообразие представленных определений и источников; раскрытие не менее 10 терминов; анализ и оценка представленных определений; уровень систематизации и оформления; наличие в работе собственных идей и определений	Раскрытие не менее 10 терминов, содержание глоссария соответствует заданной теме, представлены и проанализированы различные точки зрения на понятия, соблюдены требования к систематизации и оформлению	Раскрытие менее 10 терминов, допущены ошибки в составлении и оформлении глоссария

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка глоссария **20 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») – 15-20 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») – 10 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») - 5 балла;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов.
- раскрытие более 10 терминов – 5 баллов;
- разнообразие представленных определений (разнообразие источников) – 5 баллов;
- уровень систематизации и оформления – 5 баллов;
- наличие в работе собственных идей и определений – 5 баллов.

Конспектирование литературы и информационных источников (1 семестр)

1. Роль HR в поиске и развитии новых возможностей и конкурентных преимуществ организации. Работа с основной литературой, дополнительной литературой и информационными ресурсами.
2. Вклад HR в добавленную стоимость, влияние на экономические показатели предприятия. Работа с основной литературой и информационными ресурсами.
3. Ключевые компетенции руководителя службы персонала, необходимые для стратегического управления человеческими ресурсами. Работа с дополнительной литературой и информационными ресурсами.

Шкала и критерии оценивания составленного конспекта

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Учтены все требования к написанию конспекта: обозначена проблема и обоснована её актуальность сформулированная тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы	Выполнены все требования к написанию конспекта: обозначена проблема и обоснована её актуальность сформулированная тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы. Конспект характеризуется логической последовательностью в изложении материалов.	Тема не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание содержания текста и проблемы

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>умений</u> обучающихся

Индивидуальные задания практических занятий (1 семестр)

1. Проанализируйте массив открытых сведений по тематикам и проблемам исследований за 2016–2021 гг. в рамках научной специальности 08.00.05 Экономика и управление народным хозяйством в целом, и, в частности, в сфере экономики труда и управления персоналом организации. Выделите 5 приоритетных направлений.
2. Проанализируйте гранты РФФИ, РНФ, благотворительного фонда Владимира Потанина, Фонда президентских грантов, Росмолодёжь. Гранты в части конкурсов 2019-2021 г.г. В направлении "Гуманитарные и социальные науки" выделите авторов и наименование проектов по экономике труда. Анализ тематики HR-проектов платформы «Профессионалы 4.0»

Шкала и критерии оценивания индивидуальных заданий практических занятий

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Владение базовым аппаратом дисциплины, основными терминами, научным и специальным аппаратом, использование общенаучных и специальных терми-	Продемонстрировано владение базовым аппаратом дисциплины и основными терминами, научным и специальным аппаратом, использование общенаучных и специальных терминов. Ответ	Неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, не показано понимание вопроса и не продемонстрированы

нов, конкретных фактов профессиональной тематики	логичный, аргументированный, с воспроизведением кейсов профессиональной тематики	умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка ответов во время зачета

10 баллов.

«Отлично» - 8-10 баллов
«Хорошо» - 5-7 баллов
«Удовлетворительно» - 2-4 балла
«Неудовлетворительно» - 1 балл.

Критерии оценки:

- неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала – 1 балл.;
- продемострировано владение базовым аппаратом дисциплины и основными терминами – 2 балла;
- четность ответа, логичность, связность, доказательность, воспроизведение конкретных фактов - 2 балла;
- владение научным и специальным аппаратом, использование общенаучных и специальных терминов - 3 балла;
- качество и полнота ответов на вопросы - 2 балла.

Эссе (1 семестр)

С учетом обзора представленных лучших практик подготовки кадров стран БРИКС http://asi.ru/upload/0b6/BRICS_ru_int.pdf, проведенного Агентством стратегических инициатив, проведите анализ востребованности сквозной системы подготовки кадров в России в решение актуальной проблемы кадрового обеспечения российской промышленности рабочими и инженерами нового поколения в горизонте до 2035 года. Обсудите заявленную к обсуждению проблематику эссе в аудитории.

Шкала и критерии оценивания эссе

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Определение предмета эссе (наличие грамотного, развернутого ответа на поставленный вопрос), обозначение круга научных понятий и теорий, понимание и правильное использование специальных терминов; использование основных категорий анализа, выделение причинно-следственных связей; применение аппарата сравнительных характеристик; сохранение логики рассуждений при переходе от одной части к другой; аргументация основных положений эссе; умение делать промежуточные и конечные выводы; способность дать личную оценку по исследуемой проблеме.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы и источников. Четкое представление доклада, логичность, связность, доказательность представленных результатов. Активное участие в работе команды, дискуссии или дебатах. Демонстрирует умение анализировать вопросы из проблемной области .	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в работе команды, дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Не демонстрирует умение анализировать вопросы из проблемной области.

Критерии оценки (10 баллов):

– определение предмета эссе (наличие грамотного, развернутого ответа на поставленный вопрос) – 1 балл;
– обозначение круга научных понятий и теорий, понимание и правильное использование специальных терминов – 1 балл;
– использование основных категорий анализа, выделение причинно-следственных связей – 1 балл;
– применение аппарата сравнительных характеристик – 1 балл;
– сохранение логики рассуждений при переходе от одной части к другой – 1 балл;
– аргументация основных положений эссе – 1 балл;
– умение делать промежуточные и конечные выводы – 2 балла;
– способность дать личную оценку по исследуемой проблеме – 2 балла.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Круглый стол «Актуальные проблемы подготовки специалистов по Управлению персоналом: построение индивидуальной карьерограммы с учетом требований действующей системы оценки квалификаций» (1 семестр)

Подготовительный этап:

Ознакомьтесь с требованиями к образованию и обучению/опыту практической работы, закрепленными в профессиональном стандарте Специалист по управлению персоналом (Приказ Минтруда России от 06.10.2015 № 691н) и других профессиональных стандартах в области управления персоналом в зависимости от области профессиональных интересов и карьерных ожиданий.

Составьте индивидуальную карьерограмму, где стартовая точка – занимая профессиональная позиция (при отсутствии трудоустройства строится карьерограмма соискателя), верхняя граница – желаемая к достижению точка карьерного роста.

При работе над карьерограммой рекомендуется придерживаться следующего алгоритма: (источник: https://www.hr-director.ru/article/67028-karerogramma-sozdaniye-realizatsiya-19-m3)

Шаг 1. Составляем оптимальную схему движения работника по карьерной лестнице. Это может быть вертикальный рост или горизонтальное развитие. На каждом этапе карьеры — свои требования к квалификации и свой уровень оплаты. Информацию о требованиях и оплате вносим в схему.

Шаг 2. Составляем список требований для каждого этапа карьеры: квалификация; компетенции; виды выполняемых работ.

Шаг 3. Фиксируем обязательства, которые несет компания в отношении карьеры сотрудника.

При построении карьерограммы, следует учесть возможности независимой оценки квалификации в Центрах оценки квалификации (https://nok-nark.ru/).

Пройдите самооценку профессиональных компетенций, используя оценочные средства Центров оценки квалификации, выделите дефицитные профессиональные компетенции, включите образовательные активности по их развитию в индивидуальный образовательный маршрут в карьерограмме.

Составьте индивидуальное краткое сообщение – презентацию визуализации индивидуальной карьеры, с учетом проделанной работы подготовительного этапа.

Вопросы для обсуждения

1. Оцените требуемую продолжительность карьеры для достижения профессиональной позиции Директор по персоналу?

2. Можно ли рассматривать независимую оценку квалификаций, как инструмент сокращения периода карьерного роста для достижения профессиональной позиции Директор по персоналу?

3. Какие программы переподготовки и повышения квалификации Вы выделили при построении индивидуального образовательного маршрута в карьерограмме?

4. Тип карьерного роста, на который опирается Ваша индивидуальная карьерограмма вертикальный или горизонтальный?

Итог: обобщение информации, формулировка выводов по организационным, методическим, экспертно-аналитическим документам и решениям Национального агентства по вопросам оценки квалификации и их влиянии на построение индивидуальной карьерограммы.

Шкала и критерии оценивания участия в работе круглого стола по дисциплине (1 семестр)

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Актуальность темы исследования и постановка проблемы; новизна и оригинальность решения поставленных задач; четкость доклада, логичность, связность, доказательность представленных результатов; полнота раскрытия темы; оригинальность и четкость демонстрационного материала (презентация); владение вниманием аудитории, умение преподнести себя, языковая грамотность, включенность всех членов команды в защиту проекта; качество ответов на вопросы	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы и источников. Четкое представление доклада, логичность, связность, доказательность представленных результатов. Активное участие в работе команды, дискуссии или дебатах. Демонстрирует умение анализировать вопросы из проблемной области .	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в работе команды, дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Не демонстрирует умение анализировать вопросы из проблемной области.

Критерии оценки участия в работе круглого стола по дисциплине (1 семестр)

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за участие в работе круглого стола 25 баллов:

оценка 5 баллов («отлично») – 20-17 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 16-13 балла;

оценка 3 балла («удовлетворительно») – 12-7 баллов;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») – 0-7 баллов.

- Активность участия, наличие коммуникации и безконфликтного общения с коллегами – 8 баллов;
- Владение базовым аппаратом дисциплины и основными терминами – 4 балла;
- Демонстрация аргументированной позиции при выступлении, умения убеждать – 4 балла;
- Умение видеть причинно-следственные связи – 4 балла.

ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач

Знать: методологию и правила написания научных публикаций; методологические основы

и инновационные подходы к исследованию систем управления персоналом;

Уметь: правильно оформить и презентовать полученные результаты исследовательской деятельности; формулировать заключения и выводы по результатам анализа литературных данных, собственных опытно-экспериментальных работ;

Владеть: навыками организации и оценки деятельности по решению управленческих и исследовательских задач; современными инструментальными методами сбора, обработки и анализа теоретических и экспериментальных данных; навыками проведения теоретических и экспериментальных работ с целью решения управленческих и исследовательских задач.

.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку знаний обучающихся

Конспектирование литературы (2 семестр)

1. *Методы анализа текста и дискурса:*

Методы изучения текста, дискурса.

Потенциал сочетания традиционных методов анализа текстов и математических моделей.

Сравнение методов анализа текста. Работа с основной литературой.

2. Опросные методы сбора данных:

Опросные методы исследования: область применения, достоинства и недостатки.

Модель вопрос-ответной коммуникации: когнитивный, коммуникативный, операциональный переходы.

Типичные ошибки при проведении опроса и способы их нейтрализации

Работа с основной литературой и информационными ресурсами.

Шкала и критерии оценивания составленного конспекта

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Учтены все требования к написанию конспекта: обозначена проблема и обоснована её актуальность сформулированная тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы	Выполнены все требования к написанию конспекта: обозначена проблема и обоснована её актуальность сформулированная тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы. Конспект характеризуется логической последовательностью в изложении материалов.	Тема не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание содержания текста и проблемы

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за конспектирование текста **10 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») - 10 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») - 8 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 5 баллов;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов.

- выполнены все требования к написанию конспекта: обозначена проблема и обоснована её актуальность сформулированная тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы – 10 баллов;

- основные требования к конспекту выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы даны неполные ответы – 8 баллов;

- имеются существенные отступления от требований к конспекту. В частности: тема изложена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании или при ответе на дополнительные вопросы – 5 баллов;

- тема освоена лишь частично; допущены грубые ошибки в содержании или при ответе на дополнительные вопросы; отсутствует вывод – 3 балла;

- тема не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание содержания текста и проблемы – 0 баллов.

Творческое задание (2 семестр):

Задание выполняется индивидуально. Решение оформляется в форме презентации (не более 10 слайдов).

Методы логического и творческого мышления. Системы и системный подход. Анализ и синтез. Индукция и дедукция. Объективные экономические законы. Построение методологических схем научных исследований в менеджменте. Методологический парадокс. Эвристические методы: мозговой штурм, метод записной книжки Хефеле, экспертный метод, метод фокальных объектов Ч. Вайтинга, интегральный метод «Метра» И. Бувена, кластеринг, технология интеллектуальных карт, автоматическое письмо, схема Фишбоун. Алгоритмические методы: теория решения изобретательских задач Г. Альтшулера: анализ исходной ситуации, анализ задачи, разрешение противоречия, анализ возможности устранения противоречия, развитие полученного решения, анализ хода решения; SWOT-анализ. Методы графического представления результатов исследования. Метод анализа иерархий (Analityc hierarchy process) — математический инструмент системного подхода к сложным проблемам принятия решений (в том числе в HR-менеджменте), DEA –метод как метод измерения эффективности системы управления персоналом относительно имеющихся возможностей (ресурсов) и сравнения эффективности управленческих решений в контексте того, как входные данные (ресурс) превращаются в выходные (управленческое решение).

Шкала и критерии оценивания творческого задания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Актуальность темы исследования и постановка проблемы; новизна и оригинальность решения поставленных задач; четкость доклада, логичность, связность, доказательность представленных результатов; полнота раскрытия темы; оригинальность и четкость демонстрационного материала (презентация); владение вниманием аудитории, умение преподнести себя, языковая грамотность, включенность всех членов команды в защиту проекта; качество ответов на вопросы	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы и источников. Четкое представление доклада, логичность, связность, доказательность представленных результатов. Активное участие в работе команды, дискуссии или дебатах. Демонстрирует умение анализировать вопросы из проблемной области .	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в работе команды, дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Не демонстрирует умение анализировать вопросы из проблемной области.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>умений</u> обучающихся

Блиц-игра (1 семестр)

Проранжируйте индивидуально и в группе последовательность разделов и параграфов ВКР.

№/№ п/п	Наименование предметов	Индивидоценка	Индивид. ошибка	Экспертное решение	Групп. оценка	Групп. ошибка
1	Анализ специальной литературы по проблеме, изучение и обобщение опыта ее решения на практике			4		
2	Краткая характеристика исследуемого объекта			9		
3.	Характеристика современного состояния исследуемой проблемы			3		
4	Организационный механизм решения проблемы на исследуемом объекте			8		
5	Теория и практика исследуемой проблемы			2		
6.	Анализ исследуемой проблемы и методические рекомендации ее решения			6		
7	Анализ состояния проблемы в области управления персоналом на исследуемом объекте			11		
8	Введение			1		
9	Анализ производственной системы (производственно-хозяйственной деятельности) и системы управления ею			10		
10.	Практические рекомендации решения проблемы			12		
11	Основные направления решения исследуемой проблемы			5		
12	Обоснование и разработка методики (методик), способов решения проблемы			7		
13	План мероприятий по внедрению практических рекомендаций			16		
14.	Разработка практических рекомендаций (мероприятий) по решению проблемы на исследуемом объекте			14		
15	Проверка предложенной методики (методик) и способов решения проблемы на исследуемом объекте			13		
16	Заключение			17		
17	Расчет социально-экономической эффективности внедрения практических рекомендаций на исследуемом объекте			15		
СУММА ОШИБОК						

Шкала и критерии оценивания блиц-игры

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Владение базовым аппаратом дисциплины и основными терминами; активность участия, большое количество внесенных предложений; интегрированность и междисциплинарность предложенного решения; инновационность полученного совместного решения.	Явно сформированные умения по организации взаимодействия с участниками образовательных отношений, активное участие в разработке совместного решения	Отсутствие сформированных умений по организации взаимодействия с участниками образовательных отношений, пассивное участие в разработке совместного решения

Круглый стол « Актуальные проблемы кадрового менеджмента: региональный аспект» (2 семестр)

Подготовительный этап

Разработайте форму анкетного опроса с помощью Google Форм для сбора информации по тематике исследования ВКР и представьте результаты опроса на заседании круглого стола.

Основной этап

Вопросы для обсуждения

1. Составьте презентацию по результатам опроса
2. Опишите, с какими проблемами Вы столкнулись при проведении опроса
3. Оцените репрезентативность выборки по каждому из проведенных и представленных для обсуждения опросов.

Итог: обобщение информации, формулировка выводов, разбор ошибок и заблуждений, резюмирование всех идей и находок группы.

Круглый стол «Прикладные исследования: обсуждение результатов рейтингов и конкурсов работодателей» (3 семестр)

Подготовительный этап:

1. Изучите метрики, включенные в Методологию рейтинга лучших работодателей России по версии Forbes и KPMG.

2. Составьте аналитическую таблицу соответствия метрик Методологии рейтинга лучших работодателей России по версии Forbes и KPMG Целям устойчивого развития (ЦУР) (англ. Sustainable Development Goals (SDGs)).

3. Проанализируйте рейтинг работодателей по версии Forbes и KPMG (https://www.forbes.ru/biznes/447503-lucsie-rabotodateli-rossii-2021-rejting-forbes), выделите региональные компании (компании, представленные на региональном рынке труда), сопоставьте результаты их положения в рейтинге с «имиджевым шлейфом» компании в интернете (контент-анализ отзывов о компании как о работодателе).

4. Проведите бенчмаркинг компании-объекта исследования ВКР, с компаниями из четырех групп: «Платина», «Золото», «Серебро» и «Бронза».

5. Результаты аналитической работы оформите в индивидуальной презентации.

Вопросы для обсуждения

1. Какие группы метрик и с какими весами используются в Методологии рейтинга лучших работодателей России по версии Forbes и KPMG?

2. Достижение каких целей устойчивого развития отражено в метриках Методологии рейтинга лучших работодателей России по версии Forbes и KPMG? Какие метрики Вы предложили бы включить дополнительно в рейтинг?

3. Какие сайты послужили источником информации для проведения контент-анализа отзывов о компании как о работодателе? Можно ли использовать информацию данных сайтов релевантной. Ответ обоснуйте. Как работодатель может использовать информацию из отзывов в развитии HR- бренда?

4. Какие региональные компании (компании, представленные на региональном рынке труда) вошли в рейтинг?

Итог: обобщение информации, выводы о необходимости и роли рейтинговой оценки работодателей в развитии рынка труда на региональном уровне, федеральном уровне, уровне рынка труда ЕАЭС.

Круглый стол «Работа с реферативными базами данных публикаций РИНЦ, SCOPUS и WEB OF SCIENCE» (3 семестр)

Подготовительный этап:

Изучите и воспользуйтесь на практике рекомендуемыми алгоритмами работы и поиска информации в реферативных базах данных публикаций.

Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)

http://elibrary.ru/

Национальная информационно-аналитическая система, аккумулирующая более 4.7 миллиона публикаций российских авторов, а также информацию о цитировании этих публикаций из более 4000 российских журналов. Она предназначена не только для оперативного обеспечения научных исследований актуальной справочно-библиографической информацией, но является также мощным аналитическим инструментом, позволяющим осуществлять оценку результативности и эффективности деятельности научно-исследовательских организаций, ученых, уровень научных журналов и т.д.

Справочные материалы по базе данных РИНЦ

1. Как зарегистрироваться в качестве автора и работать в информационно-аналитической системе SCIENCE INDEX
2. Поиск журналов, импакт-фактор журналов РИНЦ
3. Основы пользования наукометрическими базами данных (регистрация в базе данных РИНЦ) – презентация, семинары по публикационной активности Самарского университета 2019-2021 г.г.

SCOPUS (SCIVERSE SCOPUS)

www.scopus.com

Крупнейшая в мире мультидисциплинарная библиографическая и реферативная база данных, созданная издательской корпорацией «Elsevier». Scopus охватывает свыше 18 тыс. научных журналов от 5 тыс. научных издательств мира, включая около 13 млн патентов США, Европы и Японии, а также материалы научных конференций. (http://elsevierscience.ru/products/scopus/)

1. Издания, индексируемые в базе данных Scopus
2. Перечень российских журналов, индексируемых в базе данных Scopus

Справочные материалы по реферативной базе данных Scopus

1. Поиск журналов, импакт-фактор журналов (рейтинг SJR, аналог JCR)
2. Руководство пользователя SciVerse Scopus
3. Редактирование авторского профиля в Scopus (на англ. яз.)
4. Краткий алгоритм опубликования статей в Elsevier Editorial System (EES). В помощь автору: «Подготовка статьи к публикации», «Как улучшить написание научной статьи», Презентации для будущих авторов Elsevier, «Требования к статьям, публикуемым в рецензируемых журналах».
5. Методика поиска информации в базе данных Scopus
6. Полнотекстовая база данных научных публикаций издательства Elsevier – http://www.sciencedirect.com/, руководство пользователя SciVerse ScienceDirect

WEB OF SCIENCE

http://wokinfo.com/

Мультидисциплинарная реферативно-библиографическая база данных Института научной информации США (Institute for Scientific Information, ISI), представленная на платформе Web of Knowledge компании «Thompson Reuters». **Web of Science охватывает** свыше 12 000 журналов и 148 000 материалов конференций в области естественных, общественных, гуманитарных наук и искусства.

1. Издания, индексируемые в базе данных Web of Science
2. Перечень российских журналов, индексируемых в базе данных Web of Science

Сводный каталог российских журналов, индексируемых в базах данных SCOPUS и WEB OF SCIENCE со ссылками на сайты научных журналов и издательств

Справочные материалы по реферативной базе данных Web of Science

1. Поиск журналов
2. Информационный портал о работе на платформе Web of Knowledge (Web of Science) – http://wokinfo.com/russian/; руководство
3. Web of Knowledge – обучение и тренинги
4. «Как опубликовать статьи в журналах с импакт-фактором», Сергей Парамонов, «Thompson Reuters»
5. Поиск журналов, JCR импакт-фактор журналов - http://www.springer.com/.
6. Быкова М. Как опубликовать научную статью в зарубежном журнале? Мастер-класс

Основной этап

Вопросы для обсуждения:

1. Выполните поиск публикаций по тематике исследования ВКР в одной из реферативных баз данных.
2. Определите количество публикаций по проблематике кадрового менеджмента за последние 5 лет, размещенных в реферативных базах данных.
3. Составьте краткий обзор по наиболее обсуждаемым вопросам кадрового менеджмента в базе РИНЦ.
4. Подготовьте краткое сообщение по результатам работы с реферативными базами данных.
5. Определите h-index - индекс Хирша научного руководителя ВКР в базе РИНЦ.

Итог: обобщение информации, формулировка выводов, разбор ошибок и заблуждений, резюмирование всех идей и находок группы.

Шкала и критерии оценивания участия в работе круглого стола по дисциплине (1,2,3 семестры)

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Актуальность темы исследования и постановка проблемы; новизна и оригинальность решения поставленных задач; четкость доклада, логичность, связность, доказательность представленных результатов; полнота раскрытия темы; оригинальность и четкость демонстрационного материала (презентация); владение вниманием аудитории, умение преподнести себя, языковая грамотность, включенность всех членов команды в защиту проекта; качество ответов на вопросы	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы и источников. Четкое представление доклада, логичность, связность, доказательность представленных результатов. Активное участие в работе команды, дискуссии или дебатах. Демонстрирует умение анализировать вопросы из проблемной области .	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в работе команды, дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Не демонстрирует умение анализировать вопросы из проблемной области.

Пример заданий для тестирования

ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.

Типовые тестовые задания (1 семестр)

1. Современная концепция управления человеческими ресурсами включает в себя критерии оценки эффективности:

1. + органичная, гибкая форма организации
2. - центральная бюрократия
3. - полное использование потенциала сотрудников
4. - самоконтроль
5. - внешний контроль

2. Основными закономерностями, служащими объективной основой предъявления требований к системе и технологии управления персоналом организации являются:

1. + системное формирование управления персоналом
2. - параллельность производства и управления
3. + оптимальное сочетание централизации и децентрализации УП
4. - максимизация числа ступеней УП
5. + пропорциональное сочетание совокупности подсистем и элементов систем управления персоналом

3. Системное формирование управления персоналом предполагает:

1. - степень централизации функций управления персоналом в сочетании с децентрализацией части функций
2. + учет всех возможных взаимосвязей внутри системы управления персоналом, между ее подсистемами и элементами, а также производственной системой и внешней средой
3. - оптимальное соотношение численности работников системы управления персоналом и производственной системы
4. - соответствие системы управления персоналом требованиям производства
5. - совершенствования одной подсистемы или элемента системы управления персоналом приводящее к диспропорциям в целостной системе управления персоналом

4. Метод функционально-стоимостного анализа позволяет выявить:

1. - основные направления совершенствования управления персоналом, оценки результатов анализа и причины недостатков
2. - затраты на производство продукции или оказание услуг с результатами, полученными при реализации продукции или оказании услуг
3. + возможные комбинации вариантов организационных решений, предлагаемых для осуществления отдельных функций управления персоналом
4. - формы систематизации, записи и ясного представления мнений и заключений экспертов

5. К методам обследования системы управления персоналом относятся:

1. + функционально-стоимостной анализ
2. - корреляционный и регрессионный анализы
3. - структуризации целей
4. + активное наблюдение рабочего дня
5. + изучение документов

6. Общим методом анализа для построения системы управления персоналом организации является:

1. - корреляционный и регрессионный
2. - морфологический
3. - экономический
4. - системный
5. + функционально-стоимостной

7. Классический международный стандарт постановки менеджером целей и задач сотрудникам называется

1. PDSA
2. SMART
3. MBO
4. KPI

8. Система показателей, измеряющая эффективность (результативность) сотрудников, команды или процесса по заранее заданным критериям называется

1. PDCA
2. KPI
3. MBO

9. Серия испытаний, воссоздающие бизнес-ситуации, аналогичные тем, с которыми сотрудник сталкивается на рабочем месте с целью объективной оценки его сильных и слабых сторон- является составляющей частью

1. метода управления по целям
2. метода оценки 360 градусов
3. метода Ассессмент центр
4. метода ключевых показателей эффективности

10. Структурированная беседа, направленная на подробный анализ реального поведения сотрудника (кандидата) в различных рабочих ситуациях с целью определение уровня развития его профессионально важных личностных характеристик, умений и навыков -

1. Биографическое интервью
2. Ситуационное интервью
3. Интервью по компетенциям
4. Проективное интервью

ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач

Типовые тестовые задания (2 семестр)

1. Контент – анализ – это:

1) один из способов обработки данных, полученных в ходе экспресс-опроса;

2) процедура, с помощью которой вербальные записи, качественные по своему характеру, преобразуются в количественные данные;

3) один из способов анализа результатов социального эксперимента;

4) чтение текста с последующим подсчетом символов.

2. Самым распространенным методом сбора информации является:

1) наблюдение;

2) анализ документов;

3) опрос;

4) эксперимент.

3.Важнейшим преимуществом опроса перед другими типами прикладных социологических исследований является:

1) более высокая степень достоверности получаемых результатов;

2) простота формирования инструментария;

3) широта охвата разнообразнейших сфер социальной жизни;

4) возможность быстрой и непосредственной проверки выдвинутых гипотез.

4. Включенным называется такой вид наблюдения, при котором:

1) условия, в которых протекает наблюдаемый процесс, задаются исследователем;

2) наблюдатель находится в непосредственном контакте с наблюдаемыми объектами и принимает участие в их деятельности;

3) исследователь разъясняет участникам процесса цели и задачи исследования, тем самым «включая» их в качестве участников;

4) исследователь определяет заранее, какие именно элементы изучаемого процесса, явления должны быть включены в наблюдение.

5. Обязательным условием эксперимента является:

1) грамотная формулировка условий;

2) правильный подбор экспериментальной и контрольной групп;

3) добровольное согласие участников;

4) сохранение в тайне от участников подлинных целей и задач исследования.

6.Адекватное соответствие между измеряемыми показателями и тем понятием, которое подлежит измерению:

1) релевантность;

2) валидность;

3) операционализация;

4) регрессия.

7.Социальное явление, характеристика или процесс, которые могут принимать различные конкретные значения:

1) экспериментальная модель;

2) переменная;

3) вариация;

4) корреляция.

8.Процесс отбора единиц наблюдения в состав выборочной совокупности по определенным правилам, определяемым целями и задачами исследования:

1) выборка;

2) группировка;

3) классификация;

4) ковариация.

9.Научно обоснованное предположение о наличии (или отсутствии) связи между двумя и более переменными, а также о ее характере:

1) прогноз;

2) гипотеза;

3) диагноз;

4) регрессия.

10. Эмпирическая социология – это научная дисциплина, основная функция которой заключается в:

1) теоретическом осмыслении и обобщении социальных фактов;

2) выведении общих законов, по котором развиваются социальные общности;

3) описании механизмов поведения больших групп людей;

4) поиске источников эмпирической социальной информации, ее сборе, обработке и анализе.

Типовые тестовые задания (3 Семестр)

1.Гипотеза в исследовании – это:

1) прогноз (предсказание) того, что должно произойти;

2) Положение, предполагающее наличие связи между двумя или более переменными;

3) описание процедуры сбора данных;

4) выбор индикаторов, выявляющих социальные признаки.

2. Если механическая выборка в 250 элементов берется из остова выборки в 1500 элементов, интервал (шаг) выборки будет:

1) 6;

2) 12;

3) 15;

4)20.

3. Если вам необходимо произвести систематическую выборку объемом в 100 человек, а список генеральной совокупности насчитывает 12.967 человек, то шаг выборки будет равен:

1) 100;

2) 130;

3) 150;

4) 200.

4. Дана гипотеза «Изобретатель, испытывающий экономические трудности, с большей вероятностью будет голосовать против кандидата, состоящего в той же пар-

тии, что и находящийся у власти президент». В качестве зависимой переменной в ней выступает:

1) уровень экономических затруднений;
2) правящая партия;
3) характер голосования;
4) явка на выборы.

5. Как известно, в зависимости от источника первичной социологической информации и методов ее сбора выделяют следующие типы исследований:

1) опрос;
2) наблюдение;
3) анализ документов;
4) эксперимент.

Укажите, какие из приведенных выше типов исследований будут использовать следующие источники информации.

Источники		**Тип**
5.1	Патефонные пластинки начала века	3
5.2	Сопоставление результатов успеваемости студенческой группы, прошедшей обучение по специальной методике, с данными такой же группы, не прошедшей обучение	4
5.3	Непосредственное участие социолога в работе рабочей группы	2
5.4	Беседы с родителями учеников об условиях, в которых они готовят уроки	1

6. Гипотеза, в которой независимая переменная представляется в качестве прямой причины зависимой:

1) нулевая;
2) направленная;
3) коррелятивная;
4) каузальная.

7. Большой вклад в разработку социометрии внес:

1) Т. Парсонс
2) Р. Мертон
3) У. Томас
4 Дж. Морено

8. Гипотеза, в которой независимая переменные идентичны, что делает ее подтверждение или опровержение невозможным:

1) тавтологическая;
2) корреляционная;
3) направленная;
4) каузальная.

9. Техника в социологическом исследовании – это:

1. последовательность всех операций, общую систему действий и способов организации исследования

2. совокупность технических приемов, связанных с данным методом, включая частные операции, их последовательность и взаимосвязь

3. совокупность специальных приемов для эффективного использования того или иного метода

4. основной способ сбора, обработки и анализа данных.

10 Эмпирическая социология – это научная дисциплина, основная функция которой заключается в:

1) теоретическом осмыслении и обобщении социальных фактов;

2) выведении общих законов, по котором развиваются социальные общности;

3) описании механизмов поведения больших групп людей;

4) поиске источников эмпирической социальной информации, ее сборе, обработке и анализе.

Шкала и критерии оценивания результатов тестирования

Процедура тестирования реализуется путём раздачи студентам различных вариантов тестовых заданий, содержащих 10 вопросов. На прохождение теста студенту даётся 10 минут. Критерием зачёта по тесту являются правильные ответы на 60% вопросов – 6 и более правильных ответов. От 0 до 5 правильных ответов – незачет, от 6 до 10 правильных ответов – зачет.

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Зачет

Пример оценочного материала

ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях

Перечень вопросов для тематического собеседования (зачета)
(1 семестр)

1. Современные проблемы социально-трудовых отношений в России.
2. Исторические этапы становления функции управления персоналом.
3. Основные школы и концепции управления персоналом: “научного управления”, “человеческих отношений”, “человеческих ресурсов”.
4. Базовые корпоративные стандарты управления персоналом, их цели и значение.
5. Кадровая политика организации: её сущность, типы и основные элементы. Значение кадровой политики для разработки процедур управления персоналом, должностных и технологических (рабочих) инструкций.
6. Что такое понятийный аппарат и что такое «дефиниция»?

7. Что такое «целеполагание»?
8. Как взаимосвязаны цель и задачи исследования?
9. Что такое объект и предмет исследования? Приведите близкие вам примеры.
10. Что такое апробация исследования?
11. Какова структура введения выпускной квалификационной работы?
12. Что такое метод исследования? Чем отличаются теоретические и эмпирические методы исследования?
13. Опишите сущность системного подхода.
14. Презентация научного текста.
15. Культура речи и ораторское искусство в научном выступлении.
16. Имидж исследователя и его влияние на презентацию научного материала.

ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач

Перечень вопросов для тематического собеседования (зачета)
(2 семестр)

1. Каков алгоритм научного исследования и основные условия научной деятельности.
2. Какова роль науки в современном обществе. Какие требования предъявляются к научной деятельности и к человеку, занимающемуся ею.
3. Назовите этапы выявления и формулирования актуальных научных проблем в области управления персоналом. Охарактеризуйте степень свободы выбора научной темы.
4. Дайте определение понятиям «теория», «объект» и «предмет» научного исследования. Методология как учение о принципах, формах и способах научно-исследовательской деятельности.
5. Понятия «концепция» и «гипотеза». Связь концепции с научной проблемой. Проверка гипотезы.
6. Технология решения научной проблемы. Методы и инструменты научного исследования.
7. В чем суть, и в каких случаях эффективен метод экспертных оценок?
8. Что такое анкетный опрос, в чем суть метода? Назовите виды вопросов, используемых в анкете.
9. Какие экономико-математические методы используются в менеджменте?
10. В чем появляется научная новизна исследования? Что такое научная гипотеза?
11. Противоречие как элемент методологического аппарата исследования.
12. Что понимается под научной проблемой в исследовании?
13. Методики и техники научного исследования. Задачи поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования. План как система, его структура, степень детализации.
14. Виды научных работ, содержащих результаты научных исследований. Правила их составления и публикации. Требования к их оформлению. Стиль изложения. Сочетание научности и популярности.
15. Дайте определения и охарактеризуйте содержание следующих понятий: реферат, рецензия, аннотация.
16. Законодательство РФ в области авторского права. Что такое соавторство, плагиат.

Перечень вопросов для тематического собеседования (зачета)
(3 семестр)

1. Характеристика современных концепций науки и научно-исследовательской деятельности
2. Структура научно-исследовательской работы.
3. Логика научно-исследовательской работы в кадровом менеджменте.
4. Соотношение теоретических и эмпирических исследований в современном кадровом менеджменте
5. Особенности глобализации науки и ее влияние на академическое сообщество современного кадрового менеджмента.
6. Индекс научного цитирования в современном кадровом менеджменте.
7. Журналы по тематике HR-менеджмента в международных базах данных.
8. Особенности теоретизирования в современном кадровом менеджменте.
9. Особенности выбора методологии для проведения конкретного исследования в кадровом менеджменте
10. Характеристика современных прикладных исследований в российском кадровом менеджменте
11. Центры прикладных исследований в российском кадровом менеджменте, особенности тематики исследований по труду и социально-трудовым отношениям
12. Характеристика современных академических дискуссий.
13. Дискуссии о предмете кадрового менеджмента на страницах современных журналов.
14. Особенности российских и зарубежных дискуссий.
15. Научное реферирование. Реферативные базы данных по кадровому менеджменту.
16. Рецензирование: особенности отечественных и зарубежных традиций.

Шкала и критерии оценивания ответов в рамках тематического собеседования

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Владение базовым аппаратом дисциплины, основными терминами, научным и специальным аппаратом, использование общенаучных и специальных терминов, конкретных фактов профессиональной тематики	Продемонстрировано владение базовым аппаратом дисциплины и основными терминами, научным и специальным аппаратом, использование общенаучных и специальных терминов. Ответ логичный, аргументированный, с воспроизведением кейсов профессиональной тематики	Неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, не показано понимание вопроса и не продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала

4. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Код и наименование компетенции	Критерии оценивания результатов обучения	
	зачтено	не зачтено
ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персона-	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ОПК-1	Отсутствие знаний в рамках компетенции ОПК-1
	Сформированное умение в рамках компетенции ОПК-1	Отсутствие умений в рамках компетенции ОПК-1
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции	Отсутствие навыков в рамках компетенции ОПК-1

лом и в смежных областях	ОПК-1	
ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ОПК-2	Отсутствие знаний в рамках компетенции ОПК-2
	Сформированное умение в рамках компетенции ОПК-2	Отсутствие умений в рамках компетенции ОПК-2
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ОПК-2	Отсутствие навыков в рамках компетенции ОПК-2

Процедура проведения промежуточной аттестации обучающихся

Оценка «зачтено» по дисциплине выставляется студенту, набравшему 50 и более баллов, означающих, что содержание курса освоено полностью, необходимые компетенции и практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены.

Максимальная сумма баллов, набираемая студентом, закрываемой семестровой (итоговой) аттестацией (зачет) равна 100.

Оценка «незачтено» выставляется обучающемуся, набравшему менее 50 баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено со значительными пробелами, носящими существенный характер, необходимые компетенции не сформированы, имеются существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала. Баллы, характеризующие успеваемость обучающегося по дисциплине, набираются им в течение всего периода обучения за изучение отдельных тем и выполнение отдельных видов работ, перечисленных в балльно-рейтинговой карте:

БАЛЛЬНО-РЕЙТИНГОВАЯ КАРТА (ЗАЧЕТ)

№ п/п	Вид работ	Сумма в баллах
1.	Активная познавательная работа во время занятий (конспектирование дополнительной и специальной литературы; участие в оценке результатов обучения других и самооценка; участие в обсуждении проблемных вопросов по теме занятия и т.д.)	до 20 баллов (1 балл за 1 занятие)
2.	Контрольные мероприятия	до 20 баллов
	Тематическое собеседование (1,2,3)	до 10 баллов
	Тестирование (1,2,3)	до 10 баллов
3.	Выполнение заданий по дисциплине в течение семестра	до 30 баллов
	Конспектирование (1), работа в малых группах (2,3)	до 10 баллов
	Составление глоссария (1), творческий проект (доклад) (2,3)	до 20 баллов
4.	Выполнение дополнительных практико-ориентированных заданий	до 30 баллов
	Обзор научных статей (1), эссе (2,3)	до 10 баллов

	Круглый стол (участие в дискуссии) (1,2,3)	до 20 баллов
	Публикация научной статьи (дополнительно)	до 15

Распределение баллов, составляющих основу оценки работы обучающегося по изучению дисциплины «Научно-исследовательский семинар «Актуальные вопросы кадрового менеджмента» в течение 1,2, 3 семестров (в каждом семестре):

- 100 баллов распределяются на учебный период (семестр), заканчивающийся промежуточной аттестацией.

Баллы, характеризующие успеваемость обучающегося по дисциплине, набираются им в течение всего периода обучения за изучение отдельных тем и выполнение отдельных видов работ.

ФОС обсужден на заседании кафедры управления человеческими ресурсами
Протокол № 8 от «01» марта 2022 г.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»

САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
НАУЧНЫЕ ШКОЛЫ В СОВРЕМЕННОЙ ИСТОРИОГРАФИИ

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.04.03 Управление персоналом
Профиль (программа)	Кадровая безопасность организации
Квалификация (степень)	Магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины)	Б1
Шифр дисциплины (модуля)	Б1.В.ДВ.01.06
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	российской истории
Форма обучения	очная
Курс, семестр	2 курс, 3 семестр
Форма промежуточной аттестации	зачет

Самара, 2022

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Паспорт фонда оценочных средств

Перечень компетенций и индикаторов дисциплины (модуля)		Способы формирования компетенции	Оценочное средство	
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора		Текущий контроль	Промежуточная аттестация
УК*	УК**	**Лекции.** Научная школа: содержание понятия и методология проблемы. Научные школы в исторической науке: основные подходы к изучению. Изучение схоларной проблематики в отечественной историографии XIX-XX вв. Схоларные исследования в современной отечественной историографии.	Тестирование, глоссарий	Вопросы для собеседования
		Самостоятельная работа. «Государственная школа» в исторической науке середины и второй половины XIX в.: современная историография «Московская школа» («школа Ключевского») в науке конца XIX – начала XX в.: современная историография «Петербургская школа» в исторической науке конца XIX – начала XX в.: современная историография Школа В.И. Герье: современная историография «Русская историческая школа»: современная историография «Петербургская школа медиевистов»: современная историография «Субъективная школа в социологии»: современная историография Церковно-академическое сообщество в конце XIX –	Собеседование, обзор научных статей, практическое задание	Вопросы для собеседования

		начале XX в.: современная историография		
		Практические занятия. Научное сообщество в российской исторической науке XIX – начала XX в.: система подготовки кадров, научные коммуникации Теоретико-методологические подходы к изучению истории в российской исторической науке XIX – начала XX в. Институциональное оформление советской исторической науки в 1920-1940-е гг. Сообщество историков СССР и Русского зарубежья в 1920-1940-е гг. Институциональное развитие советской исторической науки в 1950-1980-е гг.	Дискуссия, Собеседование, обзор научных статей	Вопросы для собеседования
ПК*	ПК**	**Лекции.** Научная школа: содержание понятия и методология проблемы. Научные школы в исторической науке: основные подходы к изучению. Изучение схоларной проблематики в отечественной историографии XIX-XX вв. Схоларные исследования в современной отечественной историографии.	Глоссарий, реферат	Вопросы для собеседования
		Самостоятельная работа. «Школа М.Н. Покровского» и ее роль в становлении советской исторической науки: современная историография Сообщества историков Русского зарубежья в 1920-1940-е гг.: современная историография Сообщество советских историков 1920-1940-х гг. в свете поколенческого и схоларного подходов	Эссе, выступление на конференции, практическое задание	Вопросы для собеседования

		«Школа А.Л. Сидорова» и «новое направление» в советской исторической науке 1950-1970-х гг. Клиометрическая школа в поздней советской и современной исторической науке Тартуско-московская семиотическая школа в науке последней четверти XX – начала XXI в.		
		Практические занятия. Школы и направления в советской исторической науке 1950-1980-х гг. Сообщество российских историков на переломе эпох: конец 1980-х – 1990-е гг. Научные школы и направления в отечественной исторической науке начала XXI в. Учителя и ученики: схоларная идентичность современных российских историков	Дискуссия, Собеседование, обзор научных статей	Вопросы для собеседования

*** компетенция согласно приложению**
**** индикатор компетенции согласно приложению**

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

Пример теста

1. Подход к изучению развития науки сквозь призму истории научных школ называется:
    a. схоларным;
    b. схоластическим;
    c. генерационным;
    d. дискурсивным.
2. Под научными революциями понимают:
    a. выдающиеся научные открытия;
    b. смену парадигм (моделей) научного исследования;
    c. смену поколений в науке;
    d. коренные изменения системы научных учреждений.
3. Понятие «научная парадигма» впервые ввел в науку
    a. Максимилиан Вебер;
    b. Питирим Сорокин;
    c. Томас Кун;
    d. Мишель Фуко.

4. Группу исследователей, которые работают в разных научных институтах, но над общей проблематикой, называют:
    a. незримым колледжем;
    b. невидимой лабораторией;
    c. виртуальным университетом;
    d. рассредоточенной школой.
5. Основоположником социологии науки считается американский ученый, ученик Питирима Сорокина:
    a. Роберт Кинг Мертон;
    b. Хосе Ортега-и-Гассет;
    c. Карл Поппер;
    d. Юрий Левада.
6. Область науковедения, изучающая деятельность ученых с помощью количественных методов, называется:
    a. научная статистика;
    b. кибернаука;
    c. наукометрия;
    d. клиометрия.
7. Согласно классическому определению, основой научного этоса являются следующие ценностно-нормативные требования:
    a. универсализм, коллективизм, бескорыстие, организованный скептицизм;
    b. мудрость, справедливость, мужество, умеренность;
    c. добросовестный труд на благо общества, сознание общественного долга, коллективизм и товарищеская взаимопомощь.
8. Возникновение научных школ в российской исторической науке относят к
    a. концу XVIII в.;
    b. середине XIX в.;
    c. концу XIX – началу XX в.;
    d. 1920-1930-м гг.
9. «Государственная школа» в российской исторической науке возникла на основе
    a. Московского университета;
    b. Петербургского университета;
    c. Новороссийского университета;
    d. Академии наук.
10. Представителями «государственной школы» в российской исторической науке XIX в. обычно считаются:
    a. А.С.Хомяков, И.В.Киреевский, К.С.Аксаков;
    b. М.П.Погодин, С.П.Шевырев, Н.Г.Устрялов;
    c. Н.И.Надеждин, Н.А.Полевой;
    d. С.М.Соловьев, К.Д.Кавелин, Б.Н.Чичерин.
11. Крупнейшим учеником С.М.Соловьева, лучшим лектором-историком своего времени, основателем собственной научной школы стал его преемник на кафедре русской истории Московского университета:
    a. М.П.Погодин;
    b. В.О.Ключевский;
    c. С.Ф.Платонов;
    d. П.Н.Милюков.
12. Представителями «петербургской школы» в российской исторической науке считаются:
    a. К.Н.Бестужев-Рюмин; С.Ф.Платонов, А.С.Лаппо-Данилевский, Н.П.Павлов-Сильванский;
    b. В.О.Ключевский, М.К.Любавский, П.Н.Милюков, А.А.Кизеветтер;

c. П.Б.Струве, М.И.Туган-Барановский, С.Н.Булгаков;
d. С.М. Дубровский, А.И. Минц, А.М. Панкратова.

13. Один из основоположников «субъективной школы в социологии», Н.К. Михайловский, по роду профессиональной деятельности был:
    a. статистиком;
    b. математиком;
    c. врачом;
    d. литературным критиком.
14. Формирование исторического краеведения как научного направления связано с деятельностью лидера «петербургской школы медиевистики»:
    a. М.М. Ковалевского;
    b. Н.И. Кареева;
    c. В.И. Герье;
    d. И.М. Гревса.
15. «Школа М.Н. Покровского» в исторической науке сформировалась на основе следующего учебного заведения:
    a. Казанского университета;
    b. Московского университета;
    c. Института красной профессуры;
    d. Вольной Академии духовной культуры.
16. «Новое направление» в советской исторической науке 1960-1970-х гг. было связано с изучением
    a. политической истории;
    b. социальной истории;
    c. истории религии;
    d. истории культуры.
17. Представители тартуско-московской семиотической школы создавали междисциплинарные исследования, объединяя
    a. историю культуры, культурологию, литературоведение, лингвистику;
    b. экономическую историю, статистику, математическое моделирование;
    c. теорию систем, математическую статистику, термодинамику.
18. Этот советский и российский историк, работавший во второй половине XX – начале XXI в., отмечал родство своего научного подхода с методологией школы «Анналов»:
    a. И.Д. Ковальченко;
    b. Л.В. Милов;
    c. А.Я. Гуревич;
    d. Б.Н. Миронов.
19. Основателем школы женских и гендерных исследований в современной российской науке является
    a. М.В. Нечкина;
    b. А.М. Панкратова;
    c. Е.В. Гутнова;
    d. Н.Л. Пушкарева.
20. Британский историк и социолог Теодор Шанин сыграл видную роль в становлении российской научной школы…
    a. микроистории;
    b. истории империй;
    c. истории элит;
    d. крестьяноведения и аграрных исследований.

Ключ к тесту:

№ вопроса	Ответ	№ вопроса	Ответ
1.	a	11.	b
2.	b	12.	a
3.	c	13.	d
4.	a	14.	d
5.	a	15.	c
6.	c	16.	b
7.	a	17.	a
8.	b	18.	c
9.	a	19.	d
10.	d	20.	d

Критерии оценки:
Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка 12 баллов:
оценка 5 баллов («отлично») – 10-12 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») – 7-9 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») – 3-6 баллов;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») – 0 баллов.
Представленные правильные ответы на:
20 тестовых заданий – 12 баллов;
19 тестовых заданий – 11 баллов;
18 тестовых заданий – 10 баллов;
17 тестовых заданий – 9 баллов;
16 тестовых заданий – 8 баллов;
15 тестовых заданий – 7 баллов;
14 тестовых заданий – 6 баллов;
13 тестовых заданий – 5 балла;
12 тестовых заданий – 4 балла;
11 тестовых заданий – 3 балла;
Менее 10 тестовых заданий – 0 баллов.

Пример вопросов собеседования.

Тема «Научная школа: содержание понятия и методология проблемы»

1. Какие определения научной школы Вам известны? Чем отличаются эти определения друг от друга? Какое из этих определений Вам кажется оптимальным по своему содержанию?
2. Как соотносятся друг с другом понятия «течение в науке», «научное направление», «научная школа»?
3. Какие критерии научных школ выделяются в современном науковедении?

Тема «Сообщество российских историков на переломе эпох: конец 1980-х – 1990-е гг.»

1. Как изменились социокультурные «рамочные условия» развития исторической науки в конце 1980-1990-х гг.? Как изменился статус ученого-историка в российском обществе?
2. Изменилась ли в указанный период система подготовки историков? Какие новые профессиональные возможности открылись перед отечественными историками в конце 1980-х – 1990-е гг.? Какие особенности советского научного сообщества были утрачены?

3. Как изменилась система научных коммуникаций историков в указанный период? Как повлияло на нее появление цифровых технологий и интернета?

4. Какие научные школы (направления) возникли в 1990-е гг.? В чем состояли их ключевые особенности? Приведите примеры.

5. Какие научные школы, сложившиеся в советский период, успешно адаптировались к новым условиям? Приведите примеры.

Тема «Научные школы и направления в отечественной исторической науке начала XXI в.»

1. Каковы важнейшие институциональные изменения, произошедшие в исторической науке в начале XXI века?

2. Какие научные учреждения, добровольные объединения историков, новые периодические издания появились в разных странах в этот период?

3. Какие научные школы успешно развиваются в российской исторической науке? Приведите примеры.

Критерии оценки:
Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине
оценка 5 баллов («отлично») – 10 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») – 8 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») – 2-4 балла;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов;
- демонстрирует знание основных категорий и понятий; умеет проиллюстрировать теоретические положения примерами – 10 баллов;
- демонстрирует знание основных категорий и понятий; владеет профессиональной терминологией; в целом, может самостоятельно сформулировать выводы, дать свою точку зрения – 8 балла;
- ответ схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения – 4 балла;
- ответ схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения – 2 балла;
- не понимает сути вопроса: пытается ответить на вопрос не по теме либо подменить ответ общими рассуждениями; не способен привести примеры в защиту собственных утверждений, не реагирует на наводящие вопросы – 0 баллов.

Пример тематики для обзора научных статей

1. Клиометрическая школа в поздней советской и современной исторической науке
2. Тартуско-московская семиотическая школа в науке последней четверти XX – начала XXI в.
3. Научные школы в отечественной историографии второй половины XX в.
4. Школа крестьяноведения в поздней советской и современной исторической науке
5. Формирование научных школ в сфере исторической антропологии
6. Формирование научных школ в сфере интеллектуальной истории
7. Формирование научных школ в сфере «новой социальной истории»
8. Формирование научных школ в сфере «новой истории империй»

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине
максимальная оценка 10 баллов:
оценка 5 баллов («отлично») – 8-10 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») – 5-7 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») – 2-4 балла;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») – 0-1 балл;

- обзор соответствует заданной теме – 2 балла;
- представлены основные достижения в описанной области – 2 балл;
- представлены основные спорные вопросы – 2 балл;
- исследуемая проблема описана с точки зрения разных наук – 1 балл;
- в обзор включены классические источники и свежие данные – 1 балл;
- обзор структурирован, логичен и критичен – 1 балл;
- обзор содержит несколько разделов и выводов – 1 балл.

Пример глоссария

Название глоссария: Изучение научных школ в современном науковедении

Структура глоссария

Термин	Определение	Источник

Термины: науковедение; социология науки; научная школа; научное направление; научный коллектив; незримый колледж; поколение в науке; лидер научной школы; научная парадигма; научная революция; исследовательская программа; научный этос; научные ресурсы; научный капитал; научная бюрократия; наукометрия; индекс цитирования; «эффект Матфея».

Критерии оценки:
Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине
максимальная оценка глоссария 10 баллов:
оценка 5 баллов («отлично») – 8-10 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») – 4-6 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») – 2 балла;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») – 0 баллов.

- раскрытие более 10 терминов – 2 балла;
- разнообразие представленных определений – 2 балла;
- разнообразие источников – 2 балла;
- уровень систематизации и оформления – 2 балла;
- наличие в работе собственных идей и определений – 2 балла.

Примерные темы рефератов:

1. «Государственная школа» в исторической науке середины и второй половины XIX в.: современная историография
2. «Московская школа» («школа Ключевского») в науке конца XIX – начала XX в.: современная историография

3. «Петербургская школа» в исторической науке конца XIX – начала XX в.: современная историография
4. Школа В.И. Герье: современная историография
5. «Русская историческая школа»: современная историография
6. «Петербургская школа медиевистов»: современная историография
7. «Субъективная школа в социологии»: современная историография
8. Церковно-академическое сообщество в конце XIX – начале XX в.: современная историография
9. «Школа М.Н. Покровского» и ее роль в становлении советской исторической науки: современная историография
10. Сообщества историков Русского зарубежья в 1920-1940-е гг.: современная историография
11. Сообщество советских историков 1920-1940-х гг. в свете поколенческого и схоларного подходов
12. «Школа А.Л. Сидорова» и «новое направление» в советской исторической науке 1950-1970-х гг.

Критерии оценки:
Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за выполнение реферата 20 баллов:
оценка 5 баллов («отлично») - 20 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») - 15 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») – 5-8 баллов;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов.
- выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы – 10 баллов;
- основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы – 8 баллов;
- имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы – 5 баллов;
- тема освоена лишь частично; допущены грубые ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод – 3 балла;
- тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы – 0 баллов.

Пример тематики эссе

Выберите для анализа одну из современных научных школ, разрабатывающих проблематику, близкую теме Вашего научного исследования. Проанализируйте деятельность выбранной Вами научной школы по следующим параметрам:

1. Какое название носит выбранная Вами научная школа? Какие ее особенности отражены в этом названии?

2. На базе какого научного, образовательного учреждения или профессионального сообщества возникла данная научная школа?
3. Кто является лидером (лидерами) указанной Вами научной школы? Какова направленность его / ее научной работы? В чем проявилось новаторство научных подходов этого ученого?
4. Какую проблематику разрабатывают ее представители? Кто из них, помимо лидера школы, наиболее известен своими научными достижениями?
5. В чем заключаются особенности методологических подходов к изучению истории, характерные для данной научной школы?
6. Что является «площадкой» для общения представителей этой школы (научные журналы, конференции, тематические сайты, другое)?
7. Какие источники (научные публикации, воспоминания, интервью, сайты научных и образовательных учреждений, наукометрические ресурсы и т.д.) позволяют восстановить историю данной научной школы?

Сделайте выводы о вкладе выбранной Вами научной школы в развитие современной исторической науки.

оценка 5 баллов («отлично») - 10 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») - 8 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») – 3-5 баллов;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов.

- выполнены все требования к написанию и защите эссе: обозначена проблематика выбранных работ и обоснованы критерии их выбора, сделан краткий анализ выбранных исследований и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, даны правильные ответы на дополнительные вопросы – 10 баллов;
- основные требования к эссе выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; на дополнительные вопросы даны неполные ответы – 8 баллов;
- имеются существенные недостатки. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании эссе или при ответе на дополнительные вопросы – 5 баллов;
- тема освоена лишь частично; допущены грубые ошибки в содержании эссе или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод – 3 балла;
- тема не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы – 0 баллов.

Участие в конференции по дисциплине.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка 10 баллов:
оценка 5 баллов («отлично») - 10 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») – 5-8 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») - 3 балла;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов;

участие в конференции всероссийского и международного уровня – 10 баллов;

призовое место в конференции университета – 8 баллов
участие в конференции университета с очным/заочным докладом – 5 баллов;
участие в конференции университета – 3 балла;
отсутствие участия в конференции – 0 баллов.

Оценочные материалы для оценки уровня сформированности компетенций (этапов сформированности компетенций) обучающихся

УК*

Знать: основные подходы отечественных научных школ в исторической науке к постановке, анализу и стратегическому решению научных проблем.

Уметь: находить варианты решения проблемных ситуаций в профессиональной деятельности на основе системного подхода к изучению российской историографии.

Владеть: методами поиска доступных источников информации при изучении научных школ в современной историографии.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся

1. Научная школа: содержание понятия и методология проблемы
2. Научные школы в исторической науке: основные подходы к изучению
3. Изучение схоларной проблематики в отечественной историографии XIX-XX вв.
4. Схоларные исследования в современной отечественной историографии
5. Научное сообщество в российской исторической науке XIX – начала XX в.: система подготовки кадров, научные коммуникации
6. Теоретико-методологические подходы к изучению истории в российской исторической науке XIX – начала XX в.
7. «Государственная школа» в российской исторической науке: современная историография
8. «Московская школа» («школа Ключевского») в российской исторической науке: современная историография
9. «Петербургская школа» в российской исторической науке: современная историография
10. Школа В.И. Герье в российской исторической науке: современная историография
11. «Русская историческая школа»: современная историография
12. «Петербургская школа медиевистов»: современная историография
13. «Субъективная школа в социологии»: современная историография
14. Церковно-академическое сообщество в конце XIX – начале XX в.: современная историография
15. Институциональное оформление советской исторической науки в 1920-1940-е гг.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено

Участие в дискуссии. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует знание фактов для обсуждения темы. Демонстрирует навыки анализа.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Оценка сформированности умений осуществляется из наблюдения за участием в дискуссии во время практических занятий.

Пример подготовки к дискуссии. Работая в микрогруппах (2-4 человека) обучающиеся должны подготовить выступление по одному из *вопросов для обсуждения*:

1. Насколько необходимы научные школы для развития науки в современных условиях?
2. Какое значение современные историки придают ученичеству и наставничеству? (используйте в качестве аргументов материалы интервью и воспоминаний).

Далее, каждая микрогруппа выступает с презентацией своей темы и предлагает ряд вопросов для дискуссии остальным участникам, вступая с ними в полемику.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
способность к решению поставленных перед группой задач; готовность к работе в группе, умение участвовать в групповом взаимодействии; умение участвовать в дискуссии, приводить аргументы, отстаивать собственную точку зрения.	Высокий или средний уровень проявления названных критериев, активное участие в дискуссии	Низкий уровень проявления названных критериев. Пассивное участие в дискуссии.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Пример практического задания. Проведите подбор необходимого комплекса исторических источников по теме «Московская школа» («школа Ключевского»)». Проведите источниковый анализ найденных материалов и сформулируйте рекомендации по их использованию в научно-исследовательской работе.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку навыков	Явно сформированные навыки,	Отсутствие сформированных навыков предметной

обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует способность применить полученные знания и умения при решении различного уровня сложности практических заданий.	демонстрирующие правильные решения практических задач различного уровня.	области, приводящее к неверному решению задач различного уровня сложности.

ПК*

Знать: процессы становления и развития научных школ в отечественной исторической науке XIX – начала XXI в.

Уметь: генерировать новые идеи, основанные на опыте изучения научных школ в отечественной исторической науке.

Владеть: навыками осуществления научных исследований, основанных на историографическом опыте отечественных научных школ, с использованием современных информационных технологий и информационных ресурсов.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся

1. Институциональное оформление советской исторической науки в 1920-1940-е гг.
2. «Школа М.Н. Покровского» и ее роль в становлении советской исторической науки: современная историография
3. Сообщества историков Русского зарубежья в 1920-1940-е гг.: современная историография
4. Сообщество советских историков 1920-1940-х гг. в свете поколенческого и схоларного подходов
5. Институциональное развитие советской исторической науки в 1950-1980-е гг.
6. Школы и направления в советской исторической науке 1950-1980-х гг.
7. «Школа А.Л. Сидорова» и «новое направление» в советской исторической науке 1950-1970-х гг.
8. Клиометрическая школа в поздней советской и современной исторической науке
9. Научные школы в отечественной историографии второй половины XX в.
10. Тартуско-московская семиотическая школа в науке последней четверти XX – начала XXI в.
11. Сообщество российских историков на переломе эпох: конец 1980-х – 1990-е гг.
12. Школа крестьяноведения в поздней советской и современной исторической науке
13. Формирование научных школ в сфере исторической антропологии
14. Формирование научных школ в сфере интеллектуальной истории
15. Формирование научных школ в сфере «новой социальной истории»
16. Формирование научных школ в сфере «новой истории империй»
17. Научные школы и направления в отечественной исторической науке начала XXI в.
18. Учителя и ученики: схоларная идентичность современных российских историков

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует знание фактов для обсуждения темы. Демонстрирует навыки анализа.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Оценка сформированности умений осуществляется из наблюдения за участием в дискуссии во время практических занятий.

Пример подготовки к дискуссии. Работая в микрогруппах (2-4 человека) обучающиеся должны подготовить выступление по одному из *вопросов для обсуждения*:

1. Обсудите примеры полемики научных школ.
2. Примеры методологических диспутов в российском историческом сообществе.

Далее, каждая микрогруппа выступает с презентацией своей темы и предлагает ряд вопросов для дискуссии остальным участникам, вступая с ними в полемику.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
способность к решению поставленных перед группой задач; готовность к работе в группе, умение участвовать в групповом взаимодействии; умение участвовать в дискуссии, приводить аргументы, отстаивать собственную точку зрения.	Высокий или средний уровень проявления названных критериев, активное участие в дискуссии	Низкий уровень проявления названных критериев. Пассивное участие в дискуссии.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Пример практического задания. Проведите подбор необходимого комплекса исторических источников по теме «Крестьяноведение в советской исторической науке». Проведите источниковый анализ найденных материалов и сформулируйте рекомендации по их использованию в научно-исследовательской работе.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено

Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку навыков обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует способность применить полученные знания и умения при решении различного уровня сложности практических заданий.	Явно сформированные навыки, демонстрирующие правильные решения практических задач различного уровня.	Отсутствие сформированных навыков предметной области, приводящее к неверному решению задач различного уровня сложности.

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Для обучающихся, набравших в процессе проведения текущего контроля успеваемости 50 и более баллов, проставляется «зачтено» автоматически. Для обучающихся, набравших в процессе проведения текущего контроля успеваемости менее 50 баллов предусматривается проведение процедуры промежуточной аттестации в виде собеседования.

Перечень вопросов для собеседования

УК*

1. Научная школа: содержание понятия и методология проблемы
2. Научные школы в исторической науке: основные подходы к изучению
3. Изучение схоларной проблематики в отечественной историографии XIX-XX вв.
4. Схоларные исследования в современной отечественной историографии
5. Научное сообщество в российской исторической науке XIX – начала XX в.: система подготовки кадров, научные коммуникации
6. Теоретико-методологические подходы к изучению истории в российской исторической науке XIX – начала XX в.
7. «Государственная школа» в российской исторической науке: современная историография
8. «Московская школа» («школа Ключевского») в российской исторической науке: современная историография
9. «Петербургская школа» в российской исторической науке: современная историография
10. Школа В.И. Герье в российской исторической науке: современная историография
11. «Русская историческая школа»: современная историография
12. «Петербургская школа медиевистов»: современная историография
13. «Субъективная школа в социологии»: современная историография
14. Церковно-академическое сообщество в конце XIX – начале XX в.: современная историография

15. Институциональное оформление советской исторической науки в 1920-1940-е гг.

ПК*

1. Институциональное оформление советской исторической науки в 1920-1940-е гг.
2. «Школа М.Н. Покровского» и ее роль в становлении советской исторической науки: современная историография
3. Сообщества историков Русского зарубежья в 1920-1940-е гг.: современная историография
4. Сообщество советских историков 1920-1940-х гг. в свете поколенческого и схоларного подходов
5. Институциональное развитие советской исторической науки в 1950-1980-е гг.
6. Школы и направления в советской исторической науке 1950-1980-х гг.
7. «Школа А.Л. Сидорова» и «новое направление» в советской исторической науке 1950-1970-х гг.
8. Клиометрическая школа в поздней советской и современной исторической науке
9. Научные школы в отечественной историографии второй половины XX в.
10. Тартуско-московская семиотическая школа в науке последней четверти XX – начала XXI в.
11. Сообщество российских историков на переломе эпох: конец 1980-х – 1990-е гг.
12. Школа крестьяноведения в поздней советской и современной исторической науке
13. Формирование научных школ в сфере исторической антропологии
14. Формирование научных школ в сфере интеллектуальной истории
15. Формирование научных школ в сфере «новой социальной истории»
16. Формирование научных школ в сфере «новой истории империй»
17. Научные школы и направления в отечественной исторической науке начала XXI в.
18. Учителя и ученики: схоларная идентичность современных российских историков

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Наличие знаний основных категорий и понятий; иллюстрирование теоретические положения примерами; владение профессиональной терминологией; самостоятельное формулирование выводов, определение собственной точки	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Обучающийся демонстрирует наличие знаний основных категорий и понятий; иллюстрирует теоретические	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Обучающийся демонстрирует отсутствие знаний основных

зрения, использование статистики для подтверждения основных положений.	положения примерами; владеет профессиональной терминологией; самостоятельное формулирует выводы, высказывает собственную точку зрения, использует данные статистики для подтверждения основных положений.	категорий и понятий; не способен проиллюстрировать теоретические положения примерами и данными статистики; не способен самостоятельно сформулировать выводы, высказать собственную точку зрения.

4. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Код и наименование компетенции	Критерии оценивания результатов обучения	
	зачтено	не зачтено
УК*	Сформированные систематические знания в рамках компетенции УК*	Отсутствие знаний в рамках компетенции УК*
	Сформированное умение в рамках компетенции УК*	Отсутствие умений в рамках компетенции УК*
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции УК*	Отсутствие навыков в рамках компетенции УК*
ПК*	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ПК*	Отсутствие знаний в рамках компетенции ПК*
	Сформированное умение в рамках компетенции ПК*	Отсутствие умений в рамках компетенции ПК*
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ПК*	Отсутствие навыков в рамках компетенции ПК*

Процедура проведения промежуточной аттестации обучающихся

Процедура промежуточной аттестации предполагает зачет. На зачете оценивается работа обучающихся в течение семестра: целостность системы знаний, глубина и прочность усвоения полученных теоретических знаний, развитие творческого мышления, навыки самостоятельной работы, умение применять полученные знания к решению практических задач.

В ходе промежуточной аттестации перевод рейтинговых баллов обучающихся в систему оценки знаний («зачтено», «не зачтено) осуществляется следующим образом:

– оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, набравшему от 50 до 100 рейтинговых баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые компетенции и практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены;

– оценка «не зачтено» выставляется обучающемуся, набравшему менее 50 баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено со значительными пробелами, носящими существенный характер, необходимые компетенции не сформированы. Существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала.

Максимальная сумма баллов, набираемая обучающимся по дисциплине, закрываемой семестровой (итоговой) аттестацией (зачет), равна 70.

Баллы, характеризующие успеваемость обучающегося по дисциплине, набираются им в течение всего периода обучения за изучение отдельных тем и выполнение отдельных видов работ.

№ п/п	Вид работ	Сумма в баллах
1.	Активная познавательная работа во время занятий (конспектирование дополнительной и специальной литературы; участие в оценке результатов обучения других и самооценка; участие в обсуждении проблемных вопросов по теме занятий и т.д.)	до 18 баллов
2.	Контрольные мероприятия (тестирование)	до 12 баллов
3.	Выполнение заданий по дисциплине в течение семестра	до 40 баллов
	Собеседование по тематике	до 10 баллов
	Составление глоссария	до 10 баллов
	Написание реферата	до 20 баллов
4.	Выполнение дополнительных практико-ориентированных заданий	до 30 баллов (дополнительно)
	Подготовка эссе	до 10 баллов
	Обзор научных статей	до 10 баллов
	Участие в конференциях по учебной дисциплине	до 10 баллов

Приложение к фонду оценочных средств дисциплины "Научные школы в современной историографии"

Для направления подготовки "Управление персоналом" (программа "Кадровая безопасность организации") указаны следующие формулировки компетенций и их индикаторов:

ПК*	ПК-1. Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации
ПК**	ПК-1.4. Демонстрирует способность генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области
УК*	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий
УК**	УК-1.2. Осуществляет поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»

САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
НОРМАТИВНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.04.03 Управление персоналом
Профиль (программа)	Кадровая безопасность организации
Квалификация (степень)	Магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины)	Б1
Шифр дисциплины (модуля)	Б1.О.03
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	управления человеческими ресурсами
Форма обучения	очная
Курс, семестр	1 курс, 2 семестр
Форма промежуточной аттестации	зачет

Самара, 2022

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Паспорт фонда оценочных средств

Перечень компетенций и индикаторов дисциплины (модуля)		Способы формирования компетенции	Оценочное средство	
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора		Текущий контроль	Промежу-точная аттестация
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Вырабатывает стратегию командной работы для достижения поставленной цели	**Лекции.** Тема 3. Правовое положение участников образовательного процесса. Педагогическое взаимодействие	Реферат Тестирование	Вопросы для собеседования
	УК-3.2 Организует работу команды, осуществляет руководство, способствует конструктивному решению возникающих проблем	**Практические занятия.** Тема 6. Компетентностный подход. Инновационные (активные и интерактивные) технологии и методы обучения. Тема 12. Инклюзивное образование.	Глоссарий Практические задания Мозговой штурм	Вопросы для собеседования
	УК-3.3 Делегирует полномочия членам команды, распределяет поручения и оценивает их исполнение, дает обратную связь по результатам, несет персональную ответственность за общий результат	**Практические занятия.** Тема 4. Методическое обеспечение и сопровождение образовательных программ. Тема 5. Образовательные стандарты ФГОС ВО. Профессиональные стандарты. Образовательные программы. Тема 8. Проектирование образовательных программ. Результаты, дизайн, конкурентноспособность образовательных программ.	Практические задания Орг-деятельностная игра Мозговой штурм Реферат Тестирование	Вопросы для собеседования
		Самостоятельная работа. Тема 11.Дополнительное образование. Тема 13. Научные подходы к организации и управлению методической работой в образовательной организации.	Командный проект Реферат	
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Определяет стратегию профессионального развития и проектирует профессиональную карьеру	**Лекции.** Тема 1. Нормативно-правовое обеспечение образовательной деятельности. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Тема 2. Государственная образовательная политика. Система образования в Российской Федерации. Уровни образования.	Реферат Глоссарий Тестирование	Вопросы для собеседования
		Практические занятия. Тема 5. Образовательные стандарты ФГОС ВО. Профессиональные стандарты. Образовательные программы. Тема 7. Личностное и профессиональное развитие в системе непрерывного профессионального образования.	Тестирование Реферат Мозговой штурм	
		Самостоятельная работа. Тема 15. Подготовка проекта «Траектория саморазвития на основе образования»	Командный проект	

	УК-6.2 Управляет своей деятельностью и совершенствует ее, используя методы самооценки и принципы личностного и профессионального развития	**Практические занятия.** Тема 6. Компетентностный подход. Инновационные (активные и интерактивные) технологии и методы обучения.	Мозговой штурм Тестирование	Вопросы для собеседования
		Самостоятельная работа. Тема 14. Внешняя и внутренняя оценка результатов обучения и качества образования.	Реферат Тестирование	
	УК-6.3 Реализует траекторию саморазвития на основе образования в течение всей жизни	**Практические занятия.** Тема 5. Образовательные стандарты ФГОС ВО. Профессиональные стандарты. Образовательные программы. Тема 6. Компетентностный подход. Инновационные (активные и интерактивные) технологии и методы обучения. Тема 7. Личностное и профессиональное развитие в системе непрерывного профессионального образования.	Тестирование Реферат Мозговой штурм Командный проект	Вопросы для собеседования
		Контролируемая самостоятельная работа Тема 9. Нормативно-методические (правовые) документы образовательной организации	Тестирование	
		Самостоятельная работа Тема 10. Современные тренды образования. Цифровая трансформация образования. Тема 15. Подготовка проекта «Траектория саморазвития на основе образования»	Командный проект Тестирование	

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

Пример задания 1 «Глоссарий»

Название глоссария: «Компетентностный подход. Инновационные технологии и методы обучения». Структура глоссария:

Термин	Определение	Источник

Термины: компетенция, компетентность, инновация, интерактивные методы, активные методы, мозговой штурм, деловая игра, дискуссия, кейс-метод, таксономия педагогических целей, понимание, применение, анализ, синтез, оценка, проблемное обучение, контекстное обучение, модульное обучение и др.

Шкала и критерии оценивания глоссария

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Разнообразие представленных определений и источников; раскрытие более 15 терминов; анализ и оценка представленных определений; уровень систематизации и оформления; наличие в работе собственных идей и определений	Раскрытие более 15 терминов, содержание глоссария соответствует заданной теме, представлены и проанализированы различные точки зрения на понятия, соблюдены требования к систематизации и оформлению	Раскрытие менее 15 терминов, допущены ошибки в составлении и оформлении глоссария

Пример задания 2 «Подготовка реферата»

1. Образовательные организации мирового класса: общие черты.
2. Мировые рейтинги университетов: проблема конкурентоспособности российских вузов.
3. Социальные проблемы управления образованием в современной России.
4. Национальная система оценки качества образования в РФ.
5. Содержание, структура, источники и место образовательного права в системе Российского права.
6. Международное образовательное право.
7. История компетентностного подхода в образовании.
8. Элементы системы управления образованием.
9. Качество обучения и качество образования.
10. Стратегии развития вузов программы ТОР -100.
11. Университеты третьего поколения.
12. Инновации в высшем образовании.
13. Вопросы инноваций в системе управления образованием.
14. Опыт создания образовательных кластеров.
15. Методическое обеспечение учебных дисциплин, формирующих организационно-управленческие навыки.

Шкала и критерии оценивания рефератов

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение всех требований к написанию реферата, раскрытие проблемы и обоснование ее актуальности, логичность в изложении материала, наличие выводов, соблюдение требований к внешнему оформлению реферата, наличие правильных ответов на дополнительные вопросы.	Выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на вопросы.	Тема освоена лишь частично; допущены грубые ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

Пример задания 3 «Контрольное тестирование»

1. Приоритетами современной образовательной политики в РФ являются (выберите один или несколько ответов):
   - обеспечение государственных гарантий доступности образования;
   - формирование эффективных экономических отношений в образовании;
   - создание условий для повышения качества образования;
   - ориентация на современные потребности общества и каждого гражданина;
   - развитие системы платного образования.
2. Организационной основой государственной политики Российской Федерации в области образования является (выберите один ответ):
   - Федеральная целевая программа развития образования;
   - Программа развития образовательного учреждения;
   - Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа»;
   - Основная образовательная программа образовательного учреждения.
3. Федеральная целевая программа развития образования разрабатывается и утверждается (выберите один ответ):
   - Министерством образования и науки РФ;
   - Правительством Российской Федерации;
   - Государственной Думой РФ.
4. Государственно-общественное управление – это (выберите один ответ):
   - административный орган внутри образовательного учреждения;
   - воздействие на общество с целью его упорядочения, сохранения качественной специфики, совершенствования и развития;
   - сочетание деятельности субъектов управления государственной и общественной природы, направленной на организацию функционирования и развития сферы образования;
   - целеустремленная деятельность субъектов управления всех уровней, направленная на организацию функционирования и развития системы образования.
5. Законодательные отношения в РФ в области образования регулируются (выберите один ответ):
   - Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», принимаемыми в соответствии с ним другими законами и иными нормативными правовыми актами РФ, а также законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ в области образования;
   - Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации", а также другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, содержащими нормы, регулирующими отношения в сфере образования;
   - Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», принимаемыми в соответствии с ним другими законами и иные нормативными правовыми актами Российской Федерации;
   - Конституцией Российской Федерации.
6. Назовите современные тенденции развития российской системы образования (выберите один или несколько ответов):
   - информатизация;
   - стандартизация;
   - демократизация;
   - инновационность;
   - гуманитаризация.
7. Государственная политика в области качества образования предполагает (выберите один или несколько ответов):
   - создание демократической системы образования;

– конкурентоспособный уровень образования;
– индивидуализацию образовательного процесса;
– увеличение оплаты труда и пенсионное обеспечение педагогических работников;
– модернизацию институтов системы образования.

8. Под доступностью образования понимается (выберите один или несколько ответов):
– общедоступное и бесплатное специальное образование для лиц с ограниченными возможностями;
– общедоступное и бесплатное образование всех уровней, включая возможность выбора основных профилей обучения;
– академическая мобильность обучающихся;
– создание системы непрерывного образования и переподготовки кадров;
– конкурсная основа для бесплатного высшего и среднего профессионального образования, аспирантуры.

9. Как представляет портрет школы будущего национальная образовательная инициатива «Наша новая школа»? Выберите один или несколько ответов:
– институт, соответствующий целям опережающего развития;
– современная инфраструктура;
– новые учителя;
– современная система оценки качества образования;
– центр взаимодействия;
– школа для всех.

10. Муниципальным является образовательное учреждение, учреждённое (выберите один ответ):
– субъектом Российской Федерации;
– муниципальным образованием;
– физическими или юридическими лицами;
– Российской Федерацией.

11. В уставе образовательного учреждения в обязательном порядке указываются (выберите один или несколько ответов):
– расписание учебных занятий;
– учредители;
– организационно-правовая форма образовательного учреждения;
– тип образовательной организации;
– структура и компетенция органов управления образовательной организацией, порядок их формирования и сроки полномочий;
– виды реализуемых образовательных программ с указанием уровня образования и направленности.

12. Устав образовательной организации утверждается (выберите один ответ):
– учредителем после одобрения проекта устава конференцией (общим собранием) работников образовательной организации;
– учредителем;
– учредителем по согласованию с высшим органом исполнительной власти субъекта РФ или муниципального образования.

13. Установление порядка лицензирования и государственной аккредитации образовательных учреждений и научных организаций относится к полномочиям (выберите один ответ):
– учредителей;
– федеральных органов государственной власти в области образования;
– образовательного учреждения;
– муниципального органа управления образованием.

14. Право образовательного учреждения на выдачу своим выпускникам документа государственного образца о соответствующем уровне образования возникает с момента его …(выберите один ответ):

- государственной аккредитации;
- регистрации;
- аттестации.

15. Соотнесите формы локальных актов с их назначением и функцией (выберите из предложенного списка: Приказ, Правила, Постановление, Инструкция, Решение, Положение):

– регламентируют организационные, хозяйственные, дисциплинарные и иные специальные стороны деятельности образовательной организации или участников образовательного процесса ……(Правила);

– оформляет решение руководителя образовательной организации……(Приказ);

– оформляет решение коллегиального органа управления образовательной организации ..... (Постановление);

– устанавливает порядок, способ осуществления той иной функции, ведения какой-либо деятельности .....(Инструкция);

– локальный акт собрания участников образовательного процесса..... (Решение);

– устанавливает правовой статус органа управления, структурного подразделения, либо порядок реализации какого-либо из правомочий ..... (Положение).

16. Какие уровни выделяют при регламентации деятельности образовательной организации? Выберите один ответ:

- федеральный, муниципальный, территориальный;
- федеральный, региональный, муниципальный, уровень образовательной организации;
- федеральный, региональный, уровень образовательной организации;
- федеральный, областной, городской, уровень образовательной организации.

17. К какому уровню регламентации относится следующий документ - Закон Самарской области от 22 декабря 2014 года № 133-ГД «Об образовании в Самарской области»? Выберите один ответ:

- муниципальный уровень;
- уровень образовательной организации;
- федеральный уровень;
- региональный уровень.

18. Конкретные должностные обязанности педагогического работника, которые он выполняет в соответствии с занимаемой должностью, определяются (выберите один ответ):

– должностной инструкцией, утвержденной на основе квалификационной характеристики, и трудовым договором;

– Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих;

– Трудовым кодексом РФ и иными законодательными актами;

– Приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (Нормах часов педагогических работников за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

19. Федеральные государственные образовательные стандарты утверждаются (выберите один ответ):

- Правительством Российской Федерации;
- органами государственной власти субъектов Российской Федерации;

– федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере образования;

– федеральными государственными органами, имеющими в своем ведении образовательные организации;

– федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

20. Образовательные программы разрабатываются (выберите один ответ):

– организациями, осуществляющими образовательную деятельность;

– федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере образования;

– Правительством Российской Федерации;

– федеральными государственными органами, имеющими в своем ведении образовательные организации;

– органами государственной власти субъектов Российской Федерации.

21. Формирование требований федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования к результатам освоения основных образовательных программ профессионального образования в части профессиональной компетенции осуществляется на основе соответствующих..... (выберите один ответ):

– профессиональных стандартов;

– федеральных государственных требований;

– национальных стандартов.

22. Структура ФГОС ВО предполагает наличие (выберите один или несколько ответов):

– регионального компонента;

– базовой части;

– федерального компонента;

– вариативной части.

23. Основная образовательная программа это -…. (выберите один ответ):

– учебный план и календарный график учебного процесса;

– методические материалы, обеспечивающие реализацию соответствующей образовательной технологии;

– цели и задачи образовательной программы на основе образовательного стандарта и характеристика выпускника;

– пакет программ учебных дисциплин и учебной и производственной практик;

– учебный план, рабочие программы учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей); материалы, обеспечивающие качество подготовки обучающихся; программы учебной и производственной практик; календарный учебный график; методические материалы, обеспечивающие реализацию соответствующей образовательной технологии.

24. Кредитная (зачетная) единица это - …. (выберите один ответ):

– мера аудиторной нагрузки;

– мера трудоемкости обучения;

– мера контролируемой самостоятельной работы.

25. Одна зачетная единица равна _____(36)_____аудиторным часам.

26. Трудозатраты студента на протяжении одного академического года не могут превышать____(60)_____кредитов (зачетных единиц).

27. Профессиональный стандарт – это ..... (выберите один ответ):

– документ, определяющий результаты обучения, критерии, способы и формы их оценки, а также содержание обучения и требования к условиям реализации профессионального модуля;

– нормативный документ, определяющий совокупность требований к результатам освоения основной образовательной программы, ее структуре и условиям реализации;

– документ, раскрывающий с позиций объединений работодателей (и/или профессиональных сообществ) содержание профессиональной деятельности в рамках определенного вида экономической деятельности, а также требования к квалификации работников.

28. На достижение каких целей ориентировано электронное обучение? Выберите один ответ:
- контроль результатов обучения;
- предоставление учебной информации с привлечением средств технологии мультимедиа;
- автоматизация процессов информационно-методического обеспечения учебно-воспитательного процесса и организационного управления учебным заведением;
- осуществление обратной связи с пользователем при интерактивном взаимодействии.

29. Какими изданиями должен быть укомплектован библиотечный фонд образовательной организации? Выберите один ответ:
- только печатными учебными изданиями (включая учебники и учебные пособия);
- только электронными учебными изданиями (включая учебники и учебные пособия);
- печатными и (или) электронными учебными изданиями (включая учебники и учебные пособия).

30. Организации не обязаны доводить до участников образовательных отношений информацию о реализации образовательных программ или их частей с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий. Выберите один ответ:
- верно;
- неверно.

31. При реализации образовательных программ или их частей с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий…..(выберите один или несколько ответов):
- не допускается отсутствие аудиторных занятий;
- организации оказывают учебно-методическую помощь обучающимся, в том числе в форме индивидуальных консультаций, оказываемых дистанционно с использованием информационных и телекоммуникационных технологий;
- организации самостоятельно определяют объем аудиторной нагрузки и соотношение объема занятий, проводимых путем непосредственного взаимодействия педагогического работника с обучающимся, и учебных занятий с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

32. Электронный учебно-методический комплекс (ЭУМК) – это …. Выберите один ответ:
- совокупность структурированных учебно-методических материалов, объединенных посредством компьютерной среды обучения, обеспечивающих полный дидактический цикл обучения и предназначенных для оптимизации овладения обучающимися знаниями в рамках учебной дисциплины, ПМ, профессиональными и общими компетенциями в рамках профессионального модуля;
- совокупность учебно-программных, учебно-методических, дидактических, оценочных средств по дисциплине, профессиональному модулю;
- совокупность электронных образовательных ресурсов по дисциплине, профессиональному модулю.

33. Дополнительное профессиональное образование является составной частью непрерывного образования. Выберите один ответ:
- верно;
- неверно.

34. Федеральным законом № 273-ФЗ предусматривается реализация дополнительных профессиональных программ индивидуальными предпринимателями, осуществляющими образовательную деятельность. Выберите один ответ:
- верно;
- неверно.

35. Федеральным законом № 273-ФЗ не предусмотрено проведение государственной аккредитации образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам. Выберите один ответ:
- верно;
- неверно.

36. Как часто необходимо проходить повышение квалификации педагогическому работнику? Выберите один ответ:

- не реже, чем один раз в пять лет;
- ежегодно;
- не реже, чем один раз в три года.

37. Каков статус стажировки в сфере дополнительного профессионального образования? Выберите один ответ:

- форма реализации дополнительных профессиональных программ;
- подвид дополнительного профессионального образования;
- отдельный вид дополнительной профессиональной образовательной программы.

38. К программам дополнительного профессионального образования относятся программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Какой объем установлен для данных видов программ?

- для программ повышения квалификации срок освоения не менее___(16)___часов;
- для программ профессиональной переподготовки срок освоения не менее__(250) часов.

39. Что предусматривает сетевая форма реализации дополнительных профессиональных образовательных программ? Выберите один или несколько ответов:

- использование ресурсов любых научных, медицинских, физкультурно-спортивных организаций, организаций культуры;
- использование ресурсов нескольких организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в том числе иностранных;
- использование ресурсов организаций, обладающих ресурсами, необходимыми для осуществления обучения, проведения учебной и производственной практики и осуществления иных видов учебной деятельности, предусмотренных соответствующей образовательной программой;
- применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

40. Кто устанавливает контрольные цифры приема по программам дополнительного профессионального образования? Выберите один ответ:

- образовательная организация;
- муниципальные органы управления образованием;
- Минобрнауки России;
- региональные органы управления образованием.

Шкала и критерии оценивания результатов тестирования

Процедура тестирования реализуется путём раздачи студентам различных вариантов тестовых заданий, содержащих 16 вопросов. На прохождение теста студенту даётся 20 минут. Критерием зачёта по тесту являются правильные ответы на 60% вопросов – 10 и более правильных ответов. От 0 до 9 правильных ответов – незачет, от 10 до 16 правильных ответов – зачет.

Пример задания 4. Орг-деятельностная игра «Проектирование рабочей программы учебной дисциплины»

№	Наименование этапов	Индив. оценка	Индив. ошибка	Эксперт. решение	Групп. оценка	Групп. ошибка
1.	Закрепление формируемых за дисциплиной (модулем) компетенций					
2.	Создание системы образовательных технологий и оценочных средств					
3.	Сформулировать цели и задачи дисциплины					

4.	Соотнесение тем и разделов дисциплины					
5.	Организовать проектирующую группу					
6.	Выбор образовательных технологий адекватных заявленным результатам					
7.	Определить содержание формируемых компетенций					
8.	Соотнесение содержания дисциплины с другими учебными дисциплинами					
9.	Провести картирование дисциплинарных компетенций					
10.	Подготовка методического обеспечения					
11.	Подбор учебной литературы					
12.	Определить место учебной дисциплины в учебном плане (в матрице)					
СУММА ОШИБОК						

Шкала и критерии оценивания орг-деятельностной игры

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Владение базовым аппаратом дисциплины и основными терминами; активность участия, наличие коммуникации с коллегами; демонстрация лидерской позиции, умение видеть причинно-следственные связи; положительный результат команды (выработка правильного алгоритма)	Явно сформированные навыки разработки нормативно - методической документации на основе специальных научных знаний, умения организовать взаимодействие участников образовательных отношений, активность участия	Отсутствие сформированных навыков разработки нормативно -методической документации на основе специальных научных знаний, отсутствие умения организовать взаимодействие участников образовательных отношений, пассивность

Пример задания 5.
Темы командных проектов «Современные проблемы образования».

Примерные темы командных проектов:

1. Проблемы в сфере соблюдения прав обучающихся.
2. Проблемы в сфере соблюдения прав педагогических работников.
3. Проблемы выполнения обязанностей родителей (и законных представителей обучающихся) в сфере образования.
4. Проблемы выполнения обязанностей обучающимися в сфере образования.
5. Дисциплина в образовательном учреждении и применение мер дисциплинарного взыскания к обучающимся.
6. Управление системой образования.
7. Проблемы инклюзивного образования.
8. Проблемы сетевых форм организации образовательных программ обучения.
9. Проблемы электронного обучения.
10. Проблемы обучения иностранных граждан в России.
11. Применение инновационных методов обучения и контроля: за и против
12. Получение образования в местах лишения свободы.
13. Проблемы контроля качества образования и образовательных программ.
14. Концепции и проблемы работы с одаренной молодежью.

Шкала и критерии оценивания командных проектов

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Актуальность темы исследования и постановка проблемы; новизна и оригинальность решения поставленных задач; четкость доклада, логичность, связность, доказательность представленных результатов; полнота раскрытия темы; оригинальность и четкость демонстрационного материала (презентация); владение вниманием аудитории, умение преподнести себя, языковая грамотность, включенность всех членов команды в защиту проекта; качество ответов на вопросы	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы и источников. Четкое представление доклада, логичность, связность, доказательность представленных результатов. Активное участие в работе команды, дискуссии или дебатах. Демонстрирует умение анализировать вопросы из проблемной области образовательных отношений.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в работе команды, дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Не демонстрирует умение анализировать вопросы из проблемной области образовательных отношений.

Пример задания 6. Темы для мозгового штурма

1. Критерии качества традиционных методов обучения: лекции, семинара, консультации, экзамена
2. Критерии качества интерактивных методов обучения: деловой игры, мозгового штурма, проекта, олимпиады, круглого стола и т.д.
3. Выбор компетенций для программ повышения квалификации преподавателей вузов …….

Шкала и критерии оценивания мозгового штурма

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Владение базовым аппаратом дисциплины и основными терминами; активность участия, большое количество внесенных предложений; интегрированность и междисциплинарность предложенного решения; инновационность полученного совместного решения.	Явно сформированные умения по организации взаимодействия с участниками образовательных отношений, активное участие в разработке совместного решения	Отсутствие сформированных умений по организации взаимодействия с участниками образовательных отношений, пассивное участие в разработке совместного решения

Пример задания 7. Вопросы для собеседования

Нормативные документы для подготовки к семинарам и собеседованию:

– Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– Постановление Правительства РФ от 15.08.2013 № 706 «Об утверждении Правил оказания платных образовательных услуг»;

– Постановление правительства РФ от 10.07.2013 № 582 «Об утверждении Правил размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обновления информации об образовательной организации»;

– Постановление Правительства РФ от 18.11.2013 № 1039 «О государственной аккредитации образовательной деятельности»;

– Постановление Правительства РФ от 28.10.2013 № 966 «О лицензировании образовательной деятельности»;

– Приказ Министерства образования и науки РФ от 15.03.2013 № 185 «Об утверждении Порядка применения к обучающимся и снятие с обучающихся мер дисциплинарного взыскания»;

– Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» (Постановление правительства РФ от 26 декабря 2017 года № 1642);

– Распоряжение Правительства РФ от 30.12.2012 № 2620-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направление на повышение эффективности образования и науки».

Локальные нормативные акты на уровне образовательной организации высшего образования регламентирующие:

– порядок разработки и утверждения образовательных программ (ОП);

– порядок организации освоения элективных дисциплин (модулей);

– организацию образовательной деятельности по ОП при сочетании различных форм обучения, при использовании сетевой формы их организации, при ускоренном обучении;

– порядок проведения текущего контроля успеваемости;

– порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся;

– порядок зачета организацией, осуществляющей образовательную деятельность, результатов освоения обучающимися учебных предметов;

– особенности проведения государственного экзамена и защиты ВКР с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий;

– порядок ускоренного обучения по индивидуальному плану обучающегося, который имеет среднее профессиональное или высшее образование, и (или) обучается по образовательной программе среднего профессионального образования либо по образовательной программе высшего образования, и (или) имеет способности и (или) уровень развития, позволяющие освоить образовательную программу в более короткий срок по сравнению со сроком получения высшего образования по ОП, установленным организацией, осуществляющей образовательную деятельность, в соответствии с ФГОС;

– порядок организации и проведения практики;

– установление минимального объема контактной работы обучающихся с преподавателем, а также максимального объема занятий лекционного и семинарского типов при организации образовательного процесса по ОП;

– порядок и условия зачисления экстернов в организацию, осуществляющую образовательную деятельность (включая порядок установления сроков, на которые зачисляются экстерны, и сроки прохождения ими промежуточной и (или) ГИА;

– организацию применения электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации ОП, в том числе при реализации ОП с применением исключительно электронного обучения, дистанционных образовательных технологий;

– порядок проведения ГИА

– о направлении на практику обучающихся;

– о допуске обучающихся к ГИА;

– о составе ГЭК;

– об отчислении обучающихся по ОП из организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Вопросы:

1. Понятие образования в российском законодательстве.
2. Роль и задачи системы образования в современном обществе.
3. Правовое регулирование отношений в сфере образования.
4. Предмет и метод правового регулирования образовательных отношений.
5. Право на образование. Государственные гарантии реализации права на образование в Российской Федерации.
6. Основные принципы государственной политики и правового регулирования отношений в сфере образования.
7. Уровни регламентации образовательной деятельности.
8. Полномочия федеральных органов государственной власти в сфере образования.
9. Структура и краткое содержание Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
10. Система образования в Российской Федерации. Виды и уровни образования.
11. Лицензирование образовательной деятельности.

12. Государственная аккредитация образовательных программ.
13. Федеральные государственные образовательные стандарты.
14. Образовательные программы различного вида, уровня и (или) направленности.
15. Общие требования к реализации образовательных программ.
16. Сетевая форма реализации образовательных программ.
17. Реализация образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.
18. Формы получения образования и формы обучения.
19. Печатные и электронные образовательные и информационные ресурсы.
20. Научно-методическое и ресурсное обеспечение системы образования.
21. Типы дополнительных образовательных программ.
22. Правовой статус образовательных организаций. Создание, реорганизация, ликвидация образовательных организаций.
23. Типы образовательных организаций.
24. Управление образовательной организацией.
25. Локальные нормативные акты, содержащие нормы, регулирующие образовательные отношения.
26. Структура образовательной организации.
27. Компетенция, права, обязанности и ответственность образовательных организаций.
28. Индивидуальные предприниматели, осуществляющие образовательную деятельность.
29. Права и обязанности педагогических работников.
30. Документы об образовании и квалификации.
31. Субъекты образовательного процесса.
32. Содержание устава образовательной организации.
33. Структура рабочей программы учебной дисциплины.
34. Нормативные локальные акты образовательной организации.
35. Меры дисциплинарного воздействия на обучающихся.
36. Типы и виды практик.
37. Текущая, промежуточная и итоговая аттестация. Процедура проведения ГИА.
38. Требования к договору об образовании. Порядок перевода обучающихся.Отчисление обучающихся.
39. Минимальный объем контактной работы с обучающимися.
40. Виды должностей ППС, ученые степени и ученые звания.

Шкала и критерии оценивания ответов на собеседовании

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Владение базовым аппаратом дисциплины и основными терминами; четкость ответа, логичность, доказательность, связность, владение специальным научным аппаратом, использование общенаучных и специальных терминов; качество ответов на дополнительные вопросы.	Сформированные знания по дисциплине, владение базовым аппаратом дисциплины и основными терминами; владение специальным научным аппаратом; демонстрирует четкость ответа, логичность, доказательность, связность, высокое качество ответов на дополнительные вопросы.	Отсутствие сформированных знаний по дисциплине, базового аппарата и основных терминов; отсутствие владения специальным научным аппаратом; не демонстрирует четкость ответа, логичность, доказательность, отсутствие ответов на дополнительные вопросы.

Оценочные материалы для оценки уровня сформированности компетенций (этапов сформированности компетенций) обучающихся

Компетенция УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

Индикатор УК-3.1 Вырабатывает стратегию командной работы для достижения поставленной цели

Знать: правовое положение участников образовательного процесса и основы педагогического взаимодействия

Уметь: определять методы и технологии командной работы для достижения образовательных целей

Оценочные материалы, нацеленные на проверку знаний обучающихся

1. Какие из перечисленных прав и свобод педагогических работников относятся к *академическим* ?

1) свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

2) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

3) свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

4) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

5) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

2. Какими *трудовыми правами и социальными гарантиями* обладают педагогические работники ?

1) право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

2) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

3) право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

4) право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

5) право на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этой организации.

3.Организации *не обязаны* доводить до участников образовательных отношений информацию о реализации образовательных программ или их частей с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий. Выберите один ответ:

1)верно;

2)неверно.

4. По каким образовательным программам могут осуществлять образовательную деятельность индивидуальные предприниматели?

1) основные и дополнительные общеобразовательные программы,

2) программы профессионального обучения,

3) программы профессионального образования.

5. Что *не относится* к формам получения образования и формам обучения?

1) обучение в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

2) семейное образование;

3) самообразование;

4) непрерывное образование.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Темы командных проектов «Современные проблемы образования».

Примерные темы командных проектов:

1. Проблемы в сфере соблюдения прав обучающихся.
2. Проблемы в сфере соблюдения прав педагогических работников.
3. Проблемы выполнения обязанностей родителей (и законных представителей обучающихся) в сфере образования.
4. Проблемы выполнения обязанностей обучающимися в сфере образования.
5. Дисциплина в образовательном учреждении и применение мер дисциплинарного взыскания к обучающимся.
6. Проблемы обучения иностранных граждан в России.
7. Концепции и проблемы работы с одаренной молодежью.

Шкала и критерии оценивания командных проектов

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Актуальность темы исследования и постановка проблемы; новизна и оригинальность решения поставленных задач; четкость доклада, логичность, связность, доказательность представленных результатов; полнота раскрытия темы; оригинальность и четкость демонстрационного материала (презентация); владение вниманием аудитории, умение преподнести себя, языковая грамотность, включенность всех членов команды в защиту проекта; качество ответов на вопросы	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы и источников. Четкое представление доклада, логичность, связность, доказательность представленных результатов. Активное участие в работе команды, дискуссии или дебатах. Демонстрирует умение анализировать вопросы из проблемной области образовательных отношений.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в работе команды, дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Не демонстрирует умение анализировать вопросы из проблемной области образовательных отношений.

Компетенция УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

Индикатор УК-3.2 Организует работу команды, осуществляет руководство, способствует конструктивному решению возникающих проблем

Знать: инновационные технологии и методы командного обучения; основы инклюзивного образования

Уметь: применять активные и интерактивные методы обучения на основе образовательных стратегий, индивидуальной и командной работы

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся

Составление глоссария «Компетентностный подход. Инновационные технологии и методы обучения».

Термин	Определение	Источник

Термины: компетенция, компетентность, инновация, интерактивные методы, активные методы, мозговой штурм, деловая игра, дискуссия, кейс-метод, таксономия педагогических целей, понимание, применение, анализ, синтез, оценка, инклюзия, проблемное обучение, контекстное обучение, модульное обучение и др.

Шкала и критерии оценивания глоссария

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Разнообразие представленных определений и источников; раскрытие более 15 терминов; анализ и оценка представленных определений; уровень систематизации и оформления; наличие в работе собственных идей и определений	Раскрытие более 15 терминов, содержание глоссария соответствует заданной теме, представлены и проанализированы различные точки зрения на понятия, соблюдены требования к систематизации и оформлению	Раскрытие менее 15 терминов, допущены ошибки в составлении и оформлении глоссария

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Практическое задание. Соотнесите общепрофессиональные компетенции, формируемые в результате освоения образовательной программы по направлению 06.03.01 Биология (уровень бакалавриата) с адекватными для их развития организационными формами активного и интерактивного обучения в ходе индивидуальной и командной работы.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Решение практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся.	Правильное решение практических заданий	Неправильное решение практических заданий

Компетенция УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

Индикатор УК-3.3 Делегирует полномочия членам команды, распределяет поручения и оценивает их исполнение, дает обратную связь по результатам, несет персональную ответственность за общий результат

Знать: основы командного проектирования основных и дополнительных образовательных программ (их содержание и структуру)

Уметь: применять научные подходы к управлению образовательными программами

Владеть: навыками руководства проектированием основных и дополнительных образовательных программ

Оценочные материалы, нацеленные на проверку знаний обучающихся

1. Какие уровни выделяют при регламентации деятельности образовательной организации?

1) федеральный, муниципальный, территориальный;
2) федеральный, региональный, муниципальный, уровень образовательной организации;
3) федеральный, региональный, уровень образовательной организации;
4) федеральный, областной, городской, уровень образовательной организации.

2. Образовательные программы разрабатываются:

1) организациями, осуществляющими образовательную деятельность;
2) федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере образования;
3) Правительством Российской Федерации;
4) федеральными государственными органами, имеющими в своем ведении образовательные организации;
5) органами государственной власти субъектов Российской Федерации.

3. Структура ФГОС ВО предполагает наличие:

1) регионального компонента;
2) базовой части;
3) федерального компонента;
4) вариативной части.

4. Профессиональный стандарт – это….. (выберите один ответ):

1) документ, определяющий результаты обучения, критерии, способы и формы их оценки, а также содержание обучения и требования к условиям реализации профессионального модуля;

2) нормативный документ, определяющий совокупность требований к результатам освоения основной образовательной программы, ее структуре и условиям реализации;

3) документ, раскрывающий с позиций объединений работодателей (и/или профессиональных сообществ) содержание профессиональной деятельности в рамках определенного вида экономической деятельности, а также требования к квалификации работников.

5. Дополнительное профессиональное образование является составной частью непрерывного образования. Выберите один ответ:

1) верно;
2) неверно.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Практическое задание 1. Опишите структуру основной профессиональной образовательной программы высшего образования и принципы ее проектирования. Опишите структуру дополнительной образовательной программы профессиональной подготовки и принципы ее проектирования.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Решение практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся.	Правильное решение практических заданий	Неправильное решение практических заданий

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Практическое задание. В процессе проведения орг-деятельностной игры «Проектирование рабочей программы учебной дисциплины» выступите в качестве оппонента: выделите лидера группы, назовите принципиальные ошибки при групповом обсуждении, дайте предложения по исправлению ошибок.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Решение практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся.	Правильное решение практических заданий	Неправильное решение практических заданий

Компетенция УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

Индикатор УК-6.1. Определяет стратегию профессионального развития и проектирует профессиональную карьеру

Знать: нормативно-правовые и методические основы организации образовательной деятельности в сфере образования;

Уметь: определять стратегию личностного и профессионального развития в системе непрерывного профессионального образования

Оценочные материалы, нацеленные на проверку знаний обучающихся

1. Какими изданиями должен быть укомплектован библиотечный фонд образовательной организации?

1)только печатными учебными изданиями (включая учебники и учебные пособия);

2)только электронными учебными изданиями (включая учебники и учебные пособия);

3)печатными и (или) электронными учебными изданиями (включая учебники и учебные пособия).

2. При реализации образовательных программ или их частей с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий…..:

1)не допускается отсутствие аудиторных занятий;

2)организации оказывают учебно-методическую помощь обучающимся, в том числе в форме индивидуальных консультаций, оказываемых дистанционно с использованием информационных и телекоммуникационных технологий;

3)организации самостоятельно определяют объем аудиторной нагрузки и соотношение объема занятий, проводимых путем непосредственного взаимодействия педагогического работника с обучающимся, и учебных занятий с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

3. Электронный учебно-методический комплекс (ЭУМК) – это …. :

1)совокупность структурированных учебно-методических материалов, объединенных посредством компьютерной среды обучения, обеспечивающих полный дидактический цикл обучения и предназначенных для оптимизации овладения обучающимися знаниями в рамках учебной дисциплины, ПМ, профессиональными и общими компетенциями в рамках профессионального модуля;

2)совокупность учебно-программных, учебно-методических, дидактических, оценочных средств по дисциплине, профессиональному модулю;

3)совокупность электронных образовательных ресурсов по дисциплине, профессиональному модулю.

4. К программам дополнительного профессионального образования относятся программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Какой объем установлен для данных видов программ?

1) для программ повышения квалификации срок освоения не менее (16) часов;
2) для программ профессиональной переподготовки срок освоения не менее (250) часов.

5. Что предусматривает сетевая форма реализации дополнительных профессиональных образовательных программ?

1)использование ресурсов любых научных, медицинских, физкультурно-спортивных организаций, организаций культуры;

2)использование ресурсов нескольких организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в том числе иностранных;

3)использование ресурсов организаций, обладающих ресурсами, необходимыми для осуществления обучения, проведения учебной и производственной практики и осуществления иных видов учебной деятельности, предусмотренных соответствующей образовательной программой;

4)применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Пример командного проекта

1. Траектория саморазвития на основе образования.
2. Методики определения персональных лидерских характеристик руководителей образования.
3. Факторы и траектории профессионального развития руководителей.
4. Самооценка уровня развития профессиональных компетенций на основе требований профессионального стандарта.
5. Оценка способности к саморазвитию, самообразованию у педагогов образовательной организации в ходе мониторинга профессиональной компетентности.
6. Профессиональные траектории развития педагогических кадров.

Компетенция УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

Индикатор УК-6.2. Управляет своей деятельностью и совершенствует ее, используя методы самооценки и принципы личностного и профессионального развития

Знать: методы оценки и принципы личностного и профессионального развития субъектов образовательного процесса; результатов обучения и качества образования.

Владеть: способами анализа и оценки качества образования.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся

1. Какие граждане в соответствии с Федеральным законом № 273 «Об образовании в Российской Федерации» имеют право на занятие педагогической деятельностью?

1) <u>лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам;</u>
2) лица, заключившие с образовательной организацией трудовые договоры, имеющие стаж работы, необходимый для осуществления образовательной деятельности по реализуемым образовательным программам;
3) лица, имеющие среднее профессиональное или высшее педагогическое образование;
4) педагогический работник, прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности.

2. Установите соответствие (*Программа повышения квалификации, Программа профессиональной переподготовки*):

_____направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации.

_____направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации.

3. Процедура назначения или выборов руководителя общеобразовательного учреждения определяется …

1) <u>Уставом общеобразовательного учреждения;</u>
2) муниципальными организациями местного самоуправления;
3) Законом Российской Федерации «Об образовании»;
4) образовательной программой.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>навыков</u> обучающихся

Пример мозгового штурма

Задание. Дополнить показатели эффективности образовательных программ по шести блоками, по каждому блоку предложить 3-4 показателя:

Блок	Показатель
Привлекательность	○ Конкурс на одно место ○ .....
Интернационализация	○ Доля иностранных студентов ○ .....
Внешнее признание	○ Наличие партнерских соглашений (с российскими и иностранными вузами, научными и производственными объединениями, организациями) ○ .....
Качество образования	○ Победы студентов на региональных/национальных / международных конкурсах и олимпиадах ○ .....
Качество бизнес- процессов	○ Наличие актуальных договоров об организации практик по профилю программы ○ .....
Финансовая устойчивость	○ Доля платных студентов

	○ .....

Шкала и критерии оценивания мозгового штурма

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Владение базовым аппаратом дисциплины и основными терминами; активность участия, большое количество внесенных предложений; интегрированность и междисциплинарность предложенного решения; инновационность полученного совместного решения.	Явно сформированные умения по организации взаимодействия с участниками образовательных отношений, активное участие в разработке совместного решения	Отсутствие сформированных умений по организации взаимодействия с участниками образовательных отношений, пассивное участие в разработке совместного решения

Компетенция УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки
Индикатор УК-6.3. Реализует траекторию саморазвития на основе образования в течение всей жизни
Знать: нормативные основы организации и управления образовательной деятельностью
Уметь: строить собственный компетентностный профиль на основе образовательных, профессиональных стандартов и программ дополнительного образования
Владеть: навыками оптимизации профессиональной деятельности с учетом действующих нормативно-методических (правовых) актов в сфере образования.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку знаний обучающихся

1. Что включает в себя государственная регламентация образовательной деятельности:
1) лицензирование образовательной деятельности;
2) независимую оценку качества образования,
3) государственную аккредитацию образовательной деятельности;
4) государственный контроль (надзор) в сфере образования;
5) общественную и общественно-профессиональную аккредитацию.

2. Государственно-общественное управление – это:
1) административный орган внутри образовательного учреждения;
2) воздействие на общество с целью его упорядочения, сохранения качественной специфики, совершенствования и развития;
3) сочетание деятельности субъектов управления государственной и общественной природы, направленной на организацию функционирования и развития сферы образования;
4) целеустремленная деятельность субъектов управления всех уровней, направленная на организацию функционирования и развития системы образования.

3. Право образовательного учреждения на выдачу своим выпускникам документа государственного образца о соответствующем уровне образования возникает с момента его:
- государственной аккредитации;
- регистрации;
- аттестации.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся
Практическое задание. Проанализируйте ФГОС ВО по направлению 06.03.01 Биология (уровень бакалавриата) и 06.04.01 Биология (уровень магистратуры). Сравните компетентностные модели выпускника уровня бакалавра и уровня магистра в части профессиональных компетенций. Какие профессиональные компетенции бакалавра получают свое развитие на уровне магистра? Выделите отличия и особенности подготовки бакалавров и магистров по направлению Управление персоналом. К выполнению каких трудовых функций должны быть готовы выпускники в соответствии с профессиональным стандартом?

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Решение практических заданий, нацеленных на оценку навыков обучающихся.	Правильное решение практических заданий	Неправильное решение практических заданий

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Практическое задание 1. Разработайте план профессионального развития гражданских служащих с учетом специфики функций, реализуемых гражданскими служащими каждой условной группы (руководители высшего звена, руководители среднего звена, исполнители), на основе действующих нормативно-методических (правовых) актов в сфере образования.

.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Решение практических заданий, нацеленных на оценку навыков обучающихся.	Правильное решение практических заданий	Неправильное решение практических заданий

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Для обучающихся, набравших более 80% в процессе проведения текущего контроля успеваемости, проставляется «зачтено» автоматически. Для обучающихся, набравших менее 80% в процессе проведения текущего контроля успеваемости, предусматривается проведение процедуры промежуточной аттестации.

Вопросы для собеседования

1. Понятие образования в российском законодательстве.
2. Роль и задачи системы образования в современном обществе.
3. Правовое регулирование отношений в сфере образования.
4. Предмет и метод правового регулирования образовательных отношений.
5. Право на образование. Государственные гарантии реализации права на образование в Российской Федерации.
6. Основные принципы государственной политики и правового регулирования отношений в сфере образования.
7. Уровни регламентации образовательной деятельности.
8. Полномочия федеральных органов государственной власти в сфере образования.
9. Структура и краткое содержание Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
10. Система образования в Российской Федерации. Виды и уровни образования.
11. Лицензирование образовательной деятельности.
12. Государственная аккредитация образовательных программ.
13. Федеральные государственные образовательные стандарты.
14. Образовательные программы различного вида, уровня и (или) направленности.
15. Общие требования к реализации образовательных программ.
16. Сетевая форма реализации образовательных программ.
17. Реализация образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.
18. Формы получения образования и формы обучения.
19. Печатные и электронные образовательные и информационные ресурсы.
20. Научно-методическое и ресурсное обеспечение системы образования.
21. Типы дополнительных образовательных программ.
22. Правовой статус образовательных организаций. Создание, реорганизация, ликвидация

образовательных организаций.
23. Типы образовательных организаций.
24. Управление образовательной организацией.
25. Локальные нормативные акты, содержащие нормы, регулирующие образовательные отношения.
26. Структура образовательной организации.
27. Компетенция, права, обязанности и ответственность образовательных организаций.
28. Индивидуальные предприниматели, осуществляющие образовательную деятельность.
29. Права и обязанности педагогических работников.
30. Документы об образовании и квалификации.
31. Субъекты образовательного процесса.
32. Содержание устава образовательной организации.
33. Структура рабочей программы учебной дисциплины.
34. Нормативные локальные акты образовательной организации.
35. Меры дисциплинарного воздействия на обучающихся.
36. Типы и виды практик.
37. Текущая, промежуточная и итоговая аттестация. Процедура проведения ГИА.
38. Требования к договору об образовании. Порядок перевода обучающихся.Отчисление обучающихся.
39. Минимальный объем контактной работы с обучающимися.
40. Виды должностей ППС, ученые степени и ученые звания.

Шкала и критерии оценивания ответов на собеседовании

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Владение базовым аппаратом дисциплины и основными терминами; четкость ответа, логичность, доказательность, связность, владение специальным научным аппаратом, использование общенаучных и специальных терминов; качество ответов на дополнительные вопросы.	Сформированные знания по дисциплине, владение базовым аппаратом дисциплины и основными терминами; владение специальным научным аппаратом; демонстрирует четкость ответа, логичность, доказательность, связность, высокое качество ответов на дополнительные вопросы.	Отсутствие сформированных знаний по дисциплине, базового аппарата и основных терминов; отсутствие владения специальным научным аппаратом; не демонстрирует четкость ответа, логичность, доказательность, отсутствие ответов на дополнительные вопросы.

4. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Код и наименование компетенции	Критерии оценивания результатов обучения	
	зачтено	не зачтено
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Сформированные систематические знания в рамках компетенции УК-3	Отсутствие знаний в рамках компетенции УК-3
	Сформированное умение в рамках компетенции УК-3	Отсутствие умений в рамках компетенции УК-3
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции УК-3	Отсутствие навыков в рамках компетенции УК-3
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Сформированные систематические знания в рамках компетенции УК-6	Отсутствие знаний в рамках компетенции УК-6
	Сформированное умение в рамках компетенции УК-6	Отсутствие умений в рамках компетенции УК-6
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции УК-6	Отсутствие навыков в рамках компетенции УК-6

Процедура проведения промежуточной аттестации обучающихся

Процедура промежуточной аттестации предполагает зачет. Форму проведения зачета определяет преподаватель, проводящий промежуточную аттестацию:

– «зачтено» выставляется обучающемуся, который теоретическое содержание курса освоил полностью, либо частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые компетенции и практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, либо некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, либо некоторые виды заданий выполнены с ошибками;

– «не зачтено» выставляется обучающемуся, который теоретическое содержание курса освоил со значительными пробелами, носящими существенный характер, необходимые компетенции не сформированы, существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»

САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.04.03 Управление персоналом
Профиль (программа)	Кадровая безопасность организации
Квалификация (степень)	Магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины)	Б1
Шифр дисциплины (модуля)	Б1.В.06
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	управления человеческими ресурсами
Форма обучения	очная
Курс, семестр	2 курс, 3 семестр
Форма промежуточной аттестации	экзамен

Самара, 2022

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Паспорт фонда оценочных средств

Перечень компетенций и индикаторов дисциплины (модуля)		Способы формирования компетенции	Оценочное средство	
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора		Текущий контроль	Промежуточная аттестация
ПК-6 Способен осуществлять научно-исследовательскую работу в области управления кадровой безопасностью организации	ПК-6.1 Применяет методы научных исследований при анализе кадровой безопасности организации, процессов управления внешними и внутренними угрозами кадровой безопасности, в том числе защиты персональных данных и сведений, составляющих коммерческую тайну	**Лекции.** Тема 1. Правовые аспекты управления человеческими ресурсами. Часть 1. Применение положений Конституции РФ. Обзор положений Трудового кодекса РФ	Глоссарий Тестирование	Вопросы к экзамену
		Практические занятия. Тема 5. Мероприятия по обеспечению кадровой безопасности при приеме сотрудников. Мероприятия по обеспечению кадровой безопасности при увольнении сотрудников. Тема 6. Формы и методы реализации угроз кадровой безопасности. Научные подходы к оценке актуальности угроз кадровой безопасности организации.	Практические и ситуационные задачи Тестирование Подготовка реферата	
		Самостоятельная работа. Тема 14. Законодательство в сфере регулирования коммерческой тайны. Приказ ФСТЭК России от 11 февраля 2013 г. № 17 Об утверждении требований о защите информации, не составляющих государственную тайну, содержащейся в государственных информационных системах.	Обзор научных источников Групповой творческий проект	
	ПК-6.2 Применяет результаты научных исследований с целью стратегического управления организацией, защиты активов предприятия от угроз, исходящих от персонала, организации выполнения функций системы мониторинга и средств передачи информации при информационной поддержке процесса управления кадровыми рисками	**Лекции.** Тема 2. Правовые аспекты управления человеческими ресурсами. Часть 2. Нормативно-правовые акты в сфере управления человеческими ресурсами	Глоссарий Тестирование	Вопросы к экзамену
		Практические занятия. Тема 7. Привлечение к дисциплинарной ответственности. Тема 10. Стратегическое управление конфликтами интересов. Федеральный закон от 25.12.2008 № 273 «О противодействии коррупции». Указ Президента Российской Федерации от 8 марта 2015 г. «О некоторых вопросах противодействия коррупции» Тема 11. Личные конфликты интересов. Федеральный закон от 30 декабря 2008 г. № 307 «Об аудиторской деятельности». Федеральный закон от 26 декабря 1995 г. № 208 «Об акционерных обществах». Статья 81 Гражданский Кодекс РФ. Статья 448. Организация и проведение торгов. Подарки. Федеральный закон от 3 марта 2016 г. № 324 «О внесении изменений в Уголовный кодекс РФ и Уголовно-процессуальный кодекс РФ». Конфликт интересов в государственных учреждениях. Комплаенс. Антикоррупция. Федеральный закон РФ от 27 июля 2004 г. № 79 «О государственной гражданской службе РФ». Статья 16,19. Указ Президента РФ от 1 июля 2010 г. № 821.	Подготовка реферата. Практические и ситуационные задачи Тестирование	
		Самостоятельная работа. Тема 13. Федеральный закон «О персональных	Обзор научных	

		данных». Приказ ФСТЭК России от 18 февраля 2013 г. № 21 «Об утверждении состава и содержания организационных и технических мер по обеспечению безопасности персональных данных при обработке в информационных системах персональных данных». Разъяснения Роскомнадзора «О вопросах, касающихся отнесения фото-видеоизображения, дактилоскопических данных и иной информации к биометрическим персональным данным и особенностей их обработки» Тема 15. Увольнение за появление на рабочем месте в нетрезвом виде. Приказ Министерства здравоохранения РФ от 18 декабря 2015 г. № 933 н «О порядке проведения медицинского освидетельствования на состояние опьянения (алкогольного, наркотического или иного токсического)».	источников Групповой творческий проект	
		Контролируемая самостоятельная работа. Тема 16. Правовая защита предприятия. Общие правила проведения проверок. ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля».	Тестирование	Вопросы к экзамену
	ПК-6.3 На основе научно-методических рекомендаций, нормативных требований, установленных законодательством РФ правовых основ разрабатывает и внедряет мероприятия по формированию кадровой безопасности организации, управлению кадровыми рисками в рамках действующих бизнес-процессов	**Лекции** Тема 3. Источники и виды угроз кадровой безопасности организации. Формы и методы реализации угроз кадровой безопасности. Тема 4. Регулирование социально-трудовых отношений. Состав документов, подтверждающих наличие обстоятельств, и дающих основание для увольнения. Типичные ошибки при прекращении (расторжении) заключении трудового договора. Типичные ошибки при заключении трудового договора. . Тема 9. Охрана труда. Расследование несчастных случае на предприятии. Постановление Минтруда России, Минобразования России от 13.01.2003 № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверка знаний Требований охраны труда работников организаций». Постановление Минтруда России от 24.10.2002 № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях». Федеральный закон от 16.07.1999 № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования».	Обзор научных источников. Тестирование	Вопросы к экзамену
		Практические занятия. Тема 8. Нарушение прав работников на рабочем месте. Документы, регулирующие вопросы дискриминации. Недопущение дискриминации при размещении объявлений о вакансиях на всех ресурсах, в том числе Интернет. Тема 12. Система материальной ответственности в организации. Инвентаризация. Материальная ответственность. Постановление Минтруда РФ от 31 декабря 2002 г. № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или	Тестирование. Обзор научных источников Практические и ситуационные задачи.	Вопросы к экзамену

		коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых формах договоров о полной материальной ответственности». Постановление Правительства РФ от 14.11.2002 № 823 «Об утверждении перечня должностей и работ, замещаемых и выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры»		
		Самостоятельная работа Тема 14. Федеральный закон от 7 февраля 2017 г. № 13 «О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях». Статья 13. Указ Президента РФ от 23 июня 2014 г. № 460 «Об утверждении формы справки о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и внесении изменений в некоторые акты Президента Российской Федерации». Приказ Министерства экономического развития РФ от 2 марта 2016 г. «Об утверждении методических рекомендаций по организации управления рисками и внутреннего контроля в области предупреждения и противодействия коррупции».	Обзор научных источников Групповой творческий проект	Вопросы к экзамену

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

1. ПРИМЕР ГЛОССАРИЯ

Название глоссария: Базовые нормативно-правовые основы деятельности сотрудника со стороны работодателя.

Структура глоссария

Термин	Определение	Источник

Термины: конфликт интересов, аудит, акционерное общество, медицинское освидетельствование, коммерческая тайна, инвентаризация, биометрические данные, персональные данные, госслужащий, дискриминация, охрана труда, мошейничество, кадровый риск, юридический риск.

Шкала и критерии оценивания глоссария

Критерий	Разнообразие представленных определений и источников; раскрытие не менее 15 терминов; анализ и оценка представленных определений; уровень систематизации и оформления; наличие в работе собственных идей и определений
Отлично	Раскрытие 15 и более терминов, содержание глоссария соответствует заданной теме, представлены и проанализированы различные точки зрения на понятия, соблюдены требования к систематизации и оформлению
Хорошо	Раскрытие не менее 15 терминов, содержание глоссария соответствует заданной теме, представлены различные точки зрения на понятия, соблюдены требования к систематизации и оформлению с небольшими помарками
Удовлетворительно	Раскрытие 15 терминов, содержание глоссария не полностью соответствует заданной теме, представлены единичные точки зрения на понятия, не полностью соблюдены требования к оформлению
Неудовлетворительно	Раскрытие менее 15 терминов, допущены ошибки в составлении и оформлении глоссария

2. ПОДГОТОВКА РЕФЕРАТА

Тематика рефератов:

1. Трудовой договор как механизм регулирования трудовых отношений в коммерческих организациях.
2. Риски утечки конфиденциальной информации.
3. Стратегии управления конфликтами интересов.
4. Контроль персонала при наборе и отборе.
5. Контроль персонала в процессе трудовой деятельности.
6. Контроль персонала при увольнении.
7. Система защиты персональных данных.
8. Система материальной ответственности в организации.
9. Предотвращение насилия на рабочих местах.
10. Дискриминация в отношении людей с ограниченными физическими возможностями.
11. Система организационных мер в рамках соблюдения Федерального закона от 25.12.2008 № 273 «О противодействии коррупции».
12. Механизм установления видеонаблюдения на рабочем месте.
13. Разглашение информации через «человеческий фактор».
14. Общие правила проведения проверок в соответствии с ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля».
15. Перечень кадровой документации, которую затребует трудовая инспекция по охране труда.

Шкала и критерии оценивания рефератов

Критерий	Соблюдение всех требований к написанию реферата: раскрытие проблемы и обоснование ее актуальности, логичность в изложении материала, наличие выводов, соблюдение требований к внешнему оформлению реферата, наличие правильных

	ответов на дополнительные вопросы.
Отлично	Выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.
Хорошо	Основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.
Удовлетворительно	Имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы.
Неудовлетворительно	Тема освоена лишь частично либо не раскрыта; допущены грубые ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

3. ОБЗОР НАУЧНЫХ ИСТОЧНИКОВ

Тематика, предлагаемая для обзора научных источников:

1. Система стандартов безопасности труда.
2. Государственная экспертиза условий труда. Задачи государственной экспертизы условий и охраны труда.
3. Законодательная база безопасных условий труда.
4. Порядок проведения сертификации работ по охране труда.
5. Государственные органы надзора и контроля.
6. Права государственных инспекторов.
7. Коллективный договор. Разрешение разногласий, ответственность сторон
8. Обязанности работников, администрации. Трудовой распорядок.
9. Планирование мероприятий по охране труда.
10. Материальная ответственность работника перед работодателем.
11. Порядок проведения инвентаризации.
12. Гендерная дискриминация в сфере занятости.
13. Дискриминация по признаку инвалидности в трудовых отношениях
14. Общетеоретическое исследование контрольной (надзорной) деятельности государства.
15. Кадровый аудит в системе прочих аудиторских услуг.
16. Проблемные моменты процедуры увольнения сотрудников.
17. Особенности увольнения работника за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

Шкала и критерии оценивания обзора научных источников

Критерий	Представлены основные достижения в описанной области; представлены основные спорные вопросы; исследуемая проблема описана с точки зрения разных наук; в обзор включены классические источники и свежие данные ; обзор структурирован, логичен и критичен; обзор содержит несколько разделов и выводы; содержит схемы, рисунки, диаграммы
Отлично	Выполнены все требования к написанию обзора научных источников: представлены основные достижения в описанной области; представлены основные спорные вопросы; исследуемая проблема описана с точки зрения разных наук; в обзор включены классические источники и свежие данные ; обзор структурирован, логичен и критичен; обзор содержит несколько разделов и выводы; содержит схемы, рисунки, диаграммы
Хорошо	Основные требования к написанию обзора научных источников выполнены, но при этом допущены недочеты.
Удовлетворительно	Имеются существенные отступления от требований к написанию обзора научных источников.
Неудовлетворительно	Тема освоена лишь частично либо не раскрыта.

4. РЕШЕНИЕ ПРАКТИЧЕСКИХ И СИТУАЦИОННЫХ ЗАДАЧ

I. Если вы студент заочной формы обучения и совмещаете работу с учебой, вам предстоит сдавать сессию. Но может случиться так, что руководство не захочет отпускать нас в учебный отпуск. Назови те органы регулирования социально-трудовых отношений, в которые вы обратитесь для защиты своих прав. На основании каких действующих нормативных актов будете доказывать свою точку зрения?

2. Зайдите на сайт htpp://www.consultant.ru или в программу «Консультант Плюс». Проанализируйте, как часто пересматриваются законодательные и нормативные акты в сфере управления социально-трудовых отношений. Определите, сколько законодательных актов вступило в силу за последний год. Эффективен ли частый пересмотр законодательных актов в социально-трудовой сфере? Аргументируйте ответ.

3. Работник уходит в отпуск в понедельник. Последний рабочий день — пятница. В этот день ему будет выдана на руки трудовая книжка и произведен окончательный расчет. А если вдруг в выходные он решит отозвать заявление об увольнении, ведь формально отпуск у него начинается только с понедельника, что тогда? Вопросы: 1) Можно ли уволить сотрудника? 2) Можно ли восстановить сотрудника в должности на прежнем месте работы?

4. Работник находился на работе в состоянии опьянения, о чем работодатель составил акт, в котором указал внешние признаки наркотического опьянения. Через два часа было проведено медицинское освидетельствование, подтвердившее факт опьянения на основании проведенных анализов. В протоколе медицинского освидетельствования не были перечислены внешние признаки опьянения, которые работодатель зафиксировал в акте. Работник уволен по пп. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Вопрос: правомерно ли увольнение работника за появление в состоянии опьянения (пп. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), которое подтверждено проведенным анализом, но в протоколе медицинского освидетельствования не описаны внешние признаки наркотического опьянения, указанные в акте работодателя?

5. Проанализируйте с точки зрения соблюдения норм Трудового законодательства формы трудовых договоров с профессорско-преподавательским составом вашего вуза.

6. Проанализируйте и сравните коллективные договора организации банковской сферы (например Сбарбанкк) и транспортной организации (на ОАО «РЖД»).

7. Определите статьи УК или КОАП под которые подпадают противоправные действия сотрудников: воровство, мошенничество, откаты, проведение сделок через подконтрольные компании, коммерческий подкуп, махинации с финансовой отчетностью, внутренний сговор, работа одновременно на нескольких конкурирующих компаниях, использование ресурсов компании в личных целях и т.д.

8. Определите противоправные действия сотрудников организации, попадающие под дисциплинарную ответственность.

9. Определите действия сотрудников, которые привели (могут привести) к привлечению работодателя к уголовной или административной ответственности.

10. Приведите примеры нарушения работниками кодекса этики и корпоративного поведения.

11. Проанализируйте возможность и алгоритм увольнения работника на основании «появления на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения».

Шкала и критерии оценивания практических и ситуационных задач

Критерий	Владение базовым аппаратом дисциплины и основными терминами; активность участия, большое количество внесенных предложений; интегрированность и междисциплинарность предложенного решения; инновационность полученного совместного решения.
Отлично	Явно сформированные знания базового аппарата дисциплины и основных терминов; активность участия, большое количество внесенных предложений; интегрированность и междисциплинарность предложенного решения; инновационность полученного совместного решения.

Хорошо	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания базового аппарата дисциплины и основных терминов; большое количество внесенных предложений; междисциплинарность предложенного решения.
Удовлетворительно	Фрагментарные знания базового аппарата дисциплины и основных терминов; незначительное количество внесенных предложений
Неудовлетворительно	Отсутствие сформированных знаний базового аппарата дисциплины и основных терминов; пассивное участие в разработке совместного решения

5. КОНТРОЛЬНОЕ ТЕСТИРОВАНИЕ

1. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего:
а) среднемесячного заработка;
б) среднедневного заработка;
в) среднегодового заработка.

2. Работник в возрасте до 18 лет несет полную материальную ответственность за:
а) неумышленное причинение ущерба; б) ущерб, причиненный в рабочем порядке по вине работодателя; в) ущерб, причиненный в состоянии алкогольного опьянения.

3. На работника материальная ответственность в полном размере возлагается в случае:
а) умышленного причинения ущерба; б) недостачи ценностей; в) разглашения сведений;
г) во всех перечисленных случаях.

4. Письменные договоры о полной индивидуальности или коллективной материальной ответственности заключаются с работниками, достигшими возраста:
а) 16 лет; б) 18 лет; в) 20 лет.

5. Материальная ответственность сторон трудового договора наступает за:
а) вознаграждение; б) труд; в) ущерб.

6. За ущерб на производстве работники несут:
а) гражданскую ответственность; б) материальную ответственность; в) уголовную ответственность.

7. При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого определяется:
а) соглашением; б) уставом; в) трудовым договором.

8. Материальная ответственность возмещается:
а) в ограниченном размере; б) в полном размере; в) оба варианта верны.

9. Увольнение работника, причинившего ущерб, влечет за собой освобождение от материальной ответственности:
а) нет; б) указывается в договоре; в) да.

10. Конвенция №111 «О дискриминации в области труда и занятости» была принята:
а) 25 июня 1968; б) 25 июня 1958; в) 24 июля 1946; г) 26 августа 1956

11. Не является дискриминацией:
а) установление различий, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом;
б) установление предпочтений, которые определяются несвойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом;
в) ограничение в правах и свободах в зависимости от места жительства;
г) получение каких-либо преимуществ в зависимости от отношения к религии.

13. Согласно закону, лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в
а) прокуратуру; б) профсоюз; в) суд; г) к начальству.

14. Дискриминация в труде означает:
а) отказ в приёме на работу в связи с недостижением 16-летнего возраста;
б) отказ в приёме на работу по состоянию здоровья гражданина;
в) отказ в приёме на работу в связи с лишением его права занимать указанную должность;
г) отказ в приёме на работу в связи с социальным происхождением.

15. Не является дискриминацией в труде:
а) разрешение работать во вредных условиях лицам моложе 18 лет;
б) нарушение сроков выплаты зарплаты;
в) требование работодателя выполнять работниками работу в случае необеспечения спецодеждой или другими средствами защиты;
г) проверка соответствия знаний и умений работника занимаемой должности с помощью тестов.

16. Какие статьи Трудового кодекса РФ являются правовой основой увольнения за появление на рабочем месте в нетрезвом виде?
а) 30, 56, 129, 137; б) 76, 81, 192, 193; в) 68, 95, 97; г) 48, 49, 191.

17. Какие виды взысканий, установленные в ТК РФ, может применить работодатель к сотруднику за появление на рабочем месте в нетрезвом виде? (несколько вариантов ответа)
а) замечание; б) выговор; в) штраф; г) увольнение по соответствующим основаниям.

18. Имеет ли право работодатель уволить сотрудника за однократное появление на рабочем месте в нетрезвом виде?
а) да; б) нет; в) да, но только после выяснения имеется ли вина работника в появлении в нетрезвом виде на рабочем месте.

19. Какие действия должен выполнить работодатель для фиксации нетрезвого состояния работника на рабочем месте?
а) составить акт о нахождении (появлении) работника на рабочем месте в алкогольном опьянении;
б) издать приказ об отстранении работника от работы;
в) затребовать письменное объяснение у работника по факту появления в состоянии алкогольного опьянения на работе;
г) составить докладную записку по факту появления в состоянии алкогольного опьянения на работе;
д) все перечисленные.

20. Количество прогулов, за которые работодатель может уволить работника:
а) один; б) два; в) от 2 до 4 прогулов за 6 месяцев; г) устанавливается трудовым договором;
д) не может уволить за прогулы.

21. Проведение кадрового аудита базируется на следующих нормативно-правовых актах:
а) Трудовой кодекс Российской Федерации;
б) Федеральный закон "О персональных данных" от 27.07.2006 № 152-ФЗ;
в) Федеральный закон «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» от 26.12.2008 № 294-ФЗ;
г) всех вышеперечисленных.

22. Какой нормативно-правовой акт раскрывает понятие кадрового аудита:
а) Трудовой кодекс Российской Федерации;
б) Федеральный закон "О персональных данных" от 27.07.2006 N 152-ФЗ;
в) Федеральный закон "Об аудиторской деятельности" от 30.12.2008 N 307-ФЗ;
г) все вышеперечисленные;
д) ни один из вышеперечисленных.

23. Кадровый аудит необходимо проводить в следующих случаях:
а) при предстоящей государственной проверке;
б) при смене специалиста по кадрам;
в) при угрозе проверки после увольнения обиженного работника (невыплата вовремя заработной платы, премии, увольнение по инициативе работодателя);
г) при смене руководства компании;
д) при изменении законодательства;
е) при смене Правительства РФ;
ж) при переизбрании Президента РФ.

24. Документы, обязательные для проверки при кадровом аудите:
а) график отпусков; б) коллективный договор; в) положение об оплате труда;
г) штатное расписание; д) все вышеперечисленные; е) ни один из вышеперечисленных.

25. Документы, обязательные для проверки при кадровом аудите при наличии определенных условий:
а) должностные инструкции;
б) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем;
в) положение о премировании;
г) трудовой договор;
д) все вышеперечисленные;
е) ни один из вышеперечисленных.

26. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством:
а) верно; б) не верно; в) верно, если эта возможность прописана в коллективном договоре.

27. С каждым работником должно быть подписано согласие на обработку и передачу его персональных данных:
а) верно; б) не верно; в) верно, если эта возможность прописана в коллективном договоре.

28. Табели учета рабочего времени должны быть:
а) за каждую неделю; б) за каждый месяц; в) за каждый квартал; г) за каждый год;
д) этот документ не является обязательным при кадровом аудите.

29. За какое время сотрудника ставят в известность о расторжении договора на основании сокращения?
а) не позднее чем за три месяца; б) не позднее чем за два месяца; в) не позднее чем за три дня;
г) не позднее чем за две недели.

30. При увольнении сотрудника с ним расторгается:
а) коллективный договор; б) должностной регламент; в) положение об отделе;
г) трудовой договор.

31. Когда работодатель обязан выдать уволенному трудовую книжку?
а) через три дня; б) в день увольнения; в) через месяц; г) через неделю.

32. Может ли однократное нарушение работником требований по охране труда стать причиной его увольнения:
а) может;
б) может только при условии, что данный работник имел ранее дисциплинарное взыскание (в текущем году);
в) может, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
г) не может;
д) может, при наличии объяснительной.

33. Количество прогулов, за которые работодатель может уволить работника:
а) один; б) два; в) от 2 до 4 прогулов за 6 месяцев; г) устанавливается трудовым договором;
д) не может уволить за прогулы.

34. Трудовой договор может быть расторгнут в связи с несоответствием занимаемой должности вследствие:
а) неисполнения должностных обязанностей;
б) недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
в) невыполнения норм выработки;
д) нарушения безопасности.

35. Трудовой договор с совместителем может быть расторгнут:
а)только по общим основаниям;
б)по основаниям, предусмотренным трудовым договором;
в)в любое время, по усмотрению работодателя;
г)в случае приема на работу лица, для которого данная работа является основной;
д) не может быть расторгнут.

36. Совершение административного правонарушения, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за нарушение трудового законодательства , влечет наложение административного штрафа на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица:
а) до 5 000 рублей; б) 5 000 -10 000 рублей; в) больше 10 000 рублей; г) нет правильного ответа

37. В каких случаях работодателем может быть расторгнут трудовой договор с работником?
а) в случае ликвидации организации;
б) сокращения численности или штата работников организации и если нет возможности перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу;
в) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;
г) во всех перечисленных.

38. В публичной сфере понятие «конфликт интересов» впервые было использовано?
а) 2000 г;. б) 2001 г.; в) 1998 г.;) 1999 г.

39. Обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов возлагается на?
а) на государственных и муниципальных служащих;
б) на служащих центрального банка российской федерации;
в) на работников, замещающих отдельные должности;
г) всё выше перечисленное.

40. Конфликт интересов это…
а) ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий);
б) состояние, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещение которой предусматривает обязанность принимать влияет или может повлиять на урегулирование конфликта;
в) ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;
г) состояние, при котором руководитель может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

Шкала и критерии оценивания результатов тестирования

Процедура тестирования реализуется путём раздачи студентам различных вариантов тестовых заданий, содержащих 24 вопроса. На прохождение теста студенту даётся 30 минут.
Оценка «5» (отлично) - 21-24 правильных ответов.
Оценка «4» (хорошо) - 19-23 правильных ответов.
Оценка «3» (удовлетворительно) - 14-18 правильных ответов.
Оценка «2» (неудовлетворительно) - менее 14 правильных ответов.

6. ГРУППОВОЙ ТВОРЧЕСКИЙ ПРОЕКТ

Задание выполняют обучающиеся по 3-4 человека в группе. Презентация должна содержать не менее 12-15 слайдов с использованием возможностей анимации и различного оформления. Приветствуется наличие в презентации звукового сопровождения (комментариев) и реальных примеров (картинок). Примерные темы проектов:

1. Государственная политика кадровой безопасности в РФ (в целом и по отдельным сферам деятельности).
2. Совершенствование нормативно-правовой кадровой документации в организации.
3. Влияние кадровой политики организации на состояние нормативно-правового обеспечения кадровой безопасности. Обеспечению безопасности персонала.
4. Управление компетенциями как технология разработки и реализации стратегии управления персоналом.
5. Стратегия адаптационных мероприятий по изменениям в нормативно-правовом статусе организации, сотрудника.
6. Методика дорожных карт по развитию нормативно-правового обеспечения кадровой безопасности.
7. Влияние формы и вида деятельности организации на ее нормативно-правовое обеспечение.
8. Ограничения на деятельность и их статус в нормативной документации.
9. Форма собственности организации. Отражение ограничений по форме собственности на стратегию кадровой безопасности.
10. Структура и органы управления организации. Нормативное регулирование структурных изменений.

Шкала и критерии оценивания групповых творческих проектов

Критерий	Актуальность темы исследования и постановка проблемы; новизна и оригинальность решения поставленных задач; четкость доклада, логичность, связность, доказательность представленных результатов; полнота раскрытия темы; оригинальность демонстрационного материала (презентация); владение вниманием аудитории, языковая грамотность, включенность всех членов команды в защиту

	проекта; качество ответов на вопросы.
Отлично	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы и источников. Четкое представление доклада, логичность, связность, доказательность представленных результатов. Активное участие в работе команды, дискуссии или дебатах. Демонстрирует умение анализировать вопросы из проблемной области .
Хорошо	Основные требования к заданию и его защите выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; имеются упущения в оформлении презентации; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.
Удовлетворительно	Имеются существенные отступления от требований к выполнению задания. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании доклада или при ответе на дополнительные вопросы.
Неудовлетворительно	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в работе команды, дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Не демонстрирует умение анализировать вопросы из проблемной области.

3.ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОЦЕНКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ (ЭТАПОВ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ) ОБУЧАЮЩИХСЯ

Компетенция ПК-6. Способен осуществлять научно-исследовательскую работу в области управления кадровой безопасностью организации.

Знать: источники и виды угроз кадровой безопасности организации (в том числе в части защиты персональных данных и сведений, составляющих коммерческую тайну); нормативно-правовые акты в сфере управления человеческими ресурсами и функции системы мониторинга и средств передачи информации при информационной поддержке процесса управления кадровыми рисками; правовые основы, регулирующие вопросы кадровой безопасности в сфере социально-трудовых отношений.

Уметь: применять научные подходы к оценке актуальности угроз кадровой безопасности организации; на основе научно-методических рекомендаций разрабатывать и внедрять мероприятия по формированию систем кадровой безопасности организации, управлению кадровыми рисками в рамках действующих бизнес-процессов.

Владеть: навыками применения результатов научных исследований с целью стратегического управления организацией, защиты активов предприятия от угроз, исходящих от персонала.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся

ПРИМЕР 1. КОНТРОЛЬНОЕ ТЕСТИРОВАНИЕ

1. Испытание при приеме на работу не устанавливается для следующих категорий лиц:

1) лица, избранные по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

2) беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет;

3) лица, не достигшие возраста 20 лет;

4) лица, окончившие имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение I года со дня окончания образовательного учреждения;

5) лица, заключающие трудовой договор на срок до 2 месяцев;

2. С учетом общих правил прекращения (расторжения) трудового договора, которые определены ст. 84.1 Трудового кодекса РФ, определите стандартную последовательность действий работодателя при прекращении (расторжении) трудового договора:

1) выявление обстоятельств, дающих основание для прекращения (расторжения) трудового договора;

2) выдача работнику надлежащим образом оформленной трудовой книжки, проведение расчетов с работником в последний день его работы;

3) уведомление работника о предстоящем прекращении (расторжении) трудового договора;

4) издание приказа (распоряжения) о прекращении (расторжении) трудового договора.

3. Кадровый аудит необходимо проводить в следующих случаях:

1) при предстоящей государственной проверке;

2) при смене специалиста по кадрам;

3) при угрозе проверки после увольнения обиженного работника (невыплата вовремя заработной платы, премии, увольнение по инициативе работодателя);

4) при смене руководства компании;

5) при изменении законодательства.

4. Проведение кадрового аудита базируется на следующих нормативно-правовых актах:

а) Трудовой кодекс Российской Федерации;

б) Федеральный закон "О персональных данных" от 27.07.2006 № 152-ФЗ;

в) Федеральный закон «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» от 26.12.2008 № 294-ФЗ;

г) всех вышеперечисленных.

5. С каждым работником должно быть подписано согласие на обработку и передачу его персональных данных:

а) верно; б) не верно; в) верно, если эта возможность прописана в коллективном договоре.

6. Трудовой договор с совместителем может быть расторгнут:

а) только по общим основаниям;

б) по основаниям, предусмотренным трудовым договором;

в) в любое время, по усмотрению работодателя;

г) в случае приема на работу лица, для которого данная работа является основной;

д) не может быть расторгнут.

7. В публичной сфере понятие «конфликт интересов» впервые было использовано?

а) 2000 г.; б) 2001 г.; в) 1998 г.;) 1999 г.

Шкала и критерии оценивания результатов тестирования

Процедура тестирования реализуется путём раздачи студентам различных вариантов тестовых заданий, содержащих 24 вопроса. На прохождение теста студенту даётся 30 минут.

Оценка «5» (отлично) - 21-24 правильных ответов.

Оценка «4» (хорошо) - 19-23 правильных ответов.

Оценка «3» (удовлетворительно) - 14-18 правильных ответов.

Оценка «2» (неудовлетворительно) - менее 14 правильных ответов.

ПРИМЕР 2. ПРАКТИЧЕСКИЕ И СИТУАЦИОННЫЕ ЗАДАЧИ

Опишите кадровые угрозы и типовые ошибки при:

1. Заключении трудового договора с гражданином, не достигнувшим определенного возраста либо, напротив, превысившим определенный возраст.

2. Заключении трудового договора без надлежащего учета состояния здоровья гражданина, поступающего на работу.

3. Установлении и прохождением гражданином испытания при заключении трудового договора.

4. Несоблюдении обязательной (в определенных случаях) процедуры согласования возможности заключения трудового договора с третьими лицами либо заключение трудового договора в отсутствие согласия на то третьего лица или без письменного уведомления третьего лица.

5. Заключении трудового договора на основе ненадлежащим образом оформленных (недействительных) документов либо в отсутствие хотя бы одного документа, предоставление которого при заключении трудового договора является обязательным.

Шкала и критерии оценивания практических и ситуационных задач

Критерий	Владение базовым аппаратом дисциплины и основными терминами; активность участия, большое количество внесенных предложений; интегрированность и междисциплинарность предложенного решения; инновационность полученного совместного решения.
Отлично	Явно сформированные знания базового аппарата дисциплины и основных терминов; активность участия, большое количество внесенных предложений; интегрированность и междисциплинарность предложенного решения; инновационность полученного совместного решения.
Хорошо	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания базового аппарата дисциплины и основных терминов; большое количество внесенных предложений; междисциплинарность предложенного решения.
Удовлетворительно	Фрагментарные знания базового аппарата дисциплины и основных терминов; незначительное количество внесенных предложений
Неудовлетворительно	Отсутствие сформированных знаний базового аппарата дисциплины и основных терминов; пассивное участие в разработке совместного решения

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

ПРИМЕР 1. ОБЗОР НАУЧНЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Система стандартов безопасности труда.
2. Государственная экспертиза условий труда. Задачи государственной экспертизы условий и охраны труда.
3. Законодательная база безопасных условий труда.
4. Порядок проведения сертификации работ по охране труда.
5. Государственные органы надзора и контроля.
6. Права государственных инспекторов.
7. Коллективный договор. Разрешение разногласий, ответственность сторон
8. Обязанности работников, администрации. Трудовой распорядок.
9. Планирование мероприятий по охране труда.

Шкала и критерии оценивания обзора научных источников

Критерий	Представлены основные достижения в описанной области; представлены основные спорные вопросы; исследуемая проблема описана с точки зрения разных наук; в обзор включены классические источники и свежие данные ; обзор структурирован, логичен и критичен; обзор содержит несколько разделов и выводы; содержит схемы, рисунки, диаграммы
Отлично	Выполнены все требования к написанию обзора научных источников: представлены основные достижения в описанной области; представлены основные спорные вопросы; исследуемая проблема описана с точки зрения разных наук; в обзор включены классические источники и свежие данные ; обзор структурирован, логичен и критичен; обзор содержит несколько разделов и выводы; содержит схемы, рисунки, диаграммы
Хорошо	Основные требования к написанию обзора научных источников выполнены, но при

	этом допущены недочеты.
Удовлетворительно	Имеются существенные отступления от требований к написанию обзора научных источников.
Неудовлетворительно	Тема освоена лишь частично либо не раскрыта.

ПРИМЕР 2. ПРАКТИЧЕСКИЕ И СИТУАЦИОННЫЕ ЗАДАЧИ

1. В соответствии с Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции разработайте:

- карту коррупционных рисков в организации;
- кодекс этики и служебного поведения работников организации;
- положение о конфликте интересов, декларации о конфликте интересов;
- правила, регламентирующие вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства.

2. Разработайте Положение (локальный акт) о конфликте интересов, предусматривающий:

- создание комиссии по предотвращению и урегулированию конфликта интересов и положению о ней;
- методику по которой конкретная ситуация будет отнесена к конфликту интересов (наличие ущерба, личной заинтересованности и т.д.);
- порядок урегулирования конфликта интересов;
- ответственность за непринятие мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

Шкала и критерии оценивания практических и ситуационных задач

Критерий	Владение базовым аппаратом дисциплины и основными терминами; активность участия, большое количество внесенных предложений; интегрированность и междисциплинарность предложенного решения; инновационность полученного совместного решения.
Отлично	Явно сформированные знания базового аппарата дисциплины и основных терминов; активность участия, большое количество внесенных предложений; интегрированность и междисциплинарность предложенного решения; инновационность полученного совместного решения.
Хорошо	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания базового аппарата дисциплины и основных терминов; большое количество внесенных предложений; междисциплинарность предложенного решения.
Удовлетворительно	Фрагментарные знания базового аппарата дисциплины и основных терминов; незначительное количество внесенных предложений
Неудовлетворительно	Отсутствие сформированных знаний базового аппарата дисциплины и основных терминов; пассивное участие в разработке совместного решения

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>навыков</u> обучающихся

ПРИМЕР 1. ПРАКТИЧЕСКИЕ И СИТУАЦИОННЫЕ ЗАДАЧИ

1. Разработайте:

- план работы по выполнению в компании требований законодательства РФ в сфере обработки персональных данных;
- согласие субъектов на обработку ПД;
- уведомление о намерении осуществлять обработку персональных данных.

2. При заключении трудового договора для гражданина, достигнувшего возраста 15 лет, не являющегося учащимся и имеющего паспорт, необходимо ли:

- письменное согласие родителей (лиц, их заменяющих)?
- письменное разрешение местного органа управления образованием?

При заключении трудового договора для гражданина, в возрасте 14 лет необходимо условие, что он допускается только для выполнения в свободное от учебы время легкого труда — при условии, что такой труд:

- не причиняет вреда здоровью подростка?
- не нарушает процесс обучения подростка?

Ответы обоснуйте.

Шкала и критерии оценивания практических и ситуационных задач

Критерий	Владение базовым аппаратом дисциплины и основными терминами; активность участия, большое количество внесенных предложений; интегрированность и междисциплинарность предложенного решения; инновационность полученного совместного решения.
Отлично	Явно сформированные знания базового аппарата дисциплины и основных терминов; активность участия, большое количество внесенных предложений; интегрированность и междисциплинарность предложенного решения; инновационность полученного совместного решения.
Хорошо	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания базового аппарата дисциплины и основных терминов; большое количество внесенных предложений; междисциплинарность предложенного решения.
Удовлетворительно	Фрагментарные знания базового аппарата дисциплины и основных терминов; незначительное количество внесенных предложений
Неудовлетворительно	Отсутствие сформированных знаний базового аппарата дисциплины и основных терминов; пассивное участие в разработке совместного решения

ПРИМЕР 2. ГРУППОВОЙ ТВОРЧЕСКИЙ ПРОЕКТ

Примерные темы проектов:

1. Совершенствование нормативно-правовой кадровой документации в организации.
2. Управление компетенциями как технология разработки и реализации стратегии управления персоналом.
3. Стратегия адаптационных мероприятий по изменениям в нормативно-правовом статусе организации, сотрудника.
4. Методика дорожных карт по развитию нормативно-правового обеспечения кадровой безопасности.
5. Влияние формы и вида деятельности организации на ее нормативно-правовое обеспечение.

Шкала и критерии оценивания групповых творческих проектов

Критерий	Актуальность темы исследования и постановка проблемы; новизна и оригинальность решения поставленных задач; четкость доклада, логичность, связность, доказательность представленных результатов; полнота раскрытия темы; оригинальность демонстрационного материала (презентация); владение вниманием аудитории, языковая грамотность, включенность всех членов команды в защиту проекта; качество ответов на вопросы.
Отлично	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы и источников. Четкое представление доклада, логичность, связность, доказательность представленных результатов. Активное участие в работе команды, дискуссии или дебатах. Демонстрирует умение анализировать вопросы из проблемной области .
Хорошо	Основные требования к заданию и его защите выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; имеются упущения в оформлении презентации; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.
Удовлетворительно	Имеются существенные отступления от требований к выполнению задания. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании доклада или при ответе на дополнительные вопросы.
Неудовлетворительно	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в работе команды, дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Не демонстрирует умение анализировать вопросы из проблемной области.

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ

Список актов и нормативно-правовой документации для подготовки к экзамену

1. Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
2. Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках» (вместе с «Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей»).
3. Федеральный закон от 16.07.1999 № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования».
4. Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».
5. Федеральный закон от 7 февраля 2017 г. № 13 «О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях». Статья 13.
6. Федеральный закон от 3 июля 2016 г. № 238 «О независимой оценке квалификаций».
7. Федеральный закон от 21 июля 1993 г. № 5485-1 «О государственной тайне» (в ред. от 8 ноября 2011 г. № 309-ФЗ). Статья 21.
8. Федеральный закон от 29.07.2004 № 98-ФЗ «О ком¬мерческой тайне».
9. Федеральный закон от 25.12.2008 № 273 «О противодействии коррупции».
10. Федеральный закон от 30 декабря 2008 г. № 307 «Об аудиторской деятельности».
11. Федеральный закон от 26 декабря 1995 г. № 208 «Об акционерных обществах». Статья 81.
12. Федеральный закон от 3 марта 2016 г. № 324 «О внесении изменений в Уголовный кодекс РФ и Уголовно-процессуальный кодекс РФ».
13. Федеральный закон РФ от 27 июля 2004 г. № 79 «О государственной гражданской службе РФ». Статья 16,19.
14. Указ Президента РФ от 1 июля 2010 г. № 821 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов».
15. Указ Президента Российской Федерации от 8 марта 2015 г. «О некоторых вопросах противодействия коррупции».
16. Федеральный закон от 27.07.2006 г. № 152 «О персональных данных».
17. Приказ ФСТЭК России от 18 февраля 2013 г. № 21 «Об утверждении состава и содержания организационных и технических мер по обеспечению безопасности персональных данных при обработке в информационных системах персональных данных».
18. Приказ ФСТЭК России от 11 февраля 2013 г. № 17 Об утверждении требований о защите информации, не составляющих государственную тайну, содержащейся в государственных информационных системах.
19. Федеральный закон от 27.07. 2006 № 149 «Об информации, информационных технологиях и защите информации».
20. Постановление Правительства РФ от 15.09.2008 № 687 «Об утверждении Положения об особенностях обработки персональных данных, осуществляемой без использования средств автоматизации».
21. Постановление Правительства РФ от 06.07.2008 № 512 "Об утверждении требований к материальным носителям биометрических персональных данных и технологиям хранения таких данных вне информационных систем персональных данных».
22. Приказ Министерства здравоохранения РФ от 18 декабря 2015 г. № 933 н «О порядке проведения медицинского освидетельствования на состояние опьянения (алкогольного, наркотического или иного токсического».

23. Постановление Минтруда РФ от 31 декабря 2002 г. № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых формах договоров о полной материальной ответственности».

24. Методические указания по инвентаризации имущества и финансовых обязательств. Приказ Минфина РФ от 13 июня 1995 г. № 49.

25. Разъяснения Роскомнадзора «О вопросах, касающихся отнесения фото-видеоизображения, дактилоскопических данных и иной информации к биометрическим персональным данным и особенностей их обработки».

26. Указ Президента РФ от 23 июня 2014 г. № 460 «Об утверждении формы справки о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и внесении изменений в некоторые акты Президента Российской Федерации».

27. Приказ Министерства экономического развития РФ от 2 марта 2016 г. «Об утверждении методических рекомендаций по организации управления рисками и внутреннего контроля в области предупреждения и противодействия коррупции».

28. Приказ Минобразования России от 13.05.2003 № 2057 «Об утверждении форм справки-вызова, дающей право на предоставление по месту работы дополнительного отпуска и других льгот, связанных с обучением в высшем учебном введении, которое имеет государственную аккредитацию».

29. Приказ Минобразования России от 17.12.2002 № 4426 «Об утверждении форм справки-вызова, дающей право на предоставление по месту работы дополнительного оплачиваемого отпуска и других льгот, связанных с обучением в среднем специальном учебном заведении, имеющем государственную аккредитацию».

30. Постановление Правительства РФ от 14.11.2002 № 823 «Об утверждении перечня должностей и работ, замещаемых и выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности».

31. Постановление Минтруда России, Минобразования России от 13.01.2003 № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверка знаний Требований охраны труда работников организаций».

32. Постановление Минтруда России от 24.10.2002 № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях».

33. Конвенция № 111 от 25 июня 1958 г. «О дискриминации в области труда и занятий».

34. Федеральный закон от 26 декабря 2008 года №294 «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля».

Вопросы и задания к экзамену

1. Правовые аспекты управления человеческими ресурсами.
2. Нормативно-правовые акты в сфере управления человеческими ресурсами.
3. Источники и виды угроз кадровой безопасности организации. Формы и методы реализации угроз кадровой безопасности.
4. Регулирование социально-трудовых отношений. Состав документов, подтверждающих наличие обстоятельств, и дающих основание для увольнения. Типичные ошибки при прекращении (расторжении) заключении трудового договора. Типичные ошибки при заключении трудового договора.
5. Мероприятия по обеспечению кадровой безопасности при приеме сотрудников. Мероприятия по обеспечению кадровой безопасности при увольнении сотрудников.
6. Охрана труда. Расследование несчастных случае на предприятии.

7. Нарушение прав работников на рабочем месте. Документы, регулирующие вопросы дискриминации. Недопущение дискриминации при размещении объявлений о вакансиях на всех ресурсах, в том числе Интернет.
8. Формы и методы реализации угроз кадровой безопасности.
9. Научные подходы к оценке актуальности угроз кадровой безопасности организации.
10. Законодательство в сфере регулирования коммерческой тайны.
11. Привлечение к дисциплинарной ответственности.
12. Стратегическое управление конфликтами интересов. Личные конфликты интересов.
13. Федеральный закон «О персональных данных».
14. Увольнение за появление на рабочем месте в нетрезвом виде.
15. Правовая защита предприятия. Общие правила проведения проверок.
16. Система материальной ответственности в организации. Инвентаризация. Материальная ответственность.
17. Назовите основные виды законодательных актов, регулирующих сферу социально-трудовых отношений.
18. Какие положения Конституции РФ гарантируют право и свободу труда?
19. В чем сущность раздела 11 «Социальное партнерство в сфере труда» ТК РФ?
20. Каким| образом законодательно регламентирована защита трудовых прав работников в Трудовом Кодексе РФ?
21. Что означает программно-нормативная регламентация в регулировании социально-трудовых отношений?
22. Какие нормативные правовые акты определяют совмещение работы и учебы студента заочной формы обучения?
23. Назовите законодательные акты, регулирующие сферу занятости населения.
24. Какие пособия и льготы положены работникам по действующему законодательству?
25. На каком основании могут быть приняты на работу иностранные граждане?
26. На основании каких законов должен решаться трудовой спор в судебном порядке?
27. Какие нормативные правовые акты регулируют вопросы дискриминации?
28. Опишите специфику конфликта интересов в государственных учреждениях.
29. Перечислите основания для увольнения работников.
30. С какой периодичностью необходимо проводить в компании обучение по охране труда и проверка знаний Требований охраны труда работников организаций.

ОБРАЗЕЦ ЭКЗАМЕНАЦИОННОГО БИЛЕТА

федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева»

Институт экономики и управления
Кафедра управления человеческими ресурсами

38.04.03 Управление персоналом
(код и наименование направления подготовки)

Кадровая безопасность организации
(профиль (программа))

Нормативно-правовое обеспечение кадровой безопасности
(дисциплина)

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №7

1. Дискриминация при размещении объявлений о вакансиях на всех ресурсах, в том числе Интернет.
2. Перечислите основания для увольнения работников.
3 Ознакомьтесь с ситуацией и ответьте на вопросы.
Ситуация Госслужащий попросил руководителя по персоналу принять на работу супругу его брата. Должность при этом не имела значения, так как женщина последние 10 лет нигде не работала и хотела просто больше быть среди людей. Никаких амбиций по поводу карьеры в компании она не заявляла. Основная цель

была в том, чтобы женщина почувствовала себя востребованной, частью коллектива с самым простым набором задач, так как полученную когда-то квалификацию все равно уже утратила. Не осмелившись предлагать бывшую домохозяйку руководителям подразделений, глава отдела персонала приняла ее к себе специалистом по кадрам. Учитывая, что первое образование претендентки – курсы секретаря референта – было получено более 10 лет назад, новой сотруднице предложили три варианта трудовой деятельности: – ходить на работу и за компьютером заниматься своими делами; – не ходить на работу, но числиться в отделе; – освоить простейшие функции и выполнять их по возможности. В результате основным навыком, который она приобрела за время адаптации, стал прием входящих документов, внесение учетной записи, расфасовка документов по папкам. В течение нескольких месяцев все были довольны, и работа выполнялась своим чередом. Через полгода освободилось место ведущего специалиста по документообороту. Пока решали, найти ли человека со стороны или выбрать из своих, госслужащий вызвал руководителя отдела персонала с предложением повысить недавно принятую протеже по его просьбе. Зная, какие функции супруга выполняет и что в отделе есть те, кто больше подходит на должность ведущего специалиста, руководитель не могла назначить ее на эту должность.

Вопросы и задания

Как, по Вашему мнению, должна поступить глава отдела персонала в данной ситуации? Можно было избежать такой проблемы? Как повлияет на психологический климат в коллективе повышение супруги партнера, если гендиректор настоит на своем решении?

Составитель _____ д.п.н., доц. Соловова Н.В.

Заведующий кафедрой _____ д.п.н., доц. Соловова Н.В.

«__»_____20__г

Шкала и критерии оценивания ответов во время экзамена

Оценка 5 баллов («отлично») – обучающийся смог показать прочные знания основных положений фактического материала, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи повышенной сложности, свободно использовать справочную литературу, делать обоснованные выводы из результатов анализа конкретных проблемных ситуаций.

Оценка 4 балла («хорошо») – обучающийся смог показать прочные знаний основных положений фактического материала, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи, предусмотренные рабочей программой, ориентироваться в рекомендованной справочной литературе, умеет правильно оценить полученные результаты анализа конкретных проблемных ситуаций.

Оценка 3 балла («удовлетворительно») – обучающийся смог показать знания основных положений фактического материала, умение получить с помощью преподавателя правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных программой, обучающийся знаком с рекомендованной справочной литературой.

Оценка 2 балла («неудовлетворительно») – при ответе обучающегося выявились существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой.

Критерии оценки и процедура проведения промежуточной аттестации

Процедура промежуточной аттестации предполагает экзамен. Форму проведения экзамена определяет преподаватель, проводящий промежуточную аттестацию:

– оценка «отлично» выставляется в том случае, когда теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые компетенции и практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены;

– оценка «хорошо» выставляется в том случае, когда теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые компетенции сформированы, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, некоторые виды заданий выполнены с ошибками;

– оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые компетенции сформированы, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий выполнены с ошибками;

– оценка «неудовлетворительно» выставляется в том случае, когда теоретическое содержание курса освоено со значительными пробелами, носящими существенный характер, необходимые компетенции не сформированы, имеются существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала.

ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Код и наименование компетенции	Критерии оценивания результатов обучения			
	отлично	хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно
ПК-6. Способен осуществлять научно-исследовательскую работу в области управления кадровой безопасностью организации	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ПК-6	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания в рамках компетенции ПК-6	Фрагментарные знания в рамках компетенции ПК-6	Отсутствие знаний в рамках компетенции ПК-6
	Сформированное умение в рамках компетенции ПК-6	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение умения в рамках компетенции ПК-6	Частично освоенное умение в рамках компетенции ПК-6	Отсутствие умений в рамках компетенции ПК-6
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ПК-6	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение навыки в рамках компетенции ПК-6	Фрагментарные навыки в рамках компетенции ПК-6	Отсутствие навыков в рамках компетенции ПК-6

ФОС обсужден на заседании кафедры управления человеческими ресурсами
Протокол № 8 от «01» марта 2022 г.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»

САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
ОСНОВЫ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ И УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМИ РИСКАМИ

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.04.03 Управление персоналом
Профиль (программа)	Кадровая безопасность организации
Квалификация (степень)	Магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины)	Б1
Шифр дисциплины (модуля)	Б1.В.ДВ.03.01
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	управления человеческими ресурсами
Форма обучения	очная
Курс, семестр	1 курс, 2 семестр
Форма промежуточной аттестации	курсовая работа, экзамен

Самара, 2022

ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Паспорт фонда оценочных средств

Перечень компетенций и индикаторов дисциплины (модуля)		Способы формирования компетенции	Оценочное средство	
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора		Текущий контроль	Промежу-точная аттестация
ПК-5 Способен разрабатывать и реализовывать мероприятия по управлению кадровыми рисками и формированию культуры безопасности на основе инновационных методов и технологий	ПК-5.1 Организует работу системы управления персоналом на основе современных концепций управления кадровыми рисками, инновационных методов и технологий; ПК-5.2 Документирует процесс управления кадровыми рисками и корректирует их реестр, проводит анализ факторов кадровых рисков, разрабатывает и внедряет мероприятия по управлению кадровыми рисками в организации, формирует культуру безопасности труда на основе инновационных методов и технологий; ПК-5.3 Применяет методологические подходы к управлению кадровыми рисками персонала организации, современные методы их оценки, разрабатывает кадровую политику и культуру безопасности в области управления кадровыми рисками персонала организации на основе инновационных методов и технологий;	**Лекции.** Тема 1. Социально-экономическое содержание и структура кадровых рисков. Ситуация риска. Тема 2. Управление кадровыми рисками. Тема 3. Инструментарий оценки кадровых рисков. Тема 4. Концепция управления кадровыми рисками в работе с персоналом организации. Тема 5. Оценка эффективности управления кадровыми рисками.	Тестирование, глоссарий, творческий проект, участие в конференции по тематике дисциплины	Вопросы и задания к экзамену
		Самостоятельная работа. Тема 1. Социально-экономическое содержание и структура кадровых рисков. Ситуация риска. Тема 2. Управление кадровыми рисками. Тема 3. Инструментарий оценки кадровых рисков. Тема 4. Концепция управления кадровыми рисками в работе с персоналом организации. Тема 5. Оценка эффективности управления кадровыми рисками.	Анализ кейсов, курсовая работа	Вопросы и задания к экзамену
		Практические занятия. Тема 1. Социально-экономическое содержание и структура кадровых рисков. Ситуация риска. Тема 2. Управление кадровыми рисками. Тема 3. Инструментарий оценки кадровых рисков. Тема 4. Концепция управления кадровыми рисками в работе с персоналом организации. Тема 5. Оценка эффективности управления кадровыми рисками.	Практические задания, тестирование, творческий проект, участие в конференции по тематике дисциплины	Вопросы и задания к экзамену

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГОКОНТРОЛЯУСПЕВАЕМОСТИ

Пример задания 1

ПРИМЕР ТЕСТА

1. Совокупность различных обстоятельств и условий, создающих определенную обстановку для того или иного вида деятельности - это:

а) свойство риска;

б) объект риска;

в) источник риска;

г) ситуация риска.

2. Условия и факторы, которые таят в себе и при определенных условиях сами по себе либо в различной совокупности обнаруживают враждебные намерения, вредоносные свойства, деструктивную природу - это:

а) свойство риска;

б) объект риска;

в) источник риска;

г) ситуация риска.

3. Какие из нижеперечисленных источников рисков характерны только для кадровых рисков (несколько ответов)?

а) случайность;

б) поведение, действие (бездействие), персонала;

в) неполнота, недостаточность информации;

г) неэффективность системы управления персоналом.

4. Те (или то), кто поврежден воздействию риска и с кем связанны вероятность осуществления риска или объем возможного ущерба - это:

а) свойство риска;

б) объект риска;

в) источник риска;

г) ситуация риска.

5**. К объектам кадрового риска относятся (несколько ответов):**

а) государство;

б) организация;

в) работники организации;

г) технологии управления персоналом.

6. Кадровый риск – это:

а) вероятность (угроза) потери лицом или организацией части своих ресурсов, недополучения доходов или появления дополнительных расходов в результате осуществления определенной производственной и финансовой политики;

б) ситуация, отражающая опасность нежелательного развития событий, которые напрямую или косвенно затрагивают функционирование и развитие организации, персонала, общества в целом и наступление которых связанно с объективно существующей неопределенностью, обусловленной рядом причин: неэффективностью системы управления персоналом; поведением, действием (бездействием) персонала; внешней средой организации;

в) процесс определения, оценки и контроля всех внутренних и внешних факторов кадрового риска, изменение которых может негативно повлиять на деятельность организации и ее персонала.

7. К свойствам кадрового рисков относятся (несколько ответов):

а) опасность;

б) структура;

в) уязвимость;

г) противоречивость.

8. Каким свойством кадрового риска характеризуется отсутствие однозначности, возникновение необходимости «снятия» неясности, что возможно реализовать именно с помощью риска?

а) неопределенность;

б) опасность;

в) уязвимость;

г) противоречивость.

9. Такое свойство кадрового риска, как подверженность риску характеризуется:

а) интенсивностью возникновения ущерба различного размера;

б) отсутствием однозначности;

в) ситуацией, чреватой возможностью реализации кадрового риска;

г) необходимостью рассмотрения кадровых рисков в совокупности с другими неблагоприятными факторами, влияющими на организацию и ее персонал.

10. Такое свойство кадрового риска, как уязвимость характеризуется:

а) интенсивностью возникновения ущерба различного размера;

б) отсутствием однозначности;

в) ситуацией, чреватой возможностью реализации кадрового риска;

г) необходимостью рассмотрения кадровых рисков в совокупности с другими неблагоприятными факторами, влияющими на организацию и её персонал.

11. Какие из перечисленных ниже принципов необходимо закладывать в основу классификации кадров рисков (несколько ответов):

а) принцип справедливости;

б) принцип автономности;

в) принцип комплексности;

г) принцип своевременного и незамедлительного наказания.

12. Какой из представленных ниже принципов классификации кадровых рисков предполагает их количественную достаточность, чтобы обеспечить полноту представления кадровых рисков и одновременно не допускать значимость каждого вида кадровых рисков:

а) принцип комплексности;

б) принцип оптимальности;

в) принцип автономности;

г) принцип гибкости.

13. Какой из представленных ниже принципов классификации кадровых рисков определяет необходимость учёта того факта, что кадровые риски пронизывают все сферы и виды деятельности организации:

а) принцип комплексности;

б) принцип оптимальности;

в) принцип автономности;

г) принцип гибкости.

14. Отнесите к нужному признаку классификации перечисленные виды кадровых рисков: случайные риски /не случайные риски:

а) по объекту риска;

б) по результатам деятельности;

в) по степени чувствительности к кадровым рискам различных групп заинтересованных лиц;

г) по степени правомерности;

д) по причинам возникновения.

15. Отнесите к нужному признаку классификации перечисленные виды кадровых рисков: оправданные риски / неоправданные риски:

а) по объекту риска;

б) по результатам деятельности;

в) по степени чувствительности к кадровым риском различных групп заинтересованных лиц;

г) по степени правомерности;

д) по причинам возникновения.

16. Какие из перечисленных ниже критериев используются для классификации кадровых рисков (несколько ответов):

а) по объекту;

б) по возможным размерам ущерба;

в) по характеру воздействия на поведение работников;

г) по причинам возникновения;

д) по численности персонала организации.

17. К какому виду классификации кадровых рисков можно отнести риски дефолта, риски протестов населения и риски забастовок трудящихся?

а) риски работника;

б) риски организации;

в) государственные риски.

18. Риски, связанные с реализации конкретных решений и проектов, относятся к:

а) систематическим рискам;

б) несистематическим рискам.

19. Значительные кадровые риски характеризуются тем, что:

а) потери от них не способны принципиально ухудшить даже промежуточные финансовые результаты;

б) потери от них объективно не способны принципиально ухудшить конечные финансовые результаты;

в) потери от них принципиально ухудшают конечные финансовые результаты;

г) их негативное развитие способно вызвать банкротство хозяйствующего субъекта.

20. По признаку степени регулярности потенциального проявления риски, связанные с операциями по основному направлению уставной деятельности предприятия, относится к:

а) разовым (случайным) рискам;

б) регулярным рискам;

в) постоянным рискам.

Ключ к тесту:

№ вопроса	Ответ	№ вопроса	Ответ
1.	г	16.	а, б, в, г
2.	в	17.	в
3.	б, в	18.	б
4.	б	19.	в, г
5.	а, б, в	20.	а, б, в
6.	б		
7.	а, в, г		
8.	а		
9.	в		
10.	а		
11.	а, б, в		
12.	б		
13.	а		
14.	д		
15.	г		

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка **12 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») - 10-12 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») - 7-9 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 3-6 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов.

Представленные правильные ответы на:

20 тестовых заданий – 12 баллов;

19 тестовых заданий – 11 баллов;
18 тестовых заданий – 10 баллов;
17 тестовых заданий – 9 баллов;
16 тестовых заданий – 8 баллов;
15 тестовых заданий – 7 баллов;
14 тестовых заданий – 6 балла;
13 тестовых заданий – 5 балла;
12 тестовых заданий – 4 балла;
11 тестовых заданий – 3 балла;
Менее 10 тестовых заданий – 0 баллов.

ПРИМЕР ГЛОССАРИЯ

Название глоссария: Кадровая безопасность и кадровые риски организации.

Структура глоссария

Термин	Определение	Источник

Термины: критерии классификации кадровых рисков, внешние и внутренние кадровые риски, источники и факторы кадрового риска, кадровый риск (риск системы управления персоналом и риск персонала), систематические и несистематические кадровые риски.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка глоссария 10 баллов:

оценка 5 баллов («отлично») – 8-10 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») – 4-6 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») - 2 балла;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов.

- раскрытие более 10 терминов – 2 балла;
- разнообразие представленных определений (разнообразие источников) – 2 балла;
- уровень систематизации и оформления – 2 балла;
- наличие в работе собственных идей и определений – 4 балла.

ПРИМЕР ТЕМАТИКИ ДЛЯ ОБЗОРА НАУЧНЫХ СТАТЕЙ

1. Выявление источников кадрового риска, вызывающих эскалацию социально-психологической напряженности между участниками совместной деятельности.
2. Установление причин возникновения потенциальных кадровых рисков в организации.
3. Определение системы мер по предупреждению нарушений в области кадровой безопасности.
4. Актуальность управления кадровыми рисками в современной промышленной организации.
5. Упорядочение взаимодействия смежных подразделений и рабочих групп как метод предупреждения возникновения кадровых рисков.
6. Кадровые риски как объект управления.
7. Социально-экономическое содержание кадровых рисков.
8. Соблюдения принципов социальной справедливости в материальном и моральном поощрении работников как средство предотвращения нарушений в области кадровой безопасности в организации.
9. Классификация кадровых рисков.
10. Факторы кадровых рисков в системе управление персоналом организации.

11. Разъяснение требований к сотрудникам как условие профилактики кадровых рисков.

12. Повышение культуры межличностного общения как условие профилактики эмоциональных конфликтов и профессиональных стрессов в социальных группах.

13. Управление производственными конфликтами в организации в период реструктуризации предприятий как кадровая стратегия минимизации кадровых рисков.

14. Управление кадровыми рисками в организациях нефтегазового комплекса.

15. Кадровые риски и кадровая безопасность образовательной среды.

16. Принципы формирования и функционирования системы управления кадровыми рисками в организации.

17. Нормативно-методическое обеспечение системы управления кадровыми рисками организации.

18. Документационное обеспечение системы управления кадровыми рисками организации.

19. Управление кадровыми рисками в условиях инновационного реформирования системы высшего образования.

20. Организационно-методическое обеспечение стратегии управления кадровыми рисками.

21. Комплексная диагностика морально-психологического климата трудового коллектива предприятия нефтяной промышленности.

22. Управление социальной напряженностью в промышленной организации как стратегия минимизации кадровых рисков.

23. Предпринимательские риски в сфере управления кадровыми ситуациями.

24. Практика управления кадровыми рисками в малом предпринимательстве.

25. Риски в работе руководителя.

26. Стратегия управления рисками профессионального развития кадрового потенциала организации.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка **10 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») - 8-10 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») - 5-7 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 2-4 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0-1 балла;

- обзор соответствует заданной теме – 2 балла;
- представлены основные достижения в описанной области –1 балл;
- представлены основные спорные вопросы – 1 балл;
- исследуемая проблема описана с точки зрения разных наук – 1 балл;
- в обзор включены собственные исследования – 1 балл;
- в обзор включены классические источники и свежие данные – 1 балл;
- обзор структурирован, логичен и критичен – 1 балл;
- обзор содержит несколько разделов и выводов – 1 балл;
- содержит схемы, рисунки, диаграммы – 1 балл.

ПРИМЕР ТВОРЧЕСКОГО ПРОЕКТА

Задание выполняют обучающиеся по 3-4 человека в группе. Презентация должна содержать не менее 12-15 слайдов с использованием возможностей анимации и различного оформления. Приветствуется наличие в презентации звукового сопровождения (комментариев) и реальных примеров (картинок).

Создать презентацию по одной из тем:

1. Качественные и количественные методы оценки кадровых рисков.

2. Применение социально-психологических правил обеспечения взаимопонимания и сотрудничества в коллективе как средство предотвращения нарушений в области кадровой безопасности в организации.

3. Методы управления кадровыми рисками.

4. Деловая этика в предупреждении и разрешении кадровых рисков в организации.

5. Система распорядительных методов профилактики конфликтов и стрессов в организации в целях профилактики кадровых рисков.

6. Классификация методов управления кадровыми рисками.

7. Разработка системы управления кадровыми рисками в организации.

8. Разработка требований к системе управления кадровыми рисками в организации.

9. Организационный механизм управления кадровыми рисками в организации.

10. Предупреждение и разрешение кадровых рисков при проведении текущей деловой оценки персонала организации.

11. Кадровые риски в трудовом коллективе при назначении нового руководителя структурного подразделения.

12. Обеспечение кадровой безопасности как функция управления персоналом.

13. Анализ форм проявления угрозы склонения сотрудников к нарушению обязательств перед работодателем.

14. Минимизация риска и противодействие угрозе склонения со-трудников к нарушению своих обязательств.

15. Анализ факторов, провоцирующих возникновение угроз кад-ровой безопасности организации и реализации ее интересов.

16. Обобщение теоретических подходов к содержанию процесса управления кадровыми рисками.

17. Программа кадрового риск-менеджмента.

18. Работник в системе социально-психологических отношений в трудовом коллективе промышленного предприятия.

19. Принципы и методы профессиональной деятельности подраз-делений кадровых служб по профилактике коррупционных правона-рушений.

20. Персонал-маркетинг современной организации: процессы формирования и развития системы кадровой безопасности.

21. Управленческие требования к эффективности профессиональ-ной деятельности кризис-менеджера.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка **10 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») - 8-10 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») - 5-7 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 2-4 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0-1 балла;

- актуальность темы исследования и постановка проблемы – 1 балл;
- наличие сформулированных целей и задач работы – 1 балл;
- новизна и оригинальность решения поставленных задач – 1 балл;
- четкость доклада, логичность, связанность, доказательность представленных результатов – 2 балла;
- теоретическая, практическая значимость результатов и полнота раскрытия темы – 2 балла;
- оригинальность демонстрационного материала (презентация) – 1 балл;

- владение вниманием аудитории, умение преподнести себя, языковая грамотность, включенность всех членов группы в защиту проекта – 0,5 балла;

- наличие заключения и четкость выводов – 0,5 балла;

- качество ответов на вопросы - 1 балл.

ПРИМЕР КЕЙСА

Описание ситуации: Численность трудоспособного населения в России убывает последние 15 лет, и, по прогнозам специалистов, неблагоприятная демографическая ситуация сохранится, по крайней мере, до 2025 г. К 2025 г. ожидается, что рынок труда в стране станет «неквалифицированным и старым».

Иными словами, количество молодых специалистов с высшим профессиональным образованием будет стремительно убывать, а доля работающих пенсионеров, напротив, увеличится до 5,9–6,6 млн. человек (сегодня — 5,3 млн.). Как следствие, конкуренция за персонал будет возрастать во всех отраслях, и наибольший кадровый дефицит можно прогнозировать в производственной сфере.

Постановка задачи: определите, к какой группе факторов кадровых рисков относится описанный выше процесс и какие кадровые риски могут возникнуть в промышленной организации в связи с его воздействием.

Описание ситуации: Любой менеджер по продажам, имея доступ к CRM-системе, мог узнать закупочные цены на сырье. При этом лишь тому, кто занимался вопросами участия компании в тендере, эта информация была действительно нужна. Как только руководство узнало, что сотрудники обсуждают добавочную стоимость на товары компании, доступ к системе закрыли. В результате у работника, принимавшего участие в электронных торгах, возникли сложности из-за нехватки оперативной информации о стоимости сырья. Первоначальное предложение одного из начальников подразделений переименовать должности не подходило в качестве решения проблемы, так как оснований для переименования было недостаточно, к тому же проблема была скорее управленческой, чем технической. Представители HR-службы предложили реализовать для каждого работника индивидуальный доступ к данным компании, однако специалисты IT-отдела возражали: численность персонала, работающего в электронной системе, превышает 150 человек, и регулярное отслеживание актуальности настроек доступа для каждого из них отнимало бы массу времени. Был найден следующий выход: индивидуально предоставлять доступ к управленческой, учетной и другой информации не на основании должности, а на основании «роли» сотрудника, а также передать функцию контроля и управления настройками прав доступа отделу бизнес-процессов. Корпоративной культурой организации подразумевается, что действия любого руководителя должны согласовываться с этим отделом, поэтому вполне логично было поручить его сотруднику планирование, моделирование и решение всех вопросов, касающихся функционала специалистов, в том числе права доступа к работе в ERP-системе.

Постановка задачи:

1) Определите и проклассифицируйте факторы, оказавшие воздействие на возникновение описанного кадрового риска.

2) Определите кадровые риски по сфере их локализации и источникам.

3) Проанализируйте и назовите методы, использованные для управления кадровыми рисками в организации. Определите, к каким методам воздействия на риски относятся использованные методы.

4) Какие методы управления кадровыми рисками можно было бы еще использовать?

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за анализ кейса **8 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») - 8 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») - 5 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 3 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 балла;

- приведен подробный анализ ситуации и даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения – 8 баллов;

- приведен подробный анализ ситуации и даны исчерпывающие ответы на три поставленных вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения – 5 баллов;

- даны ответы на два поставленных вопроса, при этом доказательная база содержит ряд процедурных ошибок – 3 балла;

- дан ответ на один вопрос или отсутствуют ответы на вопросы, формулировка содержит процедурную ошибку, доказательная база приведена не в полном объеме – 0 балла.

УЧАСТИЕ В КОНФЕРЕНЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка 10 баллов:

оценка 5 баллов («отлично») - 10 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 5-8 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 3 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов;

участие в конференции всероссийского и международного уровня – 10 баллов;

призовое место в конференции университета – 8 баллов

участие в конференции университета с оным/заочным докладом – 5 баллов;

участие в конференции университета – 3 баллов;

отсутствие участия в конференции – 0 баллов.

Оценочные материалы для оценки уровня сформированности компетенций (этапов сформированности компетенций) обучающихся

ПК-5 Способен разрабатывать и реализовывать мероприятия по управлению кадровыми рисками и формированию культуры безопасности на основе инновационных методов и технологий

Знать: Знать: структуру кадровых рисков, критерии классификации кадровых рисков, признаки процесса управления кадровыми рисками организации, направления развития современных концепций управления кадровыми рисками в работе с персоналом организации; методы и способы организации и управления кадровой безопасностью организации.

Уметь: осуществлять сравнительный анализ методических подходов к управлению кадровыми рисками в работе с персоналом, разрабатывать стратегии и политику в области управления кадровыми рисками в организации; правильно организовывать кадровую работу с целью обеспечения безопасности компании, правильно организовывать кадровую работу с целью обеспечения безопасности компании.

Владеть: Владеть навыками разработки и внедрения мероприятий по обеспечению безопасности компании, формирования концепции управления кадровыми рисками в работе с персоналом организации, разработки методики управления кадровыми рисками в

системе управления персоналом организации, навыками работы с методами оценки эффективности решений по обеспечению кадровой безопасности.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку знаний обучающихся

1. Социально-экономическое содержание и структура кадровых рисков.
2. Ситуация риска. Источник кадрового риска.
3. Виды и факторы кадровых рисков в организации.
4. Классификация кадровых рисков. Критерии классификации кадровых рисков.
5. Возможные кадровые риски системы управления персоналом по функциональным подсистемам.
6. Сущность, основные задачи и принципы осуществления управленческой деятельности в сфере управления безопасностью компании.
7. Управление кадровыми рисками. Принципы управления кадровыми рисками.
8. Функции кадровых рисков. Принципиальные признаки процесса управления кадровыми рисками организации.
9. Место кадровой безопасности в системе обеспечения экономической безопасности предприятия.
10. Инструментарий оценки кадровых рисков. Методы оценки и анализа кадровых рисков.
11. Методы и способы организации и управления кадровой безопасностью организации.
12. Построение профиля кадровых рисков организации. Показатели, отражающие состояние внутренних кадровых рисков.
13. Структура реестра типовых кадровых рисков организации.
14. Формирование паспорта кадровых рисков.
15. Концепция управления кадровыми рисками в работе с персоналом организации.
16. Методические рекомендации по разработке системы управления кадровыми рисками в системе работы с персоналом организации.
17. Постановка целей и задач системы управления кадровыми рисками в организации.
18. Методы управления кадровыми рисками. Общие функции управления кадровыми рисками организации. Специфические (конкретные) функции управления кадровыми рисками.
19. Методика управления кадровыми рисками в организации.
20. Разработка плана мероприятий по управлению кадровыми рисками.
21. Функциональное разделение труда по управлению кадровыми рисками по уровням управления организации.
22. Оценка эффективности управления кадровыми рисками.
23. Оперативный контроль над кадровыми рисками организации.
24. Пересмотр и обновление системы оценки кадровых рисков.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Знание обсуждаемой темы.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Примеры заданий:

Задание 1.

Проанализируйте объекты кадровых рисков и формы их проявления. Заполните табл. 1.

Таблица 1

Объекты кадровых рисков

Объекты кадрового риска	Формы проявления
Работники,персонал,социальные (профессиональные) группы	?
Организация	?
Государство	?

Задание 2.

Установите соответствие между терминами и их определениями.

Термины:

а) Ситуация риска

б) Объект (носитель) кадрового риска

в) Источник кадрового риска

г) Опасность как свойство кадрового риска

Определения:

1)совокупность различных обстоятельств и условий, создающих определенную обстановку для того или иного вида деятельности;

2)потенциальная угроза возникновения ущерба или другой формы реализации кадрового риска, обусловленная спецификой организации и ее персонала5;

3)условия и факторы, которые таят в себе и при определенных условиях сами по себе либо в различной совокупности обнаруживают враждебные намерения, вредоносные свойства, деструктивную природу;

4)те (или то), кто подвержен воздействию риска и с кем связаны вероятность осуществления риска или объем возможного ущерба.

Задание 3.

Проанализируйте общие источники для всех экономических рисков и источники, характерные только для кадрового риска. Заполните табл.2.

Таблица 2

Источники кадровых рисков

Общие источники для всех экономических рисков	Источники, характерные только для кадрового риска	Источники кадрового риска, связанные с неэффективностью конфликтменеджмента в организации

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Решение практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся.	Правильное решение практических заданий	Неправильное решение практических заданий

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Примеры заданий:

Задание 1.

Кейс

Описание ситуации: в российской компании «N» топ-менеджер, занимавший позицию неформального лидера среди «ветеранов» компании, работавших в ней с момента открытия, в своем интервью рассказывал: «Уже пятнадцать лет я работаю на благо компании. Мы ходили по предприятиям, предлагали наш товар, ездили по регионам, показывая нашу продукцию. Мы не спали сутками при дефолте, во что бы то ни стало мы должны были выжить! И теперь я по праву занимаю свое кресло и свой просторный кабинет рядом с кабинетом Президента. И я не хочу уступать свое «место под солнцем» этому выскочке! Я что, - работал в поте лица, чтобы «с радостью» передать ему свое кресло!? Он работает в компании меньше года, еще не во всем разобрался, но уже на всех совещаниях меня критикует! Президент молчит, но я вижу, что ему неприятно, что прессуют его соратников. Почему он терпит!? И что он планирует? Раньше мы были откровенны друг с другом, а теперь у меня нет точной информации по развитию компании в ближайшие годы, я чувствую, что он что-то замышляет против меня!».

Постановка задачи: определите, в какой группе факторов кадровых рисков относится описанное выше явление и какие кадровые риски могут возникнуть в организации в связи с его воздействием.

Задание 2.

Кейс

Описание ситуации: я работал в компании уже больше 10 лет. В последние годы не было никаких перспектив: я выполнял одни и те же задачи и получал одну и ту же зарплату. Сотрудников не обучали, корпоративные праздники проходили скучно, без огонька и веселья.

Переходить в другую компанию я не хотел: нужно было завершать важный проект. Но и сидеть на одном месте без движения я уже не мог. Друг посоветовал пойти в кадровое агентство и договориться с хедхантером, чтобы он регулярно писал мне на рабочий адрес и звонил по офисному телефону, якобы, предлагая новую и перспективную работу. Примерно через две недели «атак» со стороны хедхантера меня вызвал руководитель и предложил новый, перспективный проект. Я остался в компании и получил повышение. Разве я плохо поступил?

В результате, все довольны: руководитель доволен, что он оставил меня в компании, хантер доволен, что он получил от меня гонорар, а я доволен, что моя ситуация в компании сдвинулась с «мертвой точки».

Постановка задачи: определите, в какой группе факторов кадровых рисков относится описанное выше явление и какие кадровые риски могут возникнуть в организации в связи с его воздействием.

Задание 3.

Кейс

Описание ситуации: любой менеджер по продажам, имея доступ к CRM-системе, могу узнать закупочные цены на сырье. При этом лишь тому, кто занимался вопросами участия компании в тендере, эта информация была действительно нужна. Как только руководство узнало, что сотрудники обсуждают добавочную стоимость на товары компании, доступ к системе закрыли. В результате у работника, принимавшего участие в электронных торгах, возникли сложности из-за нехватки оперативной информации о стоимости сырья. Первоначальное предложение одного из начальников подразделений переименовать должности не подходило в качестве решения проблемы, так как оснований для переименования было недостаточно, к тому же проблема была скорее управленческой, чем технической. Представители HR-службы предложили реализовать для каждого работника индивидуальный доступ к данным компании, однако специалисты IT-отдела возражали: численность персонала, работающего в электронной системе, превышает 150 человек, и регулярное отслеживание актуальности настроек доступа для каждого из них отнимало бы массу времени. Был найден следующий выход: индивидуально предоставлять доступ к управленческой, учетной и другой информации не на основании должности, а на основании «роли» сотрудника, а также передать функцию контроля и управления настройками прав доступа отделу бизнес-процессов. Корпоративной культурой организации подразумевается, что действия любого руководителя должны согласовываться с этим отделом, поэтому вполне логично было поручить его сотруднику планирование, моделирование и решение всех вопросов, касающихся функционала специалистов, в том числе права доступа к работе в ERP-системе.

Постановка задачи:

1) определите и проклассифицируйте факторы, оказавшие воздействие на возникновение описанного риска;

2) определите кадровые риски по сфере их локализации и источникам;

3) проанализируйте и назовите методы, использованные для управления кадровыми рисками в организации. Определите, к каким методам воздействия на риски относятся использованные методы;

4) какие методы управления кадровыми рисками можно было бы использовать?

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Решение практических заданий, нацеленных на оценку навыков обучающихся.	Правильное решение практических заданий	Неправильное решение практических заданий

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Список вопросов

1. Социально-экономическое содержание и структура кадровых рисков.
2. Ситуация риска. Источник кадрового риска.
3. Виды и факторы кадровых рисков в организации.
4. Классификация кадровых рисков. Критерии классификации кадровых рисков.
5. Возможные кадровые риски системы управления персоналом по функциональным подсистемам.

6. Сущность, основные задачи и принципы осуществления управленческой деятельности в сфере управления безопасностью компании.
7. Управление кадровыми рисками. Принципы управления кадровыми рисками.
8. Функции кадровых рисков. Принципиальные признаки процесса управления кадровыми рисками организации.
9. Место кадровой безопасности в системе обеспечения экономической безопасности предприятия.
10. Инструментарий оценки кадровых рисков. Методы оценки и анализа кадровых рисков.
11. Методы и способы организации и управления кадровой безопасностью организации.
12. Построение профиля кадровых рисков организации. Показатели, отражающие состояние внутренних кадровых рисков.
13. Структура реестра типовых кадровых рисков организации.
14. Формирование паспорта кадровых рисков.
15. Концепция управления кадровыми рисками в работе с персоналом организации.
16. Методические рекомендации по разработке системы управления кадровыми рисками в системе работы с персоналом организации.
17. Постановка целей и задач системы управления кадровыми рисками в организации.
18. Методы управления кадровыми рисками. Общие функции управления кадровыми рисками организации. Специфические (конкретные) функции управления кадровыми рисками.
19. Методика управления кадровыми рисками в организации.
20. Разработка плана мероприятий по управлению кадровыми рисками.
21. Функциональное разделение труда по управлению кадровыми рисками по уровням управления организации.
22. Оценка эффективности управления кадровыми рисками.
23. Оперативный контроль над кадровыми рисками организации.
24. Пересмотр и обновление системы оценки кадровых рисков.

Шакала и критерии оценивания результатов экзамена

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за экзамен **30 баллов**:

Оценка 5 баллов («отлично») - 30 баллов

Оценка 4 балла («хорошо») - 20 баллов

Оценка 3 балла («удовлетворительно») - 10 балла

Оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов.

30 баллов (традиционная оценка 5 баллов («отлично»)) – обучающийся смог показать прочные знания основных положений фактического материала, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи повышенной сложности, свободно использовать справочную литературу, делать обоснованные выводы из результатов анализа конкретных проблемных ситуаций;

20 баллов (традиционная оценка 4 балла («хорошо»)) – обучающийся смог показать прочные знаний основных положений фактического материала, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи, предусмотренные рабочей программой, ориентироваться в рекомендованной справочной литературе, умеет правильно оценить полученные результаты анализа конкретных проблемных ситуаций;

10 баллов (традиционная оценка 3 балла («удовлетворительно»)) – обучающийся смог показать знания основных положений фактического материала, умение получить с помощью преподавателя правильное решение конкретной практической задачи из числа

предусмотренных программой, обучающийся знаком с рекомендованной справочной литературой;

0 баллов (традиционная оценка 2 балла («неудовлетворительно»)) – при ответе обучающегося выявились существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой.

ОБРАЗЕЦ ЭКЗАМЕНАЦИОННОГО БИЛЕТА

федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева»

Институт экономики и управления
Кафедра управления человеческими ресурсами

38.04.03 Управление персоналом
(код и наименование направления подготовки)

Кадровая безопасность организации
(профиль (программа))

Основы кадровой безопасности и управление кадровыми рисками
(дисциплина)

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

1. Ситуация риска. Источник кадрового риска.
2. Методы управления кадровыми рисками.
3. **Описание ситуации:** Описание ситуации: специалист с опытом работы в ведущих лизинговых компаниях, а ныне руководитель Группы компании «N» в своем интервью рассказывал: «Лизинг и финансы – динамично развивающиеся отрасли, поэтому качественные продажи таких услуг на вес золота. Когда я работал в этой сфере, мне поступало довольно много звонков от хантеров, и один раз я перешел в другую компанию таким способом. На мой взгляд, сейлз-специалистов хотят чаще, чем других, потому что «продажник» прежде всего, должен уметь продать, и у многих хорошо получается продавать не только товар, но и самого себя».
   Постановка задачи: определите, к какой группе факторов кадровых рисков для лизинговых организаций относится описанное выше явление, и какие кадровые риски могут возникнуть в организациях данной отрасли в связи с его воздействием.

Составитель _____ Калмыкова О.Ю.

Заведующий кафедрой _____ д.п.н., проф. Соловова Н.В.

«__»_____20__г

Учебным планом предусмотрено написание обучающимся курсовой работы по дисциплине.

Примерный перечень тем курсовых работ:

1. Понятие и роль системы кадровой безопасности в организации.
2. Оценка рисков при планировании работы с персоналом и меры по минимизации рисков.
3. Оценка рисков при найме, отборе и приеме персонала и меры по минимизации рисков.

4. Оценка рисков при подборе и расстановке персонала и меры по минимизации рисков.

5. Оценка рисков в процессе организации деловой оценки персонала и меры по минимизации рисков.

6. Оценка рисков в процессе профориентации и трудовой адаптации персонала и меры по минимизации рисков.

7. Оценка рисков в процессе организации труда персонала и меры по минимизации рисков.

8. Оценка рисков в процессе высвобождения персонала и меры по минимизации рисков.

9. Оценка рисков в процессе обучения персонала и меры по минимизации рисков.

10. Оценка рисков в процессе повышения квалификации (подготовки, переподготовки) персонала и меры по минимизации рисков.

11. Оценка рисков при организации проведения аттестации персонала и меры по минимизации рисков.

12. Оценка рисков при управлении деловой карьерой персонала и меры по минимизации рисков.

13. Оценка рисков при управлении служебно-профессиональным продвижением персонала и меры по минимизации рисков.

14. Оценка рисков при управлении кадровым резервом и меры по минимизации рисков.

15. Оценка рисков при мотивации и стимулировании трудовой деятельности персонала и меры по минимизации рисков.

16. Оценка рисков при формировании организационной культуры организации и меры по минимизации рисков.

17. Оценка рисков при управлении организационными конфликтами и профессиональными стрессами и меры по минимизации рисков.

18. Оценка рисков в процессе проведения управленческого консалтинга и меры по минимизации рисков.

19. Оценка рисков в процессе проведения конфликтологического консультирования и меры по минимизации рисков.

20. Оценка рисков в процессе проведения организационно-кадрового аудита в организации и меры по минимизации рисков.

21. Оценка рисков при оценке затрат на персонал и меры по минимизации рисков.

22. Проблемы трудовой мотивации как источник возникновения кадровых рисков в организации.

23. Принципы управленческой и корпоративной этики подчиненных и руководителя в целях профилактики возникновения кадровых рисков в процессе совершенствования кадровой политики организации.

24. Определение системы управленческих мер по предупреждению нежелательных конфликтов и профессиональных стрессов как стратегия кадровой безопасности организации.

25. Повышение культуры межличностного общения как условие профилактики эмоциональных конфликтов и профессиональных стрессов в социальных группах.

26. Управление производственными конфликтами в организации в период реструктуризации предприятий как кадровая стратегия минимизации кадровых рисков.

27. Управление кадровыми рисками в организациях нефтегазового комплекса.

28. Кадровые риски и кадровая безопасность образовательной среды.

29. Принципы формирования и функционирования системы управления кадровыми рисками в организации.

30. Нормативно-методическое обеспечение системы управления кадровыми рисками организации.

31. Документационное обеспечение системы управления кадровыми рисками организации.

32. Управление кадровыми рисками в условиях инновационного реформирования системы высшего образования.

33. Организационно-методическое обеспечение стратегии управления кадровыми рисками.

34. Комплексная диагностика морально-психологического климата трудового коллектива предприятия нефтяной промышленности.

35. Управление социальной напряженностью в промышленной организации как стратегия минимизации кадровых рисков.

36. Предпринимательские риски в сфере управления кадровыми ситуациями.

37. Практика управления кадровыми рисками в малом предпринимательстве.

38. Риски в работе руководителя.

39.Стратегия управления рисками профессионального развития кадрового потенциала организации.

40. Обеспечение кадровой безопасности как функция управления персоналом

Перечень тем является примерным, и обучающийся может предложить свою тему с необходимым обоснованием целесообразности ее разработки.

Перечень тем является примерным, и обучающийся может предложить свою тему с необходимым обоснованием целесообразности ее разработки.

Курсовая работа имеет следующую примерную типовую структуру:

Типовая структура курсовой работы	Содержание разделов курсовой работы	Примерное количество страниц
	Введение	**2**
Глава 1	**Теоретические основы исследуемой проблемы**	**12**
1.1	Характеристика современного состояния исследуемой проблемы	4
1.2	Анализ специальной литературы по проблеме, изучение и обобщение опыта ее решения	4
1.3	Основные направления решения исследуемой проблемы	4
Глава 2	**Анализ исследуемой проблемы и методические рекомендации ее решения**	**18**
2.1	Краткая характеристика исследуемого объекта	3
2.2	Диагностика системы управления персоналом	8
2.3	Анализ состояния проблемы в области управления персоналом на исследуемом объекте	7
Глава 3	**Анализ исследуемой проблемы и методические рекомендации ее решения**	**20**
3.1	Разработка рекомендаций, направленных на решение проблемы	5
3.2	Перечень и характеристика кадровых мероприятий	8
3.3	Оценка социально-экономического эффекта предложенных рекомендаций	7
	Заключение	**1**
	Список источников и литературы	**2**
	Приложения	**2**
	Итого	**50**

Шкала и критерии оценивания при проведении защиты курсовой работы

Показатели оценки защиты курсовой работы	Удельный вес показателя	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
Обоснованность проблемы, постановка цели, выделение основных задач, объекта и предмета исследования	0,05	5	4	3	2
Уровень теоретической, научно-исследовательской и практической проработки проблемы	0,2	5	4	3	2
Качество проведенного анализа, обоснованность выводов и наличие предложений (рекомендаций) по совершенствованию деятельности исследуемой организации	0,3	5	4	3	2
Степень самостоятельности исследования	0,2	5	4	3	2
Навыки публичной дискуссии	0,1	5	4	3	2
Полнота и точность ответов на вопросы	0,15	5	4	3	2

Каждый критерий оценивается по 100-балльной шкале. Оценка результата курсовой работы выполняется с использованием формулы:

$$P = \sum_{i=1}^{n} \Pi_i * k_i,$$

где $П_i$ – оценка каждого критерия курсовой работы, в баллах;

k_i – удельный вес каждого критерия;

P – округляется до целого в большую сторону.

Результаты защиты курсовой работы определяются оценками: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Согласно балльно-рейтинговой системе максимальная оценка за курсовую работу **5 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») - 5 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») - 4 балла;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 3 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов.

4. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Код и наименование компетенции	Критерии оценивания результатов обучения			
	отлично	хорошо	удовлетворительно	не удовлетворительно
ПК-5 Способен разрабатывать и реализовывать мероприятия по управлению кадровыми рисками и формированию культуры безопасности на	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ПК-5	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания в рамках компетенции ПК-5	Фрагментарные знания в рамках компетенции ПК-5	Отсутствие знаний в рамках компетенции ПК-5
	Сформированное умение в рамках компетенции ПК-5	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение	Частично освоенное умение в рамках компетенции ПК-5	Отсутствие умений в рамках компетенции ПК-5

основе инновационных методов и технологий		умения в рамках компетенции ПК-5		
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ПК-5	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение навыки в рамках компетенции ПК-5	Фрагментарные навыки в рамках компетенции ПК-5	Отсутствие навыков в рамках компетенции ПК-5

Критерии оценки и процедура проведения промежуточной аттестации

В ходе промежуточной аттестации перевод рейтинговых баллов обучающихся в систему оценки знаний («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно») осуществляется следующим образом:

– оценка «отлично» выставляется обучающемуся, набравшему от 86 до 100 рейтинговых баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые компетенции и практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены;

– оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, набравшему от 71 до 85 баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые компетенции сформированы, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, некоторые виды заданий выполнены с ошибками;

– оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, набравшему от 61 до 70 баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые компетенции сформированы, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий выполнены с ошибками;

– оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, набравшему менее 60 баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено со значительными пробелами, носящими существенный характер, необходимые компетенции не сформированы. существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала.

Максимальная сумма баллов, набираемая обучающимся по дисциплине, закрываемой семестровой (итоговой) аттестацией (экзамен), равна 100.

Баллы, характеризующие успеваемость обучающегося по дисциплине, набираются им в течение всего периода обучения за изучение отдельных тем и выполнение отдельных видов работ.

№ п/п	Вид работ	Сумма в баллах
1.	Активная познавательная работа во время занятий (конспектирование дополнительной и специальной литературы; участие в оценке результатов обучения других и самооценка; участие в обсуждении проблемных вопросов по теме занятия и т.д.)	до 18 баллов
2.	Контрольные мероприятия (тестирование)	до 27 баллов
3.	Выполнение заданий по дисциплине в течение семестра	до 30 баллов
	Составление глоссария	до 10 баллов

	Выполнение творческого задания	до 20 баллов
	Курсовая работа	до 5 баллов
4.	Выполнение дополнительных практико-ориентированных заданий	до 25 баллов (дополнительно)
	Участие в конференциях по учебной дисциплине	до 25 баллов
5.	Ответ на экзамене	до 30 баллов

Распределение баллов, составляющих основу оценки работы обучающегося по изучению дисциплины «Кадровые стратегии» в течение семестра:

- 100 баллов распределяются на учебный период (семестр), заканчивающийся промежуточной аттестацией;
- 100 баллов – посещение и контрольные мероприятия; возможность набора дополнительных 30 баллов за практико-ориентированные задания.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»

САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) ОСНОВЫ КОСМИЧЕСКОЙ ФИЗИОЛОГИИ И МЕДИЦИНЫ

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.04.03 Управление персоналом
Профиль (программа)	Кадровая безопасность организации
Квалификация (степень)	Магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины)	Б1
Шифр дисциплины (модуля)	Б1.В.ДВ.01.07
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	физиологии человека и животных
Форма обучения	очная
Курс, семестр	2 курс, 3 семестр
Форма промежуточной аттестации	зачет

Самара, 2022

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Паспорт фонда оценочных средств

Перечень компетенций и индикаторов дисциплины (модуля)		Способы формирования компетенции	Оценочное средство	
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора		Текущий контроль	Промежуточная аттестация
УК*	УК**	**Лекции.** Тема 1. Понятие космической физиологии и медицины. Физиологические факторы космического полета. Краткая история космической физиологии и медицины. Тема 2. Сенсорные системы в условиях космического полета.	Глоссарий, подготовка рефератов	Вопросы к зачету
		Практические занятия. Тема 3. Влияние космического полета на позу и движения. Тема 4. Влияние космического полета на сердечно-сосудистую систему. Тема 5. Влияние космического полета на костно-мышечную систему.	Практические задания	Тестирование
		Самостоятельная работа. Тема 1. Понятие космической физиологии и медицины. Физиологические факторы космического полета. Краткая история космической физиологии и медицины. Тема 2. Сенсорные системы в условиях космического полета. Тема 3. Влияние космического полета на позу и движения. Тема 4. Влияние космического полета на сердечно-сосудистую систему.	Подготовка реферата, практические задания	Тестирование
		Контролируемая аудиторная самостоятельная работа. Тема 8. Циркадианные ритмы, сон и работоспособность в условиях космического полета.	Подготовка реферата, практические задания	Тестирование
ПК*	ПК**	**Лекции.** Тема 5. Влияние космического полета на костно-мышечную систему. Тема 8. Циркадианные ритмы, сон и работоспособность в условиях космического полета.	Подготовка рефератов	Вопросы к зачету
		Практические занятия. Тема 6. Психосоциологические изменения в условиях космического полета. Тема 7. Медицинские аспекты пребывания в космосе.	Практические задания	Тестирование
		Самостоятельная работа. Тема 5. Влияние космического полета на костно-мышечную систему. Тема 6. Психосоциологические изменения в условиях космического полета. Тема 7. Медицинские аспекты пребывания в космосе. Тема 8. Циркадианные ритмы, сон и работоспособность в условиях космического полета.	Подготовка реферата, практические задания	Тестирование

* КОМПЕТЕНЦИЯ СОГЛАСНО ПРИЛОЖЕНИЮ
** ИНДИКАТОР КОМПЕТЕНЦИИ СОГЛАСНО ПРИЛОЖЕНИЮ

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

Примерный перечень тем рефератов

1. Физиологические факторы космического полета.
2. Физиологическое влияние линейного ускорения и гравитации.
3. Изменения вестибулярных рецепторов в условиях космического полета.
4. Зрительная система в условиях космического полета.
5. Слуховая система в условиях космического полета.
6. Обонятельная и слуховая система в условиях космического полета.
7. Проприоцептивная система в условиях космического полета.
8. Влияние космического полета на позу и вестибуло-спинальные рефлексы.
9. Влияние космического полета на локомоторную активность, движения тела и глаз.
10. Влияние космического полета на пространственную ориентацию.
11. Синдром SMS (space motion sickness) и борьба с ним.
12. Основы регуляторных механизмов сердечно-сосудистой системы в условиях космического полета.
13. Изменения в сердечно-сосудистой системе в начальной стадии космического полета.
14. Изменения в сердечно-сосудистой системе в поздней стадии космического полета.
15. Изменения в сердечно-сосудистой системе после возвращения из космического полета.

Шкала и критерии оценивания рефератов

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение требований к написанию реферата, полнота, анализа проблемы, наличие анализа различных точек зрения, наличие правильных ответов на дополнительные вопросы.	Выполнены все требования к написанию реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.	Требования к написанию реферата выполнены не полностью, не обозначена проблема, не обоснована её актуальность, отсутствует анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему не изложена собственная позиция, не сформулированы выводы, ошибки при ответах на дополнительные вопросы.

Пример глоссария

Название глоссария: Понятие космической физиологии. Физиологические факторы космического полета.

Структура глоссария

Термин	Определение	Источник

Термины: космическая физиология, космическая медицина, невесомость, радиация, стресс, перегрузки, циркадианные ритмы, десинхронозы, длительная изоляция, гиподинамия, деминерализация костей, мышечная атрофия и др.

Шакала и критерии оценивания глоссария

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение всех требований к написанию глоссария, полнота, точность определений, наличие источников, наличие правильных ответов на дополнительные вопросы.	Выполнены все требования к написанию и защите глоссария: полностью включены все необходимые термины, выдержан объём, определения сформулированы точно, корректно указаны источники, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.	Термины включены частично, некоторые важные термины отсутствуют, необходимый объем не выдержан, присутствуют неточные определения, некоторые источники указаны некорректно, ошибки при ответах на дополнительные вопросы.

Пример практического задания

Пример практического задания. На основании информации, собранной из доступных источников, сформулировать перечень факторов космического полета, последствия их воздействия, объяснить механизмы их возникновения, предложить способы их профилактики и борьбы с ними.

Критерии оценки практического задания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение всех требований к выполнению практического задания, полнота, точность выполнения, наличие обоснованных выводов, правильность ответов на дополнительные вопросы.	Соблюдены все требования к выполнению практического задания, задание выполнено полностью и точно, сделаны обоснованные выводы, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.	Не соблюдены требования к выполнению практического задания, задание выполнено не полностью и не точно, сделанные выводы не обоснованы, даны неправильные ответы на дополнительные вопросы.

Оценочные материалы для оценки уровня сформированности компетенций (этапов сформированности компетенций) обучающихся

УК*

Знать: доступные источники информации в области космической физиологии и медицины.

Уметь: оценивать проблемную ситуацию на основе доступных источников информации по космической физиологии и медицине.

Владеть: навыками поиска вариантов решения поставленной проблемной ситуации в области космической физиологии и медицины.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку знаний обучающихся

1. Основные источники научной информации по космической физиологии и медицине.
2. Компьютерные источники научной информации по космической физиологии и медицине.
3. Методы получения научной информации по космической физиологии и медицине из международных компьютерных баз данных.
4. Способы получения информации об основных направлениях научных исследований в современной космической физиологии и медицине.
5. Цели и задачи при работе с источниками научной информации по космической физиологии и медицине.

6. Порядок работы с источниками научной информации по космической физиологии и медицине.

7. Современные компьютерные программы сбора и депонирования научной информации по космической физиологии и медицине и принципы работы с ними.

8. Правила оформления списка источников информации в области космической физиологии и медицине.

9. Профессиональные базы данных в области космической физиологии и медицине и принципы работы с ними.

10. Принципы поиска научной информации о влиянии факторов космического полета на физиологические функции.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Прочность знаний в изучаемой предметной области, глубина и полнота раскрытия темы, владение терминологическим аппаратом, умение объяснять сущность явлений, способность самостоятельно делать выводы и обобщения, Способность давать аргументированные и полные ответы на вопросы, приводить примеры.	Наличие прочных знаний основных процессов изучаемой предметной области; глубина и полнота раскрытия темы, владение терминологическим аппаратом, умение объяснять сущность явлений, процессов, событий; способность самостоятельно делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; логичность и последовательность в ответах; качественные и полные ответы на вопросы	Отсутствие прочных знаний основных процессов изучаемой предметной области; неглубокое и неполное раскрытие темы, слабое владение терминологическим аппаратом, отсутствие умения объяснять сущность явлений, процессов, событий; неспособность самостоятельно делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; отсутствие логичности и последовательности в ответах; некачественные и неполные ответы на вопросы.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Пример практического задания. Через месяц после возвращения из длительного космического полета у космонавта возникло нарушение рефракции обоих глаз (OD +0.50 D, OS +1.50 D), транзиторная скотома левого глаза, повышение внутриглазного давления, появление светлых точек в поле зрения обоих глаз. Продемонстрируйте методику определения рефракции. Появление какого физиологического последствия космического полета следует предположить? Каковы причины этого явления?

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Умение оценивать информацию в изучаемой предметной области, владение терминологическим аппаратом, способность самостоятельно делать заключение, способность давать аргументированные и полные ответы на вопросы.	Уверенное умение оценивать информацию в изучаемой предметной области; владение терминологическим аппаратом, способность самостоятельно делать заключение, давать аргументированные и полные ответы на вопросы	Отсутствие умения оценивать информацию в изучаемой предметной области; отсутствие владения терминологическим аппаратом, неспособность самостоятельно делать заключение, неспособность давать аргументированные и полные ответы на вопросы

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Пример практического задания. После окончания продолжительных космических полетов во многих случаях космонавты не могут самостоятельно покинуть капсулу без посторонней помощи. После 6-месячного полета космонавты в течение многих недель проходят обязательный курс реабилитации, заключающейся в физических упражнениях с градуально нарастающей нагрузкой, плавании в бассейне с теплой водой, массаже. Несмотря на это даже через несколько месяцев некоторые космонавты, прошедшие этот курс реабилитации, не могли бегать без признаков одышки. Каковы физиологические причины этих явлений? Каковы механизмы их возникновения?

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку навыков обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует способность применить полученные знания и умения при решении практических заданий различного уровня сложности.	Явно сформированные навыки, демонстрирующие правильные решения практических заданий различного уровня сложности.	Отсутствие сформированных навыков предметной области, приводящее к неверному решению практических заданий различного уровня сложности.

ПК*

Знать: научные достижения современной космической физиологии и медицины.
Уметь: анализировать достижения в области космической физиологии и медицины.
Владеть: способностью генерировать новые идеи на основе анализа достижений космической физиологии и медицины.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку знаний обучающихся

1. Современные технологии профилактики и купирования стресса космического полета.
2. Способы профилактики и купирования изменений в иммунной системе в условиях космического полета.
3. Использование физических упражнений для противодействия нарушений в сухожильно-мышечных единицах в условиях космического полета.
4. Инсулинорезистентность и другие эндокринные изменения при полетах в космос, их профилактика и купирование.
5. Остеопороз как следствие космического полета, его профилактика и купирование.
6. Нарушения циркадианных ритмов, продукции мелатонина в космическом полете, их профилактика и купирование.
7. Изменение функций центральной нервной системы в условиях космического полета.
8. Отек зрительных нервов в условиях космического полета, профилактика и купирование.
9. Вестибулярные нарушения и мышечная слабость как следствия космического полета, их купирование.
10. Анемия как следствие космического полета и борьба с ней.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Прочность знаний в изучаемой	Наличие прочных знаний основных	Отсутствие прочных знаний

предметной области, глубина и полнота раскрытия темы, владение терминологическим аппаратом, умение объяснять сущность явлений, способность самостоятельно делать выводы и обобщения, Способность давать аргументированные и полные ответы на вопросы, приводить примеры.	процессов изучаемой предметной области; глубина и полнота раскрытия темы, владение терминологическим аппаратом, умение объяснять сущность явлений, процессов, событий; способность самостоятельно делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; логичность и последовательность в ответах; качественные и полные ответы на вопросы	основных процессов изучаемой предметной области; неглубокое и неполное раскрытие темы, слабое владение терминологическим аппаратом, отсутствие умения объяснять сущность явлений, процессов, событий; неспособность самостоятельно делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; отсутствие логичности и последовательности в ответах; некачественные и неполные ответы на вопросы.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Пример практического задания. На основе доступной информации по космической физиологии и медицины выполните сравнительный анализ современных методик профилактики и купирования нарушений мышечного тонуса и проявлений мышечной дистрофии в условиях длительного космического полета. Сформулируйте рекомендации для космонавта, планирующего провести на орбите шесть месяцев.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Умение оценивать информацию в изучаемой предметной области, владение терминологическим аппаратом, способность самостоятельно делать заключение, способность давать аргументированные и полные ответы на вопросы.	Уверенное умение оценивать информацию в изучаемой предметной области; владение терминологическим аппаратом, способность самостоятельно делать заключение, давать аргументированные и полные ответы на вопросы	Отсутствие умения оценивать информацию в изучаемой предметной области; отсутствие владения терминологическим аппаратом, неспособность самостоятельно делать заключение, неспособность давать аргументированные и полные ответы на вопросы

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Пример практического задания. Одним из нарушений физиологических функций, возникающих во время космического полета, является десинхроноз, связанный с отсутствием основного времязадателя циркадианной системы. Для борьбы с космическим десинхронозом предложено использовать фототерапию и прием мелатонина. Предложите возможные альтернативные способы синхронизации циркадианной системы в условиях космического полета.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку навыков обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует способность применить	Явно сформированные навыки, демонстрирующие правильные решения практических задач различного уровня	Отсутствие сформированных навыков предметной области, приводящее к неверному решению практических задач различного уровня сложности.

полученные знания и умения при выполнении практических заданий различного уровня сложности.	сложности.	

Пример заданий для тестирования

1. Выберите из списка характерные проявления синдрома SMS (space motion sickness):

- головокружение,
- потеря сознания,
- боли в области сердца,
- снижение аппетита,
- недомогание, вялость,
- снижение артериального давления,
- носовое кровотечение,
- боль в ушах,
- желудочно-кишечный дискомфорт,
- снижение слуха,
- тошнота и рвота,
- нарушение зрения.

Правильный ответ: головокружение, снижение аппетита, недомогание, вялость, желудочно-кишечный дискомфорт, тошнота и рвота.

2. Какие из утверждений верны:

А. В первые часы после старта космического корабля кровь в сосудах перераспределяется таким образом, что большая ее часть оказывается в области головы и грудной клетки.

Б. В начальный период полета может возникнуть «синдром куриной ножки», характеризующийся уменьшением объема нижних конечностей.

В. Через минуту после перехода в условия микрогравитации возникает длительное снижение центрального венозного давления ниже нормы.

Правильный ответ: все утверждения верны.

3. Во время космического полета происходит потеря костной массы. Потеря массы каких костей является наиболее выраженной:

- кости черепа,
- шейный отдел позвоночника,
- грудной отдел позвоночника,
- поясничный отдел позвоночника,
- кости грудной клетки,
- кости верхних конечностей,
- кости таза,
- кости нижних конечностей.

Правильный ответ: кости нижних конечностей, таза, поясничного отдела позвоночника.

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Для обучающихся, набравших более 80% в процессе проведения текущего контроля успеваемости, проставляется «зачтено» автоматически. Для обучающихся, набравших менее

80% в процессе проведения текущего контроля успеваемости, предусматривается проведение процедуры промежуточной аттестации.

Вопросы к зачету

УК*

1. Физиологические факторы космического полета.
2. Физиологическое влияние линейного ускорения и гравитации.
3. Изменения вестибулярных рецепторов в условиях космического полета.
4. Зрительная система в условиях космического полета.
5. Слуховая система в условиях космического полета.
6. Обонятельная и слуховая система в условиях космического полета.
7. Проприоцептивная система в условиях космического полета.
8. Влияние космического полета на позу и вестибуло-спинальные рефлексы.
9. Влияние космического полета на локомоторную активность, движения тела и глаз.
10. Влияние космического полета на пространственную ориентацию.
11. Синдром SMS (space motion sickness) и борьба с ним.
12. Основы регуляторных механизмов сердечно-сосудистой системы в условиях космического полета.
13. Изменения в сердечно-сосудистой системе в начальной стадии космического полета.
14. Изменения в сердечно-сосудистой системе в поздней стадии космического полета.
15. Изменения в сердечно-сосудистой системе после возвращения из космического полета.
16. Стресс как фактор космического полета.
17. Изменения иммунной системы в условиях космического полета.
18. Инсулинорезистентность и другие эндокринные изменения при полетах в космос.
19. Остеопороз как следствие космического полета.
20. Изменения метаболизма в условиях космического полета.

ПК*

1. Нарушения циркадианных ритмов и продукции мелатонина в космическом полете.
2. Изменение функций центральной нервной системы в условиях космического полета.
3. Отек зрительных нервов как следствие космического полета.
4. Вестибулярные нарушения в условиях космического полета.
5. Мышечная слабость как следствие космического полета.
6. Анемия как следствие космического полета.
7. Изменения костной ткани в условиях космического полета.
8. Структурные изменения мышц в условиях космического полета.
9. Психофизиологический профиль космонавтов и индивидуальный отбор команды.
10. Психологическая подготовка космонавтов.
11. Отбор и физическая тренировка космонавтов.
12. Возможные медицинские проблемы в космосе и борьба с ними.
13. Возможные медицинские проблемы в открытом космосе.
14. Космическая радиация и борьба с ней.
15. Физиологическое обеспечение космических полетов большой продолжительности.
16. Циркадианные ритмы в условиях космического полета.
17. Изменения распорядка сна/бодрствования в космическом полете.
18. Сон в космическом полете.
19. Нарушения сна, утомляемость, нарушения работоспособности в космическом полете и борьба с ними.
20. Изменение вестибуло-спинальных рефлексов в условиях космического полета.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Не ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует неумение анализировать вопросы из предметной области.

4. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Код и наименование компетенции	Критерии оценивания результатов обучения	
	зачтено	не зачтено
УК*	Сформированные систематические знания в рамках компетенции УК*	Отсутствие знаний в рамках компетенции УК*
	Сформированное умение в рамках компетенции УК*	Отсутствие умений в рамках компетенции УК*
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции УК*	Отсутствие навыков в рамках компетенции УК*
ПК*	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ПК*	Отсутствие знаний в рамках компетенции ПК*
	Сформированное умение в рамках компетенции ПК*	Отсутствие умений в рамках компетенции ПК*
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ПК*	Отсутствие навыков в рамках компетенции ПК*

Процедура проведения промежуточной аттестации обучающихся

Процедура промежуточной аттестации предполагает зачет. Форму проведения зачета определяет преподаватель, проводящий промежуточную аттестацию:

– «зачтено» выставляется обучающемуся, который теоретическое содержание курса освоил полностью, либо частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые компетенции и практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, либо некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, либо некоторые виды заданий выполнены с ошибками;

– «не зачтено» выставляется обучающемуся, который теоретическое содержание курса освоил со значительными пробелами, носящими существенный характер, необходимые компетенции не сформированы, существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала.

Приложение к фонду оценочных средств дисциплины "Основы космической физиологии и медицины"

Для направления подготовки "Управление персоналом" (программа "Кадровая безопасность организации") указаны следующие формулировки компетенций и их индикаторов:

ПК*	ПК-1. Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации
ПК**	ПК-1.4. Демонстрирует способность генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области
УК*	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий
УК**	УК-1.2. Осуществляет поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»

САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
ОЦЕНКА И РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.04.03 Управление персоналом
Профиль (программа)	Кадровая безопасность организации
Квалификация (степень)	Магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины)	Б1
Шифр дисциплины (модуля)	Б1.В.ДВ.01.24
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	управления человеческими ресурсами
Форма обучения	очная
Курс, семестр	2 курс, 3 семестр
Форма промежуточной аттестации	зачет

Самара, 2022

федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева»
(Самарский университет)

САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) ОЦЕНКА И РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.04.03 Управление персоналом (Кадровая безопасность организации)
Профиль (программа, специализация)	Управление персоналом
Квалификация (степень)	Магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	Б1
Шифр дисциплины (модуля)	Б1.В.ДВ.01
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	Управление человеческими ресурсами
Форма обучения	Очная
Курс, семестр	Третий семестр
Форма промежуточной аттестации	Зачет

Самара, 2022

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Паспорт фонда оценочных средств

Перечень компетенций и индикаторов дисциплины (модуля)		Способы формирования компетенции	Оценочное средство	
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора		Текущий контроль	Промежу-точная аттестация
ПК-1- Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации	ПК-1.4- Демонстрирует способность генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области	**Лекции (8 час.)** Тема 1 Человеческий капитал организации, его структура (2 часа) Тема 3 Управление знаниями. (2 час.) Тема 9 Обучающаяся организация как основа формированиячеловеческого капитала компании. (2 часа) Тема 10 Оценка результативности и эффективности обучения, формирование кадрового резерва. (2 часа)	Подготовка реферата	Тестирование
		Практические работы (18 час.). Тема 1 Человеческий капитал организации, его структура (2 часа) Тема 2 Интеллектуальный капитал как совокупность знанийорганизации. (2 часа) Тема 3 Управление знаниями. (2 час.) Тема 4 Базовые модели теории человеческого капитала. (2 часа) Тема 5 Инвестиции в человеческий капитал и его формирование (2 часа) Тема 6 Методы оценки интеллектуального капитала компании. Объективность и надёжность оценочных процедур (2 часа) Тема 7 Информационные технологии как элемент интеллектуального капитала компании. Тема 8 Управление индивидуальным поведением работникакак основа формирования человеческого капитала компании. (2 часа) Тема 9 Обучающаяся организация как основа формированиячеловеческого капитала компании. (2 часа) Тема 10 Оценка результативности и эффективности обучения, формирование кадрового резерва. (2 часа)	Практичес-кие задания устной дискуссии	Тестирование Тематика вопрсов
		Самостоятельная работа (78 час.) Тема 1 Человеческий капитал организации, его структура (8 часа) Тема 2 Интеллектуальный капитал как совокупность знанийорганизации. (8 часа) Тема 3 Управление знаниями. (8 час.) Тема 4 Базовые моделитеории человеческого капитала. (8 часа) Тема 5 Инвестиции в человеческий капитал и его формирование (8 часа) Тема 6 Методы оценки интеллектуального капитала компании. Объективность и надёжность оценочных процедур (8 часа)	Подготовка реферата, практичес-кие задания	Тестирование

		Тема 7 Информационные технологии как элемент интеллектуального капитала компании. (8 часа) Тема 8 Управление индивидуальным поведением работникакак основа формирования человеческого капитала компании. (8 часа) Тема 9 Обучающаяся организация как основа формированиячеловеческого капитала компании. (8 часа) Тема 10 Оценка результативности и эффективности обучения, формирование кадрового резерва. (6 часа)		
УК-1 - Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.2 - Осуществляет поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации	**Лекции (8 час.)** Тема 1 Человеческий капитал организации, его структура (2 часа) Тема 3 Управление знаниями. (2 час.) Тема 9 Обучающаяся организация как основа формированиячеловеческого капитала компании. (2 часа) Тема 10 Оценка результативности и эффективности обучения, формирование кадрового резерва. (2 часа)	Подготовка реферата	Тестирование
		Практические работы (18 час.). Тема 1 Человеческий капитал организации, его структура (2 часа) Тема 2 Интеллектуальный капитал как совокупность знанийорганизации. (2 часа) Тема 3 Управление знаниями. (2 час.) Тема 4 Базовые моделитеории человеческого капитала. (2 часа) Тема 5 Инвестиции в человеческий капитал и его формирование (2 часа) Тема 6 Методы оценки интеллектуального капитала компании. Объективность и надёжность оценочных процедур (2 часа) Тема 8 Управление индивидуальным поведением работникакак основа формирования человеческого капитала компании. (2 часа) Тема 9 Обучающаяся организация как основа формированиячеловеческого капитала компании. (2 часа) Тема 10 Оценка результативности и эффективности обучения, формирование кадрового резерва. (2 часа)	Практичес-кие задания устной дискуссии	Тестирование Тематика вопрсов
		Самостоятельная работа (78 час.) Тема 1 Человеческий капитал организации, его структура (8 часа) Тема 2 Интеллектуальный капитал как совокупность знанийорганизации. (8 часа) Тема 3 Управление знаниями. (8 час.) Тема 4 Базовые моделитеории человеческого капитала. (8 часа) Тема 5 Инвестиции в человеческий капитал и его формирование (8 часа) Тема 6 Методы оценки интеллектуального капитала компании. Объективность и	Подготовка реферата, практичес-кие задания	Тестирование

		надёжность оценочных процедур (8 часа) Тема 7 Информационные технологии как элемент интеллектуального капитала компании. (8 часа) Тема 8 Управление индивидуальным поведением работникакак основа формирования человеческого капитала компании. (8 часа) Тема 9 Обучающаяся организация как основа формированиячеловеческого капитала компании. (8 часа) Тема 10 Оценка результативности и эффективности обучения, формирование кадрового резерва. (6 часа)		

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

Пример задания 1

Примерный перечень тем рефератов

1. Базовые модели теории человеческого капитала
2. Роль интеллектуального капитала в современной экономике
3. Интеллектуальный капитал как совокупность знаний организации
4. Управление знаниями
5. Человеческий капитал организации
6. Интеллектуальный капитал как совокупность нематериальных активов компании
7. Интеллектуальная собственность как элемент интеллектуального капитала: объекты промышленной собственности.
8. Интеллектуальная собственность как элемент интеллектуального капитала компании: содержание как правовой категории, объекты авторского и смежных прав, ноу-хау.
9. Инвестиции в человеческий капитал и его формирование.
10. Разнонаправленные стратегии в управлении знаниями компании.
11. Формирование и развитие экономики знаний.
12. Позиционирование России в экономике знаний.
13. Микроэкономика знаний.
14. Экономика знаний и менеджмент организаций.
15. Сущность и содержание знания как объект управления.
16. Сущность интеллектуального капитала.
17. Особые свойства и проблемы измерения интеллектуального капитала.
18. Синтетические методы оценки и измерения интеллектуального капитала.
19. Методы оценки и измерения интеллектуального капитала, основанные насистемах показателей.
20. Модель динамической трансформации знания И. Нонака, Х.Такеучи.

Шкала и критерии оценивания задания 1

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение всех требований к написанию реферата, раскрытие проблемы и обоснование ее актуальности, логичность в изложении материала, наличие выводов, соблюдение требований к внешнему	Выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция,	Тема освоена лишь частично; допущены грубые ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

оформлению реферата, наличие правильных ответов на дополнительные вопросы.	сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.	

Пример задания 2

Пример практического задания

Задание. Стратегия трансформации

Вы работаете в крупной, динамично развивающейся компании менеджером по персоналу.

«Компания в свободном падении полностью перестает расти на своем ключевом рынке, и ее бизнес-модель, до недавних пор служившая причиной ее успеха, больше не кажется жизнеспособной.

Компания остро чувствует нехватку времени.

Руководство часто ощущает, что утратило контроль. Оно не может определить первопричину кризиса и не знает, на какие рычаги воздействовать, чтобы справиться со сложившейся ситуацией».

Ситуация была следующей. Когда Чарльз Шваб вернулся в 2004 году на пост генерального директора в попытке спасти компанию, времени почти не оставалось. Положение дел быстро ухудшалось, и Швабу пришлось разрабатывать быструю и радикальную стратегию трансформации. ***Свободное падение*** чаще всего становится уделом уже достаточно зрелых компаний, чья бизнес-модель попадает под атаку юных конкурентов или устаревает на фоне технологических или рыночных перемен. В случае с Charles Schwab оба фактора сыграли свою роль. В 2004 году компания столкнулась с сильнейшей турбулентностью на внешнем рынке, новыми конкурентами, 50-процентным падением объема торговли, 75-процентным падением рыночной стоимости и резким изменением индекса потребительской лояльности (NPS) от самого высокого значения до самого низкого в отрасли с числом критиков, на 34 процента превышающим число сторонников. Внутри компании шли споры о том, кого винить в случившемся — рынок или себя.

Вопросы

1. Разработайте радикальную стратегию трансформации, чтобы остановить свободное падение компании.

Определите, какие навыки необходимо развивать? Какие новые навыки в работе востребованы сегодня в связи с внедрением инновационных технологий в трудовой и производственный процесс?

2. Из каких блоков будет состоять ваша программа по работе с кадровым резервом? Какие новые навыки (и каким способом) необходимо освоить работникам-резервистам для формирования компетенций «сквозных» технологий?

3. Какие новые методы и современные инструменты можно использовать при внедрении радикальной стратегии трансформации в Компании?

Шкала и критерии оценивания задания 2

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и обоснованное решение практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует умение использовать теоретические основы предметной области при технологической подготовки производства.	Сформированное умение по разработке технологических процессов производства заготовок; достаточные технологические знания явно демонстрирующие умение обучающегося проектировать технологические процессы.	Отсутствие умений по разработке технологических процессов производства заготовок; не достаточные технологические знания явно демонстрирующие не способность обучающегося проектировать технологические процессы.

Оценочные материалы для оценки уровня сформированности компетенций (этапов сформированности компетенций) обучающихся

ПК-1- Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации

ПК-1.4 - Демонстрирует способность генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области

Знать:

основные цели, методики и методы деловой оценки персонала, особенности операционного управления персоналом организации, системами и службами управления персоналом, алгоритм анализа научных достижений профессиональной предметной области

Уметь:

разрабатывать применять технику операционного управления персоналом организации, системами и службами управления персоналом, соблюдать алгоритм анализа научных достижений профессиональной предметной области

Владеть:

навыками проведения операционного управления персоналом организации, системами и службами управления персоналом, выполнения анализа научных достижений профессиональной предметной области

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся

Задание 1: *Сотрудники с высоким потенциалом (HiPo)* определяют **HiPo** так: «Это чрезвычайно ценный сотрудник, чья деятельность положительно сказывается на самых разных отделах организации. Таких людей, как правило, продвигают на несколько уровней выше их текущей позиции, а в некоторых особых случаях их кандидатуры могут рассматриваться и на высшие руководящие должности. Многие организации определяют таких сотрудников еще конкретнее: это сотрудники с потенциалом занять позицию как минимум на два уровня выше текущей» (Джей Конгер и Аллан Чёрч)

<u>Задание</u>:

В этом отрывке описываются пять особенностей, свойственных сотрудникам-HiPo. *Какие это качества? Опишите их, раскройте их содержание и значимость для компании.*

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.
Использование фактов и статистики чтобы укрепить и усилить ответ.	Каждый основной пункт был хорошо поддержан несколькими соответствующими фактами, статистикой и (или) примерами.	Каждый пункт не поддерживался фактами и статистическими данными.

Тематика устной дискуссии

ПК-1- Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации

ПК-1.4 - Демонстрирует способность генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области

1. Интеллектуальная собственность как элемент интеллектуального капитала компании: содержание как правовой категории, объекты авторского и смежных прав, ноу-хау
2. Инвестиции в человеческий капитал и его формирование
3. Разнонаправленные стратегии в управлении знаниями компании
4. Формирование и развитие экономики знаний
5. Позиционирование России в экономике знаний
6. Микроэкономика знаний
7. Экономика знаний и менеджмент организаций
8. Сущность и содержание знания как объект управления
9. Сущность интеллектуального капитала
10. Особые свойства и проблемы измерения интеллектуального капитала
11. Синтетические методы оценки и измерения интеллектуального капитала
12. Методы оценки и измерения интеллектуального капитала, основанные насистемах показателей
13. Модель динамической трансформации знания И. Нонака, Х.Такеучи
14. Процессные модели управления знаниями
15. Мотивация создания знания
16. Обучение и саморазвитие
17. Разнонаправленные стратегии управления знаниями
18. С какими задачами придется столкнуться сотрудникам с высокимпотенциалом (HiPo) ?
19. Сотрудники с высоким потенциалом (HiPo): как добиться преимущества иподняться на руководящие должности?
20. Человеческий капитал организации

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Кейс 1 «Жертва барской любви»

Герой истории в сомнениях: ехать ли на корпоратив для топ-менеджмента компании? Непосредственному начальнику он бы отказал, но предложение поступило от большого босса! Все ли в порядке с корпоративной культурой в компании, и не станет ли умение подстроиться помехой для карьеры?

СИТУАЦИЯ:

В понедельник утром, в середине августа, наш герой (НГ), менеджер среднего звена (заместитель директора департамента) крупной компании, счастливо преодолев пробки, вошел в офис и первым делом, как обычно, включил компьютер. Едва переключив экран на почту, НГ услышал характерный писк и на самом верху увидел сообщение от своего непосредственного начальника (НН). Хотя обычно НГ начинал рабочий день с легкого серфинга по интернету, проигнорировать это письмо он не мог, поскольку по опыту было известно, что в пределах часа-двух после ожидания ответа секретарь НН уже начинала интересоваться...

Первое, что бросилось в глаза, когда НГ открыл сообщение, – это резолюция НН «Прошу принять участие в данном мероприятии». Описание было во вложении. Прочитав письмо, составленное в весьма вежливых выражениях, НГ понял, что любимая компания в рамках своей культурной политики (наверное, известной людям HR, но не основной массе сотрудников), руками HR упорно продолжала нести свое добро персоналу, организовав для менеджмента топ и среднего уровня team bilding – корпоративное мероприятие с выездом далеко за город. Причем дата выезда приходилась на утро пятницы начавшейся недели, а возвращение – на вечер воскресенья. Корпоратив включал рейд на вездеходах, рыбалку в большом озере с гарантированным уловом, костер, напитки и закуски, культурную программу и так далее. Дело внешне выглядело привлекательно – как бы в рабочее время хорошо расслабиться и отдохнуть предложили, и все расходы – за счет компании.

Однако первой реакцией НГ было любыми путями проигнорировать эту возможность, поскольку его даже не спрашивали, желает ли он участвовать, а уже заранее посчитали согласным. Что, по крайней мере, неприятно, да и обидно тоже, он ведь человек, а не безликий ресурс в руках начальства, и не желал быть в очередной раз объектом подобных манипуляций со стороны компании. Кроме того, была масса других причин не ехать…

При обдумывании ситуации, у НГ появилось целая серия железно обоснованных аргументов, больше, чем пальцев на руке, включая причины личные, семейные (дети, школа), по здоровью, по работе, по карьере, по своему хобби и так далее. Наш герой был склонен к систематизации, и решил убедительно объяснить НН свою позицию, для чего записал доказательства, почему не может ехать, на листе бумаги, выстроив их по приоритету. Когда НГ уже собирался звонить НН, положив перед глазами листок с аргументами, он более внимательно прочитал приглашение и распознал наконец через электронную клинопись, что НН – не автор письма. Это сообщение он просто переправил, получив оригинальную рассылку от имени президента компании, большого босса (ББ).

И данное открытие начало менять ситуацию... НГ сразу обратил внимание на список рассылки, испытав легкое удовлетворение, что его фамилия стоит в одном ряду с топ-менеджерами, а также и то, что он гораздо ближе к началу списка из примерно трех десятков человек, чем НН, имевший фамилию с более далекими буквами. Следовательно, к НН смысла звонить не было, последний и сам был в этой ситуации человеком подневольным. Еще более приятное чувство он испытал, когда, далее просматривая почту, он увидел и прямое письмо от президента на свой персональный адрес. Но по инерции НГ еще подыскивал, с кем переговорить, чтобы не ехать, например, с HR (бесполезно и даже вредно) или просто втихую проигнорировать планируемое мероприятие, что таило определенную опасность, а, возможно, было и неумно, особенно если вдруг приедет сам ББ (уверен был – не приедет) и никого подходящего для подобного тонкого разговора не нашел.

За это короткое время, к большому удивлению НГ, его ум, интуитивно, на подсознании, без особого на то волевого усилия, услужливо, буквально за какую-нибудь минуту, выдал смутные, но различимые и весомые аргументы уже в пользу поездки. Наш герой не поленился, и после осознанной обработки мыслей записал их на тот же лист бумаги. Тут НГ еще больше удивился, а скорее – был изумлен, когда сравнил только что записанные формулировки «за» с теми, ранними, которые были «против». В них, на знакомом нам листе, совпадало практически все: и почти все причины (личные, семейные (дети, школа), по здоровью, по работе, по карьере, по своему хобби и так далее), и сходство по содержанию, и даже близость формулировок. Разнились только выводы, которые были, как и в первом случае, солидными и убедительными, но в первом варианте по каждой позиции вывод был – «отказаться от поездки», а во втором – «принять приглашение».

Таким образом, наш герой от созданной им картины, состоящей из совокупности взаимоисключающих выводов на одни и те же посылки и возникшего вследствие этого логического тупика типа «Что делать?», впал в клинч и ждет помощи со стороны, надеясь получить ответы на следующие вопросы:

Вопросы:

1. Какую систему аргументов и выводов привели бы вы для первого и второго случая (не ехать – ехать), оказавшись на месте НГ?

2. Что бы вы в целом рекомендовали НГ в качестве решения по поездке?
3. Не слишком ли гибок наш герой, не помешает ли адаптивность такого рода в карьере? Все ли в порядке с корпоративной культурой в данной компании? Приведите аргументы «за »и «против», решите ситуацию.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует умение использовать теоретические основы предметной области при технологической подготовки производства.	Сформированное умение по разработке технологических процессов производства заготовок; достаточные технологические знания явно демонстрирующие умение обучающегося проектировать технологические процессы.	Отсутствие умений по разработке технологических процессов производства заготовок; не достаточные технологические знания явно демонстрирующие не способность обучающегося проектировать технологические процессы.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Кейс 1. «Деловая оценка персонала»

Описание ситуации

В одном из отделов крупного промышленного предприятия работает восемь человек. С целью повышения эффективности их труда, планируется провести аттестацию персонала для определения результатов труда и деловых качеств работников, повышения эффективности их труда, осуществления целенаправленной кадровой политики в области материального и морального стимулирования, организации служебного продвижения сотрудников и повышения их квалификации.

Изменение организационного поведения можно осуществить при использовании интегрального коэффициента, комплексно учитывающего такие показатели, как профессиональные и личные качества работников, уровень квалификации, сложность их работ и результаты труда.

Исходные данные для расчёта деловых и личных качеств работников приведены в таблице 1 и методических указаниях к данной ситуации.

Постановка задачи:

1. Оценить профессиональные и личные качества сотрудников отдела предприятия.
2. Оценить уровень квалификации работников.
3. Оценить сложность выполняемых работ.
4. Оценить результаты работы.
5. Дать комплексную оценку результатов труда и деловых качеств работников отдела.
6. По итогам комплексной оценки разработать *предложения по улучшению организационного поведения в коллективе, организации* (по статьям:
   - премирование лучших сотрудников;
   - изменение уровня должностного оклада;
   - изменение должностного продвижения работников;
   - улучшение расстановки и рациональное использование работников отдела;
   - повышение квалификации сотрудников отдела – выбрать форму и место работы.

Таблица 1 - Исходные данные для расчёта деловых и личных качеств работников

№	Должность, Ф.И.О.	Степень достижения признаков, определяющих профессиональные и личные качества						Уровень образования	Стаж работы по специальности (лет)	Степень проявления признаков, определяющих результаты труда		
		Признаки см. табл. 2 и 3.								Признаки см. табл. 2 и 3		
		1	2	3	4	5	6			1	2	3
1	Нач.отдела	1,25			1,25		-	Высшее	12	1,25		1,25

	Иванов Н.М.	1,25 1,0 1,0			1,0
2	Гл.специалист Ларин С.И.	1,25 1,25 1,0 1,25 1,25 1,0	Высшее	18	1,0 1,25 1,25
3	Ведущий спец ВоронинаЛ.В	1,25 1,0 1,0 1,25 1,0 1,25	Высшее	10	1,25 1,0 1,25
4	Специалист 1 категории Сушков Л.С.	1,0 1,25 1,25 1,25 1,25 1,0	Высшее	7	1,0 1,25 1,25
5	Специалист I категории Зимина А.М.	1,25 1,25 1,0 1,25 1,0 1,0	Высшее	6	1,25 1,0 1,0
6	Специалист II категории Сахарова З.К	1,0 0,75 1,0 1,0 1,25 1,0	Незаконч высшее (V курс)	3	1,0 0,75 1,0
7	Специалист II категории Алексеев Н.И.	1,25 1,0 1,25 1,25 1,0 1,0	Незаконч высшее (IVкурс)	3	1,25 1,0 0,75
8	Специалист II категории Зуева С.В.	1,0 0,75 0,75 1,0 0,75 1,0	Среднее специ-альное	2	1,0 1,0 0,75

Оценка деловых качеств работников основана на факторах, характеризующих :

А\ самого работника, обладающего определёнными знаниями, навыками, способностями

Б\ вид и содержание трудовых функций, которые он фактически выполняет

В\ конкретные результаты его деятельности.

Оценка производится на основе комплексного (интегрального) показателя, который может быть получен путём объединения двух частных оценок.

Первая определяет показатели, характеризующие работника, т.е. степень развития профессиональных и личных качеств работника (П) и уровень

квалификации (К), а также их количественные измерители;

Вторая – показатели, характеризующие выполняемую работу, т.е. позволяет сопоставить результаты труда работников (Р) с учётом уровня сложности выполняемых ими функций (С). Комплексная оценка Д определяется по формуле:

$$Д = П•К + Р•С$$

Каждый элемент комплексной оценки характеризуется своим признаком и имеет соответствующую шкалу для их количественного измерения. При расчёте комплексной оценки значение каждого элемента выражается в долях единицы.

Методические указания к заданию 1.

1. *Расчёт оценки профессиональных и личных качеств работника (П)*

Для определения величины показателя П производится оценка степени проявления каждого из признаков (табл. 2 и 3) с учётом их удельной значимости, определяемой экспертным путём, отдельно для руководителей и специалистов.

Каждый признак профессиональных и личных качеств (для руководителей – 5, для специалистов – 6) имеет три уровня (степени) проявления и оценивается по принципу отклонения от среднего значения. При соответствии конкретного признака среднему уровню его количественная оценка равна 1, выше среднего – 1,25, ниже среднего – 0,75.

Оценка по всей совокупности признаков, определяющих профессиональные и личные качества работников (П), производится путём суммирования оценок признаков, умноженных на их удельную значимость, и рассчитывается по формуле**:**

$$П = \sum_{i=1}^{n} a_{ij} \cdot x_i \quad , \text{ где}$$

i - порядковый номер признака (i = 1, 2, …, n) (для руководителей n = 5, для специалистов n = 6);

j – уровень (степень) проявления признака (j = 1, 2, 3);

a_{ij} – количественная мера признака у работника;

x_i – удельная значимость признака в общей оценке (в долях единицы).

Таблица 2 - Признаки профессиональных и личных качеств (для руководителей)

№	Признаки профессиональных и личных качеств	Удельная значимость признаков в общей оцен ке деловых качеств	Оценка признаков с учетом удельной значимости		
			0,75	1,0	1,25
1	2	3	Гр.4 = гр.3 * 0,75	Гр.5 = Гр.3 * 1,0	Гр.6 = гр.3 * 1,25
1.	Профес.компетентность – знание законодат-х актов, руководящих и нормативных документов, широта профессионального кругозора	0,27	0,2	0,27	0,34
2.	Способность оперативно и самостоятельно принимать обоснованные решения и отвечать за них, аргументировано отстаивать свою точку зрения, оперативно принимать меры, направленные на ликвидацию или предупреждение наметившихся отклонений	0,23	0,17	0,23	0,29
3.	Способность практически организовывать работу кол-ва и направлять деятельность работников на осуществление задач (умение планировать и распределять работу между подчинёнными, координировать и контролировать работу сотрудников)	0,13	0,1	0,13	0,16
4.	Способность воспитывать у работников чувство ответственности за поруч. дело, стимулировать творчество инициативу, направл. на повышен. эффективности труда, рост квалификации, освоение новых технологий; умение создать в кол-ве благоприятн. морально-психол. климат, способность направлять деятельность подчинённых, поддерживать дисциплину, проявлять заботу о них.	0,12	0,19	0,12	0,15
5.	Способность работать в экстремальных условиях, выполнять работы, требующие аналитической оценки в процессе выработки и принятия нестандартных решений.	0,25	0,19	0,25	0,31

Таблица 3 - Признаки профессиональных и личных качеств (для специалистов)

№	Признаки профессиональных и личных качеств	Удельная значимость признаков в общей оцен ке деловых качеств	Оценка признаков с учетом удельной значимости		
			0,75	1,0	1,25
1	2	**3**	Гр.4 =гр.3*0,75	Гр.5 = Гр.3 * 1,0	Гр.6 = гр.3 *1,25
1.	Профес. компетентность – знание законодат-х актов, руководящих и нормативных документов, широта профессионального кругозора, умение работать с документами.	0,34	0,25	0,34	0, 42
2.	Сознание ответственности за последствия своих действий, принимаемых решений	0,17	0,13	0,17	0,21
3.	Способность чётко организовать и планировать выполнение порученных заданий, умение рационально использовать рабочее время, сосредоточиться на главном	0,12	0,09	0,12	0,15
4.	Способность выполнять должностные функции самостоятельно, без помощи рук-ля или старшего по должности	0,10	0,07	0,10	0,12
5.	Творческий подход к решению поставленных задач, активность и инициатива в освоении новой компьютерной и информационной технологий, способность быстро адаптироваться к новым условиям .	0,10	0,07	0,10	0,12
6.	Способность сохранять работоспособность в экстремальных условиях.	0,17	0,13	0,17	0,21

Пример 1:

Профессиональные и личные качества экономиста 1 категории Павлова А.И. характеризуют следующие уровни признаков (см.табл.3). 1-й признак – 1,25;

2-й признак - 1,0; 3-й признак - 1,25; 4-й признак - 1,0; 5-й признак – 1,0;

6-й признак – 0,75.

По табл.3 определяются оценки, соответствующие уровням проявления признаков и учитывающие их удельную значимость. Сумма этих оценок составит общую оценку профессиональных и личных качеств оцениваемого работника – экономиста 1 категории Павлова А.И.:

$$П = 0,42 + 0,17 + 0,15 + 0,10 + 0,10 + 0,13 = 1,07.$$

2. *Расчёт оценки уровня квалификации работников (К)*

Для оценки **К** принимается единый набор признаков, относящийся ко всем категориям работников: уровень специального образования и стаж работы по специальности.

По уровню образования все работники распределяются на две группы:

1 гр. – имеющие среднее специальное образование;

2 гр. – имеющие высшее или незаконченное высшее (IV – V курс вуза) образование.

В соответствие с тем, в какую из указанных групп попадает работник, ему присваивается количественная оценка по этому признаку, величина которой составляет 1 или 2 .

В зависимости от стажа работы по специальности работники распределяются на четыре группы по каждому уровню образования (табл.4).

Таблица 4 - Оценка уровня квалификации

Номер группы по стажу	Оценка стажа	Стаж работы по специальности у работников, имеющих образование, годы	
		1гр. Среднее специальное образование	2гр. Высшее и незаконченное высшее образование
1.	0,25	0 – 9	0 – 9
2.	0,50	9 – 13, свыше 29	9 – 17, свыше 29
3.	0,75	13 – 17, 21 – 29	17– 25
4.	1,0	17 - 21	26 - 29

Оценка уровня квалификации определяется по формуле:

$$К = (О \bullet Б + С \bullet Т) / 3$$, где

ОБ - оценка образования (ОБ = 1, 2);

СТ – оценка стажа работы по специальности (СТ = 0,25; 0,50; 0,75; 1,0);

З – постоянная величина, соответствующая сумме максимальных оценок по образованию и стажу работы.

Пример 2:

Расчёт уровня квалификации (К) проводится следующим образом.

Работник – экономист 1 категории Павлова А.И. имеет: образование – высшее; стаж работы в должности экономиста – 12 лет.

По образованию она относится ко второй группе, по стажу работы для работников с высшим образованием – также ко второй группе, что соответствует значению 0,50:

$$К = (2 + 0,50) / 3 = 0,83$$

Уровень квалификации Павловой А.И. составляет 0,83.

3.*Расчёт оценки сложности выполняемых работ (С)*

Для оценки С по каждому признаку (характер работ, их разнообразие, степень самостоятельности при их выполнении, масштаб и сложность руководства, дополнительная ответственность) установлены значения, обусловленные постепенным усложнением работ (от менее сложных к более сложным).

В табл.5 приведены средние значения коэффициентов сложности выполняемых для каждой должностной группы работников.

Таблица 5 - Средние коэффициенты сложности работ

№	Наименование должности	Коэффициент сложности
1.	Начальник отдела	1,0
2.	Главный специалист	0,89
3.	Ведущий специалист	0,8
4.	Специалист 1 категории	0,68
5.	Специалист II категории	0,57

4. *Расчёт оценки результатов труда (Р)*

Для определения величины Р производится оценка уровня (степени) проявления каждого из следующих признаков:

- количество выполненных плановых и внеплановых работ(заданий);
- качество выполненных работ;
- соблюдение сроков выполнения работ .

Количественные оценки по каждому из признаков определяются путём сопоставления фактически достигнутых результатов с критериями оценки в виде полученных заданий, установленных сроков, среднего уровня достигнутых результатов по группе работников и др.

Каждый признак имеет три уровня (степени) проявления и оценивается по принципу отклонения от среднего значения по каждой должностной группе. При соответствии

конкретного признака среднему уровню его количественная оценка равна 1, выше среднего – 1, 25, ниже среднего – 0,75.

Оценка Р определяется так же , как и П (см. пример 1 и табл.6).

Пример 3:

При оценке экономиста 1 категории Павловой А.И. выявлены признаки результатов труда следующих уровней:

- количество выполненных работ – 1,25;
- качество выполненных работ – 1,0;
- соблюдение сроков выполнения работ – 1,0.

Таблица 6 - Оценка признаков, определяющих результаты труда работников

№	Признаки результатов труда	Удельная значимость признаков в общей оценке результатов труда	Оценка признаков с учетом удельной значимости		
			признаки		
			0,275	1,0	1,25
1	2	3	Гр.4 = Гр3 •0,75	Гр.5 = Гр.3 •1,0	Гр.6 = Гр.3•1,025
1	Количество выполненных работ	0,30	0,225	0,30	0,375
2	Качество выполненных работ	0,40	0,30	0,40	0,50
3	Соблюдение сроков выполнения работ	0,30	0,225	0,30	0, 375

По табл.6 определяется суммарный коэффициент:

$$Р = 0,375 + 0,40 + 0,30 = 1,075$$

Оценка результатов труда экономиста 1 категории Павловой А.И. составила 1,075.

5. Расчёт комплексной оценки результатов труда и деловых качеств работников (Д)

Комплексная оценка Д получается на основе учёта всех рассмотренных выше показателей оценки – профессиональных и личных качеств, уровня квалификации, сложности работ и результатов труда:

$$Д = П•К + Р•С$$

Пример 4:

Комплексная оценка экономиста 1 категории Павловой А.И. определяется на основе расчётов, приведённых в примерах 1-3, где

$$П = 1,07; \quad К = 0,83; \quad С = 0,68; \quad Р = 1,075.$$

Тогда

$$Д = 1,07 • 0,83 + 1,075 • 0,68 = 1,619.$$

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку навыков обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует способность применить полученные знания и умения при решении различного уровня сложности технологических заданий.	Явно сформированные навыки, демонстрирующие правильные решения технологических задач различного уровня сложности.	Отсутствие сформированных навыков предметной области, приводящее к неверному решению задач различного уровня сложности.

Пример заданий для тестирования

ПК-1- Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации

ПК-1.4 - Демонстрирует способность генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области

1. Оценка успешности обучения и повышения квалификации наставников предназначена для выяснения того,…
+ каков был уровень компетенции участников в начале курса, какие из поставленных учебных задач они выполнили, и какие навыки были получены в результате обучения
- каков объём работы был проведён
- не «халтурил» ли наставник

2. Верно ли утверждение «эффективность подготовки можно оценить путём рассмотрения документов, составленных при планировании, реализации обучения и при выдаче оценок»?
+ Верно
- Не верно

3. Теоретические знания компании, основывающиеся на информации о специфике применения методов, называются … .
- методическими
- методологическими
- технологическими
- техническими
- экономическими

4. Знания, необходимые для принятия конкретного решения, обладают … ценностью.
-потенциальной
- действительной
- коммерческой
-управленческой

5. Знание фактов, необходимых для выполнения той или иной работы представляет собой тип знаний «знаю …».
- Что
- как
- кто
- где
- почему

5 Результатами управления знаниями в организации являются:
+инновации
- удовлетворенность клиентов
- повышение эффективности бизнес-процессов инновации и удовлетворенность клиентов
- удовлетворенность клиентов и повышение эффективности бизнес-процессов
- инновации и удовлетворенность клиентов и повышение эффективности бизнес-процессов

6. Поиск знания в потоке информации осуществляется в процессе реализации … функцииуправления знаниями.
- аналитическая
- распределительная
- охранная
- интеграционная

7. Что представляет метод «ролевой игры»?
- во время учебного процесса проводят под руководством преподавателя короткие дискуссии продолжительностью 2–10 минут в парах или в малых группах
- рассмотрение ситуаций консультирования или экзаменов на готовых примерах или на примерах из опыта работы участников
+ под руководством преподавателя моделируются различные ситуации консультирования или экзаменов, в которых участники обмениваются ролями
-. малые группы с помощью флипчартов создают ”выставку” по заданной теме, на которой члены группы проводят презентации своих разработок для дальнейшего обсуждения в новой малой группе

8. Что представляет «галерейный метод»?
- во время учебного процесса проводят под руководством преподавателя короткие дискуссии продолжительностью 2–10 минут в парах или в малых группах
- рассмотрение ситуаций консультирования или экзаменов на готовых примерах или на примерах из опыта работы участников
- под руководством преподавателя моделируются различные ситуации консультирования или экзаменов, в которых участники обмениваются ролями
+ малые группы с помощью флипчартов создают ”выставку” по заданной теме, на которой члены группы проводят презентации своих разработок для дальнейшего обсуждения в новой малой группе

9. Где осуществляется менторство?
+ на рабочем месте
- вне рабочего места
- в сети

10. Модель менторства подходит, когда:
- наставник хочет получить конкретное руководство в своей работе по консультированию и оценке успеваемости учащегося на рабочем месте
- наставнику сложно уйти с рабочего места
- при обучении стремятся принять во внимание специфические особенности отрасли, предприятия и трудовых обязанностей
+ все варианты верны

11. Процесс стимулирования самого себя и других на достижение индивидуальных и общих целей организации - ...
- обучение
+ мотивация
-организация
- координация

12. В каких случаях не проводится обучение и подготовка кадров:
- при поступлении на работу
- при переводе на новую должность
- при понижении в должности
+ при увольнении

13. Главными задачами обучения для такой целевой группы, как руководители с опытом работы, является (при необходимости отметить несколько):
+ методика принятия решений
- теоретическая начальная подготовка вне сферы деятельности в сочетании с практической подготовкой по специализации
+ повышение квалификации для углубления знаний по специальности
+ развитие перспективного видения
- совершенствование отработки поведения на случай возникновения конфликтных ситуаций, ведение переговоров

14. Сколько времени надо учить сотрудников компании:
- пока не выучатся, не выйдут на необходимый уровень
- пока есть на это деньги
- пока руководство не «против»
+ по определенному нормативу

15. Всегда ли следует приглашать на работу в компанию тренера самой высокой квалификации, способного проводить обучения среди сотрудников всех уровней - от продавцов до топ-менеджеров?
- да, всегда следует; лучше, если тренер обладает даже избыточной квалификацией, чтобы воспользоваться своими возможностями, как только возникнет такая необходимость
+ нет, не всегда следует, т.к. это лишние расходы; при выборе среди кандидатов на вакансию тренера компании следует ориентироваться на его возможности проводить обучение среди самой многочисленной, часто сменяемой категории персонала
- никогда не следует; лучше направить достойных сотрудников на обучение в известный учебный центр, что будет для них более полезно с точки зрения профессионального обучения.

Шкала и критерии оценивания результатов тестирования

Процедура тестирования реализуется путём раздачи студентам различных вариантов тестовых заданий, содержащих 15 вопросов. На прохождение теста студенту даётся 20 минут. Критерием зачёта по тесту являются правильные ответы на 60% вопросов – 9 и более правильных ответов.

от 0 до 8 правильных ответов – не зачет.

от 9 до 15 правильных ответов – зачет

Оценочные материалы для оценки уровня сформированности компетенций (этапов сформированности компетенций) обучающихся

УК-1- Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий

УК-1.2 - Осуществляет поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации

Знать:

Современные методы и инструменты критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода; методы выработки стратегии действий **;** алгоритмы решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации

Уметь:

Применять техники и современные инструменты критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий **;** подбирать варианты решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации.

Владеть:

навыками сбора и учета данных из разных источников; использовать современные технологии для поиска вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников

информации; осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий

Оценочные материалы, нацеленные на проверку знаний обучающихся

Пример практического задания.

Задача 1: «Скромность до добра не доведёт»

Молодой и ответственный работник крупного банка Лида столкнулась с растущим «завалом» на работе. К тому же вторая сотрудница уходит в декрет, и ни болеть, ни брать отпуск Лиде нельзя. А инфантильной начальнице нет до этого дела. Как девушке переступить через скромность и заявить о своих правах?

СИТУАЦИЯ:

В одном крупном банке с большим штатом сотрудников в маленьком отделе работает скромная девушка Лида. Зарплата нормальная, к тому же периодически растет, контора престижная, работа рутинная. Сотрудник она опытный и фактически незаменимый. Но вот беда. Объем работы постоянно растет и достиг того, что приходится работать без обеда и задерживаться по три часа сверхурочно. Что, разумеется, никто не ценит и дополнительно не оплачивает, а также не пытается перераспределить обязанности, хотя другие сотрудники загружены существенно меньше.

Обратиться к своей начальнице мешает природная скромность, а делать работу спустя рукава не получается, ибо Лида – человек ответственный. Да и последствия могут быть очень плохими как для организации, так и для нее лично, ибо все должно быть сделано в срок и без ошибок, ведь работает Лида с финансами. А тут еще новая беда: замещать ее на период отпусков и больничных может только одна сотрудница, которая на пятом месяце беременности соизволила поставить всех перед фактом, что через полтора месяца уходит в декретный отпуск. И на ее место высшее руководство не хочет давать новую единицу. Это значит, что на время отпусков скромную сотрудницу замещать будет некому, а если она уйдет на больничный, то работа будет просто парализована, что приведет к серьезному ущербу.

Начальница у Лиды, в свою очередь, сама не пытается вникать в проблемы своего отдела, пока не придет очередная проверка или не случится какое-нибудь ЧП.

От такой работы у скромной сотрудницы Лиды стало портиться здоровье, муж ропщет, ребенком заниматься некогда. Но увольняться не хочется, ибо есть желание родить еще одного ребенка и получить неплохие социальные выплаты, так как зарплата нормальная, да еще и «белая». Было бы неплохо перевестись в другой отдел с меньшей загрузкой. Но начальница этому нисколько не способствует, а самостоятельно это сделать практически нереально.

Дальше терпеть бессмысленно, и настал момент переступить через свою застенчивость и приступить к решительным действиям.

Вопрос:

Как девушке Лиде разрешить свою проблему? Как уменьшить объем своей работы и иметь возможность нормально ходить в отпуск?

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.
Использование фактов и	Каждый основной пункт был	Каждый пункт не поддерживался

статистики чтобы укрепить и усилить ответ.	хорошо поддержан несколькими соответствующими фактами, статистикой и (или) примерами.	фактами и статистическими данными.

Тематика устной дискуссии

УК-1- Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий

УК-1.2 - Осуществляет поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации

1. Процессные модели управления знаниями.
2. Интеллектуальный капитал. Структура интеллектуального капитала
3. Социальный капитал. Инвестиции в социальный капитал. Институциональные условия.
4. Инвестиции в образование и науку. Рынок интеллектуального труда. Индексы развития.
5. Разнонаправленные стратегии в управлении знаниями компании
6. Оценка интеллектуального капитала. Методы оценки. Коэффициент Тобина. Оценка на основе нефинансовых показателей.
7. Инвестиции в интеллектуальный капитал. Инвестиции в человеческий капитал. Факторы конкурентоспособности. Конкурентоспособность организаций.
8. Как создается Интеллектуальный капитал.Методы интеллектуального анализа данных.
9. Метод бизнес-навигатора компании Skandia
10. Анализ интеллектуального капитала с помощью сбалансированной системы показателей Нортона и Каплана.
11. Монитор нематериальных активов Свейби.
12. Информационная база анализа интеллектуального капитала. Показатели для анализа ИК.
13. Процессно-ориентированный подход к управлению знаниями и интеллектуальным капиталом организации. Содержание каждого этапа.
14. Формирование и развитие экономики знаний
15. Функции информационных технологий. Системы планирования ресурсов (ERP). Системы управления взаимоотношениями с клиентами (CRM).
16. Системы информационной поддержки аналитической деятельности. Системы внутрифирменной коммуникации.
17. С какими задачами придется столкнуться сотрудникам с высоким потенциалом (HiPo) ?
18. Сотрудники с высоким потенциалом (HiPo): как добиться преимущества и подняться на руководящие должности?
19. Позиционирование России в экономике знаний. Патентование.
20. Микроэкономика знаний
21. Экономика знаний и менеджмент организаций
22. Сущность и содержание знания как объект управления
23. Сущность интеллектуального капитала
24. Особые свойства и проблемы измерения интеллектуального капитала
25. Синтетические методы оценки и измерения интеллектуального капитала
26. Методы оценки и измерения интеллектуального капитала, основанные на системах показателей
27. Модель динамической трансформации знания И. Нонака, Х.Такеучи
28. Процессные модели управления знаниями
29. Мотивация создания знания
30. Обучение и саморазвитие
31. Разнонаправленные стратегии управления знаниями

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Пример практического задания.

Задача 1: «Справедливое наказание или имидж?»

Новая команда управленцев прививала современные методы управления, при этом начисто позабыв о реальных изменениях в существующей, сложившейся десятилетиями организационной культуре. В реальной компании разрешить такую дилемму достаточно сложно. Но вам придётся)

СИТУАЦИЯ:

Компания «ВСЭК», о которой пойдет речь, входит в структуру крупного холдинга на нижнем его уровне и отвечает за оперативное управление энергетическими активами. Компания была основана в советское время. В начале 1990-х годов предприятие прошло процедуру приватизации. До 2000-х годов компания сохранила практически в первозданном виде организационную структуру и культуру, которая сложилась в советское время.

Серьезные изменения в компании начались только с 2010 года. Приход нового собственника с новой идеологией бизнеса вызвал ряд опасений у сотрудников компании. На тот момент большинство из них считали, что «энергетика – это социальная сфера», а руководитель предприятия – «это мудрый отец с богатым жизненным опытом, он всегда знает, что делать».

Напротив, представители новой команды управленцев были носителями ценностей так называемой «культуры успеха», для которой характерны «управление по целям», делегирование полномочий, внедрение KPI и т.д.

За период с 2010 по 2020 годы в компании произошли существенные изменения, начиная от введения Кодекса организационной культуры, разработки регламентов предприятия до разного рода инициатив по повышению эффективности деятельности компании. Руководители филиалов пытались приспособить нововведения к существующей организационной структуре и корпоративной культуре филиала, то есть, по сути, ничего не меняли.

Вообще, если характеризовать структуру компании «ВСЭК», то можно сказать, что филиалы представляли собой обособленные подразделения со своей уникальной субкультурой, ценности которой определялись ценностями руководителя филиала.

Филиал №7 был типичным филиалом компании «ВСЭК».

Руководитель филиала №7 Маковкин И.С. был здесь полноправным хозяином уже более 10 лет. Хотя другие филиалы за это время несколько раз сменили директоров. Продвигались на филиале, как правило, родственники, друзья, однокашники директора или сверхлояльные к нему работники. Этим он зачастую и пользовался, когда необходимо было, чтобы на торгах выиграл конкретный подрядчик или когда «своему» подрядчику нужно было заплатить за невыполненную работу. Несмотря на то, что процессы проведения торгов были регламентированы, с помощью свиты директору удавалось протащить «своих» подрядчиков. Ущерб от такой деятельности директора только за 2019 год составил более 5 млн руб.

При этом под руководством Маковкина И.С. филиал №7 снискал славу лучшего в компании «ВСЭК». Выращенные кадры отправляли на другие филиалы улучшать производственные показатели. По производственным показателям филиал №7 постоянно входил в тройку лучших в компании. За годы работы Маковкину И.С. удалось создать образ эффективного управленца в глазах совета директоров и акционеров.

Информация про злоупотребления на филиале №7 дошла до основного акционера компании. В ходе проверки факты злоупотреблений подтвердились. Перед акционерами встала дилемма: уволить зарвавшегося директора, при этом дискредитировав всю систему управления «ВСЭК», или спустить все на тормозах ради стабильности работы компании, пожертвовав малым?

Вопросы по кейсу:

1. Как поступить акционерам в данной ситуации? Стоит ли увольнять Маковкина?
2. Почему стали возможными злоупотребления? Почему так долго не были обнаружены?
3. Что необходимо сделать, чтобы ситуация не повторилась:

— службе безопасности;

— отделу по работе с персоналом;

— финансовому департаменту;

— в общей организации работы на предприятии?

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует умение использовать теоретические основы предметной области при технологической подготовки производства.	Сформированное умение по разработке технологических процессов производства заготовок; достаточные технологические знания явно демонстрирующие умение обучающегося проектировать технологические процессы.	Отсутствие умений по разработке технологических процессов производства заготовок; не достаточные технологические знания явно демонстрирующие не способность обучающегося проектировать технологические процессы.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Пример практического задания.

Кейс 1: «Потенциал руководителя»

СИТУАЦИЯ:

Свой рабочий день генеральный директор фирмы Д.П. Васильев, как обычно, начал на полчаса раньше и, прежде всего, на лист бумаги набросал перечень всех дел, которыми предстоит сегодня заняться. В числе наиболее важных он подчеркнул работу по составлению плана о перспективах развития фирмы. Она давно не даёт ему покоя, однако взяться за дело по-настоящему всё некогда - отвлекали текущие дела.

На столе уже несколько дней лежат папки с материалами, подготовленными соответствующий службами: перспективы научно технического развития фирмы, анализ основных технико-экономических показателей, прогноз на будущий год и т.д. Материалы требуют тщательного изучения, а пока удавалось знакомиться с ними только урывками.

Первым делом надо провести оперативное совещание. Конец месяца и квартала. Васильева беспокоит финансовое положение фирмы и реализация продукции.

Совещание с руководителями начато ровно в 9.00, проведено довольно четко, но закончить его удалось только к 11 часам.

К этому времени в приемной накопилось уже много посетителей. В их числе несколько представителей других фирм, предприятий. Кроме того, просил принять начальник финансовой службы (в связи с возвращением кредитов юридическим лицам он хотел дать пояснения по замечаниям генерального директора и снять вопросы).

Просили также принять: начальник кадровой службы, а также службы маркетинга по изменению ситуации на внешнем рынке из-за колебаний валюты США. «Что ему от меня надо, - подумал генеральный директор. - Он, кажется, не первый день уже ко мне прорывается. Есть ведь заместитель генерального директора по финансам».

По следам одного из совещаний предстояло решить ряд вопросов начальником службы безопасности.

Приём Васильев начал в 11.30. В первую очередь пригласил представителей других фирм. «Своим» назначил время в течение для, заместителя генерального директора просил через секретаря позвонить позднее, если тот не найдет возможности решить свои вопросы с вице-президентом фирмы.

Неожиданно приехал представитель коммерческого банка, в котором находится счёт фирмы. Пришлось принять. Как оказалось, все его вопросы касались компетенции заместителя по финансам. Но так как уже было принято на фирме, сначала он должен был обратиться к генеральному директору.

Из трех представителей других фирм только один из них действительно нуждался в приёме генерального директора. Вопросы других вполне могли решить его заместители. Однако один из представителей наотрез отказался рассматривать свой вопрос с кем-либо, кроме генерального директора, второй - остался не удовлетворён решением заместителя и непременно требовал вмешательства «самого».

Лишь после обеда генеральный директор, наконец, смог приступить к работе над перспективным планом, но в это время позвонил главный бухгалтер фирмы. Дело оказалось значительно серьёзнее, чем можно было предполагать. Под угрозой срыва была выплата заработной платы работникам. Банк, где находились финансовые средства фирмы, неожиданно обанкротился. Генеральный директор давно подозревал, что с этим банком не всё благополучно.

Надо немедленно ехать в банк. Генеральный директор просит секретаря вызвать машину, но она напоминает, что сегодня в 16.00 у него приём посетителей по личным вопросам, а в 17.30 - совещание руководителей структурных подразделений. Что делать?

Отменять приём посетителей по личным вопросам не хотелось бы. Помниться, в прошлый раз он переносил его на сегодня. Нарушать самим же заведённый порядок - значит подрывать уважение ко всякому порядку вообще.

Размышления генерального директора прерывает телефонный звонок из-за границы. Интересуются, почему до сих пор не отправлена продукция фирмы для реализации.

Он также и не успел принять своего главного бухгалтера. Вопросы касаются интересов многих работников, понадобятся средства для выплаты заработной платы. Как это всё будет организовано? Учтены ли психологические факторы? Каковы последствия невыплаты заработной платы?

Во всех этих вопросах необходимо досконально разобраться, ещё раз взвесить и обсудить. Но где же взять время?

Генеральный директор с тоской посмотрел на пухлую папку ещё не разобранной корреспонденции, задумался: «Создаётся впечатление, что не я руковожу фирмой, а фирма мною. Я намечаю одни дела на день, а жизнь подсказывает другие. Можно ли навести в этом какой-то порядок?»

Службы заместителя генерального директора фирмы по коммерческим вопросам изучали, помнится, затраты рабочего времени руководителей нашей фирмы. «Интересно было бы посмотреть результаты, тем более они здесь, в папке. Да, цифры весьма любопытные».

Оказывается у генерального директора фирмы и у его заместителей рабочее время обычно складывается примерно следующим образом:

- подготовка решений перспективного характера - от 1-5% у руководителя, до 25% у отдельных замов, из них 93% - на проведение разного рода совещаний и 7% - на изучение и проработку материалов лов;
- составление (подготовка предложений) плана - 5% у руководителя и до 15% у замов, корректировка и уточнение планов текущего года - от 3 до 4%;

- оперативная работа - от 65 до 70 % общего времени, в том числе: посещения трудового коллектива - 2-3%, совещания - 90%, изучение материалов - 2%, другие формы работы - остальное;
- решение кадровых вопросов - 5-6% рабочего времени, организационные проблемы управления - до 4%, другие вопросы - остальное время.

«А как складывается рабочий день у руководителей других фирм?», - задумывается генеральный директор. «Ведь мы работаем не хуже других. Правда мой рабочий день длится иногда по 12 часов. Что ж, если я не умею иначе организовать свой труд, то вынужден использовать методы повышения его активности».

Задание: *Провести анализ информации*:

1) исследовать *степень планирования* тех или иных работ;
2) определить *возможность и необходимость планирования* предстоящего в данный день события;
3) обнаружить *причину возникновения* той или иной работы и роль генерального директора фирмы *в её планировании*;
4) *определить целесообразность выполнения данной работы* генеральным директором и *выяснить, могло ли быть иначе при правильной постановке дела;*
5) рассмотреть *возможность экономии времени за счёт рационализации личной работы* генерального директора, начиная с его прав по подбору персонала до проведения конкретных мероприятий.
6) *Разработать план конкретных мероприятий по улучшению организации работы* генерального директора фирмы.

п/п	События	Планировалось		Следует планировать		Ген. директор - инициатор события		Можно ли сделать иначе?		Экономия времени		Увеличения за счет….
		да	нет	да	нет	да	нет	да	нет	да	нет	
1												
2												
3												

Время рассчитать по часам/минутам

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку навыков обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует способность применить полученные знания и умения при решении различного уровня сложности технологических заданий.	Явно сформированные навыки, демонстрирующие правильные решения технологических задач различного уровня сложности.	Отсутствие сформированных навыков предметной области, приводящее к неверному решению задач различного уровня сложности.

Пример заданий для тестирования

УК-1- Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий

УК-1.2 - Осуществляет поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации

1. Компетентностный подход – это**:**

-подход к оценке поведения человека через личностные качества;
+это такой подход к описанию, оценке и развитию человека, в рамках которого поведение человека рассматривается в качестве проявлений его компетенций.
-подход к описанию и оценки человека через приобретенные им навыки;
-это общий подход к описанию человека.

2. В чем заключается цель развития персонала и человеческих ресурсов?
+ обеспечение организации хорошо подготовленными работниками в соответствии с ее целями и стратегией развития
- обеспечение организации необходимой рабочей силой с минимальными издержками и в минимальные сроки
- обеспечение организации работниками, которые не смогут ее покинуть в связи с узкой специализацией и направленностью работы
- обеспечение организации преданными работниками, главное для которых – корпоративный дух и коллективные достижения, воспитание преданного работника

3. Внедрение различных технологий обучения персонала, в первую очередь, связано с издержками. Но в чем заключается выгодность инвестиций в повышение квалификации сотрудников?
+ повышение конкурентоспособности компании за счет более профессиональных действий ее сотрудников
- повышение сплоченности команды во время тренингов и семинаров
- усиление имиджа компании, в которой работают высококвалифицированные кадры

4. Для изложения и передачи большого объема теоретических и методических знаний в сжатые сроки наилучшим образом подходит:
- деловая игра
- семинар
+ лекция
- наставничество

5. Иногда сотрудники по различным причинам отказываются от участия в семинарах, тренингах, которые оплачивает руководство компании. Каким образом можно изменить сложившуюся ситуацию наиболее эффективно?
- директивным путем, т.е. руководителю следует издать приказ об участии в обучении сотрудников подразделения или направлении на учебу отдельных специалистов
- демократическим путем, т.е. следует выяснить причины отказа и найти компромиссное решение
+ путем сочетания интересов сторон, а именно сохранив за сотрудником заработную плату на период обучения

6. Исходя из каких критериев можно оценить программу обучения на уровне организации?
- степень привлекательности для сотрудников, прошедших курс обучения
+ последующие позитивные изменения той или иной организационной функции
- стоимость затрат, связанные с обучением персонала, с количественными результатами работы сотрудников

7. Компетенция – это
+ набор качеств (знаний, навыков, мотивов, установок), способствующих успешному решению определенных задач, описанных в терминах поведения
- набор инструментов и методик, позволяющих на основе анализа результатов оценочных мероприятий, принять управленческие решения.
- стандарты поведения, знаний, которые наблюдаются в действиях человека, обладающего конкретной компетенцией

- профессиональное знание

8. Что такое KPI?
+ ключевой показатель эффективности деятельности сотрудника;
- индикатор эффективности сотрудника;
- измеритель личностных качеств сотрудника;
- показатель профессиональных навыков

9. Обучение, выполняемое в учебных заведениях, когда работники овладевают второй профессией или специальностью – это:
- переподготовка кадров
- повышение квалификации
+ профессиональная подготовка

10.Обучение персонала - это:
- процесс и результат усвоения систематизированных знаний, умений, навыков и способов поведения, необходимых для выполнения той или иной работы
+ целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами эффективного общения
- расширение или усложнение задачи в рамках занимаемой должности

11. Основными функциями подсистемы развития персонала являются (при необходимости указать несколько):
- разработка стратегии управления персоналом;
- работа с кадровым резервом;
+ переподготовка и повышение квалификации работников;
+ планирование и контроль деловой карьеры;
- планирование и прогнозирование персонала;
- организация трудовых отношений.

12. Руководители некоторых компаний спорно относятся к необходимости подготовки персонала. Чем объясняется такая позиция?
+ Нежеланием расходовать доходы компании на непроизводственные нужды
-Опасением, что обученный сотрудник будет нацелен на более оплачиваемую работу (должность)
- Несовременными взглядами на проблему

13. Существует ли различие в понятиях - профессиональное обучение и профессиональное развитие?
- Не существует, различие в терминах очень условное
-Совершенно разные понятия; в первом случае речь идет о совершенствовании навыков у работников физического труда, а во втором – касается специалистов
+ Профессиональное развитие более широкое понятие, которое включает в себя профессиональное обучение персонала

14. Мониторинг как способ получения сведений для выяснения потребности в обучении – это:
+ наблюдение за тем, как сотрудник выполняет свои обязанности;
- наблюдение за состоянием окружающей среды (атмосферы, гидросферы, почвенно-растительного покрова, а также техногенных систем) с целью ее контроля, прогноза и охраны;
- наблюдение, оценка и прогноз состояния окружающей среды в связи с хозяйственной деятельностью;
- процесс непрерывной слежки за событиями в их динамическом развитии.

15. Деловые игры –

- Являются методом и технологией работы с деятельностью в различных областях практики
+ Определяются как метод имитации принятия управленческих решений в различных ситуациях (путем проигрывания, разыгрывания) по заданным или вырабатываемым самими участниками игры правилам
- Представляют собой воспроизведение действий и отношений других людей или персонажей какой-либо истории, как реальной, так и выдуманной
- Игры, в основе которых лежит формальная модель имитируемых процессов, которая практически полностью задает "рисунок" игровых действий (игровой деятельности участника)

Шкала и критерии оценивания результатов тестирования

Процедура тестирования реализуется путём раздачи студентам различных вариантов тестовых заданий, содержащих 15 вопросов. На прохождение теста студенту даётся 20 минут. Критерием зачёта по тесту являются правильные ответы на 60% вопросов – 9и более правильных ответов.

от 0 до 8 правильных ответов – не зачет.
от 9 до 15 правильных ответов – зачет

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Пример оценочного материала[1]

ПК-1- Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации

ПК-1.4 - Демонстрирует способность генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области

1. Оценка успешности обучения и повышения квалификации наставников предназначена для выяснения того,…
+ каков был уровень компетенции участников в начале курса, какие из поставленных учебных задач они выполнили, и какие навыки были получены в результате обучения
- каков объём работы был проведён
- не «халтурил» ли наставник

2. Верно ли утверждение «эффективность подготовки можно оценить путём рассмотрения документов, составленных при планировании, реализации обучения и при выдаче оценок»?
+ Верно
- Не верно

3. Теоретические знания компании, основывающиеся на информации о специфике применения методов, называются … .
- методическими
- методологическими
- технологическими
- техническими
- экономическими

4. Знания, необходимые для принятия конкретного решения, обладают … ценностью.
-потенциальной
- действительной
- коммерческой
-управленческой

[1] В данном разделе преподаватель самостоятельно определят один из видов оценочного материала: здание для тестирования, кейс, список вопросов для собеседования и пр.

5. Знание фактов, необходимых для выполнения той или иной работы представляет собой тип знаний «знаю …».
- Что
- как
- кто
- где
- почему

6 Результатами управления знаниями в организации являются:
+инновации
- удовлетворенность клиентов
- повышение эффективности бизнес-процессов инновации и удовлетворенность клиентов
- удовлетворенность клиентов и повышение эффективности бизнес-процессов
- инновации и удовлетворенность клиентов и повышение эффективности бизнес-процессов

7. Поиск знания в потоке информации осуществляется в процессе реализации … функцииуправления знаниями.
- аналитическая
- распределительная
- охранная
- интеграционная

7. Что представляет метод «ролевой игры»?
- во время учебного процесса проводят под руководством преподавателя короткие дискуссии продолжительностью 2–10 минут в парах или в малых группах
- рассмотрение ситуаций консультирования или экзаменов на готовых примерах или на примерах из опыта работы участников
+ под руководством преподавателя моделируются различные ситуации консультирования или экзаменов, в которых участники обмениваются ролями
-. малые группы с помощью флипчартов создают ”выставку” по заданной теме, на которой члены группы проводят презентации своих разработок для дальнейшего обсуждения в новой малой группе

8. Что представляет «галерейный метод»?
- во время учебного процесса проводят под руководством преподавателя короткие дискуссии продолжительностью 2–10 минут в парах или в малых группах
- рассмотрение ситуаций консультирования или экзаменов на готовых примерах или на примерах из опыта работы участников
- под руководством преподавателя моделируются различные ситуации консультирования или экзаменов, в которых участники обмениваются ролями
+ малые группы с помощью флипчартов создают ”выставку” по заданной теме, на которой члены группы проводят презентации своих разработок для дальнейшего обсуждения в новой малой группе

9. Где осуществляется менторство?
+ на рабочем месте

- вне рабочего места
- в сети

10. Модель менторства подходит, когда:
- наставник хочет получить конкретное руководство в своей работе по консультированию и оценке успеваемости учащегося на рабочем месте
- наставнику сложно уйти с рабочего места
- при обучении стремятся принять во внимание специфические особенности отрасли, предприятия и трудовых обязанностей
+ все варианты верны

11. Процесс стимулирования самого себя и других на достижение индивидуальных и общих целей организации - ...
- обучение
+ мотивация
-организация
- координация

12. В каких случаях не проводится обучение и подготовка кадров:
- при поступлении на работу
- при переводе на новую должность
- при понижении в должности
+ при увольнении

13. Главными задачами обучения для такой целевой группы, как руководители с опытом работы, является (при необходимости отметить несколько):
+ методика принятия решений
- теоретическая начальная подготовка вне сферы деятельности в сочетании с практической подготовкой по специализации
+ повышение квалификации для углубления знаний по специальности
+ развитие перспективного видения
- совершенствование отработки поведения на случай возникновения конфликтных ситуаций, ведение переговоров

14. Сколько времени надо учить сотрудников компании:
- пока не выучатся, не выйдут на необходимый уровень
- пока есть на это деньги
- пока руководство не «против»
+ по определенному нормативу

15. Всегда ли следует приглашать на работу в компанию тренера самой высокой квалификации, способного проводить обучения среди сотрудников всех уровней - от продавцов до топ-менеджеров?
- да, всегда следует; лучше, если тренер обладает даже избыточной квалификацией, чтобы воспользоваться своими возможностями, как только возникнет такая необходимость
+ нет, не всегда следует, т.к. это лишние расходы; при выборе среди кандидатов на вакансию тренера компании следует ориентироваться на его возможности проводить обучение среди самой многочисленной, часто сменяемой категории персонала
- никогда не следует; лучше направить достойных сотрудников на обучение в известный учебный центр, что будет для них более полезно с точки зрения профессионального обучения.

УК-1- Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий

УК-1.2 - Осуществляет поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации

1. Компетентностный подход – это**:**

-подход к оценке поведения человека через личностные качества;

+это такой подход к описанию, оценке и развитию человека, в рамках которого поведение человека рассматривается в качестве проявлений его компетенций.

-подход к описанию и оценки человека через приобретенные им навыки;

-это общий подход к описанию человека.

2. В чем заключается цель развития персонала и человеческих ресурсов?

+ обеспечение организации хорошо подготовленными работниками в соответствии с ее целями и стратегией развития

- обеспечение организации необходимой рабочей силой с минимальными издержками и в минимальные сроки

- обеспечение организации работниками, которые не смогут ее покинуть в связи с узкой специализацией и направленностью работы

- обеспечение организации преданными работниками, главное для которых – корпоративный дух и коллективные достижения, воспитание преданного работника

3. Внедрение различных технологий обучения персонала, в первую очередь, связано с издержками. Но в чем заключается выгодность инвестиций в повышение квалификации сотрудников?

+ повышение конкурентоспособности компании за счет более профессиональных действий ее сотрудников

- повышение сплоченности команды во время тренингов и семинаров

- усиление имиджа компании, в которой работают высококвалифицированные кадры

4. Для изложения и передачи большого объема теоретических и методических знаний в сжатые сроки наилучшим образом подходит:

- деловая игра

- семинар

+ лекция

- наставничество

5. Иногда сотрудники по различным причинам отказываются от участия в семинарах, тренингах, которые оплачивает руководство компании. Каким образом можно изменить сложившуюся ситуацию наиболее эффективно?

- директивным путем, т.е. руководителю следует издать приказ об участии в обучении сотрудников подразделения или направлении на учебу отдельных специалистов

- демократическим путем, т.е. следует выяснить причины отказа и найти компромиссное решение

+ путем сочетания интересов сторон, а именно сохранив за сотрудником заработную плату на период обучения

6. Исходя из каких критериев можно оценить программу обучения на уровне организации?

- степень привлекательности для сотрудников, прошедших курс обучения

+ последующие позитивные изменения той или иной организационной функции

- стоимость затрат, связанные с обучением персонала, с количественными результатами работы сотрудников

7. Компетенция – это

+ набор качеств (знаний, навыков, мотивов, установок), способствующих успешному решению определенных задач, описанных в терминах поведения
- набор инструментов и методик, позволяющих на основе анализа результатов оценочных мероприятий, принять управленческие решения.
- стандарты поведения, знаний, которые наблюдаются в действиях человека, обладающего конкретной компетенцией
- профессиональное знание

8. Что такое KPI?
+ ключевой показатель эффективности деятельности сотрудника;
- индикатор эффективности сотрудника;
- измеритель личностных качеств сотрудника;
- показатель профессиональных навыков

9. Обучение, выполняемое в учебных заведениях, когда работники овладевают второй профессией или специальностью – это:
- переподготовка кадров
- повышение квалификации
+ профессиональная подготовка

10.Обучение персонала - это:
- процесс и результат усвоения систематизированных знаний, умений, навыков и способов поведения, необходимых для выполнения той или иной работы
+ целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами эффективного общения
- расширение или усложнение задачи в рамках занимаемой должности

11. Основными функциями подсистемы развития персонала являются (при необходимости указать несколько):
- разработка стратегии управления персоналом;
- работа с кадровым резервом;
+ переподготовка и повышение квалификации работников;
+ планирование и контроль деловой карьеры;
- планирование и прогнозирование персонала;
- организация трудовых отношений.

12. Руководители некоторых компаний спорно относятся к необходимости подготовки персонала. Чем объясняется такая позиция?
+ Нежеланием расходовать доходы компании на непроизводственные нужды
-Опасением, что обученный сотрудник будет нацелен на более оплачиваемую работу (должность)
- Несовременными взглядами на проблему

13. Существует ли различие в понятиях - профессиональное обучение и профессиональное развитие?
- Не существует, различие в терминах очень условное
-Совершенно разные понятия; в первом случае речь идет о совершенствовании навыков у работников физического труда, а во втором – касается специалистов
+ Профессиональное развитие более широкое понятие, которое включает в себя профессиональное обучение персонала

14. Мониторинг как способ получения сведений для выяснения потребности в обучении – это:
+ наблюдение за тем, как сотрудник выполняет свои обязанности;

- наблюдение за состоянием окружающей среды (атмосферы, гидросферы, почвенно-растительного покрова, а также техногенных систем) с целью ее контроля, прогноза и охраны;
- наблюдение, оценка и прогноз состояния окружающей среды в связи с хозяйственной деятельностью;
- процесс непрерывной слежки за событиями в их динамическом развитии.

15. Деловые игры –
- Являются методом и технологией работы с деятельностью в различных областях практики
+ Определяются как метод имитации принятия управленческих решений в различных ситуациях (путем проигрывания, разыгрывания) по заданным или вырабатываемым самими участниками игры правилам
- Представляют собой воспроизведение действий и отношений других людей или персонажей какой-либо истории, как реальной, так и выдуманной
- Игры, в основе которых лежит формальная модель имитируемых процессов, которая практически полностью задает "рисунок" игровых действий (игровой деятельности участника)

Шкала и критерии оценивания результатов тестирования

Процедура тестирования реализуется путём раздачи студентам различных вариантов тестовых заданий, содержащих 15 вопросов. На прохождение теста студенту даётся 20 минут. Критерием зачёта по тесту являются правильные ответы на 60% вопросов – 9 и более правильных ответов.

от 0 до 8 правильных ответов – не зачет.

от 9 до 15 правильных ответов – зачет.

4. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

В случае зачета

Код и наименование компетенции	Критерии оценивания результатов обучения	
	зачтено	не зачтено
ПК-1 Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ПК-1	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания в рамках компетенции ПК-1
	Сформированное умение в рамках компетенции ПК-1.	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение умения в рамках компетенции ПК-1.
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ПК-1.	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение навыки в рамках компетенции ПК-1.
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	Сформированные систематические знания в рамках компетенции УК-1	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания в рамках компетенции УК-1
	Сформированное умение в рамках компетенции УК-1	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение умения в рамках компетенции УК-1
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции УК-1	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение навыки в рамках компетенции УК-1

Процедура проведения промежуточной аттестации обучающихся

Процедура промежуточной аттестации предполагает **зачет**. Форму проведения зачета определяет преподаватель, проводящий промежуточную аттестацию:

– «зачтено» выставляется обучающемуся, который теоретическое содержание курса освоил полностью, либо частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые компетенции и практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, либо некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, либо некоторые виды заданий выполнены с ошибками;

– «не зачтено» выставляется обучающемуся, который теоретическое содержание курса освоил со значительными пробелами, носящими существенный характер, необходимые компетенции не сформированы, существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала.

Приложение к фонду оценочных средств дисциплины "Оценка и развитие человеческого капитала"

Для направления подготовки "Управление персоналом" (программа "Кадровая безопасность организации") указаны следующие формулировки компетенций и их индикаторов:

ПК*	ПК-1. Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации
ПК**	ПК-1.4. Демонстрирует способность генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области
УК*	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий
УК**	УК-1.2. Осуществляет поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»

САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
ПИСЬМЕННЫЙ ПЕРЕВОД С АНГЛИЙСКОГО ЯЗЫКА В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЦЕЛЯХ

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.04.03 Управление персоналом
Профиль (программа)	Кадровая безопасность организации
Квалификация (степень)	Магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины)	Б1
Шифр дисциплины (модуля)	Б1.В.ДВ.01.08
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	иностранных языков и русского как иностранного
Форма обучения	очная
Курс, семестр	2 курс, 3 семестр
Форма промежуточной аттестации	зачет

Самара, 2022

1.ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Паспорт фонда оценочных средств

Перечень компетенций и индикаторов дисциплины (модуля)		Способы формирования компетенции	Оценочное средство	
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора		Текущий контроль	Промежуточная аттестация
ПК*	ПК**	Практические занятия Тема 1 Требования к письменному переводу. Традиционные и инновационные методики. Эквивалентность и адекватность перевода. Оценка качества перевода. Тема 2 Текстовые жанры в письменном переводе. Научный и технический тексты. Характеристика научного и технического текстов. Письменный поэтапный перевод научного и технического текстов. Тема 3 Инструкция. Речевые клише, используемые в тексте инструкции. Перевод разных видов инструкций (потребительской инструкции и инструкции по сборке). Тема 4 Энциклопедическая статья. Особенности перевода и характеристика текста энциклопедии. Тема 5 Деловое письмо. Устойчивые выражения, клишированные фразы. Оформление и логическое построение делового письма.	Практические задания. Подготовка презентации, проекта	Защита проекта

		Самостоятельная работа. Тема 6 Документы физических и юридических лиц. Юридические термины, клишированные выражения. Реферирование и аннотирование. Тема 7 Патент, техническая документация. Материалы научных публикаций.		
УК*	УК**	Лекции. Тема 8 Переводческий анализ в письменном переводе. Предпереводческий анализ текста и его виды. Лингвокультурологический анализ письменного текста.	Практические задания.	Контрольное собеседование.
		Практические занятия Тема 9 Анализ переводческих трансформаций в тексте перевода. Переводческие трансформации: конкретизация, генерализация, смысловое развитие и целостное переосмысление. Аналитический вариативный поиск. Анализ результатов перевода.		
		Самостоятельная работа. Тема 10 Письменный перевод и устный перевод как самостоятельные виды перевода. Этапы работы над устным и письменным переводом текста.		

*компетенции согласно приложению
**индикатор компетенции согласно приложению

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

Пример научного текста для письменного перевода со словарем

https://www.aircraftspruce.com/catalog/pdf/13-05909.pdf

Advantages/disadvantages

Each type of construction method has its own advantages and disadvantages both during construction and afterwards.

Composite construction is the most controversial. There's no question that the most streamlined shapes are produced by composites and that it's far easier to bond two fuselage halves than to jig up bulkheads and drive 10,000 rivets. Composites don't rot like wood; they don't corrode like metal. And no one doubts the strength of composite aircraft.

Curiously, its very strength works against it. Controversy rages regarding the crashworthiness of composite airframes. Composites have no "give." A metal aircraft slightly deforms on impact and absorbs some of the crash forces before they can affect the occupants. Composite structures maintain their shape against high forces and then shatter, allowing those forces to be transmitted to the passengers. Yet this doesn't always seem to be true. In one well-publicized case, a composite aircraft prototype crashed into a housing development after an engine failure. Two houses, a van, and the plane were wrecked, but the aircraft occupants walked away.

However, another important point is repairability. Major damage to a structural component usually will require replacement of the entire component. One then must hope that the kitplane manufacturer is still in business and still retains the molds for one's particular aircraft model. This doesn't mean that minor damage isn't repairable, though. With new production composite aircraft such as the Cirrus and the Diamond, the repair techniques are fairly well established.

Yet another drawback is temperature sensitivity. Some composite formulations lose strength when warmed excessively, such as might happen if the plane sits outdoors in the sun for long periods. The FAA requires that certificated composite aircraft, mostly sailplanes, be painted white to reduce this problem.

Speaking of sensitivity, some composite kitplane builders develop allergies to the materials used. The introduction of safer epoxies has reduced this occurrence, but always follow handling and safety instructions.

One thing that can't be escaped is the odor. The epoxies have a strong chemical smell and require excellent ventilation of the workspace. In addition, these chemicals must be used within particular temperature ranges, and the workshop therefore might have to be heated during the winter months.

Metal-monocoque and tube-and-fabric construction methods have several advantages over composite. Crashworthiness is good, aluminum or steel allergies are almost unheard of, and aluminum or fabric-covered aircraft can be painted any desired color. However, metal is not as easily formed into the swoopy curves necessary for highspeed aircraft. Aluminum can be bent into complex shapes, but the necessary skills take time to learn.

On the plus side, aluminum doesn't care what the temperature is, so one doesn't have to heat the workshop as long as the builder doesn't mind bundling up. However, if the exterior skin (aluminum or fabric) is installed in the cold, wrinkles can appear during the summer. Unlike composites, there are no special restrictions on exposure to the elements. But outside storage in coastal areas can accelerate the corrosion process.

Пример текста для контроля изучающего чтения (для составления аннотации)

To Test Einstein's Equations, Poke a Black Hole

Researchers make significant progress toward proving a critical mathematical test of the theory of general relativity

In November 1915, in a lecture before the Prussian Academy of Sciences, Albert Einstein described an idea that upended humanity's view of the universe. Rather than accepting the geometry of space and time as fixed, Einstein explained that we actually inhabit a four-dimensional reality called space-time whose form fluctuates in response to matter and energy. Einstein elaborated this dramatic insight in several equations, referred to as his "field equations," that form the core of his theory of general relativity. That theory has been vindicated by every experimental test thrown at it in the century since.

Yet even as Einstein's theory seems to describe the world we observe, the mathematics underpinning it remain largely mysterious. Mathematicians have been able to prove very little about the equations themselves. We know they work, but we can't say exactly why. Even Einstein had to fall back on approximations, rather than exact solutions, to see the universe through the lens he'd created.

Over the last year, however, mathematicians have brought the mathematics of general relativity into sharper focus. Two groups have come up with proofs related to an important problem in general relativity called the black hole stability conjecture. Their work proves that Einstein's equations match a physical intuition for how space-time should behave: If you jolt it, it shakes like Jell-O, then settles down into a stable form like the one it began with.

"If these solutions were unstable, that would imply they're not physical. They'd be a mathematical ghost that exists mathematically and has no significance from a physical point of view," said Sergiu Klainerman, a mathematician at Princeton University and co-author, with Jérémie Szeftel, of one of the two new results.

To complete the proofs, the mathematicians had to resolve a central difficulty with Einstein's equations. To describe how the shape of space-time evolves, you need a coordinate system—like lines of latitude and longitude—that tells you which points are where. And in space-time, as on Earth, it's hard to find a coordinate system that works everywhere.

Шкала и критерии оценивания практических заданий

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Адекватное и грамотное применение языковых средств приформировании письменного речевого высказывания	Обучающийся демонстрирует знания, умения и навыки, позволяющие адекватно и грамотно формулировать мысль на русском языке при переводе текстов различных жанров. Дает логичные развернутые ответы на поставленные вопросы. Допускается небольшое количество ошибок.	Обучающийся демонстрирует незнание языковых норм, отсутствие навыков и умений, способствующих грамотному формулированию высказывания. Неудовлетворительное качество письменной речи (много лексико-грамматических ошибок, низкий уровень оперативности).

Оценочные материалы для оценки уровня сформированности компетенций (этапов сформированности компетенций) обучающихся

Компетенция ПК*

Индикатор ПК*.

ЗНАТЬ: основные принципы генерирования новых идей на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области на иностранном языке

УМЕТЬ: самостоятельно генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области на иностранном языке

ВЛАДЕТЬ: навыками генерирования новых идей на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области на иностранном языке

Оценочные материалы, нацеленные на проверку знаний, умений и навыков обучающихся

Знания, умения и навыки проверяются интегрированно (в их комплексном единстве). Оценочное средство – защита проекта.

Примерные темы проектов-презентаций

1. International academic coferences
2. International cooperation programmes
3. Grants
4. University research
5. Virtual learning environments
6. Academic and professional events
7. Science articles
8. Academic correspondence

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Компьютерная грамотность, выражающаяся в продуктивном иэффективном использовании электронных ресурсов и современных технических средств в ходе исследований	Продемонстрированы знания, навыки и умения, позволяющие осуществлять поиск релевантнойинформации и обрабатывать полученные данные с применением современных технических средств	Обучающийся демонстрирует незнание основ компьютерной грамотности, недостаточное развитие навыков и умений, связанных с поиском релевантной информации и обработкой полученных данных с применением современных техническихсредств

Аналитическая адекватность, выражающаяся в качественном анализе информации и грамотном представлении результатов самостоятельно проведенного исследования	Продемонстрированы знания, навыки и умения, позволяющие качественно анализировать информацию и грамотно представлять результаты самостоятельно проведенного исследования. Выполнены все требования к составлению и защите презентации: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные адекватные ответы на дополнительные вопросы	Обучающийся не знает основы культуры грамотного анализа информационных ресурсов. Демонстрирует неумение оценивать релевантность и качество информационных ресурсов, степень достоверности материалов; неадекватно интерпретирует содержание источника. Отсутствуют (или недостаточно развиты) навыки (техника) анализа профессионально важных материалов и явлений. Имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях;не выдержан объем презентации;имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны нерелевантные ответы.

Компетенция УК*

Индикатор УК*.

ЗНАТЬ: основные принципы осуществления критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода

ЗНАТЬ: основные принципы и методы выработки стратегии действий на иностранном языке

УМЕТЬ: самостоятельно осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий на иностранном языке

ВЛАДЕТЬ: навыками осуществления критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода

ВЛАДЕТЬ: навыками выработки стратегии действий на иностранном языке.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний, умений и навыков</u> обучающихся

Для оценивания устной речи применяется широкий спектр коммуникативных заданий, ориентированных на формирование монологического высказывания, а также на фронтальное, парное и групповое речевое взаимодействие. Знания, навыки и умения проверяются интегрированно (в комплексном единстве).

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Пример задания для проведения промежуточной аттестации

Read and translate the text in the written form

Atoms stand in for electrons in system for probing high-temperature superconductors

High-temperature superconductors have the potential to transform everything from electricity transmission and power generation to transportation.

The materials, in which electron pairs travel without friction—meaning no energy is lost as they move—could dramatically improve the energy efficiency of electrical systems.

Understanding how electrons move through these complex materials could ultimately help researchers design superconductors that operate at room temperature, dramatically expanding their use.

However, despite decades of research, little is known about the complex interplay between the spin and charge of electrons within superconducting materials such as cuprates, or materials containing copper.

Now, in a paper published today in the journal *Science*, researchers at MIT have unveiled a new system in which ultracold atoms are used as a model for electrons within superconducting materials.

The researchers, led by Martin Zwierlein, the Thomas A. Frank Professor of Physics at MIT, have used the system, which they describe as a "quantum emulator," to realize the Fermi-Hubbard model of particles interacting within a lattice.

The Fermi-Hubbard model, which is believed to explain the basis for high-temperature superconductivity, is extremely simple to describe, and yet has so far proven impossible to solve, according to Zwierlein.

"The model is just atoms or electrons hopping around on a lattice, and then, when they're on top of each other on the same lattice site, they can interact," he says. "But even though this is the simplest model of electrons interacting within these materials, there is no computer in the world that can solve it."

So instead, the researchers have built a physical emulator in which atoms act as stand-ins for the electrons.

To build their quantum emulator, the researchers used laser beams interfering with each other to produce a crystalline structure. They then confined around 400 atoms within this optical lattice, in a square box.

When they tilt the box by applying a magnetic field gradient, they are able to observe the atoms as they move, and measure their speed, giving them the conductivity of the material, Zwierlein says.

"It's a wonderful platform. We can look at every single atom individually as it moves around, which is unique; we cannot do that with electrons," he says. "With electrons you can only measure average quantities."

The emulator allows the researchers to measure the transport, or motion, of the atoms' spin, and how this is affected by the interaction between atoms within the material. Measuring the transport of spin has not been possible in cuprates until now, as efforts have been inhibited by impurities within the materials and other complications, Zwierlein says.

By measuring the motion of spin, the researchers were able to investigate how it differs from that of charge.

Since electrons carry both their charge and spin with them as they move through a material, the motion of the two properties should essentially be locked together, Zwierlein says.

However, the research demonstrates that this is not the case.

"We show that spins can diffuse much more slowly than charge in our system," he says.

The researchers then studied how the strength of the interactions between atoms affects how well spin can flow, according to MIT graduate student Matthew Nichols, the lead author of the paper.

"We found that large interactions can limit the available mechanisms which allow spins to move in the system, so that spin flow slows down significantly as the interactions between atoms increase," Nichols says.

When they compared their experimental measurements with state-of-the-art theoretical calculations performed on a classical computer, they found that the strong interactions present in the system made accurate numerical calculations very difficult.

"This demonstrated the strength of our ultracold atom system to simulate aspects of another quantum system, the cuprate materials, and to outperform what can be done with a classical computer," Nichols says.

Transport properties in strongly correlated materials are generally very hard to calculate using classical computers, and some of the most interesting, and practically relevant, materials like high-temperature superconductors are still poorly understood, says Zoran Hadzibabic, a professor of physics at Cambridge University, who was not involved in the research.

"(The researchers) study spin transport, which is not just hard to calculate, but also even experimentally extremely hard to study in conventional strongly-correlated materials, and thus provide a unique insight into the differences between charge and spin transport," Hadzibabic says.

Complementary to MIT's work on spin transport, the transport of charge was measured by Professor Waseem Bakr's group at Princeton University, elucidating in the same issue of *Science* how charge conductivity depends on temperature.

The MIT team hopes to carry out further experiments using the quantum emulator. For example, since the system allows the researchers to study the movement of individual atoms, they hope to investigate how the motion of each differs from that of the average, to study current "noise" on the atomic level.

"So far we have measured the average current, but what we would also like to do is look at the noise of the particles' motion; some are a little bit faster than others, so there is a whole distribution that we can learn about," Zwierlein says.

The researchers also hope to study how transport changes with dimensionality by going from a two-dimensional sheet of atoms to a one-dimensional wire.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Перевод выполнен полностью на правильном русском языке. Не допускается искажение смысла, опущение существенной информации и привнесение неверной информации. Возможны незначительные грамматические и лексические ошибки, не ведущие к искажению текста	Перевод выполнен полностью на правильном русском языке. Допускаются незначительные терминологические и грамматические ошибки, не приводящие к существенному искажению смысла текста.	Перевод выполнен не полностью, допускаются многочисленные смысловые, терминологические и грамматические ошибки, приводящие к искажению смысла текста.

3. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора	Критерии оценивания результатов обучения	
		Зачтено	Не зачтено
ПК*	ПК**	Сформированные систематические знания в рамках индикатора компетенции ПК**	Отсутствие знаний в рамках индикатора компетенции ПК**
		Сформированное умение в рамках индикатора компетенции ПК**	Отсутствие умений в рамках индикатора компетенции ПК**
		Успешное и систематическое применение навыков в рамках индикатора компетенции ПК**	Отсутствие навыков в рамках индикатора компетенции ПК**
УК*	УК**	Сформированные систематические знания в рамках индикатора компетенции УК**	Отсутствие знаний в рамках индикатора компетенции УК**
		Сформированноеумение в рамках индикатора компетенции УК**	Отсутствие умений в рамках индикатора компетенции УК**
		Успешное и систематическое применение навыков в рамках индикатора компетенции УК**	Отсутствие навыков в рамках индикатора компетенции УК**

*компетенции согласно приложению

**индикатор компетенции согласно приложению

Процедура проведения промежуточной аттестации обучающихся

Процедура промежуточной аттестации предполагает зачет. Форму проведения зачета определяет преподаватель, проводящий промежуточную аттестацию:

– «зачтено» выставляется обучающемуся, который теоретическое содержание курса освоил полностью, либо частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые компетенции и практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, либо некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, либо некоторые виды заданий выполнены с ошибками;

– «не зачтено» выставляется обучающемуся, который теоретическое содержание курса освоил со значительными пробелами, носящими существенный характер, необходимые компетенции не сформированы, существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала.

Приложение к фонду оценочных средств дисциплины "Письменный перевод с английского языка в профессиональных целях"

Для направления подготовки "Управление персоналом" (программа "Кадровая безопасность организации") указаны следующие формулировки компетенций и их индикаторов:

ПК*	ПК-1. Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации
ПК**	ПК-1.4. Демонстрирует способность генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области
УК*	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий
УК**	УК-1.2. Осуществляет поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»

САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
ПРАКТИКУМ ПО ЦИФРОВОЙ САМОПРЕЗЕНТАЦИИ НА АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.04.03 Управление персоналом
Профиль (программа)	Кадровая безопасность организации
Квалификация (степень)	Магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины)	Б1
Шифр дисциплины (модуля)	Б1.В.ДВ.01.09
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	иностранных языков и профессиональной коммуникации
Форма обучения	очная
Курс, семестр	2 курс, 3 семестр
Форма промежуточной аттестации	зачет

Самара, 2022

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Паспорт фонда оценочных средств

Перечень компетенций и индикаторов дисциплины (модуля)		Способы формирования компетенции	Оценочное средство	
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора		Текущий контроль	Промежуточная аттестация
УК*	УК**	Лекции: -Введение в дисциплину. Сущность цифровой самопрезентации на английском языке. -Структура и содержание резюме. Практические занятия: -Резюме (CV). -Написание сопроводительного письма (cover letter). -Стратегии подготовки к собеседованию. Самостоятельная работа: -Написание резюме. -Подготовка презентаций. Контролируемая аудиторная самостоятельная работа: -Создание электронного сайта-визитки.	Презентация. Резюме. Сопроводительное письмо. Ролевые игры. Деловое письмо.	Деловое письмо, презентация
ПК*	ПК**	Лекции: -Сопроводительное письмо (Cover letter). -Подготовка к собеседованию. Практические занятия: -Обработка предложений о работе. -Самопрезентация в деловой переписке. -Виды деловых писем (business letters). -Переговоры в деловой переписке. Самостоятельная работа: -Написание сопроводительного письма. -Подготовка ролевых игр. -Написание деловых писем.	Презентация. Резюме. Сопроводительное письмо. Ролевые игры. Деловое письмо.	Деловое письмо, презентация

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

Пример задания 1

Презентация

Темы презентаций:

1. Профессиональные интересы.
2. Стратегии подготовки к собеседованию.

Шкала и критерии оценивания задания 1

Критерии	**0**	**2**	**4**	**5**
Раскрытие проблемы	Проблема не раскрыта. Отсутствуют выводы.	Проблема раскрыта не полностью. Выводы не сделаны и/или выводы не обоснованы.	Проблема раскрыта. Проведен анализ проблемы без привлечения дополнительной литературы.	Проблема раскрыта полностью. Проведен анализ проблемы с привлечением

			Не все выводы сделаны и/или обоснованы.	дополнительной литературы. Выводы обоснованы.
Представление	Представляемая информация логически не связана. Не использованы профессиональные термины.	Представляемая информация не систематизирована и/или не последовательна. Использован 1-2 профессиональный термин.	Представляемая информация систематизирована и последовательна. Использовано более 2 Профессиональных терминов.	Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Использовано более 5 профессиональных терминов.
Оформление	Не использованы информационные технологии (PowerPoint). Больше 4 ошибок в представляемой информации.	Использованы информационные технологии (PowerPoint) частично. 3-4 ошибки в представляемой информации.	Использованы информационные технологии (PowerPoint). Не более 2 ошибок в представляемой информации.	Широко использованы информационные технологии (PowerPoint). Отсутствуют ошибки в представляемой информации.
Ответы на вопросы	Нет ответов на вопросы.	Только ответы на элементарные вопросы.	Ответы на вопросы полные и/или частично полные.	Ответы на вопросы полные с привидением примеров и/или пояснений.

Пример задания 2

Резюме

Найти объявление о работе, создать свое резюме.

Шкала и критерии оценивания задания 2

Критерии	1 балл	3 балла	5 баллов
Общий стиль Резюме должно быть легко читаемое, хорошо организованное, хорошо видимое, и последовательно отформатированно	• Большинство разделов не отформатированы (использование жирного шрифта, заголовки, курсив, интервал); • Информация неорганизована и непоследовательна, много лишней информации; • Размер шрифта разнится; • Текст перегружен; • Тяжело читается	• 1-2 разделы не отформатированы (использование жирного шрифта, заголовки, курсив, интервал); • Часть информации неорганизована и непоследовательна, присутсттвует лишняя информация; • Размер шрифта разнится; • Текст частично перегружен; • Тяжело читается	• Все разделы отформатированы; • Информация организована и последовательна, вся информация релевантна; • Размер шрифта одинаковый; • Текст не перегружен; • Легко читается
Пунктуация, грамматика и механика	Содержит 3 или более грамматических и/или пунктуационных ошибок	Содержит 1-2 грамматических и/или пунктуационных ошибок	Не содержит грамматических и/или пунктуационных ошибок
Содержание	• Не демонстрирует университетских, деловых, научных достижений; • Содержит 1 раздел; • Цель резюме не совпадает с	• Демонстрирует мало университетских, деловых, научных достижений; • Содержит 1-2 раздела; • Цель резюме частично не	• Демонстрирует университетские, деловые, научные достижения; • Содержит 3 и более разделов;

	предложением о работе	совпадает с предложением о работе	• Цель резюме полностью совпадает с предложением о работе

REQUIRED SECTIONS/EXPERIENCE The CV should contain sections related to: Education, Experience (work or volunteer), Presentations, Publications,Research Experience, Licenses and Certifications, Professional Memberships, Leadership, Rotations, Service, or Awards/Honors			
Education	• Most education is included • Student did not include current/incoming educationfor Campbell • Section contains more than 2 formatting errors and is missing a school, location, graduation date, or degree.	• All education is included • Section contains 1 or 2 minor formatting errors or is missing a school, location, graduation date, or degree.	• All education is included,including their current education (if they are anincoming student they have listed the program) • Section is correctly formatted listing theschool, location, graduation date, anddegree correctly
Experience (work or volunteer)	• Student lists no entries for experience (work or volunteer) • Sections is incorrectly formatted listing the place ofwork, location, dates, and a brief job description	• Student lists at least 1 entry forexperience (work or volunteer) • Sections is mostly formatted listing the place of work, location, dates, and a brief jobdescription	• Student lists at least 2 entries for experience(work or volunteer) • Sections is correctly formatted listing the placeof work, location, dates, and a brief job description
Professional Membership	• Student does not list involvement with organizations	• Student lists involvement with1-3 professional organizations	• Student lists involvement with at least 3 professionalorganizations
Leadership Experience	• Student lists no leadership positions in organizations orfor events	• Student lists 1-2 leadership positions in organizations or forevents	• Student lists at least 3 leadership positions in organizations (ex: president, vice president, event planner, etc.)
Additional Sections (Awards, Publications, Research, Presentations, etc.)	• Student additional sections show little to no evidence ofinvolvement in extracurricular activities	• Student additional sections show some evidence of involvement in extracurricularactivities	• Student additional sections show strong evidence of involvement in extracurricular activities

Пример задания 3

Сопроводительное письмо

Написать сопроводительное письмо к ранее написанному резюме.

Шкала и критерии оценивания задания 3

	1 балл	3 балла	5 баллов
Opening Paragraph State why you are writing, how you learned of the organization or position,why you are interested in this position or company, and your education and basic information about yourself.	Does not identify a specificposition, organization and purpose for writing Does not describe interest in, nor brief qualifications for, position and/or organization being pursued Does not use transitionsentence to introduce second paragraph	Vague in describing position,organization and/or purpose for writing Inadequately describes interest in, and brief qualifications for, position and/or organization being pursued Weak transition into secondparagraph	Identifies positions,organization and purpose Describes interest in, and brief qualificationsfor, position and organization being pursued Tailored specifically to aposition or organization. Uses a transition sentence to effectively introducesecond paragraph
Middle Paragraph(s) Present relevant qualifications, experienceand skills related to the position/organizations. Must make a connection between your experiences and achievements and the specific job/opportunity you are applying for.	Does not discuss any relevant qualifications. Have not related your skillsto the position applied for. Does not state why interested in the position, company, and/or location.	Identifies one of your qualifications, but it is notrelated to the position at hand. Restates what is on yourrésumé with minimal additional information. Explains why you are interested in the position but are too vague	Identifies one or twoof your strongest qualifications and/orskills and clearly relates how these apply to the job at hand. Explains specifically why you are interested in theposition and this type ofjob, company, and/or location.
Closing Paragraph Wrap-up/action	Does not thank reader Does not express interest ina meeting or conversation	Thank you statement and/or expression of interest for a meeting or conversation needsediting	Thanks reader for considering him/her Expresses interest in a meeting or conversation Includes phone number and/or email (contact information)
Presentation andFormat: Visually appealing, proper grammar and spelling, and standardized cover letter format	Does not use business letterformat Letter is not addressedproperly Contact information doesnot match résumé Does not use appropriate language/grammar for theposition Multiple grammatical and/orspelling error Visually unappealing	Uses business letter format,but elements are incorrect with date and/or addressesand signature section Uses a greeting and addresses a person, but some elements need editing Name and contact information are included attop of letter. Some of the language and grammar is inappropriate for the position and needs editing A few errors Some parts are visually appealing, but other partscan be enhanced	Uses correct business letter format with date and addresses at the topand job seeker signatureUses an appropriate greeting and addresses the correct person and department Uses industry specific language from the job description Is well written and utilizes professional grammar for the position Error free Visually appealing

Пример задания 4

Ролевые игры

Примерный перечень тем ролевых игр:

1. Собеседование при приеме на работу.
2. Переговоры.

Шкала и критерии оценивания задания 4

Баллы Критерии	5	4	2	1
Актуальность Аргументация Регламент выступления Ответы и вопросы Языковая грамотность	Выступает с проблемным вопросом. Демонстрирует полное понимание обсуждаемой проблемы, высказывает собственное суждение, аргументировано задает / отвечает на вопросы, соблюдают регламент выступления. Лексика адекватна поставленной задаче. Использованы разные грамматические конструкции в соответствии с задачей. Отдельные грамматические ошибки (до 3х) не мешают коммуникации. Речь звучит в естественном темпе, нет грубых фонетических ошибок.	Понимает суть рассматриваемой проблемы, может высказать типовое суждение по вопросу, отвечает на вопросы участников, однако выступление носит затянутый или не аргументированный характер. Лексические ошибки незначительно влияют на восприятие речи. Грамматические ошибки незначительно влияют на восприятие речи. Речь иногда неоправданно паузирована. В отдельных словах допускаются фонетические ошибки (замена, английских фонем сходными русскими). Общая интонация обусловлена влиянием родного языка.	Принимает участие в обсуждении, однако собственного мнения по вопросу не высказывает, либо высказывает мнение, не отличающееся от мнения других докладчиков. Большое количество грубых лексических ошибок, однако общий смысл высказывания понятен собеседнику. Большое количество грубых грамматических ошибок, однако общий смысл высказывания понятен собеседнику. Речь воспринимается с трудом из-за большого количества фонетических ошибок. Интонация обусловлена влиянием родного языка.	Не принимает участия в обсуждении. Почти не владеет лексическим материалом по данной теме. Не может грамматически верно построить высказывание. Речь почти не воспринимается на слух из-за большого количества ошибок.

Пример задания 5

Деловое письмо

Напишите деловое письмо на одну из предложенных тем:

- Письмо-просьба.
- Сопроводительное письмо.
- Письмо-сообщение.
- Письмо-подтверждение.
- Письмо-напоминание.
- Письмо-приглашение.

Шкала и критерии оценивания задания 5

Критерии	5 баллов	3 балла	1 балл
Organization	☐ Accurately uses correct business letter format (heading, greeting, introduction, body, closure, signature, enclosure, and copy)	☐ Mostly uses correct business letter format (heading, greeting, introduction, body, closure, signature, enclosure, and copy)	☐ Several noticeable errorsin use of correct businessletter format (heading, greeting, introduction, body, closure, signature, enclosure, and copy)
Content	☐ Letter clearly states the purpose ☐ Appropriate explanations or facts used to support the main idea ☐ Easy to follow ☐ Tone is appropriate for intended audience	☐ Letter clearly states the purpose ☐ Some explanations or facts used to support the main idea ☐ Somewhat hard to follow ☐ Tone is generally appropriate for intendedaudience	☐ Purpose of letter isunclear ☐ Main idea is not supported by explanations or facts ☐ Letter rambles; hard tofollow or understand ☐ Tone is inappropriate forintended audience
Appearance	☐ Typed, using correct spacing, font, and format	☐ Letter typed with few problems in spacing, font, or format	☐ Letter not typed; wrong format used and hard toread
Language Usage	☐ Accurate use of punctuation and grammar ☐ No spelling errors	☐ One or two mistakes with punctuation or grammar ☐ One or two spelling errors	☐ Incorrect use throughoutthe letter of punctuation or grammar ☐ Frequent spelling errorsdistract from letter

Оценочные материалы для оценки уровня сформированности компетенций (этапов сформированности компетенций) обучающихся

УК*

Знать: основы академического и профессионального общения на иностранном языке; принципы и методы организации профессиональной коммуникации на иностранном языке.

Уметь: общаться с коллегами на иностранном языке по проблемам профессиональной и академической деятельности в устной и письменной формах; аргументировано и грамотно вести дискуссию, высказывая свою точку зрения на ту или иную проблему, правильно используя основные лексико-грамматические средства иностранного языка.

Владеть: навыками академического и профессионального общения на иностранном языке для достижения поставленной цели и обеспечения своей профессиональной деятельности.

ПК*

Знать: основные принципы выбора средств информационно-коммуникативных технологий для решения задач профессиональной деятельности и критерии их оценки.

Уметь: организовать и проводить представление результатов учебной и профессиональной деятельности с использованием информационно-коммуникативных технологий.

Владеть: способами использования информационно-коммуникативных технологий в проектной деятельности для решения профессиональных задач.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся

1. Структура и содержание резюме.

2. Сопроводительное письмо (Cover letter).
3. Резюме (CV).
4. Стратегии подготовки к собеседованию.
5. Самопрезентация в деловой переписке.
6. Виды деловых писем (business letters).
7. Переговоры в деловой переписке.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	**Зачтено**	**Не зачтено**
Участие в дискуссии или дебатах. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путем использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путем использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует неумение анализировать вопросы из предметной области.
Использование фактов и примеров, чтобы укрепить и усилить опыт.	Каждый основной пункт был хорошо поддержан несколькими соответствующими фактами и примерами.	Каждый основной пункт не поддержан несколькими соответствующими фактами и примерами.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>умений</u> обучающихся

Подготовьте и презентуйте резюме.

Шкала и критерии оценивания

Критерии	1 балл	3 балла	5 баллов
Общий стиль Резюме должно быть легко читаемое, хорошо организованное, хорошо видимое, и последовательно отформатированно	• Большинство разделов не отформатированы (использование жирного шрифта, заголовки, курсив, интервал); • Информация неорганизована и непоследовательна, много лишней информации; • Размер шрифта разнится; • Текст перегружен; • Тяжело читается	• 1-2 разделы не отформатированы (использование жирного шрифта, заголовки, курсив, интервал); • Часть информации неорганизована и непоследовательна, присутсттвует лишняя информация; • Размер шрифта разнится; • Текст частично перегружен; • Тяжело читается	• Все разделы отформатированы; • Информация организована и последовательна, вся информация релевантна; • Размер шрифта одинаковый; • Текст не перегружен; • Легко читается
Пунктуация, грамматика и механика	Содержит 3 или более грамматических и/или пунктуационных ошибок	Содержит 1-2 грамматических и/или пунктуационных ошибок	Не содержит грамматических и/или пунктуационных ошибок
Содержание	• Не демонстрирует университетских, деловых, научных достижений; • Содержит 1 раздел; • Цель резюме не совпадает с предложением о работе	• Демонстрирует мало университетских, деловых, научных достижений; • Содержит 1-2 раздела; • Цель резюме частично не совпадает с предложением о работе	• Демонстрирует университетские, деловые, научные достижения; • Содержит 3 и более разделов; • Цель резюме полностью совпадает с предложением о работе

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>навыков</u> обучающихся

Подготовьте и презентуйте ролевую игру на тему: «Собеседование при приеме на работу».

Шкала и критерии оценивания

Баллы Критерии	5	4	2	1
Актуальность Аргументация Регламент выступления Ответы и вопросы Языковая грамотность	Выступает с проблемным вопросом. Демонстрирует полное понимание обсуждаемой проблемы, высказывает собственное суждение, аргументировано задает / отвечает на вопросы, соблюдают регламент выступления. Лексика адекватна поставленной задаче. Использованы разные грамматические конструкции в соответствии с задачей. Отдельные грамматические ошибки (до 3х) не мешают коммуникации. Речь звучит в естественном темпе, нет грубых фонетических ошибок.	Понимает суть рассматриваемой проблемы, может высказать типовое суждение по вопросу, отвечает на вопросы участников, однако выступление носит затянутый или не аргументированный характер. Лексические ошибки незначительно влияют на восприятие речи. Грамматические ошибки незначительно влияют на восприятие речи. Речь иногда неоправданно паузирована. В отдельных словах допускаются фонетические ошибки (замена, английских фонем сходными русскими). Общая интонация обусловлена влиянием родного языка.	Принимает участие в обсуждении, однако собственного мнения по вопросу не высказывает, либо высказывает мнение, не отличающееся от мнения других докладчиков. Большое количество грубых лексических ошибок, однако общий смысл высказывания понятен собеседнику. Большое количество грубых грамматических ошибок, однако общий смысл высказывания понятен собеседнику. Речь воспринимается с трудом из-за большого количества фонетических ошибок. Интонация обусловлена влиянием родного языка.	Не принимает участия в обсуждении. Почти не владеет лексическим материалом по данной теме. Не может грамматически верно построить высказывание. Речь почти не воспринимается на слух из-за большого количества ошибок.

Пример заданий для тестирования

УК*

1. A cover letter serves to _____.
A. Create a favorable first impression.
B. Introduce yourself.
C. Demonstrate your professionalism.
D. Illustrate your communication skills.
E. All of them
F. None of them

2. Cover letters are generally _____ page at most in length, divided into a header, introduction, body, and closing.
A. Four
B. Three
C. Two
D. One

3. The _____ paragraph should create interest and explain why you are writing. It should state the type of position you are applying for, as well as how you heard about the company. Also in your first paragraph, refer to your enclosed or attached resume.

A. Closing
B. Body
C. Introduction
D. Enclosure

4. What format do write a cover letter in?

A. Business Formal
B. Business Informal
C. Personal
D. Essay

5. _____ is a document used by individuals to present their background and skillsets.

A. Résumé
B. Cover Letter
C. Business letter
D. E-mail

6. What is a very important tip you should do before submitting your résumé?

A. Spell Check
B. Have someone else read it
C. Make it all bold
D. None of these

ПК*

7. _____ is a letter of introduction attached to, or accompanying another document such as a résumé or employment application; as a way of introducing themselves to potential employers and explaining their suitability for the desired position.

A. Résumé
B. Job Application
C. Cover Letter
D. Reference Letter

8. It is important to remember that cover letters are _____ letters, and you are the product. Cover letters serve to introduce you to an employer, and resume tells about you.

A. Sale
B. Recommendation
C. Resume
D. Resignation

9. Cover letters are typically divided into _____ categories.

A. Two
B. Three
C. Four
D. Five

10. The _____ paragraph highlights or amplifies on the material in the resume or job application, and explains why the job seeker is interested in the job and would be of value to the employer.

A. Body
B. Closing
C. Introduction
D. None of them

11. In the _____ paragraph you request action, such as an appointment, an interview, or some other definite action
A. Introduction
B. Body
C. Enclosure
D. Closing

12. In many contexts, a resumé is short (usually _____ to _____ pages), and directs a reader's attention to the aspects of a person's background that are directly relevant to a particular position.
A. 1, 3
B. 2, 3
C. 3, 4
D. 1, 4

Шкала и критерии оценивания результатов тестирования

10-12 правильных ответов – 5 баллов
8-9 правильных ответов – 4 балла
6-7 правильных ответов – 3 балла
4-5 правильных ответов – 2 балла
2-3 правильных ответов – 1 балл

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Пример оценочного материала

УК*

Напишите деловое письмо на одну из предложенных тем:
- Письмо-просьба.
- Сопроводительное письмо.
- Письмо-сообщение.
- Письмо-подтверждение.
- Письмо-напоминание.
- Письмо-приглашение.

Шкала и критерии оценивания

Критерии	5 баллов	3 балла	1 балл
Organization	☐ Accurately uses correct business letter format (heading, greeting, introduction, body, closure, signature, enclosure, and copy)	☐ Mostly uses correct business letter format (heading, greeting, introduction, body, closure, signature, enclosure, and copy)	☐ Several noticeable errorsin use of correct businessletter format (heading, greeting, introduction, body, closure, signature, enclosure, and copy)

Content	☐ Letter clearly states the purpose ☐ Appropriate explanations or facts used to support the main idea ☐ Easy to follow ☐ Tone is appropriate for intended audience	☐ Letter clearly states the purpose ☐ Some explanations or facts used to support the main idea ☐ Somewhat hard to follow ☐ Tone is generally appropriate for intendedaudience	☐ Purpose of letter isunclear ☐ Main idea is not supported by explanations or facts ☐ Letter rambles; hard tofollow or understand ☐ Tone is inappropriate forintended audience
Appearance	☐ Typed, using correct spacing, font, and format	☐ Letter typed with few problems in spacing, font, or format	☐ Letter not typed; wrong format used and hard toread
Language Usage	☐ Accurate use of punctuation and grammar ☐ No spelling errors	☐ One or two mistakes with punctuation or grammar ☐ One or two spelling errors	☐ Incorrect use throughoutthe letter of punctuation or grammar ☐ Frequent spelling errorsdistract from letter

ПК*

Подготовьте презентацию на одну из тем:

1. Профессиональные интересы.
2. Стратегии подготовки к собеседованию.

Шкала и критерии оценивания

Критерии	**0**	**2**	**4**	**5**
Раскрытие проблемы	Проблема не раскрыта. Отсутствуют выводы.	Проблема раскрыта не полностью. Выводы не сделаны и/или выводы не обоснованы.	Проблема раскрыта. Проведен анализ проблемы без привлечения дополнительной литературы. Не все выводы сделаны и/или обоснованы.	Проблема раскрыта полностью. Проведен анализ проблемы с привлечением дополнительной литературы. Выводы обоснованы.
Представление	Представляемая информация логически не связана. Не использованы профессиональные термины.	Представляемая информация не систематизирована и/или не последовательна. Использован 1-2 профессиональный термин.	Представляемая информация систематизирована и последовательна. Использовано более 2 Профессиональных терминов.	Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Использовано более 5 профессиональных терминов.
Оформление	Не использованы информационные технологии (PowerPoint). Больше 4 ошибок в представляемой информации.	Использованы информационные технологии (PowerPoint) частично. 3-4 ошибки в представляемой информации.	Использованы информационные технологии (PowerPoint). Не более 2 ошибок в представляемой информации.	Широко использованы информационные технологии (PowerPoint). Отсутствуют ошибки в представляемой информации.
Ответы на вопросы	Нет ответов на вопросы.	Только ответы на элементарные	Ответы на вопросы полные и/или частично	Ответы на вопросы полные с

		вопросы.	полные.	привидением примеров и/или пояснений.

4. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Код и наименование компетенции	Критерии оценивания результатов обучения	
	зачтено	не зачтено
УК*	Сформированные систематические знания в рамках компетенции УК*	Отсутствие знаний в рамках компетенции УК*
	Сформированное умение в рамках компетенции УК*	Отсутствие умений в рамках компетенции УК*
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции УК*	Отсутствие навыков в рамках компетенции УК*
ПК*	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ПК*	Отсутствие знаний в рамках компетенции ПК*
	Сформированное умение в рамках компетенции ПК*	Отсутствие умений в рамках компетенции ПК*
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ПК*	Отсутствие навыков в рамках компетенции ПК*

В ходе промежуточной аттестации перевод рейтинговых баллов обучающихся в систему оценки знаний «зачтено», «не зачтено») осуществляется следующим образом:

– оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, набравшему 50 и более баллов, который теоретическое содержание курса освоил полностью, либо частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые компетенции и практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, либо некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, либо некоторые виды заданий выполнены с ошибками;

– оценка «не зачтено» выставляется обучающемуся, набравшему менее 50 баллов, который теоретическое содержание курса освоил со значительными пробелами, носящими существенный характер, необходимые компетенции не сформированы, существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала.

Балльно-рейтинговая система используется в режиме текущей и промежуточной аттестации по дисциплине. Использование БРС в режиме текущей и промежуточной аттестации по дисциплине утверждено на кафедре иностранных языков и профессиональной коммуникации.

№ п/п	Вид работ	Сумма в баллах
1.	**Активная познавательная работа во время занятий** (посещение лекций, конспектирование дополнительной и специальной литературы; участие в оценке результатов обучения других и самооценка; участие в обсуждении проблемных вопросов по теме занятия и т.д.)	**до 10 баллов**
2.	**Контрольные мероприятия (контрольная работа)**	**до 40 баллов**
3.	**Выполнение заданий по дисциплине в течение семестра**	**до 50 баллов**
	Презентация	до 5 баллов
	Резюме	до 5 баллов
	Сопроводительное письмо	до 5 баллов
	Ролевые игры	до 5 баллов
	Деловое письмо	до 5 баллов

Приложение к фонду оценочных средств
дисциплины "Практикум по цифровой
самопрезентации на английском языке"

Для направления подготовки "Управление персоналом" (программа "Кадровая безопасность организации") указаны следующие формулировки компетенций и их индикаторов:

ПК*	ПК-1. Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации
ПК**	ПК-1.4. Демонстрирует способность генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области
УК*	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий
УК**	УК-1.2. Осуществляет поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»

САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ИМИДЖ HR-СПЕЦИАЛИСТА

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.04.03 Управление персоналом
Профиль (программа)	Кадровая безопасность организации
Квалификация (степень)	Магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины)	Магистр
Шифр дисциплины (модуля)	ФТД.01
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	управления человеческими ресурсами
Форма обучения	очная
Курс, семестр	1 курс, 1 семестр
Форма промежуточной аттестации	зачет

Самара, 2022

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Паспорт фонда оценочных средств

Перечень компетенций и индикаторов дисциплины (модуля)		Способы формирования компетенции	Оценочное средство	
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора		Текущий контроль	Промежу-точная аттестация
ПК-1 Способен осуществлять операционное управление персоналом организации, системами и службами управления персоналом	ПК-1.3 Выбирает и применяет оптимальные методы управления межличностными отношениями, поддерживает комфортный морально-психологический климат в организации	**Лекция** Имиджелогия как наука: объект, предмет, методы и задачи исследования **Лекция** Структура научного знания **Практическое занятие.** Имиджформирующая информация»: виды, каналы, стратегии **Практическое занятие.** Виды имиджа и модели имиждей. **Самостоятельная работа.** Профессиональный имидж HR-специалиста в деятельности организаций и карьерной траектории Виды имиджа и модели имиждей	Тестирование, глоссарий	Собеседование
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.2 Управляет своей деятельностью и совершенствует ее, используя методы самооценки и принципы личностного и профессионального развития;	**Лекция** Имиджформирующая информация»: виды, каналы, стратегии **Лекция** Виды имиджа и модели имиждей **Практическое занятие.** Философские подходы, социологические и психологические теории в осмыслении идентичности, персональности и исследования индивидуальных преимуществ личности в профессиональной деятельности **Практическое занятие.** Архетипы и модели идентичности применительно к профессиональному имиджу HR-специалиста **Самостоятельная работа.** Менеджмент, маркетинг и HR в теории и практике создания профессионального имиджа	Индивидуальные и групповые занятия	Тестирование

	УК-6.3 Реализует траекторию саморазвития на основе образования в течение всей жизни.	**Лекция** Имидж организации и профессиональный имидж HR-специалиста **Лекция** Виды имиджа и модели имиждей **Практическое занятие.** Менеджмент, маркетинг и HR в теории и практике создания профессионального имиджа **Самостоятельная работа.** Архетипы и модели идентичности применительно к профессиональному имиджу HR-специалиста	Реферат, Конференция	Собеседование

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

Пример тестовых заданий

1. Имидж в переводе с английского языка означает:
а) впечатление
б) образ
в) оценка

2. Термины «имидж», «репутация», «идентичность», «организационная культура» являются:
а) синонимами
б) четко взаимосвязанными понятиями
в) не являются взаимосвязанными между собой и изучаются различными науками

3. К внутренним факторам, зависимым от носителя имиджа относятся:
а) общие физические данные, мимика, среда обитания
б) коммуникабельность, уровень нравственности
в) А и Б

4. Формирование делового имиджа следует начинать с …
а) создания имидж-портрета
б) выбора стратегии
в) формулирования имиджевых целей

5. Чему должна соответствовать рабочая одежда?
а) внутренней корпоративной культуре определенной организации (компании)
б) интересам, нормам и вкусам клиентов организации
в) времени года

6. Для предпринимателей, менеджеров, взаимодействующих с различными группами общественности, при создании делового имиджа целесообразно использовать стратегию …
а) формирования целевого имиджа
б) формирования универсального имиджа
в) «креативный взрыв»

7. Деловая одежда в первую очередь должна быть …
а) строгой и элегантной
б) дорогой и модной
в) яркой и стильной

8. В одном наряде рекомендуется сочетать не более … цветов:

а) трёх
б) четырёх
в) двух

9. Вербальным элементом имиджа является …
а) речь
б) одежда
в) почерк

10. Дресс-код – это …
а) форма одежды, требуемая во время посещений определенных мероприятий, заведений и организаций
б) иностранная забава
в) правила поведения людей в обществе, поддерживающие представления данного общества о подобающем.

11. Деловая беседа предполагает:
а. использование лести;
б. использование литературного языка;
в. комплиментарное воздействие;
г. чрезмерное использование иностранных слов и профессионального жаргона

12. К невербальным средствам делового общения относятся:
а. деловая переписка;
б. мимика; жесты;
в. профессиональный жаргон;
г. речевые конструкции;
д. социальные диалекты

13. К принципам международного бизнеса не относятся:
а. бережное отношение к окружающей среде;
б. поддержка односторонних торговых отношений;
в. уважение правовых норм

14. К способу регулирования межличностных отношений не относится:
а. проектирование, формирование и развитие системы взаимоотношений;
б. регулирование межгрупповых отношений;
в. учет социально-психологических процессов и явлений в коллективах;
г. целенаправленное обучение персонала современным технологиям нравственного взаимоотношения

15. Как называется неумение при общении определить необходимую меру в выражениях и поступках, в проявлении интереса к другому человеку?
а. бестактность;
б. воспитанность;
в. порядочность;
г. тактичность;
д. уважение

16. Какая этическая категория лежит в основе высказывания «Все равны перед законом и судом»?
а. долг;
б. достоинство;
в. ответственность;
г. справедливость;
д. честь

17. Какая этическая категория передает моральную необходимость выполнения общественно полезных обязанностей?

а. благо;
б. долг;
в. счастье;
г. честь

18. Какие компоненты включает в себя культура делового общения?

а. все ответы верны;
б. психологию делового общения;
в. служебный этикет;
г. технику делового общения;
д. этику делового общения

19. Каноничные правила представления (два правильных ответа):

а. женщина первая представляется мужчине;
б. лица с более высоким статусом представляются людям со статусом более низким;
в. младшие по возрасту представляются старшим;
г. мужчина первым представляется женщине

20. Набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации, и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий:

а. должностные обязанности;
б. кодекс чести;
в. корпоративная культура;
г. правила внутреннего распорядка

Ключ к тесту:

1	Б	**6**	Б	**11**	В	**16**	Г
2	Б	**7**	А	**12**	Б	**17**	Б
3	В	**8**	А	**13**	Б	**18**	А
4	В	**9**	А	**14**	Б	**19**	В, Г
5	А	**10**	А	**15**	Г	**20**	В

Шкала и критерии оценивания тестирования

Критерии оценки:
Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка 10 баллов:
оценка 5 баллов («отлично») - 20-18 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») - 17-15 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») - 14-12 балла;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») – ниже 11 баллов.

Пример глоссария

Название глоссария: «Персональный имидж HR-специалиста»
Структура глоссария

Термин	Определение	Источник

Термины: имидж, стратегия, принцип, технология, структура, индивидуальный имидж, профессиональный имидж, имидж руководителя, корпоративный имидж, профессионализм,

аудитория, позиционирование, корпоративная культура, деловая этика, репутация, престиж, закономерность, связи с общественностью, критика, манипулирование, личность.

Шкала и критерии оценивания глоссария

Критерии оценки:
Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка глоссария 10 баллов:
оценка 5 баллов («отлично») – 8-10 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») – 5-7 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») -2-4 балла;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов.
- раскрытие более 10 терминов – 2 балла;
- разнообразие представленных определений (разнообразие источников) – 3 балла;
- уровень систематизации и оформления – 3 балла;
- наличие в работе собственных идей и определений – 2 балла.

Пример вопросов для собеседования

1. Что такое имидж с точки зрения социальной психологии?
2. Охарактеризуйте понятия: «образ», «репутация», «авторитет».
3. Равнозначны ли понятия «имиджелогия» и «психология формирования имиджа».
4. Что такое имиджелогия? Чем она отличается от психологии имиджа?
5. Что такое имидж с точки зрения имиджелогии?
6. Я – концепция и имидж – охарактеризуйте понятия.
7. Что такое феномен предрасположенности в пользу собственного Я?
8. Что такое самопрезентация?
9. Объясните понятие: «периферический ключевой стимул»?
10. Чем обусловлена множественность имиджей?
11. Перечислите прикладные направления исследования имиджа. Приведите примеры исследований.
12. Опишите функции личного (персонального) имиджа?
13. Дайте определение групповому имиджу.
14. Сравните корпоративный имидж с другими типами имиджа. Что общего и в чём различия между ними?
15. Из чего складывается корпоративная культура организации?
16. Охарактеризуйте специфику профессионального имиджа HR-специалиста.
17. Каков вклад в формирование корпоративной культуры профессионального имиджа HR-специалиста?

Шкала и критерии оценивания собеседования

Критерии оценки:
Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка собеседование 12 баллов:
оценка 5 баллов («отлично») - 12 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») - 10 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») - 5 баллов;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов;
- демонстрирует знание основных категорий и понятий; умеет проиллюстрировать теоретические положения примерами, выстраивает стройную логику обоснования – 12 баллов;
- демонстрирует знание основных категорий и понятий; владеет профессиональной терминологией; в целом, может самостоятельно сформулировать выводы, дать свою точку зрения на фоне стандартно-типового подхода – 10 балла;

- ответ схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения, фрагментарно решает поставленные вопросы – 8 балла;
- ответ схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения – 5 балла;
- не понимает сути вопроса: пытается ответить на вопрос не по теме, либо подменить ответ общими рассуждениями; не способен привести примеры в защиту собственных утверждений, не реагирует на наводящие вопросы – 0 баллов.

Примеры индивидуальных и групповых заданий

Задание №1.
Содержание задания. Представьте в виде отчета (письменно) / презентации результаты изучения литературы (учебников, монографий, статей и др.), раскрывающих следующие вопросы.
1. Проанализируйте подходы к определению понятия «имидж»?
2. Какие новые направления профессиональной деятельности появились в связи с популяризацией знаний по имиджелогии?
3. Приведите примеры из практики, какое значение имеет владение техниками имиджелогии для современного человека?
Задание выполняют индивидуально. Презентация должна содержать не менее 12-15 слайдов с использованием возможностей анимации и различного оформления. Приветствуется наличие в презентации звукового сопровождения (комментариев) и реальных примеров (картинок).

Задание №2
Раскройте технологические этапы имиджа организации на конкретном примере. (Характеристика этапов формирования имиджа: изучение объекта, оценка аудитории, коррекция характеристик объекта, символизация, позиционирование, презентация имиджа. Выявление имиджевых качеств объекта. Обеспечение постоянства имиджа. Использование методов активного социально-психологического обучения в формировании имиджа. Оптимизация общения посредством построения имиджа). Проанализируйте цели, задачи, методы и предполагаемые результаты каждого этапа.

Задание выполняет группой из 3-4 студентов. Результаты представляются на практическом / семинарском занятии. На основании дискуссии командам присуждаются места.

Задание №3.
Разработайте проект «Личностный и профессиональный имидж»:
А) руководителя организации (по выбору);
Б) HR-специалиста (по выбору).
Основные требования к проекту.
Ограниченность проекта, целостность, объективность и обоснованность, компетентность автора и персонала, жизнеспособность, требования к оформлению, ожидаемые результаты.
1. Ограниченность (по времени, целям и задачам, результатам и т.д.) – это характеристика проекта, позволяющая контролировать ход его реализации по четко определенным этапам на основании обозначенных, измеряемых результатов каждого этапа. Ограниченность проекта означает, что он содержит: этапы и конкретные сроки их реализации; четкие и измеряемые задачи; конкретные и измеряемые результаты; планы и графики выполнения работ; конкретное количество и качество ресурсов, необходимых для реализации.
2. Целостность – общий смысл проекта ясен и очевиден, каждая его часть соответствует общему замыслу и предполагаемому результату.

3. Последовательность и связность – логика построения частей, которые соотносятся и обосновывают друг друга. Цели и задачи напрямую вытекают из поставленной проблемы. Бюджет опирается на описание ресурсов и сочетается с планом.
4. Объективность и обоснованность – доказательность того, что идея проекта, подход к решению проблемы оказались не случайным образом, а являются следствием работы авторов по осмыслению ситуации и оценки возможностей воздействия на нее.
5. Компетентность автора и персонала – адекватное выражение осведомленности авторов в проблематике, средствах и возможностях решения вопроса. Владение персонала технологиями, механизмами, формами и методами реализации проекта.
6. Жизнеспособность – определение перспектив развития проекта в дальнейшем, возможности его реализации в других условиях, чем он может быть продолжен.

Критерии оценки проектов: актуальность и новизна выбранной технологии, проработанность механизма осуществления, обоснованность и степень реальности осуществления представляемого проекта.

Вопросы, которые необходимо решить перед процедурой оценки:
1. Кто именно входит в круг лиц, участвующих в оценке результатов проекта? (Проектировщики, исполнители, независимые наблюдатели, потребители).
2. Что именно подлежит экспертизе и оценке? (Промежуточный или конечный результат, продукт, полученный в результате выполнения проекта, ход выполнения, личностные изменения или изменения среды)
3. Какие действия должны быть произведены для того, чтобы оценить проектный результат? (Рефлексивная и оценочная деятельность, оценочный инструментарий, публичное представление проекта в виде презентации, творческого отчета, рекламной акции и т.п.

Критерии оценки проектов:
1. Полнота реализации проектного замысла. (Насколько воплощены исходные цели, требования, всели задачи решены).
2. Соответствие контексту проектирования. (Соотнесение проектного результата со средой, где он выполняется, соответствие определенное культуре , времени.)
3. Соответствие культурному аналогу. (Соответствие аналогичным социально-педагогическим образовательным продуктам, т.е. общепринятым нормам: образовательному стандарту, программе, творческому заданию и т.п.).
4. Степень новизны. (Новая программа или новый интегративный курс сопоставляются с имеющимися аналогами, новое должно обеспечивать развитие). 5
. Социальная (практическая, теоретическая) значимость. (Степень потенциального влияния проектного продукта на изменение социально-педагогической, образовательной ситуации, возможность перенесения данного проекта в другие условия).
6. Гуманитарность. (Соотнесение полученного результата с потребностями, интересами, возможностями людей, попадающих в сферу его распространения. Гуманитарность – особое качество бытия: ценностный аспект, содержательная целостность, культурный контекст, возможность ориентации на познавательные потребности конкретного человека, проблемный, диалогический характер и др.)
7. Эстетичность. (Оформление документов, качество презентации, дизайн отчета, изящество теоретического решения проблемы и др.)

Требования к оформлению проектов:
1. Проект отпечатан, аккуратно оформлен.
2. Титульная страница содержит название проекта, данные об авторах, принадлежность учреждению/организации, год и место составления.
3. Если проект больше пяти страницу по объёму, то он имеет оглавление с указанием разделов и нумерации страниц.

4. Если в тексте использованы цитаты, обязательны сноски на источник, если авторы использовали литературу – в конце приложен библиографический список с указанием автора, названия книги, издательства, места и года издания. С новой страницы, главы разделены на смысловые абзацы.
6. Проект должен быть кратким и лаконичным, как правило, не более 15 страниц читабельного текста – описания проекта.
7. Форма написания проекта должна быть доступной и интересной.
8. Поясняющая/дополнительная документация (сценарии, анкеты, результаты социальных опросов, отзывы, финансовые бланки и т.д.) прилагается в конце проекта.

Ожидаемые результаты:
1. Повышение социальной активности субъекта социального проектирования (отдельных работников, трудового коллектива, общественной организации), готовность принять личное практическое участие в улучшении социальной ситуации в местном сообществе.
2. Готовность государственных органов, органов местного самоуправления и др. выслушать доводы участников социального проекта и принять предложения по улучшению социальной ситуации.
3. Реальный вклад в изменение социальной ситуации в профессиональном сообществе.
4. Положительные изменения в сознании субъекта социального проекта, повышение уровня общей культуры участников проекта.
5. Наличие у членов проектных групп сформированных навыков коллективной работы по подготовке и реализации собственными силами реального социально полезного дела.
6. Изменение общественного мнения, увеличения числа жителей, готовых лично включиться в практическую деятельность по улучшению социальной ситуации в местном сообществе.

Параметры научно разработанного социального проекта.
Социальный проект должен содержать систему общих параметров:
1) наличие таких характеристик, которые у проектируемого объекта без четкого проекта не возникают;
2) наличие параметров, способных обеспечить реализацию социального заказа;
3) наличие характеристик, поддающихся внедрению в течение определенного промежутка времени.

Задание выполняет группой из 3-4 студентов. Результаты представляются на практическом / семинарском занятии. На основании дискуссии командам присуждаются места.

Шкала и критерии оценивания индивидуальных и групповых заданий

Критерии оценки:
Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за анализ кейса 10 баллов:
оценка 5 баллов («отлично») - 10 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») - 7 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») - 4 балла;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 балла;
- приведен подробный анализ ситуации и даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения – 10 баллов;
- приведен подробный анализ ситуации и даны исчерпывающие ответы на часть поставленных вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения – 7 баллов;
- даны ответы на меньшую часть поставленных вопроса, при этом доказательная база содержит ряд процедурных ошибок – 4 балла;
- дан ответ на один вопрос или отсутствуют ответы на вопросы, формулировка содержит процедурную ошибку, доказательная база приведена не в полном объеме – 0 балла.

Примерная тематика рефератов

1. Определение понятия имиджелогии, образа, облика. Имидж и маска.
2. Компоненты имиджа личности.
3. Основные условия формирования имиджа.
4. Имидж как одаренность. "Я- концепция".
5. Имидж-эффект. Имидж и символ. Разновидности имиджа.
6. Приоритетные функции имиджа (ценностные, технологические).
7. Социально-психологические закономерности формирования и функционирования имиджа.
8. Роль механизмов социально-психологического влияния в процессе формирования имиджа.
9. Этические проблемы деятельности имиджмейкера по формированию имиджа клиента.
10. Формирование имиджа как субъект - субъектное взаимодействие.
11. Формирование имиджа как создание социальной реальности в сознании людей.
12. Общественное мнение общественное сознание.
13. Когнитивные процессы в основе формирования имиджа.
14. Социальные стереотипы и установки в формировании профессионального имиджа HR-специалиста.
15. Формирование профессионального имиджа HR-специалиста в среде массовой коммуникации.
16. Роль СМИ и Интернета в формировании профессионального имиджа HR-специалиста.
17. Уникальные российские и зарубежные кейсы формирования успешного профессионального имиджа HR-специалиста.
18. Технология имиджирования: позиционное представление презентации.
19. Стратегии и тактики построения имиджа. Виды имиджирующей информации.
20. Направления использования формирования имиджа (оказание индивидуальных услуг, VIP, участие в рекламной деятельности, работав системе связей с общественностью, политическое консультирование).
21. Стихийность и целенаправленность в формировании профессионального имиджа HR-специалиста.
22. Характеристика этапов формирования имиджа: изучение объекта, оценка аудитории, коррекция характеристик объекта, символизация, позиционирование, презентация имиджа.

Шкала и критерии оценивания рефератов

Критерии оценки:
Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за реферат 12 баллов:
оценка 5 баллов («отлично») - 12 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») - 8 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») - 5 баллов;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов.
- выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы – 10 баллов;
- основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы – 8 баллов;
- имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы – 5 баллов;
- тема освоена лишь частично; допущены грубые ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод – 3 балла;
- тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы – 0 баллов.

Участие в конференции по дисциплине

Критерии оценки:
Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка 10 баллов:
участие в конференции всероссийского и международного уровня – 10 баллов;
призовое место в конференции университета – 8 баллов
участие в конференции университета с оным/заочным докладом – 5 баллов;
участие в конференции университета – 3 баллов;
отсутствие участия в конференции – 0 баллов.

Вопросы для подготовки к зачету

1. Имиджелогия - отрасль современного научного знания.
2. Определение понятия имиджелогии, образа, облика.
3. Компоненты имиджа личности.
4. Теоретические основания имиджа.
5. Принципы имиджелогии.
6. Приоритетные функции имиджа (ценностные, технологические).
7. Социально-психологические закономерности формирования и функционирования имиджа.
8. Роль механизмов социально-психологического влияния в процессе формирования имиджа.
9. Закономерности формирования и функционирования имиджа.
10. Социальные стереотипы и установки.
11. Механизмы влияния в процессе формирования имиджа. Понятие социально-психологического влияния. Убеждение. Внушение.
12. Роль средств массовой информации в формировании социальной реальности. Особенности применения печатных (книги, газеты, журналы) и электронных (радио, телевидение, Интернет) средств массовой информации. В том числе для профессионального имиджа HR-специалиста.
13. Реклама и связи с общественностью как средство формирования образа социальных объектов.
14. Имидж руководителя. Компоненты имиджа руководителя: личностный, социальный, профессиональный.
15. Структура и типология имиджа. Когнитивный, аффективный и поведенческий компоненты имиджа.
16. Виды объектов имиджа: личность, организация, группа, товар (торговая марка).
17. Имидж как составная часть культуры делового общения.
18. Индивидуальный имидж. Взаимоотношения имиджа, Я-реального, Я-идеального и Образа Я у других.
19. Самопрезентация. Факторы восприятия личности в общественном сознании. Специфика презентации профессионального имиджа HR-специалиста.
20. Использование психодиагностики для создания психологического портрета личности. Тесты, опорсники, контент-анализ, биографический метод, наблюдение и особенности их применения.
21. Критерии эффективности индивидуального имиджа, профессионального имиджа HR-специалиста.
22. Корпоративный имидж. Понятие корпоративного имиджа. Роль имиджа учреждения (организации, формы) в условиях современного рынка услуг.
23. Внешний и внутренний имидж организации. Связь внутреннего имиджа с корпоративной культурой. Вклад профессионального имиджа HR-специалиста в корпоративную культуру.
24. Основные мероприятия по совершенствованию профессионального имиджа HR-специалиста.

Оценочные материалы для оценки уровня сформированности

компетенций (этапов сформированности компетенций) обучающихся

ПК-1.3 Выбирает и применяет оптимальные методы управления межличностными отношениями, поддерживает комфортный морально-психологический климат в организации

ЗНАТЬ: методы, теории, инструменты управления межличностными отношениями, этическим регулированием деятельности организаций;

УМЕТЬ: уметь выбирать оптимальные методы и технологии управления межличностными отношениями, поддерживающими комфортный морально-психологический климат в организации;

ВЛАДЕТЬ: навыками сопоставления и оценки эффективности методов управления межличностными отношениями для создания комфортного морально-психологического климата в организации

Оценочные материалы, нацеленные на проверку знаний обучающихся

Пример тестовых заданий

1. Имидж в переводе с английского языка означает:
а) впечатление
б) образ
в) оценка

2. Термины «имидж», «репутация», «идентичность», «организационная культура» являются:
а) синонимами
б) четко взаимосвязанными понятиями
в) не являются взаимосвязанными между собой и изучаются различными науками

3. К внутренним факторам, зависимым от носителя имиджа относятся:
а) общие физические данные, мимика, среда обитания
б) коммуникабельность, уровень нравственности
в) А и Б

4. Формирование делового имиджа следует начинать с …
а) создания имидж-портрета
б) выбора стратегии
в) формулирования имиджевых целей

5. Чему должна соответствовать рабочая одежда?
а) внутренней корпоративной культуре определенной организации (компании)
б) интересам, нормам и вкусам клиентов организации
в) времени года

6. Для предпринимателей, менеджеров, взаимодействующих с различными группами общественности, при создании делового имиджа целесообразно использовать стратегию …
а) формирования целевого имиджа
б) формирования универсального имиджа
в) «креативный взрыв»

7. Деловая одежда в первую очередь должна быть …
а) строгой и элегантной
б) дорогой и модной
в) яркой и стильной

8. В одном наряде рекомендуется сочетать не более … цветов:
а) трёх
б) четырёх

в) двух

9. Вербальным элементом имиджа является …
а) речь
б) одежда
в) почерк

10. Дресс-код – это …
а) форма одежды, требуемая во время посещений определенных мероприятий, заведений и организаций
б) иностранная забава
в) правила поведения людей в обществе, поддерживающие представления данного общества о подобающем.

11. Деловая беседа предполагает:
д. использование лести;
е. использование литературного языка;
ж. комплиментарное воздействие;
з. чрезмерное использование иностранных слов и профессионального жаргона

12. К невербальным средствам делового общения относятся:
е. деловая переписка;
ж. мимика; жесты;
з. профессиональный жаргон;
и. речевые конструкции;
к. социальные диалекты

13. К принципам международного бизнеса не относятся:
г. бережное отношение к окружающей среде;
д. поддержка односторонних торговых отношений;
е. уважение правовых норм

14. К способу регулирования межличностных отношений не относится:
д. проектирование, формирование и развитие системы взаимоотношений;
е. регулирование межгрупповых отношений;
ж. учет социально-психологических процессов и явлений в коллективах;
з. целенаправленное обучение персонала современным технологиям нравственного взаимоотношения

15. Как называется неумение при общении определить необходимую меру в выражениях и поступках, в проявлении интереса к другому человеку?
е. бестактность;
ж. воспитанность;
з. порядочность;
и. тактичность;
к. уважение

16. Какая этическая категория лежит в основе высказывания «Все равны перед законом и судом»?
е. долг;
ж. достоинство;
з. ответственность;
и. справедливость;
к. честь

17. Какая этическая категория передает моральную необходимость выполнения общественно полезных обязанностей?

д. благо;
е. долг;
ж. счастье;
з. честь

18. Какие компоненты включает в себя культура делового общения?

е. все ответы верны;
ж. психологию делового общения;
з. служебный этикет;
и. технику делового общения;
к. этику делового общения

19. Каноничные правила представления (два правильных ответа):

д. женщина первая представляется мужчине;
е. лица с более высоким статусом представляются людям со статусом более низким;
ж. младшие по возрасту представляются старшим;
з. мужчина первым представляется женщине

20. Набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации, и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий:

д. должностные обязанности;
е. кодекс чести;
ж. корпоративная культура;
з. правила внутреннего распорядка

Ключ к тесту:

1	Б	**6**	Б	**11**	В	**16**	Г
2	Б	**7**	А	**12**	Б	**17**	Б
3	В	**8**	А	**13**	Б	**18**	А
4	В	**9**	А	**14**	Б	**19**	В, Г
5	А	**10**	А	**15**	Г	**20**	В

Шкала и критерии оценивания тестирования

Критерии оценки:
Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка 10 баллов:
оценка 5 баллов («отлично») - 20-18 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») - 17-15 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») - 14-12 балла;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») – ниже 11 баллов.
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Пример глоссария

Название глоссария: «Персональный имидж HR-специалиста»
Структура глоссария

Термин	Определение	Источник

Термины: имидж, стратегия, принцип, технология, структура, индивидуальный имидж, профессиональный имидж, имидж руководителя, корпоративный имидж, профессионализм, аудитория, позиционирование, корпоративная культура, деловая этика, репутация, престиж, закономерность, связи с общественностью, критика, манипулирование, личность.

Шкала и критерии оценивания глоссария

Критерии оценки:
Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка глоссария 10 баллов:
оценка 5 баллов («отлично») – 8-10 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») – 5-7 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») -2-4 балла;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов.
- раскрытие более 10 терминов – 2 балла;
- разнообразие представленных определений (разнообразие источников) – 3 балла;
- уровень систематизации и оформления – 3 балла;
- наличие в работе собственных идей и определений – 2 балла.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Пример вопросов для собеседования

18. Что такое имидж с точки зрения социальной психологии?
19. Охарактеризуйте понятия: «образ», «репутация», «авторитет».
20. Равнозначны ли понятия «имиджелогия» и «психология формирования имиджа».
21. Что такое имиджелогия? Чем она отличается от психологии имиджа?
22. Что такое имидж с точки зрения имиджелогии?
23. Я – концепция и имидж – охарактеризуйте понятия.
24. Что такое феномен предрасположенности в пользу собственного Я?
25. Что такое самопрезентация?
26. Объясните понятие: «периферический ключевой стимул»?
27. Чем обусловлена множественность имиджей?
28. Перечислите прикладные направления исследования имиджа. Приведите примеры исследований.
29. Опишите функции личного (персонального) имиджа?
30. Дайте определение групповому имиджу.
31. Сравните корпоративный имидж с другими типами имиджа. Что общего и в чём различия между ними?
32. Из чего складывается корпоративная культура организации?
33. Охарактеризуйте специфику профессионального имиджа HR-специалиста.
34. Каков вклад в формирование корпоративной культуры профессионального имиджа HR-специалиста?

Шкала и критерии оценивания собеседования

Критерии оценки:
Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка собеседование 12 баллов:
оценка 5 баллов («отлично») - 12 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») - 10 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») - 5 баллов;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов;
- демонстрирует знание основных категорий и понятий; умеет проиллюстрировать

теоретические положения примерами, выстраивает стройную логику обоснования – 12 баллов;
- демонстрирует знание основных категорий и понятий; владеет профессиональной терминологией; в целом, может самостоятельно сформулировать выводы, дать свою точку зрения на фоне стандартно-типового подхода – 10 балла;

- ответ схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения, фрагментарно решает поставленные вопросы – 8 балла;
- ответ схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения – 5 балла;

УК-6.3 Реализует траекторию саморазвития на основе образования в течение всей жизни

ЗНАТЬ: теорию и методологию исследование саморазвития через образование в течение всей жизни;
УМЕТЬ: формулировать принципы, цели, этапы саморазвития через образование в течение всей жизни;
ВЛАДЕТЬ: навыками выстраивания траектории саморазвитие через образование в течение всей жизни.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку знаний обучающихся
Примеры индивидуальных и групповых заданий

Задание №1.
Содержание задания. Представьте в виде отчета (письменно) / презентации результаты изучения литературы (учебников, монографий, статей и др.), раскрывающих следующие вопросы.
4. Проанализируйте подходы к определению понятия «имидж»?
5. Какие новые направления профессиональной деятельности появились в связи с популяризацией знаний по имиджелогии?
6. Приведите примеры из практики, какое значение имеет владение техниками имиджелогии для современного человека?
Задание выполняют индивидуально. Презентация должна содержать не менее 12-15 слайдов с использованием возможностей анимации и различного оформления. Приветствуется наличие в презентации звукового сопровождения (комментариев) и реальных примеров (картинок).

Задание №2
Раскройте технологические этапы имиджа организации на конкретном примере. (Характеристика этапов формирования имиджа: изучение объекта, оценка аудитории, коррекция характеристик объекта, символизация, позиционирование, презентация имиджа. Выявление имиджевых качеств объекта. Обеспечение постоянства имиджа. Использование методов активного социально-психологического обучения в формировании имиджа. Оптимизация общения посредством построения имиджа). Проанализируйте цели, задачи, методы и предполагаемые результаты каждого этапа.

Задание выполняет группой из 3-4 студентов. Результаты представляются на практическом / семинарском занятии. На основании дискуссии командам присуждаются места.

Задание №3.
Разработайте проект «Личностный и профессиональный имидж»:
А) руководителя организации (по выбору);
Б) HR-специалиста (по выбору).
Основные требования к проекту.
Ограниченность проекта, целостность, объективность и обоснованность, компетентность автора и персонала, жизнеспособность, требования к оформлению, ожидаемые результаты.
7. Ограниченность (по времени, целям и задачам, результатам и т.д.) – это характеристика

проекта, позволяющая контролировать ход его реализации по четко определенным этапам на основании обозначенных, измеряемых результатов каждого этапа. Ограниченность проекта означает, что он содержит: этапы и конкретные сроки их реализации; четкие и измеряемые задачи; конкретные и измеряемые результаты; планы и графики выполнения работ; конкретное количество и качество ресурсов, необходимых для реализации.
8. Целостность – общий смысл проекта ясен и очевиден, каждая его часть соответствует общему замыслу и предполагаемому результату.

9. Последовательность и связность – логика построения частей, которые соотносятся и обосновывают друг друга. Цели и задачи напрямую вытекают из поставленной проблемы. Бюджет опирается на описание ресурсов и сочетается с планом.
10. Объективность и обоснованность – доказательность того, что идея проекта, подход к решению проблемы оказались не случайным образом, а являются следствием работы авторов по осмыслению ситуации и оценки возможностей воздействия на нее.
11. Компетентность автора и персонала – адекватное выражение осведомленности авторов в проблематике, средствах и возможностях решения вопроса. Владение персонала технологиями, механизмами, формами и методами реализации проекта.
12. Жизнеспособность – определение перспектив развития проекта в дальнейшем, возможностиего реализации в других условиях, чем он может быть продолжен.

Критерии оценки проектов: актуальность и новизна выбранной технологии, проработанность механизма осуществления, обоснованность и степень реальности осуществления представляемого проекта.

Вопросы, которые необходимо решить перед процедурой оценки:
4. Кто именно входит в круг лиц, участвующих в оценке результатов проекта? (Проектировщики, исполнители, независимые наблюдатели, потребители).
5. Что именно подлежит экспертизе и оценке? (Промежуточный или конечный результат, продукт, полученный в результате выполнения проекта, ход выполнения, личностные изменения или изменения среды)
6. Какие действия должны быть произведены для того, чтобы оценить проектный результат? (Рефлексивная и оценочная деятельность, оценочный инструментарий, публичное представление проекта в виде презентации, творческого отчета, рекламной акции и т.п.

Критерии оценки проектов:
5. Полнота реализации проектного замысла. (Насколько воплощены исходные цели, требования, всели задачи решены).
6. Соответствие контексту проектирования. (Соотнесение проектного результата со средой, где он выполняется, соответствие определенное культуре , времени.)
7. Соответствие культурному аналогу. (Соответствие аналогичным социально-педагогическим образовательным продуктам, т.е. общепринятым нормам: образовательному стандарту, программе, творческому заданию и т.п.).
8. Степень новизны. (Новая программа или новый интегративный курс сопоставляются с имеющимися аналогами, новое должно обеспечивать развитие). 5
. Социальная (практическая, теоретическая) значимость. (Степень потенциального влияния проектного продукта на изменение социально-педагогической, образовательной ситуации, возможность перенесения данного проекта в другие условия).
8. Гуманитарность. (Соотнесение полученного результата с потребностями, интересами, возможностями людей, попадающих в сферу его распространения. Гуманитарность – особое качество бытия: ценностный аспект, содержательная целостность, культурный контекст, возможность ориентации на познавательные потребности конкретного человека, проблемный, диалогический характер и др.)
9. Эстетичность. (Оформление документов, качество презентации, дизайн отчета, изящество теоретического решения проблемы и др.)

Требования к оформлению проектов:
5. Проект отпечатан, аккуратно оформлен.

6. Титульная страница содержит название проекта, данные об авторах, принадлежность учреждению/организации, год и место составления.
7. Если проект больше пяти страницу по объёму, то он имеет оглавление с указанием разделов и нумерации страниц.
8. Если в тексте использованы цитаты, обязательны сноски на источник, если авторы использовали литературу – в конце приложен библиографический список с указанием автора, названия книги, издательства, места и года издания. С новой страницы, главы разделены на смысловые абзацы.
9. Проект должен быть кратким и лаконичным, как правило, не более 15 страниц читабельного текста – описания проекта.
10. Форма написания проекта должна быть доступной и интересной.
11. Поясняющая/дополнительная документация (сценарии, анкеты, результаты социальных опросов, отзывы, финансовые бланки и т.д.) прилагается в конце проекта.

Ожидаемые результаты:
7. Повышение социальной активности субъекта социального проектирования (отдельных работников, трудового коллектива, общественной организации), готовность принять личное практическое участие в улучшении социальной ситуации в местном сообществе.
8. Готовность государственных органов, органов местного самоуправления и др. выслушать доводы участников социального проекта и принять предложения по улучшению социальной ситуации.
9. Реальный вклад в изменение социальной ситуации в профессиональном сообществе.
10. Положительные изменения в сознании субъекта социального проекта, повышение уровняобщей культуры участников проекта.
11. Наличие у членов проектных групп сформированных навыков коллективной работы поподготовке и реализации собственными силами реального социально полезного дела.
12. Изменение общественного мнения, увеличения числа жителей, готовых лично включиться впрактическую деятельность по улучшению социальной ситуации в местном сообществе.

Параметры научно разработанного социального проекта.
Социальный проект должен содержать систему общих параметров:
4) наличие таких характеристик, которые у проектируемого объекта без четкого проекта не возникают;
5) наличие параметров, способных обеспечить реализацию социального заказа;
6) наличие характеристик, поддающихся внедрению в течение определенного промежутка времени.

Задание выполняет группой из 3-4 студентов. Результаты представляются на практическом / семинарском занятии. На основании дискуссии командам присуждаются места.

Шкала и критерии оценивания индивидуальных и групповых заданий

Критерии оценки:
Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за анализ кейса 10 баллов:
оценка 5 баллов («отлично») - 10 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») - 7 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») - 4 балла;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 балла;
- приведен подробный анализ ситуации и даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения – 10 баллов;
- приведен подробный анализ ситуации и даны исчерпывающие ответы на часть поставленных вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения – 7 баллов;
- даны ответы на меньшую часть поставленных вопроса, при этом доказательная база содержит ряд процедурных ошибок – 4 балла;дан ответ на один вопрос или отсутствуют ответы на вопросы, формулировка содержитпроцедурную ошибку, доказательная база приведена не в

полном объеме – 0 балла

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся
Пример вопросов для собеседования

35. Что такое имидж с точки зрения социальной психологии?
36. Охарактеризуйте понятия: «образ», «репутация», «авторитет».
37. Равнозначны ли понятия «имиджелогия» и «психология формирования имиджа».
38. Что такое имиджелогия? Чем она отличается от психологии имиджа?
39. Что такое имидж с точки зрения имиджелогии?
40. Я – концепция и имидж – охарактеризуйте понятия.
41. Что такое феномен предрасположенности в пользу собственного Я?
42. Что такое самопрезентация?
43. Объясните понятие: «периферический ключевой стимул»?
44. Чем обусловлена множественность имиджей?
45. Перечислите прикладные направления исследования имиджа. Приведите примеры исследований.
46. Опишите функции личного (персонального) имиджа?
47. Дайте определение групповому имиджу.
48. Сравните корпоративный имидж с другими типами имиджа. Что общего и в чём различия между ними?
49. Из чего складывается корпоративная культура организации?
50. Охарактеризуйте специфику профессионального имиджа HR-специалиста.
51. Каков вклад в формирование корпоративной культуры профессионального имиджа HR-специалиста?

Шкала и критерии оценивания собеседования

Критерии оценки:
Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка собеседование 12 баллов:
оценка 5 баллов («отлично») - 12 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») - 10 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») - 5 баллов;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов;
- демонстрирует знание основных категорий и понятий; умеет проиллюстрировать теоретические положения примерами, выстраивает стройную логику обоснования – 12 баллов;
- демонстрирует знание основных категорий и понятий; владеет профессиональной терминологией; в целом, может самостоятельно сформулировать выводы, дать свою точку зрения на фоне стандартно-типового подхода – 10 балла;
- ответ схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения, фрагментарно решает поставленные вопросы – 8 балла;
- ответ схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения – 5 балла;

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся
Участие в конференции по дисциплине

Критерии оценки:
Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка 10 баллов:
участие в конференции всероссийского и международного уровня – 10 баллов;

призовое место в конференции университета – 8 баллов
участие в конференции университета с оным/заочным докладом – 5 баллов;
участие в конференции университета – 3 баллов;
отсутствие участия в конференции – 0 баллов.

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

ПК-1.3 Выбирает и применяет оптимальные методы управления межличностными отношениями, поддерживает комфортный морально-психологический климат в организации

ЗНАТЬ: методы, теории, инструменты управления межличностными отношениями, этическим регулированием деятельности организаций;

УМЕТЬ: уметь выбирать оптимальные методы и технологии управления межличностными отношениями, поддерживающими комфортный морально-психологический климат в организации;

ВЛАДЕТЬ: навыками сопоставления и оценки эффективности методов управления межличностными отношениями для создания комфортного морально-психологического климата в организации.

Пример тестовых заданий

21. Имидж в переводе с английского языка означает:
а) впечатление
б) образ
в) оценка

22. Термины «имидж», «репутация», «идентичность», «организационная культура» являются:а) синонимами
б) четко взаимосвязанными понятиями
в) не являются взаимосвязанными между собой и изучаются различными науками

23. К внутренним факторам, зависимым от носителя имиджа относятся:а) общие физические данные, мимика, среда обитания
б) коммуникабельность, уровень нравственности
в) А и Б

24. Формирование делового имиджа следует начинать с …а) создания имидж-портрета
б) выбора стратегии
в) формулирования имиджевых целей

25. Чему должна соответствовать рабочая одежда?
а) внутренней корпоративной культуре определенной организации (компании)
б) интересам, нормам и вкусам клиентов организации
в) времени года

26. Для предпринимателей, менеджеров, взаимодействующих с различными группами общественности, при создании делового имиджа целесообразно использовать стратегию …
а) формирования целевого имиджа
б) формирования универсального имиджа
в) «креативный взрыв»

27. Деловая одежда в первую очередь должна
быть …а) строгой и элегантной
б) дорогой и модной
в) яркой и стильной

28. В одном наряде рекомендуется сочетать не более …
цветов:а) трёх
б) четырёх
в) двух

29. Вербальным элементом имиджа
является …а) речь
б) одежда
в) почерк

30. Дресс-код – это …
а) форма одежды, требуемая во время посещений определенных мероприятий, заведений и организаций
б) иностранная забава
в) правила поведения людей в обществе, поддерживающие представления данного общества о подобающем.

31. Деловая беседа предполагает:
а. использование лести;
б. использование литературного языка;
в. комплиментарное воздействие;
г. чрезмерное использование иностранных слов и профессионального жаргона

32. К невербальным средствам делового общения относятся:
е. деловая переписка;
ж. мимика; жесты;
з. профессиональный жаргон;
и. речевые конструкции;
к. социальные диалекты

33. К принципам международного бизнеса не относятся:
г. бережное отношение к окружающей среде;
д. поддержка односторонних торговых отношений;
е. уважение правовых норм

34. К способу регулирования межличностных отношений не относится:
д. проектирование, формирование и развитие системы взаимоотношений;
е. регулирование межгрупповых отношений;
ж. учет социально-психологических процессов и явлений в коллективах;
з. целенаправленное обучение персонала современным технологиям нравственного взаимоотношения

35. Как называется неумение при общении определить необходимую меру в выражениях и поступках, в проявлении интереса к другому человеку?
е. бестактность;
ж. воспитанность;
з. порядочность;
и. тактичность;
к. уважение

36. Какая этическая категория лежит в основе высказывания «Все равны перед законом и судом»?

е. долг;
ж. достоинство;
з. ответственность;
и. справедливость;
к. честь

37. Какая этическая категория передает моральную необходимость выполнения общественно полезных обязанностей?
д. благо;
е. долг;
ж. счастье;
з. честь

38. Какие компоненты включает в себя культура делового общения?
е. все ответы верны;
ж. психологию делового общения;
з. служебный этикет;
и. технику делового общения;
к. этику делового общения

39. Каноничные правила представления (два правильных ответа):
д. женщина первая представляется мужчине;
е. лица с более высоким статусом представляются людям со статусом более низким;
ж. младшие по возрасту представляются старшим;
з. мужчина первым представляется женщине

40. Набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации, и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий:
д. должностные обязанности;
е. кодекс чести;
ж. корпоративная культура;
з. правила внутреннего распорядка

Ключ к тесту:

1	Б	**6**	Б	**11**	В	**16**	Г
2	Б	**7**	А	**12**	Б	**17**	Б
3	В	**8**	А	**13**	Б	**18**	А
4	В	**9**	А	**14**	Б	**19**	В, Г
5	А	**10**	А	**15**	Г	**20**	В

Шкала и критерии оценивания тестирования

Критерии оценки:
Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка 10 баллов:
оценка 5 баллов («отлично») - 20-18 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») - 17-15 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») - 14-12 балла;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») – ниже 11 баллов.
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

УК-6.2 Управляет своей деятельностью и совершенствует ее, используя методы самооценки и принципы личностного и профессионального развития

ЗНАТЬ: теоретические и методологические подходы к анализу методы самооценки и принципы личностного и профессионального развития;
УМЕТЬ: формулировать принципы, цели личностного и профессионального развития, используя методы самооценки;

ВЛАДЕТЬ: навыками управления и совершенствования своей деятельности в целях личностного и профессионального развития, с использованием методов самооценки.

Пример вопросов для собеседования

1. Что такое имидж с точки зрения социальной психологии?
2. Охарактеризуйте понятия: «образ», «репутация», «авторитет».
3. Равнозначны ли понятия «имиджелогия» и «психология формирования имиджа».
4. Что такое имиджелогия? Чем она отличается от психологии имиджа?
5. Что такое имидж с точки зрения имиджелогии?
6. Я – концепция и имидж – охарактеризуйте понятия.
7. Что такое феномен предрасположенности в пользу собственного Я?
8. Что такое самопрезентация?
9. Объясните понятие: «периферический ключевой стимул»?
10. Чем обусловлена множественность имиджей?
11. Перечислите прикладные направления исследования имиджа. Приведите примеры исследований.
12. Опишите функции личного (персонального) имиджа?
13. Дайте определение групповому имиджу.
14. Сравните корпоративный имидж с другими типами имиджа. Что общего и в чём различия между ними?
15. Из чего складывается корпоративная культура организации?
16. Охарактеризуйте специфику профессионального имиджа HR-специалиста.
17. Каков вклад в формирование корпоративной культуры профессионального имиджа HR-специалиста?

Шкала и критерии оценивания собеседования

Критерии оценки:
Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка собеседование 12 баллов:
оценка 5 баллов («отлично») - 12 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») - 10 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») - 5 баллов;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов;
- демонстрирует знание основных категорий и понятий; умеет проиллюстрировать теоретические положения примерами, выстраивает стройную логику обоснования – 12 баллов;
- демонстрирует знание основных категорий и понятий; владеет профессиональной терминологией; в целом, может самостоятельно сформулировать выводы, дать свою точку зрения на фоне стандартно-типового подхода – 10 балла;
- ответ схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения, фрагментарно решает поставленные вопросы – 8 балла;
- ответ схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения – 5 балла;
- не понимает сути вопроса: пытается ответить на вопрос не по теме, либо подменить ответ общими рассуждениями; не способен привести примеры в защиту собственных утверждений, не реагирует на наводящие вопросы – 0 баллов.

УК-6.3 Реализует траекторию саморазвития на основе образования в течение всей жизни

ЗНАТЬ: теорию и методологию исследование саморазвития через образование в течение всей жизни;
УМЕТЬ: формулировать принципы, цели, этапы саморазвития через образование в течение всей жизни;
ВЛАДЕТЬ: навыками выстраивания траектории саморазвитие через образование в течение всей жизни.

Примерная тематика рефератов

1. Определение понятия имиджелогии, образа, облика. Имидж и маска.
2. Компоненты имиджа личности.
3. Основные условия формирования имиджа.
4. Имидж как одаренность. "Я- концепция".
5. Имидж-эффект. Имидж и символ. Разновидности имиджа.
6. Приоритетные функции имиджа (ценностные, технологические).
7. Социально-психологические закономерности формирования и функционирования имиджа.
8. Роль механизмов социально-психологического влияния в процессе формирования имиджа.
9. Этические проблемы деятельности имиджмейкера по формированию имиджа клиента.
10. Формирование имиджа как субъект - субъектное взаимодействие.
11. Формирование имиджа как создание социальной реальности в сознании людей.
12. Общественное мнение общественное сознание.
13. Когнитивные процессы в основе формирования имиджа.
14. Социальные стереотипы и установки в формировании профессионального имиджа HR-специалиста.
15. Формирование профессионального имиджа HR-специалиста в среде массовой коммуникации.
16. Роль СМИ и Интернета в формировании профессионального имиджа HR-специалиста.
17. Уникальные российские и зарубежные кейсы формирования успешного профессионального имиджа HR-специалиста.
18. Технология имиджирования: позиционное представление презентации.
19. Стратегии и тактики построения имиджа. Виды имиджирующей информации.
20. Направления использования формирования имиджа (оказание индивидуальных услуг, VIP, участие в рекламной деятельности, работав системе связей с общественностью, политическое консультирование).
21. Стихийность и целенаправленность в формировании профессионального имиджа HR-специалиста.
22. Характеристика этапов формирования имиджа: изучение объекта, оценка аудитории, коррекция характеристик объекта, символизация, позиционирование, презентация имиджа.

Шкала и критерии оценивания рефератов

Критерии оценки:
Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за реферат 12 баллов:
оценка 5 баллов («отлично») - 12 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») - 8 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») - 5 баллов;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов.
- выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы – 10 баллов;

- основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем реферата; имеются упущения в

оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы – 8 баллов;
- имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы – 5 баллов;
- тема освоена лишь частично; допущены грубые ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод – 3 балла;
- тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы – 0 баллов.

4. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Код и наименование компетенции	Критерии оценивания результатов обучения	
	зачтено	не зачтено
ПК-1 ,УК-6 – Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Сформированные систематические знания в рамках компетенции , ПК-1 ,УК-6	Отсутствие знаний в рамках компетенции, ПК-1 ,УК-6
	Сформированное умение в рамках компетенции , ПК-1 ,УК-6	Отсутствие умений в рамках компетенции, ПК-1 ,УК-6
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции , ПК-1 ,УК-6	Отсутствие навыков в рамках компетенции, ПК-1 ,УК-6

Процедура проведения промежуточной аттестации обучающихся

Критерии оценки и процедура проведения промежуточной аттестации

Процедура промежуточной аттестации предполагает по данной дисциплине зачет.

В ходе промежуточной аттестации перевод рейтинговых баллов обучающихся в систему оценки знаний («зачтено», «не зачтено») осуществляется следующим образом:

- оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, набравшему от 50 до 100 рейтинговых баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые компетенции и практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены;
- оценка «не зачтено» выставляется обучающемуся, набравшему менее 50 баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено со значительными пробелами, носящими существенный характер, необходимые компетенции не сформированы, имеются существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала.

Баллы, характеризующие успеваемость обучающегося по дисциплине, набираются им в течение всего периода обучения за изучение отдельных тем и выполнение отдельных видов работ.

№ п/п	Вид работ	Сумма в баллах
1.	Активная познавательная работа во время занятий (конспектирование дополнительной и специальной литературы; участие в оценке результатов обучения других и самооценка; участие в обсуждении проблемных вопросов по теме занятия и т.д.)	до 17 баллов
2.	Контрольные мероприятия (тестирование)	до 10 баллов
3.	Выполнение заданий по дисциплине в течение семестра	до 43 баллов
	Собеседование по тематике	до 10 баллов
	Составление глоссария	до 10 баллов
	Анализ кейса	до 23 баллов
4.	Выполнение дополнительных практико-ориентированных заданий	до 30 баллов (дополнительно)
	Выполнение творческого задания	до 20 баллов
	Участие в конференциях по учебной дисциплине	до 10 баллов

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»

САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) ПРОФИЛАКТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТРЕССА

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.04.03 Управление персоналом
Профиль (программа)	Кадровая безопасность организации
Квалификация (степень)	Магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины)	Б1
Шифр дисциплины (модуля)	Б1.В.ДВ.02.02
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	управления человеческими ресурсами
Форма обучения	очная
Курс, семестр	1 курс, 2 семестр
Форма промежуточной аттестации	зачет

Самара, 2022

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Паспорт фонда оценочных средств

Перечень компетенций и индикаторов дисциплины (модуля)		Способы формирования компетенции	Оценочное средство	
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора		Текущий контроль	Промежуточная аттестация
ПК-1 Способен осуществлять операционное управление персоналом организации, системами и службами управления персоналом	ПК-1.3 Выбирает и применяет оптимальные методы управления межличностными отношениями, поддерживает комфортный морально-психологический климат в организации ;	**Лекции.** Тема 1. Понятие и природа профессионального стресса. Тема 2. Виды стресса. Формы проявления профессионального стресса и критерии его оценки. Тема 3. Методическое обеспечение диагностики и измерения профессиональных стрессов на работе. Тема 4. Деструктивные последствия профессионального стресса. Специфика развития стресс-синдромов. Синдром выгорания в аспекте профессионального стресса работников организации. Тема 5. Причины профессионального стресса линейных и функциональных руководителей и работников организации. Тема 6. Кадровые риски системы управления персоналом и риски поведения персонала как фактор повышения уровня профессионального стресса. Тема 7. Профилактика профессионального выгорания. Модели профилактических программ. Тема 8. Классификация копинг-стратегий. Методическое обеспечение оценки копинг-стратегий. Тема 9. Методы оптимизации уровня стресса. Устранение причин стресса путем совершенствования поведенческих навыков. Тема 10. Стрессменеджмент: практика управления профессиональными стрессами. Тема 11. Система управления профессиональными стрессами в организации. Тема 12. Методика управления профессиональными стрессами в организации. Тема 13. Кадровые программы по профилактике профессионального стресса работников организации. Тема 14. Экономическая и социальная эффективность программ по профилактике профессионального стресса работников организации.	Тестирование, решение практических задач, глоссарий, участие в конференции по тематике дисциплины	Вопросы и задания к зачету
		Самостоятельная работа. Тема 1. Понятие и природа профессионального стресса.	Анализ кейсов.	Вопросы и задания к зачету

		Тема 2. Виды стресса. Формы проявления профессионального стресса и критерии его оценки. Тема 3. Методическое обеспечение диагностики и измерения профессиональных стрессов на работе. Тема 4. Деструктивные последствия профессионального стресса. Специфика развития стресс-синдромов. Синдром выгорания в аспекте профессионального стресса работников организации. Тема 5. Причины профессионального стресса линейных и функциональных руководителей и работников организации. Тема 6. Кадровые риски системы управления персоналом и риски поведения персонала как фактор повышения уровня профессионального стресса. Тема 7. Профилактика профессионального выгорания. Модели профилактических программ. Тема 8. Классификация копинг-стратегий. Методическое обеспечение оценки копинг-стратегий. Тема 9. Методы оптимизации уровня стресса. Устранение причин стресса путем совершенствования поведенческих навыков. Тема 10. Стрессменеджмент: практика управления профессиональными стрессами. Тема 11. Система управления профессиональными стрессами в организации. Тема 12. Методика управления профессиональными стрессами в организации. Тема 13. Кадровые программы по профилактике профессионального стресса работников организации. Тема 14. Экономическая и социальная эффективность программ по профилактике профессионального стресса работников организации.		
		Практические занятия. Тема 1. Понятие и природа профессионального стресса. Тема 2. Виды стресса. Формы проявления профессионального стресса и критерии его оценки. Тема 3. Методическое обеспечение диагностики и измерения профессиональных стрессов на работе. Тема 4. Деструктивные последствия профессионального стресса. Специфика развития стресс-синдромов. Синдром выгорания в аспекте профессионального стресса работников организации. Тема 5. Причины профессионального стресса линейных и функциональных руководителей и работников организации.	Практичес-кие задания, решение практическ их задач, тестирова-ние, участие в конференци и по тематике дисциплин ы	Вопросы и задания к зачету

		Тема 6. Кадровые риски системы управления персоналом и риски поведения персонала как фактор повышения уровня профессионального стресса. Тема 7. Профилактика профессионального выгорания. Модели профилактических программ. Тема 8. Классификация копинг-стратегий. Методическое обеспечение оценки копинг-стратегий. Тема 9. Методы оптимизации уровня стресса. Устранение причин стресса путем совершенствования поведенческих навыков. Тема 10. Стрессменеджмент: практика управления профессиональными стрессами. Тема 11. Система управления профессиональными стрессами в организации. Тема 12. Методика управления профессиональными стрессами в организации. Тема 13. Кадровые программы по профилактике профессионального стресса работников организации. Тема 14. Экономическая и социальная эффективность программ по профилактике профессионального стресса работников организации.		
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.2 Организует работу команды, осуществляет руководство, способствует конструктивному решению возникающих проблем;	**Лекции.** Тема 1. Понятие и природа профессионального стресса. Тема 2. Виды стресса. Формы проявления профессионального стресса и критерии его оценки. Тема 3. Методическое обеспечение диагностики и измерения профессиональных стрессов на работе. Тема 4. Деструктивные последствия профессионального стресса. Специфика развития стресс-синдромов. Синдром выгорания в аспекте профессионального стресса работников организации. Тема 5. Причины профессионального стресса линейных и функциональных руководителей и работников организации. Тема 6. Кадровые риски системы управления персоналом и риски поведения персонала как фактор повышения уровня профессионального стресса. Тема 7. Профилактика профессионального выгорания. Модели профилактических программ. Тема 8. Классификация копинг-стратегий. Методическое обеспечение оценки копинг-стратегий. Тема 9. Методы оптимизации уровня стресса. Устранение причин стресса путем совершенствования поведенческих навыков. Тема 10. Стрессменеджмент: практика управления	Тестирование, решение практических задач, глоссарий, участие в конференции по тематике дисциплины	Вопросы и задания к зачету

		профессиональными стрессами. Тема 11. Система управления профессиональными стрессами в организации. Тема 12. Методика управления профессиональными стрессами в организации. Тема 13. Кадровые программы по профилактике профессионального стресса работников организации. Тема 14. Экономическая и социальная эффективность программ по профилактике профессионального стресса работников организации.		
		Самостоятельная работа. Тема 1. Понятие и природа профессионального стресса. Тема 2. Виды стресса. Формы проявления профессионального стресса и критерии его оценки. Тема 3. Методическое обеспечение диагностики и измерения профессиональных стрессов на работе. Тема 4. Деструктивные последствия профессионального стресса. Специфика развития стресс-синдромов. Синдром выгорания в аспекте профессионального стресса работников организации. Тема 5. Причины профессионального стресса линейных и функциональных руководителей и работников организации. Тема 6. Кадровые риски системы управления персоналом и риски поведения персонала как фактор повышения уровня профессионального стресса. Тема 7. Профилактика профессионального выгорания. Модели профилактических программ. Тема 8. Классификация копинг-стратегий. Методическое обеспечение оценки копинг-стратегий. Тема 9. Методы оптимизации уровня стресса. Устранение причин стресса путем совершенствования поведенческих навыков. Тема 10. Стрессменеджмент: практика управления профессиональными стрессами. Тема 11. Система управления профессиональными стрессами в организации. Тема 12. Методика управления профессиональными стрессами в организации. Тема 13. Кадровые программы по профилактике профессионального стресса работников организации. Тема 14. Экономическая и социальная эффективность программ по профилактике профессионального стресса работников организации.	Анализ кейсов.	Вопросы и задания к зачету

		Практические занятия. Тема 1. Понятие и природа профессионального стресса. Тема 2. Виды стресса. Формы проявления профессионального стресса и критерии его оценки. Тема 3. Методическое обеспечение диагностики и измерения профессиональных стрессов на работе. Тема 4. Деструктивные последствия профессионального стресса. Специфика развития стресс-синдромов. Синдром выгорания в аспекте профессионального стресса работников организации. Тема 5. Причины профессионального стресса линейных и функциональных руководителей и работников организации. Тема 6. Кадровые риски системы управления персоналом и риски поведения персонала как фактор повышения уровня профессионального стресса. Тема 7. Профилактика профессионального выгорания. Модели профилактических программ. Тема 8. Классификация копинг-стратегий. Методическое обеспечение оценки копинг-стратегий. Тема 9. Методы оптимизации уровня стресса. Устранение причин стресса путем совершенствования поведенческих навыков. Тема 10. Стрессменеджмент: практика управления профессиональными стрессами. Тема 11. Система управления профессиональными стрессами в организации. Тема 12. Методика управления профессиональными стрессами в организации. Тема 13. Кадровые программы по профилактике профессионального стресса работников организации. Тема 14. Экономическая и социальная эффективность программ по профилактике профессионального стресса работников организации.	Практичес-кие задания, решение практическ их задач, тестирова-ние, участие в конференци и по тематике дисциплин ы	Вопросы и задания к зачету

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

Пример задания 1

1. Наиболее обостренно сотрудниками воспринимаются проявления негативного профессионального поведения:

а) своего собственного;

б) вышестоящего руководителя;

в) коллег;

г) непосредственного руководителя;

д) внешних партнеров.

2. Наиболее явным проявлением неуважения к личности подчиненного со стороны руководителя является:

а) отсутствие контроля хода работ;

б) повышение голоса при критической оценке;

в) невнимание к личным проблемам;

г) отсутствие на работе;

д) просьба о сверхурочных работах.

3. Незнание и пренебрежение этическими нормами взаимоотношений с коллегами можно, скорее всего, отнести к качествам:

а) «трудного» руководителя;

б) эффективного руководителя;

в) неопытного руководителя;

г) сильного руководителя;

д) «твердого» руководителя.

4. Наиболее типичной ошибкой подчиненных сотрудников, ведущей к обострению отношений с руководителем, является:

а) пренебрежение совместной ответственностью за результаты работы подразделения;

б) невнимательное изучение должностной инструкции;

в) установление неформальных отношений;

г) отказ от каких-либо совместных мероприятий;

д) пассивное участие в совещании.

5. Обострению отношений при назначении нового руководителя в наибольшей степени способствует:

а) длительная адаптация;

б) ускоренная адаптация;

в) неучастие опытных сотрудников в процессе адаптации;

г) неучастие вышестоящего руководства в процессе адаптации;

д) отсутствие внимания к адаптации со стороны руководителя смежного отдела.

6. Конструктивная критика должна отвечать следующим требованиям:

а) следует высказывать критические замечания при свидетелях, чтобы усилить воспитательный эффект;

б) следует критиковать поступки, а не человека;

в) «прежде чем критиковать, следует найти, за что похвалить;

г) ровный тон в процессе беседы;

д) все вышеперечисленное.

7. Сотрудник должен стараться не давать критических замечаний, если онявляется:

а) наставником;

б) руководителем;

в) коллегой равного уровня;

г) делегатом руководящих полномочий;

д) членом экспертной комиссии.

8. С точки зрения предупреждения обострения отношений, конструктивная критика должна быть:

а) самоцелью;

б) субъективной потребностью критикующего;

в) средством снятия нервного напряжения;

г) способом выражения своего отношения к другому;

д) средством объективного разбора возникшей негативной ситуации.

9.Соблюдение правил критики направлено на:

а) повышение ее конструктивности и восприимчивости;

б) осознание чувства вины критикуемого;

в) демонстрацию знаний и навыков управления;

г) разведение конфликтующих сторон;

д) достижение результатов манипулятивных переговоров.

10.Несоблюдение обшей последовательности применения правил критики, способствует:

а) "сведению на нет" делового воздействия;

б) ошибочному выбору объекта критики;

в) ошибочному выбору предмета критики;

г) снижению эффективности применения последующих правил;

д) негативной реакции третьих лиц.

11. Предметом конструктивной деловой критики являются:

а) поступки критикуемого;

б) способности критикуемого;

в) действия третьих лиц;

г) личностные свойства критикуемого;

д) черты характера критикуемого.

12. К объективным нормам критической оценки не относится:

а) опыт решения аналогичных ситуаций;

б) соблюдение правовых норм;

в) соблюдение этических норм;

г) требование инструктивно-распорядительных документов;

д) мнение одной из сторон.

13. В случае возникновения стрессовой ситуации при чрезмерной загрузке сотрудника, целесообразной линией его поведения будет:

а) отказ от выполнения ряда задач;

б) апелляция к другим сотрудникам отдела по поводу своей загруженности;

в) совместная с руководителем расстановка приоритетов в решении задач;

г) ускоренное выполнение работ с одновременным снижением их качества;

д) задержка выполнения всех работ из-за их одновременной реализации.

14.Умение правильно вести деловую беседу предполагает на ее начальном этапе:

а) информационную подготовку;

б) создание доверительной обстановки;

в) формулировку предмета беседы;

г) моделирование хода беседы;

д) обоснование суждений.

15. Межгрупповые конфликты в организации возникают:

а) между структурными подразделениями;

б) между группами сотрудников одного подразделения;

в) между руководством организации и персоналом;

г) между администрацией и профсоюзами;

д) все из перечисленного.

16. К основным источникам структурных конфликтов в организации относятся:

а) фрустрация (психологический дискомфорт, связанный с невозможностью достижения поставленной цели);

б) индивидуальные различия;

в) взаимозависимость задач;

г) неопределенность полномочий;

д) дефицит информации.

17. Определите, какому виду стресса соответствует следующее описание: «предполагает наличие постоянной (или существующей длительное время) нагрузки на человека, в результате которой его психологическое или физиологическое состояние находится в повышенном напряженном состоянии»:

а) физиологический стресс;

б) острый стресс;

в) хронический стресс;

г) эмоциональный стресс;

д) информационный стресс.

18. К организационным источникам стрессов можно отнести (выберите все правильные ответы):

а) недостаточная нагрузка работника;

б) недостаточно ясное понимание работником своей роли и места в организации;

в) необходимость одновременного выполнения разнородных заданий, не связанных между собой;

г) неучастие работников в управлении организацией, в принятии решений;

д) ничего из перечисленного.

19. К личностным источникам стрессов можно отнести:

а) нереализованные потребности;

б) эмоциональная неустойчивость;

в) завышенная самооценка;

г) заниженная самооценка;

д) ничего из перечисленного.

20. Конфликты между личностью и группой в организации проявляются в:

а) применении групповых санкций;

б) существенном ограничении или полном прекращении неформального общения членов группы с конфликтующим;

в) резкой критике в адрес конфликтующего;

г) эйфории со стороны конфликтующего;

д) ни в чем из перечисленного.

Ключ к тесту:

№ вопроса	Ответ	№ вопроса	Ответ
1.	г	16.	в, г, д
2.	б	17.	в
3.	а	18.	а, б, в, г
4.	а	19.	а, б, в, г
5.	в	20.	а, б, в, г
6.	б, в, г		
7.	в		
8.	д		
9.	а		
10.	г		
11.	а		

12.	д		
13.	в		
14.	б		
15.	а, б, в, г, д		

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка **12 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») - 10-12 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») - 7-9 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 3-6 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов.

Представленные правильные ответы на:

20 тестовых заданий – 12баллов;

19 тестовых заданий – 11баллов;

18 тестовых заданий – 10баллов;

17 тестовых заданий – 9баллов;

16 тестовых заданий – 8баллов;

15 тестовых заданий – 7баллов;

14 тестовых заданий – 6балла;

13 тестовых заданий – 5балла;

12 тестовых заданий – 4балла;

11 тестовых заданий – 3балла;

Менее 10 тестовых заданий – 0 баллов.

ПРИМЕР ГЛОССАРИЯ

Название глоссария: Общие и специфические функции управления конфликтами и стрессами в организации.

Структура глоссария

Термин	Определение	Источник

Термины: стресс, деловое общение, стресс-фактор, стрессоустойчивость, копинг-стратегия, профессиональный стресс, тренинг, синдром профессионального выгорания, риск персонала, стратегия управления профессиональными стрессами, стрессменеджмент.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка глоссария 10 баллов:

оценка 5 баллов («отлично») – 8-10 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 4-6 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 2 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов.

- раскрытие более 10 терминов – 2 балла;
- разнообразие представленных определений (разнообразие источников) – 2 балла;
- уровень систематизации и оформления – 2 балла;
- наличие в работе собственных идей и определений – 4 балла.

ПРИМЕР ВОПРОСОВ ДЛЯ СОБЕСЕДОВАНИЯ

1. Управление этическими нормами межличностных отношений в трудовом коллективе как стратегия минимизации кадровых рисков.

2. Охарактеризуйте социально-психологический климат, статусные и ролевые различия в команде, вызывающие обострение конфликтного поведения.

3. Какие риски персонала могут возникать из-за статусных и ролевых различий в команде?

4. Норма этичного поведения руководителя.

5. Проанализируйте основные причины возникновения профессиональных стрессов в

организации.

6. Какие факторы и источники кадровых рисков являются возможными причинами данных конфликтов?

7. Раскройте причины возникновения стрессовых ситуаций в организации.

8. Какие факторы и источники рисков персонала являются возможными причинами повышения уровня профессионального стресса работников организации?

9. Перечислите основные факторы повышения профессионального стресса в организации. Охарактеризуйте возможные риски поведения персонала.

10. Перечислите условия, необходимые для эффективной профилактики профессионального стресса.

11. Укажите на взаимосвязь стилей конфликтного поведения и способов профилактики профессионального стресса в организации.

12. Проанализируйте влияние интеллектуальных, волевых и эмоциональных качеств людей на возникновение и развитие профессионального стресса в трудовом коллективе организации.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка глоссария **10 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») - 10 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») - 7 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 2-4 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов;

- демонстрирует знание основных категорий и понятий; умеет проиллюстрировать теоретические положения примерами, решает задачи повышенной сложности – 10 баллов;

- демонстрирует знание основных категорий и понятий; владеет профессиональной терминологией; в целом, может самостоятельно сформулировать выводы, дать свою точку зрения, решает типовые задачи – 8 балла;

- ответ схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения, фрагментарно решает типовые задачи – 4 балла;

- ответ схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения– 2 балла;

- не понимает сути вопроса: пытается ответить на вопрос не по теме, либо подменить ответ общими рассуждениями; не способен привести примеры в защиту собственных утверждений, не реагирует на наводящие вопросы – 0 баллов.

ПРИМЕР ТЕМАТИКИ ДЛЯ ОБЗОРА НАУЧНЫХ СТАТЕЙ

1. Социальные функции профессиональной этики в рамках стратегии управления профессиональными стрессами в организации.

2. Современные этические проблемы профилактики профессионального стресса в системе деловых отношений.

3. Деловая этика и профилактика профессионального стресса.

4. Место и роль стресса в жизнедеятельности отдельного человека, социальной группы, общества в целом.

5. Основные виды копинг-стратегий работников промышленной организации.

6. Непосредственные причины возникновения организационных, профессиональных, психологических и информационных стрессов.

7. Этика и социальная ответственность организаций.

8. Этические нормы в деятельности организаций как необходимое условие реализации стратегии управления профессиональными стрессами в организации.

9. Взаимодействие этических норм различного рода в процессе реализации стратегии управления профессиональными стрессами в организации. .

10. Повышение этического уровня организации как стратегия минимизации дисфункциональных проявлений высокого уровня профессионального стресса работников организации.

13. Методы повышения стресс-компетентности руководителя организации.

14. Повышение стрессоустойчивости руководителя современной организации.

15. Взаимодействие в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению

16. Этика поведения руководителя в стрессовой ситуации.

17. Структура и содержание обучающих тренингов по повышению уровня стресс-компетентности линейных и функциональных руководителей.

18. Деловая коммуникация и роль эффективного общения в социально-трудовых отношениях.

19. Система распорядительных методов профилактики профессиональных стрессов в организации.

20. Использование мер стимулирования, включая убеждение и принуждение, при управлении стрессовыми ситуациями в организации.

21. Основные функции и методы управленческого воздействия на обнаружение и нейтрализацию стрессовых состояний.

22. Создание в организации (подразделений) морально-психологической атмосферы взаимопонимания и сотрудничества.

23. Требования к качествам руководителя в конфликтных и стрессовых ситуациях.

24. Проявление профессионализма, социально-психологической компетентности в управлении профессиональными стрессами.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка **10 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») - 8-10 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») - 5-7 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 2-4 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0-1 балла;

- обзор соответствует заданной теме – 2 балла;
- представлены основные достижения в описанной области –1 балл;
- представлены основные спорные вопросы – 1 балл;
- исследуемая проблема описана с точки зрения разных наук – 1 балл;
- в обзор включены собственные исследования – 1 балл;
- в обзор включены классические источники и свежие данные – 1 балл;
- обзор структурирован, логичен и критичен – 1 балл;
- обзор содержит несколько разделов и выводов – 1 балл;
- содержит схемы, рисунки, диаграммы – 1 балл.

ПРИМЕР КЕЙСА

Кейс «Доведение результатов негативной оценки до исполнителя»

Постановка задачи. Начальнику сводно-аналитического отдела крупного строительно-монтажного отделения Сергею Викторовичу предстоял завтра трудный день. Ему надо будет обсуждать со своими подчиненными результаты оценки их работы за год. После того как в компании напрямую увязали результаты оценки с размером прибавки заработной платы на следующий год, работники стали более серьезно относиться к результатам оценки их работы за год. Сотрудники, работу которых в течение года оценили на 5 баллов, получали прибавку к заработку в размере 20%; сотрудники, работу которых в течение года оценили на 4 балла, - в размере 10%; сотрудники, чью работу оценили на 3 балла, не получали вообще никакой прибавки к заработку, к тому же они в первую очередь подпадали под сокращение персонала в случае, если организация столкнется с трудностями экономического характера. В числе тех,

кто получил по итогам работы за год 3 балла, была Наталья, отвечавшая за сбор, обработку и подготовку сводно-аналитической информации по различным направлениям деятельности компании. Она работала в сводно-аналитическом отделе уже второй год. Ее считали знающим специалистом в области строительной индустрии, она легко сходилась с людьми, была внимательна и доброжелательна по отношению к сотрудникам. Вместе с тем результатами ее работы руководство было недовольно.

Так, в отчете о работе компании и ее филиалов за 1-е полугодие текущего года оказалось много досадных и непростительных ошибок. Имели место неточности в расчетах, отчет был подготовлен небрежно, страницы были перепутаны. В отчете было много цифр, выявлены интересные тенденции, сделаны полезные выводы. Однако воспринимать информацию на слух было тяжело. К тому же Наталья волновалась, поэтому результаты анализа и предложения были изложены ею в сумбурной форме. Похоже, Наталья не сильно расстроилась по поводу неудачной презентации доклада. К тому же в последнее время она стала часто опаздывать на работу, а на замечания обычно реагировала агрессивно. Наталья чаще всего обвиняла в своих неудачах сотрудников других подразделений (несвоевременно представивших информацию, которая к тому же зачастую была не вполне корректной), а иногда и самого Сергея Викторовича. Сергей Викторович решил назначить встречу с Натальей на завтра на 10 часов утра и попросил секретаря предупредить ее об этом накануне.

Постановка задачи. Разработайте программу стресс-менеджмента и профилактики профессионального выгорания персонала в организации. Результаты занесите в табл. 1.

Таблица 1

Программа стресс-менеджмента и профилактики профессионального выгорания персонала в организации

Мероприятия программы	**Цели и задачи**	**Содержание мероприятия**	**Контроль**	**Социально-экономическая эффективность**
1				
2				
3				
4				

Разработайте:

памятку для работников и руководителей «Как вести себя в стрессовой ситуации».

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за анализ кейса **8 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») - 8 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») - 5 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 3 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 балла;

- приведен подробный анализ ситуации и даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения – 8 баллов;

- приведен подробный анализ ситуации и даны исчерпывающие ответы на три поставленных вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения – 5 баллов;

- даны ответы на два поставленных вопроса, при этом доказательная база содержит ряд процедурных ошибок – 3 балла;

- дан ответ на один вопрос или отсутствуют ответы на вопросы, формулировка содержит процедурную ошибку, доказательная база приведена не в полном объеме – 0 балла.

УЧАСТИЕ В КОНФЕРЕНЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка 10 баллов:

оценка 5 баллов («отлично») - 10 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 5-8 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 3 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов;

участие в конференции всероссийского и международного уровня – 10 баллов;

призовое место в конференции университета – 8 баллов

участие в конференции университета с оным/заочным докладом – 5 баллов;

участие в конференции университета – 3 баллов;

отсутствие участия в конференции – 0 баллов.

Оценочные материалы для оценки уровня сформированности компетенций (этапов сформированности компетенций) обучающихся

ПК-1 Способен осуществлять операционное управление персоналом организации, системами и службами управления персоналом

Знать: методы, способы и инструменты управления персоналом, классификацию конфликтов и стрессов в организации, факторы и условия возникновения конфликтов в трудовом коллективе.

Уметь: определять, анализировать, моделировать и выстраивать внутренние коммуникации персонала; соблюдать нормы этики делового общения; применять основные методы и стратегии профилактики конфликтов и стрессов в организации.

Владеть: методами реализации кадровых мероприятиях по управлению конфликтами и стрессами в организации.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся

Вопрос 1. Понятие и природа профессионального стресса.

Вопрос 2. Классическая концепция стресса Г. Селье. Виды стресса. Дифференцировка стресса и других состояний.

Вопрос 3. Формы проявления профессионального стресса и критерии его оценки.

Вопрос 4. Методическое обеспечение оценки стрессовых состояний работников организации.

Вопрос 5. Оценка стресс-факторов в профессиональной деятельности.

Вопрос 6. Методическое обеспечение диагностики и измерения профессиональных стрессов на работе.

Вопрос 7. Ситуационный подход к профессиональному стрессу работников организации.

Вопрос 8. Основные понятия и типы стрессовых ситуаций в трудовом коллективе.

Вопрос 9. Оценка стрессогенности трудных ситуаций в организации.

Вопрос 10. Деструктивные последствия профессионального стресса.

Вопрос 11. Специфика развития стресс-синдромов. Синдром выгорания в аспекте профессионального стресса работников организации.

Вопрос 12. Причины профессионального стресса линейных и функциональных руководителей и работников организации.

Вопрос 13. Стресс руководителя современной организации.

Вопрос 14. Кадровые риски системы управления персоналом и риски поведения персонала как фактор повышения уровня профессионального стресса.

Вопрос 15. Профилактика профессионального выгорания.

Вопрос 16. Модели профилактических программ.

Вопрос 17. Преодолевающее поведение в стрессогенных ситуациях.

Вопрос 18. Классификация копинг-стратегий.

Вопрос 19. Методическое обеспечение оценки копинг-стратегий.

Вопрос 20.Методы оптимизации уровня стресса. Устранение причин стресса путем совершенствования поведенческих навыков.

Вопрос 21. Правила антистрессового руководства и подчинения.

Вопрос 22. Стрессменеджмент: практика управления профессиональными стрессами.

Вопрос 23. Концептуальная модель интервенций стресс-менеджмента.

Вопрос 24. Система управления профессиональными стрессами в организации.

Вопрос 25. Общие функции системы управления профессиональными стрессами.

Вопрос 26. Специфические функции системы управления профессиональными стрессами.

Вопрос 27. Методика управления профессиональными стрессами в организации.

Вопрос 28. Кадровые программы по профилактике профессионального стресса работников организации.

Вопрос 29. Организация и проведение тренингов по формированию стресс-компетентности работников и руководителей организации.

Вопрос 30. Социально-психологические правила предупреждения и улаживания конфликтов и стрессов.

Вопрос 31. Требования к качествам руководителя в конфликтных и стрессовых условиях.

Вопрос 32. Экономическая и социальная эффективность программ по профилактике профессионального стресса работников организации.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Знание обсуждаемой темы.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Примеры заданий:

Задание 1. Определите соответствие термина и определения:

А) Эмоциональный стресс
Б) Коммуникативный стресс
В) Организационный стресс
Д) Профессиональный стресс
Е) Рабочий (производственный) стресс
Ж) Информационный стресс

1. Напряженное состояние работника, возникающее у него при воздействии эмоционально-отрицательных и экстремальных факторов, связанное с выполняемой профессиональной деятельностью.

2. Напряженное состояние работника, возникающее у него в условиях жесткого лимита времени и усугубляется в условиях высокой ответственности задания.

3. Напряженное состояние работника, возникающее у него при реальной или предполагаемой опасности (чувство вины за невыполненную работу, отношения с коллегами

и др.). Нередко разрушаются глубинные установки и ценности работника, связанные с его профессией.

4. Напряженное состояние работника, которое проявляется в повышенной конфликтности, в неспособности контролировать себя, в неумении тактично отказать в чем-либо, в незнании средств защиты от манипулятивного воздействия и т. п.

5. Психическое напряжение, связанное преодолением несовершенства организационных условий труда, с высокими нагрузками при выполнении профессиональных обязанностей на рабочем месте в конкретной организационной структуре (в организации или в ее подразделении, фирме, компании, корпорации), а также поиском новых неординарных решений при форс-мажорных обстоятельствах.

6. Неблагоприятный психический или эмоциональный отзыв, который возникает, когда рабочие требования не отвечают способностям, ресурсам и потребностям работника.

Задание 2. Изучите классификацию характеристик трудовой деятельности, которые имеют отношение к динамике развития стресса и заполните таблицу 1.

Таблица 1

Источник профессионального стресса

1. Организационные характеристики	2. Рабочие характеристики	3. Индивидуальные характеристики
1. Структура: • Специализация в разделении труда; • ? • ? • ? • Кадровая политика, продвижение по службе	*1. Содержание работы:* • ? • Сложность задания; • ? • ? • ? • ? • ?	*1. Профессиональные:* • ? • Профессиональный опыт; • ? • ? • ?
2. Процессы: • ? • Обратная связь с результатами деятельности; • ?	*2. Средства работы:* • Безопасность труда; • ? • ? • ? • ? • Конструкция органов управления	*2. Морально-нравственные и организационные:* • ? • ? • Дисциплинированность; • ? • ?
3. Управление: • ? • ? • Оплата труда; • Режим работы; • ? • ? • Организация рабочего места	*3. Физико-химические и технические условия труда:* • • Шум, вибрация, освещенность; • ? • ? • ?	*3. Психологические:* *Трудовая направленность:* • ? • • Психические состояния
	4. Социальные условия: • Психологический климат; • ? • Межличностные отношения; • ? • ? • ?	*4. Физиологические:* • Острые и хронические заболевания; • ? • ? • Биологические ритмы; • ? • Вредные привычки
		5. Физические: • ? • Антропометрические и биомеханические особенности

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Решение практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся.	Правильное решение практических заданий	Неправильное решение практических заданий

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Примеры заданий:

Задание 1.

Изучите принципы организации комнаты психологической разгрузки в организации (Леонов А.Б., Кузнецов А.С. Психопрофилактика стрессов. – М.: Изд-во Моск. Ун-та, 1993).

Заполните таблицу:

Требования к оформлению и выбору			
Помещение (размер, шум, температура, освещение, подсобные помещения и др.?)	Интерьер (мебель, покрытие пола, комнатные растения, запахи и др.?)	Техническое оснащение (персональный компьютер, библиотека аудио-видеоматериалов, видеопроектор и др.?)	Дополнительное оборудование (?)
Характеристика			
Ваши практические рекомендации			
1. 2. 3.			
Схема комнаты психологической разгрузки в организации			

Задание 2.

Конфликтная ситуация в издательстве

Описание ситуации и постановка задачи. В издательстве в отделе дизайна для работы вместо старой программы была закуплена новая. Для дизайнеров была организована лишь одна вводная лекция по работе с данной программой, что оказалось недостаточным для эффективной работы с нею. Дизайнеры были недовольны еще и потому, что, работая в старой программе, они затрачивали гораздо меньше рабочего времени и могли позволить себе частые перерывы. Объем работ увеличивался, а производительность уменьшалась, нарушался режим рабочего времени. Постепенно в коллективе начал возрастатьуровень профессионального стресса, что сказалось на психологическом состоянии и здоровье работников. Начальник отдела дизайна занял выжидательную позицию. Дизайнеры обратились к редактору с просьбой провести дополнительное обучение. Руководитель не отнесся с должным вниманием к данной проблеме, так как не хотел затрачивать дополнительные ресурсы. Назревал серьезный конфликт между дизайнерами, начальником отдела дизайна и редактором.

Задание группе

В роли руководителя сформулируйте стратегические задачи психологу по формированию программы диагностики организационных конфликтов в трудовом коллективе. Составьте карту конфликта. Разработайте программу стресс-менеджмента и профилактики профессионального выгорания персонала в организации. Результаты оформите в табл.4.

Таблица 4.

Программа стресс-менеджмента

Мероприятия программы	Цели и задачи	Содержание мероприятия	Контроль	Социально-экономическая эффективность
1	…	…	…	…
2	…	…	…	…
3	…	…	…	…
4	…	…	…	…

Задание 3.

Конфликтная ситуация в медицинском учреждении

Описание ситуации и постановка задачи. Конфликтная ситуация произошла среди медицинского персонала поликлиники. В коллективе медсестер давно работала медсестра Петрова, которая обладала высоким уровнем профессиональной квалификации и большим опытом работы.

Через определенное время данную медсестру главный врач назначил старшей медсестрой поликлинического отделения. Петрова как новый руководитель стала очень строго и принципиально контролировать и оценивать профессиональную деятельность своих подчиненных (вчерашних коллег). Критика новой старшей медсестры не всегда носила конструктивный характер.

Постепенно стало активно проявляться недовольство таким поведением старшей медсестры поликлинического отделения со стороны других медсестер. В итоге в трудовом коллективе начала созревать конфликтная ситуация, уровень профессионального стресса медсестер стал повышаться. В медицинском учреждении участились межличностные конфликты между работниками данного отделения.

Задание группе

1. Изучить описание приведенной ситуации и составить карту конфликта.
2. Использовать метод Исикавы для анализа приведенной конфликтной ситуаций.
3. Определить основные ресурсы данной конфликтной ситуации:

– нормативно-правовые;
– информационные;
– технические;
– инструментальные;
– финансовые;
– инновационные.

Сформулируйте ответы на следующие вопросы:

а) каковы способы преодоления данного конфликта?

б) каковы основные этапы разрешения конфликта между руководителем и подчиненными?

в) кого из должностных лиц должен привлечь руководитель для решения возникшей проблемы?

В роли руководителя сформулируйте стратегические задачи психологу по формированию программы диагностики организационных конфликтов в трудовом коллективе. Составьте карту конфликта. Разработайте программу стресс-менеджмента и профилактики профессионального выгорания персонала в организации. Результаты оформите в табл.4.

Таблица 4.

Программа стресс-менеджмента

Мероприятия программы	Цели и задачи	Содержание мероприятия	Контроль	Социально-экономическая эффективность
1	…	…	…	…

2	…	…	…	…
3	…	…	…	…
4	…	…	…	…

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Решение практических заданий, нацеленных на оценку навыков обучающихся.	Правильное решение практических заданий	Неправильное решение практических заданий

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

Знать: нормы этики делового общения; методы профилактики профессионального стресса персонала организации

Уметь: организовывать работу персонала структурного подразделения; применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой;

Владеть: методами разрешения конфликтных ситуаций в команде, технологиями сплочения группы для повышения ее эффективности.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся

Вопрос 1. Понятие и природа профессионального стресса.

Вопрос 2. Классическая концепция стресса Г. Селье. Виды стресса. Дифференцировка стресса и других состояний.

Вопрос 3. Формы проявления профессионального стресса и критерии его оценки.

Вопрос 4. Методическое обеспечение оценки стрессовых состояний работников организации.

Вопрос 5. Оценка стресс-факторов в профессиональной деятельности.

Вопрос 6. Методическое обеспечение диагностики и измерения профессиональных стрессов на работе.

Вопрос 7. Ситуационный подход к профессиональному стрессу работников организации.

Вопрос 8. Основные понятия и типы стрессовых ситуаций в трудовом коллективе.

Вопрос 9. Оценка стрессогенности трудных ситуаций в организации.

Вопрос 10. Деструктивные последствия профессионального стресса.

Вопрос 11. Специфика развития стресс-синдромов. Синдром выгорания в аспекте профессионального стресса работников организации.

Вопрос 12. Причины профессионального стресса линейных и функциональных руководителей и работников организации.

Вопрос 13. Стресс руководителя современной организации.

Вопрос 14. Кадровые риски системы управления персоналом и риски поведения персонала как фактор повышения уровня профессионального стресса.

Вопрос 15. Профилактика профессионального выгорания.

Вопрос 16. Модели профилактических программ.

Вопрос 17. Преодолевающее поведение в стрессогенных ситуациях.

Вопрос 18. Классификация копинг-стратегий.

Вопрос 19. Методическое обеспечение оценки копинг-стратегий.

Вопрос 20.Методы оптимизации уровня стресса. Устранение причин стресса путем совершенствования поведенческих навыков.

Вопрос 21. Правила антистрессового руководства и подчинения.

Вопрос 22. Стрессменеджмент: практика управления профессиональными стрессами.

Вопрос 23. Концептуальная модель интервенций стресс-менеджмента.

Вопрос 24. Система управления профессиональными стрессами в организации.

Вопрос 25. Общие функции системы управления профессиональными стрессами.

Вопрос 26. Специфические функции системы управления профессиональными стрессами.

Вопрос 27. Методика управления профессиональными стрессами в организации.

Вопрос 28. Кадровые программы по профилактике профессионального стресса работников организации.

Вопрос 29. Организация и проведение тренингов по формированию стресс-компетентности работников и руководителей организации.

Вопрос 30. Социально-психологические правила предупреждения и улаживания конфликтов и стрессов.

Вопрос 31. Требования к качествам руководителя в конфликтных и стрессовых условиях.

Вопрос 32. Экономическая и социальная эффективность программ по профилактике профессионального стресса работников организации.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Знание обсуждаемой темы.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>умений</u> обучающихся

Примеры заданий:

Задание 1. *Заполните таблицу*

Проблемная ситуация (причины стресса)	**Актуальное состояние: острый стресс**	**Накопление эффектов стресса: хронический стресс**	**Болезни стресса**	**Методы профилактики стрессового состояния**
1.----------?	Физиологический дискомфорт; Острые эмоции; ----------?	Тревога; ----------?	Синдром выгорания; ----------?	----------?
2.Ненормированный режим рабочего времени.	----------?	Агрессия;	----------?	----------?
3.----------?	----------?	----------?	Психосоматика ----------?	----------?
4. Неблагоприятный социально-психологический климат в коллективе.	Нарушения памяти и внимания; ----------?	----------?	----------?	Проведение тренинга по повышению уровня стрессоустойчивости работников организации;
5. ----------?	Дезорганизация поведения; ----------?	Расстройства сна; ----------?	----------?	----------?

Задание 2. Вспомните последствия воздействия стрессовых ситуаций и заполните таблицу.

Последствия воздействия стрессовых ситуаций

Последствия воздействия стрессовых ситуаций			
Физиологические	Психологические	Поведенческие	Организационные
Характеристика: 1. 2. 3.	Характеристика: 1. 2. 3.	Характеристика: 1. 2. 3.	Характеристика: 1. 2. 3.
Меры профилактики стрессовых ситуаций			

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Решение практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся.	Правильное решение практических заданий	Неправильное решение практических заданий

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>навыков</u> обучающихся

Примеры заданий:

Задание 1.

Задание 1.

Конфликтная ситуация в филиале банка

Описание ситуаций и постановка задачи. Руководством головного офиса банка в Москве предложено назначить руководителем управления общественных связей филиала банка в Самаре сотрудника из Москвы Иванова П.И. в связи с увольнением бывшего руководителя. Начальник департамента по работе с персоналом не поддерживает данное предложение, поскольку считает более выгодным продвижение работников самарского филиала. Коллектив банка также придерживается такой точки зрения и не готов принимать руководителя со стороны. Кандидат заинтересован в предлагаемой ему должности, что связано с увеличением заработной платы и привилегий.

Задание группе. Работая в рамках группы, сформулируйте ответы на следующие вопросы:

а) каковы способы преодоления данного конфликта?

б) каковы основные этапы разрешения конфликта между руководителем и подчиненными?

Проанализировав карту рассматриваемого конфликта, предложите стратегии поведения для каждого из участвующих в конфликтном противостоянии.

Разработайте программу стресс-менеджмента и профилактики профессионального выгорания персонала в организации. Результаты оформите в табл.5.

Таблица 5.

Программа стресс-менеджмента

Мероприятия программы	Цели и задачи	Содержание мероприятия	Контроль	Социально-экономическая эффективность

1	…	…	…	…
2	…	…	…	…
3	…	…	…	…
4	…	…	…	…

Задание 2.

Конфликтная ситуация в организации

Описание ситуации и постановка задачи. После окончания испытательного срока новый сотрудник был обязан пройти аттестацию. С полученными заданиями в ходе аттестации работник не справился, и комиссия вынесла заключение «несоответствие занимаемой должности». Новичок попытался объяснить руководителю причину не прохождения процедуры аттестации (сложная ситуация личного характера) и попросил о повторной аттестации. В просьбе было отказано. Данная ситуация вызвала большое недовольство среди коллектива, так как за время прохождения испытательного срока новый сотрудник показал себя как ответственный, профессиональный и коммуникативный работник. В результате возник конфликт между коллективом и руководителем данного отдела, повлекший за собой ухудшение социально-психологического климата в коллективе.

Задание группе

1. Изучить описание приведенной ситуации и составить карту конфликта.
2. Использовать метод Исикавы для анализа конфликтной ситуаций.
3. Определить основные ресурсы данной конфликтной ситуации:

– нормативно-правовые;
– информационные;
– технические;
– инструментальные;
– финансовые;
– инновационные.

Работая в рамках группы, сформулируйте ответы на следующие вопросы:

а) каковы способы преодоления данного конфликта?

б) каковы основные этапы разрешения конфликта между руководителем и подчиненными?

в) как должен вести себя руководитель, чтобы не провоцировать конфликты с подчиненными?

Задание группе

Составьте карту конфликта.

Разработайте программу стресс-менеджмента и профилактики профессионального выгорания персонала в организации. Результаты оформите в табл.6.

Таблица 6

Программа стресс-менеджмента

Мероприятия программы	Цели и задачи	Содержание мероприятия	Контроль	Социально-экономическая эффективность
1	…	…	…	…
2	…	…	…	…
3	…	…	…	…
4	…	…	…	…

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Решение практических заданий, нацеленных на оценку навыков обучающихся.	Правильное решение практических заданий	Неправильное решение практических заданий

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Список вопросов

1. Понятие и природа профессионального стресса.
2. Классическая концепция стресса Г. Селье.
2. Виды стресса. Дифференцировка стресса и других состояний.
3. Формы проявления профессионального стресса и критерии его оценки.
4. Методическое обеспечение оценки стрессовых состояний работников организации.
5. Оценка стресс-факторов в профессиональной деятельности.
6. Методическое обеспечение диагностики и измерения профессиональных стрессов на работе.
7. Ситуационный подход к профессиональному стрессу работников организации.
8. Основные понятия и типы стрессовых ситуаций в трудовом коллективе.
9. Оценка стрессогенности трудных ситуаций в организации.
10. Деструктивные последствия профессионального стресса.
11. Специфика развития стресс-синдромов. Синдром выгорания в аспекте профессионального стресса работников организации.
12. Причины профессионального стресса линейных и функциональных руководителей и работников организации.
13. Стресс руководителя современной организации.
14. Кадровые риски системы управления персоналом и риски поведения персонала как фактор повышения уровня профессионального стресса.
15. Профилактика профессионального выгорания.
16. Модели профилактических программ.
17. Преодолевающее поведение в стрессогенных ситуациях.
18. Классификация копинг-стратегий.
19. Методическое обеспечение оценки копинг-стратегий.
20. Методы оптимизации уровня стресса. Устранение причин стресса путем совершенствования поведенческих навыков.
21. Правила антистрессового руководства и подчинения.
22. Стрессменеджмент: практика управления профессиональными стрессами.
23. Концептуальная модель интервенций стресс-менеджмента.
24. Система управления профессиональными стрессами в организации.
25. Общие функции системы управления профессиональными стрессами.
26. Специфические функции системы управления профессиональными стрессами.
27. Методика управления профессиональными стрессами в организации.
28. Кадровые программы по профилактике профессионального стресса работников организации.
29. Организация и проведение тренингов по формированию стресс-компетентности работников и руководителей организации.
30. Социально-психологические правила предупреждения и улаживания конфликтов и стрессов.
31. Требования к качествам руководителя в конфликтных и стрессовых условиях.
32. Экономическая и социальная эффективность программ по профилактике профессионального стресса работников организации.

Для обучающихся, набравших более 80% в процессе проведения текущего контроля успеваемости, проставляется «зачтено» автоматически. Для обучающихся, набравших менее 80% в процессе проведения текущего контроля успеваемости, предусматривается проведение процедуры промежуточной аттестации.

Пример задания для тестирования

ПК-1 Способен осуществлять операционное управление персоналом организации, системами и службами управления персоналом.

1. С какой стадии начинается стресс?
а) со стадии адаптации;
б) со стадии тревоги;
в) со стадии резистентности;
г) со стадии истощения.

2.Какое из перечисленных условий способствует переходу стресса в дистресс?
а) положительный эмоциональный фон;
б) наличие достаточных ресурсов для преодоления стресса;
в) опыт решения подобных проблем в прошлом;
г) негативный прогноз на будущее.

3. Какое из перечисленных условий способствует переходу стресса в эустресс?
а) чрезмерная сила стресса;
б) большая продолжительность стрессорного воздействия;
в) одобрение действий индивидуума со стороны социальной среды;
г) недостаток нужной информации.

4. Что общего у биологического и психологического стресса?
а) участие гормонов надпочечников;
б) преимущественное влияние на социальный статус человека;
в) наличие реальной угрозы жизни и здоровью;
г) «размытые» временные рамки.

5. К какой форме проявления стресса относиться нарушение концентрации внимания:
а) к поведенческой;
б) к эмоциональной;
в) к интеллектуальной;
г) к физиологической.

6. К какой группе эмоциональных изменений относиться снижение самооценки, которое имеет место у некоторых людей при психологическом стрессе:
а) к изменению общего эмоционального фона;
б) к выраженным негативным эмоциональным реакциям;
в) к изменениям в характере;
г) к невротическим состояниям.

7. Какой элемент не входит в состав триады поведения при структурном анализе стресса?
а) мысли;
б) действия;
в) чувства;
г) последствия.

8. К какой из ниже перечисленных групп методов прогнозирования уровня стресса относиться метод множественной регрессии:
а) использование дозированных тестовых стрессов в лабораторных условиях;
б) мысленное моделирование стрессорных ситуаций;
в) прогнозы на основе психологических тестов;
г) математические модели.

9. На какой стадии развития стресса наиболее вероятен переход стресса в болезнь:

а) тревоги;

б) адаптации;

в) истощения;

г) на любой из перечисленных.

10. Какая фаза развития стресса подразделяется на три периода?

а) стадия адаптации;

б) стадия тревоги;

в) стадии истощения;

11. Какой характер стресса более вреден для организма человека (при прочих равных обстоятельствах)?

а) слабый и короткий;

б) слабый и длительный;

в) сильный и короткий.

12. Какой из перечисленных элементов, влияющих на развитие стресса, относиться к когнитивным факторам?

а) тип высшей нервной деятельностью;

б) родительские сценарии;

в) условия труда;

г) прогноз будущего.

13. Какой из перечисленных элементов, влияющих на развитие стресса, не относиться к социальным факторам?

а) ближнее социальное окружение;

б) общественный статус;

в) условия труда;

г) прогноз будущего.

14. Какими качествами обладают люди, для которых характерна повышенная уязвимость к стрессу:

а) вспыльчивые, энергичные и честолюбивые;

б) аккуратные и добродушные;

в) спокойные и рассудительные;

г) быстро принимающие решения и не стремящиеся к карьерному росту.

15.Что не влияет напрямую на уровень сензитивности человека?

а) чувствительность рецепторов;

б) тип высшей нервной деятельности;

в) легкость образования условно-рефлекторных связей в коре мозга;

г) особенность процессов мышления;

д) изменение чувствительности в процессе индивидуального опыта.

16. Психосоматические болезни возникают в результате ослабления защитных сил организма и срыва работы органов по принципу «слабого звена» после:

а) стресса;

б) внутреннего конфликта;

в) депрессии?

17. Какая причина стресса связана с длительно действующими программами поведения?

а) стресс, вызванный ошибками мышления;
б) стресс, вызванный невозможностью удовлетворить физиологические потребности;
в) стресс, вызванный столкновением противоположных условных рефлексов;
г) стресс, вызванный неадекватными родительскими программами.

18. Какая причина стресса связана с динамически меняющимся программами поведения?
а) стресс, связанный с генетическими особенностями организма;
б) стресс, вызванный невозможностью удовлетворить «высшие» потребности личности;
в) стресс, вызванный неумением распоряжаться временем;
г) стресс, вызванный неадекватными установками и убеждениями личности.

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

1.Какое слово-маркер сигнализирует о наличии неадекватной установки негативной генерализации:
а) никогда;
б) должен;
в) обязан;
г) во что бы то ни стало.

2. Какая стратегия разрешения конфликта наиболее приемлема, если нужно получить хоть какие- то преимущества и есть что предложить взамен:
а) уход (из конфликта и зоны стресса);
б) компромисс (минимизация стресса);
в) соперничество (введение в стресс оппонента);
г) уступка (замена стресса на другой, более приемлемый);
д) сотрудничество (замена дистресса на эустресс).

3. Какая стратегия разрешения конфликта является наиболее трудоемкой, но наиболее выгодной в долговременном плане:
а) уход (из конфликта и зоны стресса);
б) компромисс (минимизация стресса);
в) соперничество (введение в стресс оппонента);
г) уступка (замена стресса на другой, более приемлемый);
д) сотрудничество (замена дистресса на эустресс).

4. К какой группе объективных причин стресса можно отнести техногенные катастрофы?
а) к условиям жизни и работы;
б) к межличностным факторам;
в) к политическим и экономическим факторам.

5. Какая причина стресса не относиться к группе объективных факторов?
а) вредные характеристики производственной среды;
б) тяжелые условия работы;
в) отношения с руководством;
г) чрезвычайные обстоятельства.

6. Какая причина стресса не характерна для труда шахтеров:
а) условия замкнутого пространства;
б) угольная пыль;

в) низкая температура;
г) ожидание возможной аварии.

7. Какой фактор стресса относиться к форс-мажорным обстоятельствам?
а) срыв поставок продукции;
б) длительная работа;
в) высокий темп деятельности;
г) повышенная ответственность;
д) значительные физические нагрузки.

8. Какая причина стресса относиться к группе профессиональных субъективных причин?
а) низкая самооценка;
б) неуверенность в себе;
в) страх неудачи;
г) нехватка знаний, умений и навыков.

9. Явление деперсонализации, которое сопровождает синдром эмоционального выгорания, это:
а) чувство эмоциональной опустошенности, уменьшение количества положительных эмоций, возникающих в связи со своей работой;
б) циничное отношение к труду и объектам своего труда;
в) формирование чувства некомпетентности, фиксация на неудачах в своей профессии.

10. Какая профессия, по результатам исследования английских психологов, считается наиболее стрессогенной?
а) библиотекари;
б) пилоты;
в) шахтеры;
г) полицейские;
д) журналисты.

11. Какой фактор учебной сессии снижает уровень стресса?
а) повышенная статическая нагрузка;
б) изменение режима сна и бодрствования;
в) эмоциональные переживания;
г) уверенность в себе;
д) неуверенность в себе.

12. Какой фактор, вызывающий стресс у медицинских работников, назван неверно?
а) ответственность за жизнь и здоровье пациентов;
б) длительное нахождение в «поле» отрицательных эмоций пациентов;
в) монотонный режим работы;
г) низкая заработная плата.

13. К какой группе антистрессового воздействия относиться аутотренинг?
а) к физическим;
б) к физиологическим;
в) к биохимическим;
г) к психологическим.

14. К какой разновидности антистрессорных методов относиться биологическая обратная связь:

а) к методам самопомощи;

б) к методам, требующим участия другого человека;

в) к техническим методам.

15. Какой из нижеприведенных методов не относиться к организационным?

а) усовершенствование орудий и средств труда;

б) воздействие цветом и функциональной музыкой;

в) разработка оптимальных режимов труда и отдыха;

г) рациональная организация рабочих мест.

16. Какой из перечисленных ниже антистрессовых методов основан на совершенствовании поведенческих навыков?

а) аутогенная тренировка;

б) медитация;

в) визуализация;

г) активное слушание.

Шкала и критерии оценивания результатов тестирования

Процедура тестирования реализуется путём раздачи студентам различных вариантов тестовых заданий, содержащих 16 вопросов. На прохождение теста студенту даётся 20 минут. Критерием зачёта по тесту являются правильные ответы на 60% вопросов – 10 и более правильных ответов.

от 0 до 9 правильных ответов – не зачет.

от 10 до 16 правильных ответов – зачет.

4. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Код и наименование компетенции	Критерии оценивания результатов обучения	
	зачтено	не зачтено
ПК-1 Способен осуществлять операционное управление персоналом организации, системами и службами управления персоналом	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ПК-1	Отсутствие знаний в рамках компетенции ПК-1
	Сформированное умение в рамках компетенции ПК-1	Отсутствие умений в рамках компетенции ПК-1
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ПК-1	Отсутствие навыков в рамках компетенции ПК-1
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Сформированные систематические знания в рамках компетенции УК-3	Отсутствие знаний в рамках компетенции УК-3
	Сформированное умение в рамках компетенции УК-3	Отсутствие умений в рамках компетенции УК-3
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции УК-3	Отсутствие навыков в рамках компетенции УК-3

Процедура проведения промежуточной аттестации обучающихся

Процедура промежуточной аттестации предполагает зачет. Форму проведения зачета определяет преподаватель, проводящий промежуточную аттестацию:

– «зачтено» выставляется обучающемуся, который теоретическое содержание курса освоил полностью, либо частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые компетенции и практические навыки работы с освоенным материалом

сформированы, либо некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, либо некоторые виды заданий выполнены с ошибками;

– «не зачтено» выставляется обучающемуся, который теоретическое содержание курса освоил со значительными пробелами, носящими существенный характер, необходимые компетенции не сформированы, существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»

САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
ПРОФИЛАКТИКА СИНДРОМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.04.03 Управление персоналом
Профиль (программа)	Кадровая безопасность организации
Квалификация (степень)	Магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины)	Б1
Шифр дисциплины (модуля)	Б1.В.ДВ.01.10
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	теории и технологии социальной работы
Форма обучения	очная
Курс, семестр	2 курс, 3 семестр
Форма промежуточной аттестации	зачет

Самара, 2022

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Перечень компетенций и индикаторов дисциплины (модуля)		Способы формирования компетенции	Оценочное средство	
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора		Текущий контроль	Промежу-точная аттестация
УК*	УК**	Лекции. Соотношение понятий «психогигиена» и «психопрофилактика». Понятие профессиональное выгорание и эмоциональное выгорание Профессиональный риск: понятие, виды. Практические занятия. Психогигиена эмоционального выгорания Особенности коммуникативных конфликтов в профессиональной деятельности. Психогигиена профессиональных конфликтов как основа профессиональной деятельности. Теория консервации ресурсов (COR-теория) и профессиональное выгорание. Средства психопрофилактики профессиональных рисков работников. Комплексная психодиагностика стресса Н.Е.Водопьяновой. Психологический анализ влияния профессиональной деятельности (В.Б.Никишина и Т.Д.Василенко). Самостоятельная работа. Организационные факторы, вызывающие профессиональный стресс. Средства оптимизации функциональных состояний персонала учреждений. Средства психогигиены в организации труда персонала. Контролируемая аудиторная самостоятельная работ Понятие и виды технологий здоровьесбережения.	Тестирование, устный опрос, глоссарий, творческий проект, реферат, вопросы и задания для подготовки к зачету	Тестирование
ПК*	ПК**	Лекции. Профессиональные деструкции и деформация личности. Понятие «профессиональная деформация» и её компоненты. Практические занятия. Понятие «ресурсов преодоления стресса». Личностные и социальные ресурсы преодоления профессионального выгорания. Модели и стратегии преодолевающего поведения как ресурса стрессоустойчивости. Самостоятельная работа. Организационные средства психопрофилактики профессиональных рисков.	Тестирование, устный опрос, глоссарий, творческий проект, реферат, вопросы и задания для подготовки к зачету	Тестирование

		Организация рабочего места как фактор профессионального выгорания.		

*** компетенция согласно приложению**
**** индикатор компетенции согласно приложению**

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ ДЛЯ УСТНОГО ОПРОСА

1. Раскройте понятие психического здоровья.
2. Охарактеризуйте психогигиену как науку, раскройте её цели и задачи.
3. Опишите индивидуально – психологические характеристики как фактор, влияющий на психическое здоровье.
4. Раскройте содержание понятия «профессионального выгорания».
5. Охарактеризуйте межличностное общение как фактор, влияющий на психическое здоровье.
6. Раскройте понятие стресса как экзогенного фактора, влияющего на психическое здоровье.
7. Перечислите принципы межличностного общения.
8. Охарактеризуйте образ жизни как медико-социальный фактор психического здоровья.
9. Опишите профессионально-личностные качества и их влияние на психическое здоровье.
10. Раскройте понятие профессиональных заболеваний.
11. Раскройте содержание гигиены труда.
12. Перечислите основные группы профессиональных вредностей .
13. Опишите профессиональные риски.
14. Охарактеризуйте содержание профилактики синдрома эмоционального сгорания.
15. Раскройте содержание профилактики синдрома хронической усталости.
16. Охарактеризуйте методы профилактики профессионального выгорания.
17. Опишите метод аутогенной тренировки.
18. Охарактеризуйте метод релаксации.

19.Обоснуйте необходимость организации комнаты эмоциональной разгрузки.

20. Раскройте содержаниемузыкотерапии как средства психопрофилактики профессионального выгорания.

Шкала и критерии оценивания устного опроса.

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного мнения.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.
Использование фактов, статистики, чтобы укрепить и усилить ответ	Каждый основной пункт был хорошо поддержан несколькими соответствующими фактами, статистикой и (или) примерами.	Каждый пункт не поддерживался фактами и статистическими данными.

ПРИМЕР ГЛОССАРИЯ

Тематика глоссария: Профилактика профессионального выгорания.

Глоссарий составляется обучающимся самостоятельно. При составлении определения конкретного термина необходимо использовать точную его формулировку в именительном падеже. Обязательным является указание источника определения термина. В описательной части термина изложение информации должно быть кратким, корректным, исключать собственное субъективное понимание термина. Допускается контекстуальный анализ с примерами употребления термина в разных контекстах.

Структура глоссария

Термин	Определение	Источник
1. ……...	……..	……

В глоссарии могут быть представлены понятия: психогигиена, гигиена труда, гиподинамия, гипокинезия, десинхроноз, дисморфофобия, научная организация труда, рабочее место, эмоциональное выгорание, профессиональные заболевания, психическое здоровье, стресс, физиология труда.

.

Шкала и критерии оценивания глоссария.

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Знание достаточного количества определений и источников	Обучающийся демонстрирует разнообразие представленных определений и источников:	Обучающийся не демонстрирует разнообразие определений и источников:

	более 15 основных категорий и понятий	более 5, но менее 15 основных категорий и понятий
Систематизация и оформление материала	Материал систематизирован, оформлен в соответствии с требованиями	Материал не систематизирован
Наличие собственных идей и определений	Обучающийся формулирует собственные определения понятий с опорой на знания теоретического материала.	Обучающийся не формулирует собственные определения понятий с опорой на знания теоретического материала.

ПРИМЕР ТВОРЧЕСКОГО ПРОЕКТА

Задание выполняют обучающимся индивидуально. Презентация должна содержать не менее 12-15 слайдов с использованием возможностей анимации и различного оформления. Приветствуется наличие в презентации звукового сопровождения (комментариев) и реальных примеров (картинок).

Создать презентацию по одной из тем:

1. Здоровьесберегающие технологии в психопрофилактике труда.
2. Психогигиена профессиональных конфликтов как основа профессиональной деятельности.
3. Средства психогигиены в организации труда персонала.
4. Психогигиена нарушенных профессиональных состояний.
5. Современное состояние прикладных исследований в области психогигиены и психопрофилактики.
6. Возможности использования в психопрофилактической работе различных направлений личностного анализа.
7. Влияние психологической поддержки на сохранение психического здоровья.
8. Сущность и основные уровни саморегуляции психического здоровья.
9. Саморегуляция психического здоровья средствами психотерапии.
10. Виды необходимой документации и правила организации документооборота в подразделениях организаций, реализующих меры социальной защиты граждан.
11. Нерациональная организации документооборота как фактор профессионального выгорания.
12. Гигиенические нормы труда.
13. Профессиональные стрессы.
14. Факторы синдрома «эмоционального сгорания».

Шкала и критерии оценивания творческого проекта

Критерий	Зачтено	Не зачтено
- соответствие темы творческого проекта содержанию дисциплины; - актуальность темы;	Тема соответствует содержанию дисциплины; раскрыта и доказана актуальность темы	Тема соответствует содержанию дисциплины, актуальность темы творческого проекта и

- новизна и оригинальность решения поставленных задач; - структурированность и логичность материала; - умение ясно излагать материал, письменная и языковая грамотность; - наличие презентации результатов проекта, её наглядность; - умение отвечать на вопросы преподавателя и аудитории, умение вести дискуссию; - наличие самостоятельных выводов.	творческого проекта и проблема, сформулированы цели и задачи творческого проекта, присутствует новизна и оригинальность решения поставленных задач; доклад отличает четкость, логичность, связанность, доказательность представленных результатов, их теоретическая и практическая значимость, полнота раскрытия темы, оригинальность демонстрационного материала (презентация), владение вниманием аудитории, умение преподнести себя, языковая грамотность, включенность всех членов группы в защиту проекта, наличие заключения и четкость выводов, качество ответов на вопросы	проблема не обоснованы, цели и задачи сформулированы нечетко, отсутствует новизна и оригинальность решения поставленных задач; отсутствует доказательная база представленных результатов, отсутствуют выводы, обучающийся не отвечает на вопросы группы.

ПРИМЕР РЕФЕРАТА.

Реферат – краткая запись идей, содержащихся в одном или нескольких источниках, которая требует умения сопоставлять и анализировать различные точки зрения, в отличие от конспекта, является новым, авторским текстом. Структура реферата должна содержать оглавление, введение, основную часть, заключение и список литературы. Следует продемонстрировать способность обобщать материал, выделять проблемы, делать собственные аргументированные выводы. Новизна в данном случае подразумевает новое изложение, систематизацию материала, особую авторскую позицию при сопоставлении различных точек зрения.

Примерный перечень тем рефератов

1. Значение рефрейминга для профессионального общения.
2. Сработанность и совместимость, симпатия и антипатия в процессе профессиональной деятельности.
3. Специфика психодиагностики стрессовых симптомов и состояний сотрудников.
4. Комплексная психодиагностика стресса Н.Е.Водопьяновой.
5. Психологический анализ влияния профессиональной деятельности на специалистов (В.Б.Никишина и Т.Д.Василенко).
6. Психологическая диагностика индивидуальных особенностей трудового коллектива с целью изучения стрессовых симптомов и состояний.
7. Личностные и социальные ресурсы преодоления

профессионального выгорания.

8. Теория консервации ресурсов (COR-теория) и профессиональное выгорание.
9. Значение конфликтологической компетентности работников.
10. Организационные факторы, вызывающие профессиональное выгорание.
11. Средства оптимизации функциональных состояний персонала.
12. Модель кабинета психологической разгрузки.
13. Состояние монотонии в работе с документами как фактор профессионального выгорания.
14. Диагностика психологической готовности к профессиональной деятельности.
15. Проблема управления функциональным состоянием.
16. Кризисы профессионального развития личности.
17. Организация рабочего места как средство психопрофилактики труда.
18. Рациональная организация документооборота как средство психопрофилактики труда.

Шкала и критерии оценивания реферата.

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение всех требований к написанию реферата, раскрытие проблемы и обоснование ее актуальности, логичность в изложении материала, наличие выводов, соблюдение требований к внешнему оформлению реферата, наличие правильных ответов на дополнительные вопросы.	Выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.	Тема освоена лишь частично; допущены грубые ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

Оценочные материалы для оценки уровня сформированности компетенций (этапов сформированности компетенций) обучающихся

УК*
Знать: Знать: доступные источник информации;
Уметь: осуществлять поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации;
Владеть: вариантами решения поставленной проблемной ситуации

ПК*
Знать: Знать: научные достижения профессиональной предметной области;
Уметь: анализировать научные достижения;
Владеть: генерированием новых идей.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку знаний обучающихся

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ ДЛЯ УСТНОГО ОПРОСА

1. Соотношение понятий «психогигиена» и «психопрофилактика».
2. Профессиональный риск: понятие, виды.
3. Стресс как фактор профессионального риска.
4. Факторы риска формирования синдрома «эмоционального сгорания» у специалистов социальной работы.
5. Психогигиена эмоционального выгорания социального работника.
6. Профессиональные деструкции и деформация личности.
7. Понятие «профессиональная деформация» и её компоненты.
   Психогигиена внутриличностных конфликтов .
8. Причины возникновения профессиональных конфликтов в трудовом коллективе.
9. Особенности коммуникативных конфликтов в профессиональной деятельности.
10. Психогигиена профессиональных конфликтов как основа профессиональной деятельности.
11. Понятие «ресурсов преодоления стресса».
12. Личностные и социальные ресурсы преодоления профессионального выгорания.
13. Модели и стратегии преодолевающего поведения как ресурса стрессоустойчивости.
14. Теория консервации ресурсов (COR-теория) и профессиональное выгорание.
15. Средства психопрофилактики профессиональных рисков работников.
16. Организационные факторы, вызывающие профессиональный стресс.
17. Средства оптимизации функциональных состояний персонала учреждений.
18. Средства психогигиены в организации труда персонала.
19. Комплексная психодиагностика стресса Н.Е.Водопьяновой.
20. Психологический анализ влияния профессиональной деятельности (В.Б.Никишина и Т.Д.Василенко).
21. Понятие и виды технологий здоровьесбережения.
22. Организационные средства психопрофилактики профессиональных рисков.
23. Организация рабочего места как фактор профессионального выгорания.
24. Рациональная организация документооборота в социальной службе как

средство психогигиены труда.

25. Монотонность в организации документооборота как фактор профессионального выгорания.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного мнения.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.
Использование фактов, статистики, чтобы укрепить и усилить ответ	Каждый основной пункт был хорошо поддержан несколькими соответствующими фактами, статистикой и (или) примерами.	Каждый пункт не поддерживался фактами и статистическими данными.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Задание 1. Учитывая необходимость психологического анализа влияния профессиональной деятельности на бакалавра социальной работы, следует оценить адаптационные возможности личности, а также отметить психологически обусловленные особенности адаптации и дезадаптации субъекта профессиональной деятельности в системе социальной сферы. Специальное внимание надо уделить изучению профессионально значимых качеств специалиста по социальной работе, а именно: эмпатическим особенностям, коммуникативным способностям, низкой конфликтности.

1. С целью выработки навыка оценки устойчивости к профессиональным стрессам, проведите самодиагностику личностных свойств по методикам: 1) Методика «Потребность в достижении»; 2) Оценка удовлетворенности работой; 3) Методика измерения психического «выгорания» (синдром «выгорания») в профессиях системы «человек—человек»; 4) Диагностика эмпатии; 5) Методика «Личностная агрессивность и конфликтность» (Е.П.Ильин и П.А.Ковалев).

2. Оцените результаты самодиагностики, сделайте вывод о личной устойчивости к профессиональному выгоранию.

Задание 2. Определение иррациональных мыслей как фактора профессионального стресса.

В следующих примерах описаны ситуации ABC, но во всех отсутствует «B». Какие мысли (B) следует вставить, чтобы связать ситуацию (A) и эмоции (C). Определите в каждом случае A и C, и впишите B.

1. Начальник Анатолия отчитал его за опоздание. После этого Анатолий чувствовал себя подавленным.
2. Елена прошла два сеанса терапии и бросила ее, потому что посчитала, что она не действует.
3. У Катерины заболел живот. Ей стало страшно.
4. Олега оштрафовали за превышение скорости, и он сильно разозлился.
5. Ирина смутилась, когда ее друзья заметили, что она плачет на романтических сценах фильма.
6. Сергей был разъярен, когда служащий попросил его документы в то время, как он заполнял анкету.

Задание 3. Эффективное управление временем при работе с документацией как средство психогигиены труда.

1. Составьте список всех ваших задач, которые необходимо решить в ближайшее время.
2. Выберите те задачи, решение которых связано с выполнением письменных учебных работ.
3. Сформулируйте критерии ранжирования задач, в соответствии с которыми выделите из составленного списка самые важные задачи.
4. Составьте график выполнения письменных работ.
5. Определите инструменты управления временем, которые Вам потребуются для выполнения всех письменных заданий в установленные сроки.

Задание 4.

Подготовьте психопрофилактическое занятие по рациональной организации документооборота. Составьте план-конспект информационной части занятия. Выберите средства обучения навыкам рациональной организации документооборота. Разработайте перечень типичных ошибок и способов их профилактики при организации документооборота.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует умение использовать теоретические основы профессиональной деятельности при приведении заключений	Сформированное умение решения поставленных задач; достаточные знания, явно демонстрирующие умение обучающегося формировать исчерпывающие ответы на поставленные вопросы с приведением соответствующих заключений	Отсутствие сформированных умений решения поставленных задач; достаточных знаний, явно демонстрирующих умение обучающегося формировать исчерпывающие ответы на поставленные вопросы с приведением соответствующих заключений

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Задание 1. Формирование навыков применения основных принципов РЭТ.

Приведите пять примеров из своей жизни, в которых ваши мысли (B) вызывали болезненные эмоции (C). Опишите их в терминах ABC.

1.

A_____

B_____

C_____

2.

A_____

B_____

C_____

Задание 2. Организационные факторы занимают ведущее место в структуре факторов профессиональных деформаций. Проанализируйте методики «Опросник каскадной самооценки хозяйственного руководителя» Е.С.Жарикова и «Склонность к определенному стилю руководства» Е.П.Ильина. Оцените возможность применения данных методик при оценке организационных факторов профессиональных деформаций сотрудников социальной службы. Составьте рекомендации по рациональной организации рабочего места бакалавра социальной работы.

Задание 3. Проведите оценку собственной склонности к профессиональному выгоранию по методике Maslach Burnout Inventory (MBI). Определите роль рациональной организации документооборота в профилактике профессионального выгорания. Выделите особенности организации документооборота в социальной службе, обуславливающие профессиональное выгорание специалистов. Составьте рекомендации по преодолению выявленных недостатков.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку навыков обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует навыки использовать теоретические основы профессиональной деятельности при приведении заключений	Сформированные навыки решения поставленных задач; достаточные знания, явно демонстрирующие навыки обучающегося формировать исчерпывающие ответы на поставленные вопросы с приведением соответствующих заключений	Отсутствие сформированных навыков решения поставленных задач; достаточных знаний, явно демонстрирующих навыки обучающегося формировать исчерпывающие ответы на поставленные вопросы с приведением соответствующих заключений

Пример заданий для тестирования

УК*

1. Психогигиена - это:

А) раздел психологии, изучающий основные психологические характеристики индивидуума;

Б) раздел психиатрии, изучающий предотвращение психических болезней;

В) раздел гигиены, касающийся обеспечения нервно-психического здоровья человека;

Г) синоним психосоматики.

2. Система специальных мероприятий, направленных на сохранение и укрепление психического здоровья человека, называется_____

3. Являются ли понятия совместимости и сработанности идентичными?

А) да;

Б) нет;

В) и то, и другое эффект сочетания и взаимодействия людей, однако удовлетворенность либо друг другом, либо совместной деятельностью;

Г) при совместимости степень эмоциональной адекватности, а при сработанности высокая адекватность взаимопонимания и только.

4. Что из перечисленного не является синонимом остального?

А) аутогенная тренировка;

Б) самовнушение;
В)аутосуггестия;
Г) релаксация.

5. Гиподинамия - это:
А) ограничение двигательной активности;
Б) ограничение возможности быть в тишине;
В) ограниченное свободное время;
Г) ограничение возможностей иметь четкий режим дня.

6. Что из перечисленного не может быть причиной профессионального заболевания социального работника?
А) общение с людьми, нуждающимися в помощи;
Б) гиподинамия;
В) большое количество документации.

7. Какое из перечисленных заболеваний можно причислить к профессиональным для социального работника?
А) хронический бронхит;
Б) дискинезия желчевыводящих путей;
В) невроз;
Г) конъюнктивит.

8. На кого возлагается контроль за установлением связи заболевания с профессией?
А) на лечащего врача;
Б) на территориальные органы управления здравоохранением и Министерство здравоохранения РФ;
В) на социальные службы;
Г) на службы СЭС.

9. Состояния душевного благополучия, характеризующееся отсутствием болезненных психических проявлений и обеспечивающее адекватную условиям окружающей действительности регуляцию поведения - это:
А) счастье;
Б) душевное равновесие;
В) психическое здоровье;
Г) уравновешенность.

10. Стресс - это:
А) психическое состояние человека, возникающее в ответ на разнообразные экстремальные воздействия;
Б) напряжение при негативном воздействии;
В) ответная реакция организма на неприятный раздражитель;
Г) случай, вызывающий страх.

ПК*

11. Что из перечисленного не является предпосылкой нарушения психического здоровья?
А) изначальные психологические характеристики индивида;
Б) уровень образованности;
В) физические внешние раздражители;
Г) межличностные отношения.

12. Музыкотерапия - это:
А) отрасль психологии искусства, изучающая воздействие музыки на человека;
Б) нетрадиционный метод лечения;
В) начало сеанса медитации;
Г) метод арттерапии для лечения больных и профилактики здоровых людей.

13. Социально-психологическая компетентность - это:

А) степень профессионализма социального работника в области психологии;
Б) степень профессионализма психолога;
В) способность индивида эффективно взаимодействовать с окружающими его людьми в системе межличностных отношений;
Г) степень эрудиции человека в вопросах социальных и психологических.

14. Что такое "парадоксальный" сон?

А) "быстрый" сон;
Б) "медленный" сон?
В) сон с частыми пробуждениями;
Г) сон без сновидений.

15. Что из приведенного не относится к понятию "эмоция"?

А) форма психического отражения в форме пристрастного переживания жизненного смысла событий;
Б) субъективная форма выражения потребностей;
В) субъективное отношение к результату действия, повышающее или понижающее жизнедеятельность организма;
Г) субъективная причина деятельности, ведущей к удовлетворению актуальной потребности.

16. Состояние, характеризующееся эмоциональной пассивностью - это:
А) апатия;
Б) аффект;
В)депресси;
Г) скука.

17. Личностная деформация вследствие эмоционально затрудненных или напряженных отношений в системе «человек-человек», называется
А) истощение;
Б) психическая деформация;

В) выгорание.

18. Укажите автора(ов) концепции, в которой фактор организации документооборота является «выгорания» в профессиях типа «человек-человек».
А) В.В.Бойко;
Б) Э.Ф.Зеер, Э.Э.Сыманюк;
В) Г.С.Абрамова, Ю.А.Юдчиц.

19.Один из механизмов психической защиты, снимающий напряжение в ситуации конфликта путем трансформации его в формы, более приемлемые для индивида, называется
А) психогения;
Б) сублимация;
В) регрессия поведения.

20. Двигательные, сенсорно-чувствительные и вегетативные расстройства невротического регистра, возникающие под влиянием острых психических травм и менее сильных, но длительно действующих неприятных воздействий, называется:
А) истерия;
Б) невроз навязчивых состояний;
В) неврастения.

Ключ к тесту:

№ вопроса	ответ	№ вопроса	ответ
1.	В	11.	Б
2.	психопрофилактика	12.	Г, В
3.	В	13.	В
4.	Г	14.	А
5.	А	15.	В
6.	А, Б	16.	А
7.	В	17.	В
8.	А	18.	В
9.	В	19.	Б
10.	А	20.	А

Шкала и критерии оценивания результатов тестирования

Процедура тестирования реализуется путём раздачи студентам различных вариантов тестовых заданий, содержащих 16 вопросов. На прохождение теста студенту даётся 20 минут. Критерием зачёта по тесту являются правильные ответы на 60% вопросов – 10 и более правильных ответов.

от 0 до 9 правильных ответов – не зачтено.

от 10 до 20 правильных ответов – зачтено.

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Пример оценочного материала

Для обучающихся, набравших более 80% в процессе проведения текущего контроля успеваемости, проставляется «зачтено» автоматически. Для обучающихся, набравших менее 80% в процессе проведения текущего контроля успеваемости, предусматривается проведение процедуры промежуточной аттестации.

Пример теста

УК*

1. Психогигиена - это:

А) раздел психологии, изучающий основные психологические характеристики индивидуума;
Б) раздел психиатрии, изучающий предотвращение психических болезней;
В) раздел гигиены, касающийся обеспечения нервно-психического здоровья человека;
Г) синоним психосоматики.

2. Система специальных мероприятий, направленных на сохранение и укрепление психического здоровья человека, называется_____

3. Являются ли понятия совместимости и сработанности идентичными?
А) да;
Б) нет;
В) и то, и другое эффект сочетания и взаимодействия людей, однако удовлетворенность либо друг другом, либо совместной деятельностью;
Г) при совместимости степень эмоциональной адекватности, а при сработанности высокая адекватность взаимопонимания и только.

4. Что из перечисленного не является синонимом остального?
А) аутогенная тренировка;
Б) самовнушение;
В)аутосуггестия;
Г) релаксация.

5. Гиподинамия - это:
А) ограничение двигательной активности;
Б) ограничение возможности быть в тишине;
В) ограниченное свободное время;
Г) ограничение возможностей иметь четкий режим дня.

6. Что из перечисленного не может быть причиной профессионального заболевания социального работника?
А) общение с людьми, нуждающимися в помощи;
Б) гиподинамия;
В) большое количество документации.

7. Какое из перечисленных заболеваний можно причислить к профессиональным для социального работника?

А) хронический бронхит;

Б) дискинезия желчевыводящих путей;

В) невроз;

Г) конъюнктивит.

8. На кого возлагается контроль за установлением связи заболевания с профессией?

А) на лечащего врача;

Б) на территориальные органы управления здравоохранением и Министерство здравоохранения РФ;

В) на социальные службы;

Г) на службы СЭС.

9. Состояния душевного благополучия, характеризующееся отсутствием болезненных психических проявлений и обеспечивающее адекватную условиям окружающей действительности регуляцию поведения - это:

А) счастье;

Б) душевное равновесие;

В) психическое здоровье;

Г) уравновешенность.

10. Стресс - это:

А) психическое состояние человека, возникающее в ответ на разнообразные экстремальные воздействия;

Б) напряжение при негативном воздействии;

В) ответная реакция организма на неприятный раздражитель;

Г) случай, вызывающий страх.

ПК*

11. Что из перечисленного не является предпосылкой нарушения психического здоровья?

А) изначальные психологические характеристики индивида;

Б) уровень образованности;

В) физические внешние раздражители;

Г) межличностные отношения.

12. Музыкотерапия - это:

А) отрасль психологии искусства, изучающая воздействие музыки на человека;

Б) нетрадиционный метод лечения;

В) начало сеанса медитации;

Г) метод арттерапии для лечения больных и профилактики здоровых людей.

13. Социально-психологическая компетентность - это:

А) степень профессионализма социального работника в области психологии;

Б) степень профессионализма психолога;

В) способность индивида эффективно взаимодействовать с окружающими его людьми в системе межличностных отношений;

Г) степень эрудиции человека в вопросах социальных и психологических.

14. Что такое "парадоксальный" сон?

А) "быстрый" сон;
Б) "медленный" сон?
В) сон с частыми пробуждениями;
Г) сон без сновидений.

15. Что из приведенного не относится к понятию "эмоция"?

А) форма психического отражения в форме пристрастного переживания жизненного смысла событий;
Б) субъективная форма выражения потребностей;
В) субъективное отношение к результату действия, повышающее или понижающее жизнедеятельность организма;
Г) субъективная причина деятельности, ведущей к удовлетворению актуальной потребности.

16. Состояние, характеризующееся эмоциональной пассивностью - это:
А) апатия;
Б) аффект;
В)депресси;
Г) скука.

17. Личностнаядеформация вследствие эмоционально затрудненных или напряженных отношений в системе «человек-человек», называется
А) истощение;
Б) психическая деформация;
В) выгорание.

18. Укажите автора(ов) концепции, в которой фактор организации документооборота является «выгорания» в профессиях типа «человек-человек».
А) В.В.Бойко;
Б) Э.Ф.Зеер, Э.Э.Сыманюк;
В) Г.С.Абрамова, Ю.А.Юдчиц.

19.Один из механизмов психической защиты, снимающий напряжение в ситуации конфликта путем трансформации его в формы, более приемлемые для индивида, называется
А) психогения;
Б) сублимация;
В) регрессия поведения.

20. Двигательные, сенсорно-чувствительные и вегетативные расстройства невротического регистра, возникающие под влиянием острых психических травм и менее сильных, но длительно действующих неприятных воздействий, называется:
А) истерия;
Б) невроз навязчивых состояний;
В) неврастения.

Ключ к тесту:

№ вопроса	ответ	№ вопроса	ответ
1.	В	11.	Б

2.	психопрофилактика	12.	Г, В
3.	В	13.	В
4.	Г	14.	А
5.	А	15.	В
6.	А, Б	16.	А
7.	В	17.	В
8.	А	18.	В
9.	В	19.	Б
10.	А	20.	А

Шкала и критерии оценивания

Процедура тестирования реализуется путём раздачи студентам различных вариантов тестовых заданий, содержащих 16 вопросов. На прохождение теста студенту даётся 20 минут. Критерием зачёта по тесту являются правильные ответы на 60% вопросов – 10 и более правильных ответов.

от 0 до 9 правильных ответов – не зачтено.

от 10 до 20 правильных ответов – зачтено.

4. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Код и наименование компетенции	Критерии оценивания результатов обучения	
	зачтено	не зачтено
УК*	Сформированные систематические знания в рамках компетенции УК*	Отсутствие знаний в рамках компетенции УК*
	Сформированное умение в рамках компетенции УК*	Отсутствие умений в рамках компетенции УК*
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции УК*	Отсутствие навыков в рамках компетенции УК*
ПК*	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ПК*	Отсутствие знаний в рамках компетенции ПК*
	Сформированное умение в рамках компетенции ПК*	Отсутствие умений в рамках компетенции ПК*
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ПК*	Отсутствие навыков в рамках компетенции ПК*

Процедура проведения промежуточной аттестации обучающихся

Процедура промежуточной аттестации предполагает зачет. Форму проведения зачета определяет преподаватель, проводящий промежуточную аттестацию:

– **«зачтено»** выставляется обучающемуся, который теоретическое содержание курса освоил полностью, либо частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые компетенции и практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, либо некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, либо некоторые виды заданий выполнены с ошибками;

– **«не зачтено»** выставляется обучающемуся, который теоретическое содержание курса освоил со значительными пробелами, носящими существенный характер, необходимые компетенции не сформированы, существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала.

Приложение к фонду оценочных средств
дисциплины "Профилактика синдрома
профессионального выгорания"

Для направления подготовки "Управление персоналом" (программа "Кадровая безопасность организации") указаны следующие формулировки компетенций и их индикаторов:

ПК*	ПК-1. Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации
ПК**	ПК-1.4. Демонстрирует способность генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области
УК*	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий
УК**	УК-1.2. Осуществляет поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»

САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.04.03 Управление персоналом
Профиль (программа)	Кадровая безопасность организации
Квалификация (степень)	Магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины)	Б1
Шифр дисциплины (модуля)	Б1.О.06
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	теории и методики профессионального образования
Форма обучения	очная
Курс, семестр	1 курс, 2 семестр
Форма промежуточной аттестации	зачет

Самара, 2022

,федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева»
(Самарский университет)

САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.04.03 Управление персоналом
Профиль (программа, специализация)	Кадровая безопасность организации
Квалификация (степень)	магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	Б1
Шифр дисциплины (модуля)	Б1.О
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	Теории и методики профессионального образования
Форма обучения	очная
Курс, семестр	1 курс, 2 семестр
Форма промежуточной аттестации	зачет

Самара, 2022

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Паспорт фонда оценочных средств

Перечень компетенций и индикаторов дисциплины (модуля)		Способы формирования компетенции	Оценочное средство	
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора		Текущий контроль	Промежуточная аттестация
ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	ОПК-1.1 Осуществляет постановку профессиональных задач, используя понятийный аппарат экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права	В рамках лекционных и практических занятий, самостоятельной работы обучающихся, изучение следующих разделов: Раздел 1. Психологические технологии как алгоритм воздействия Раздел 2. Организационная самодиагностика. Психологические средства и методы работы с персоналом.	Участие в дискуссии, глоссарий, творческий проект.	Собеседование по изученному материалу.
ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением	ОПК-4.1 Способен создавать проектные команды, осуществлять руководство проектной и процессной деятельностью в сфере управления персоналом		Участие в дискуссии, глоссарий, творческий проект	Собеседование по изученному материалу.

организации				
ПК-1. Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации	ПК-1.2 Проводит диагностику систем мотивации и стимулирования персонала, предлагает корректирующие меры для повышения эффективности работы структурных подразделений ПК-1.3 Выбирает и применяет оптимальные методы управления межличностными отношениями, поддерживает комфортный морально-психологический климат в организации		Участие в дискуссии, глоссарий, творческий проект	Собеседование по изученному материалу.

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ТЕМ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ/ДИСКУССИИ

1. Деловые игры в работе с персоналом
2. Тренинги в работе с персоналом
3. Психологические методы в работе с персоналом
4. Техники принятия групповых решений
5. Принципы и техники работы с персоналом.
6. Особенности психологических техник, используемых в работе с персоналом
7. Психологические приемы в управлении персоналом.
8. Классификация методов работы с персоналом.
9. Система понятий: технологии, техники, методы, приемы, средства
10. Что такое тренинг?
11. Основные направления работы психолога с персоналом.

Шкала и критерии оценивания:

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путѐм использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путѐм использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.

ПРИМЕР ГЛОССАРИЯ

Название глоссария: Базовые основы психологической работы с персоналом организации.

Структура глоссария:

Термин	Определение	Источник

Перечень терминов:

1.Коммуникация. 2. Критическое мышление. 3.Сервисность/ Клиентоориентированность. 4. Управление проектом. 5. Управление собой. 6. Наставничество. 7. Принятие решений. 8. Решение проблем. 9. Эмоциональный интеллект. 10. Ненасильственное общение. 11. Управление знаниями. 12. Работ в режиме неопределенности.13. Бережливое производство. 14. Экологическое мышление. 15. Самоанализ. 16. Саморефлексия. 17.Технологии. 18.Техники.19.Методы.20 Приемы.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Даны определения всем терминам из предложенного перечня, продемонстрирован высокий уровень систематизации знаний и оформления, а также умение свободно пользоваться справочной литературой.	Обучающийся определил более 80% терминов из предложенного перечня, показал умение свободно использовать справочную литературу, продемонстрировал средний уровень систематизации знаний и оформления.	Обучающийся определил менее 50% терминам из предложенного перечня, продемонстрировал низкий уровень систематизации знаний и оформления. Обучающийся слабо знаком с рекомендованной справочной литературой.

ПРИМЕР ГРУППОВОГО ПРОЕКТА

Задание выполняют обучающиеся по 3-4 человека в группе. Презентация должна содержать не менее 1 деловой или ролевой игры или 5 тренинговых упражнений. Приветствуется наличие (при необходимости) в презентации звукового сопровождения (фона) и наличие необходимого оборудования (листы бумаги, фломастеры и т.д.).

Создать презентацию по одной из тем:

1. Организационная самодиагностика
2. Деловые игры в работе с персоналом
3. Тренинги в работе с персоналом
4. Техники принятия групповых решений

Шкала и критерии оценивания:

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение всех требований к выполнению группового проекта, раскрытие проблемы и сделан анализ различных точек зрения на нее, материал изложен понятно, убедительно, даны правильные ответы на дополнительные вопросы; все члены группы включены в защиту группового проекта.	Выполнены все требования к групповому проекту обозначена проблема и сделан краткий анализ различных точек зрения на нее, материал изложен понятно, убедительно, даны правильные ответы на дополнительные вопросы; все члены группы включены в защиту группового проекта.	Тема освоена частично или не раскрыта; допущены грубые ошибки к содержанию группового проекта или при ответе на дополнительные вопросы; не все члены группы включены в защиту группового проекта.

Оценочные материалы для оценки уровня сформированности компетенций (этапов сформированности компетенций) обучающихся

ОПК-1 – Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях

Знать: понятийный аппарат экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права

Уметь: ставить профессиональные задачи

***Владеть*:** способами решения профессиональных задач, используя понятийный аппарат экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся

1. Психологические особенности развития современной организации.
2. Основные направления работы психолога с персоналом.

3. Принципы и техники работы с персоналом.
4. Позиционирование и презентация себя, идеи, услуги
5. Классификация методов работы с персоналом.
6. Критическое мышление.
7. Система понятий: технологии, техники, методы, приемы, средства
8. Неопределенность, рациональность и осведомленность человека.
9. Психологические приемы в управлении персоналом.
10. Бытийные основания принципа неопределенности.
11. Этапы принятия управленческих решений.
12. Интеллект и креативность.

Шкала и критерии оценивания:

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путѐм использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путѐм использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>умений</u> обучающихся

<u>Пример практического задания 1</u>

Сформулируйте основные причины возникновения ошибок при оценке ситуации и принятии решения. Обоснуйте свою позицию, иллюстрируя примерами исследований из области психологии, экономики, социологии, права.

<u>Пример практического задания 2</u>

Для понимания природы постановки профессиональных задач важно знать, какие основные детерминанты и общие механизмы оценивания и сравнения лежат в основе принятия решения. Что позволяет учесть вероятности и тенденции развития ситуации, чтобы смягчить влияние последствий на принятие решений?

<u>Пример практического задания 3</u>

Опишите способы постановки и решения профессиональных задач, опираясь на примеры.

Шкала и критерии оценивания:

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует умение использовать теоретические основы предметной области.	Сформированное умение решения практических заданий; достаточные знания, явно демонстрирующие умение обучающегося использовать теоретические основы предметной области.	Отсутствие умений решения практических заданий; не достаточные технологические знания, явно демонстрирующие неспособность обучающегося использовать теоретические основы предметной области.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>навыков</u> обучающихся

<u>Пример практического задания 1.</u>

Какие методы позволят нам лучше всего применять модели принятия решений в различных ситуациях? Как адаптировать результаты изученной ситуации в новых условиях, особенно при переходе с упрощенных, контролируемых ситуаций на сложные, неконтролируемые, не лабораторные ситуации?

<u>Пример практического задания</u> 2.

Предложите свой план исследования особенностей постановки задач в профессиональной деятельности. Подключите воображение, найдите такую идею, которая обязательно бы (как вам кажется) позволила учесть все факторы, влияющие на принятие решения, что обеспечит его максимальную реализуемость.

Шкала и критерии оценивания:

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Решение практических заданий, нацеленных на оценку навыков обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует навык использования теоретических основ предметной области.	Сформированный навык решения практических заданий; достаточные знания, явно демонстрирующие навык обучающегося использовать теоретические основы предметной области.	Отсутствие навыка решения практических заданий; не достаточные технологические знания, явно демонстрирующие неспособность обучающегося использовать теоретические основы предметной области.

ОПК-4 – Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации

Знать: механизмы руководства проектной и процессной деятельностью и подразделением организации

Уметь: создавать проектные команды

***Владеть*:** способами проектирования организационных изменений

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся

1. Особенности проектной деятельности
2. Толерантность к неопределенности в процессной деятельности.
3. Особенности управления проектной деятельностью.
4. Влияние группы на процесс принятия решений
5. Влияние социальных установок и предубеждений на процессную деятельность.
6. Механизм создания проектной команды.
7. Организационная самодиагностика.
8. Особенности тренинга в работе с персоналом.
9. Универсальные компетенции и личностные качества.
10. Критическое мышление и креативность.

Шкала и критерии оценивания:

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путѐм использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путѐм использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>умений</u> обучающихся

<u>Пример практического задания 1</u>

Проведите анализ научных статей по проблеме проектной деятельности профессиональных навыков на портале «E-library» за последние пять лет. Сформулируйте пять основных исследовательских трендов, показавшихся вам наиболее актуальными.

<u>Пример практического задания 2</u>

Как можно использовать теории принятия решений для измерения таких переменных, как психологическая неопределенность и личностная ценность с использованием линейной шкалы с равными интервалами?

Шкала и критерии оценивания:

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует умение использовать теоретические основы предметной области.	Сформированное умение решения практических заданий; достаточные знания, явно демонстрирующие умение обучающегося использовать теоретические основы предметной области.	Отсутствие умений решения практических заданий; не достаточные технологические знания, явно демонстрирующие неспособность обучающегося использовать теоретические основы предметной области.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Пример практического задания 1.

Какие методы позволят нам лучше всего управлять проектной деятельностью в различных ситуациях? Как адаптировать результаты изученной ситуации в новых условиях, особенно при переходе с упрощенных, контролируемых ситуаций на сложные, неконтролируемые, не лабораторные ситуации?

Пример практического задания 2.

Предложите свой план организации проектной деятельности .

Шкала и критерии оценивания:

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Решение практических заданий, нацеленных на оценку навыков обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует навык использования теоретических основ предметной области.	Сформированный навык решения практических заданий; достаточные знания, явно демонстрирующие навык обучающегося использовать теоретические основы предметной области.	Отсутствие навыка решения практических заданий; не достаточные технологические знания, явно демонстрирующие неспособность обучающегося использовать теоретические основы предметной области.

ПК-1 –Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации

Знать: диагностические методы систем мотивации и стимулирования персонала; оптимальные методы управления межличностными отношениями

Уметь: проводить диагностику систем мотивации и стимулирования персонала, предлагает корректирующие меры для повышения эффективности работы структурных подразделений; выбирать и применять оптимальные методы управления межличностными отношениями.

***Владеть*:** корректирующими способами для повышения эффективности работы структурных подразделений; способами поддержания комфортного морально-психологического климата в организации.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку знаний обучающихся

1. Коммуникативные особенности личности
2. Социальный интеллект.
3. Формирование благоприятного морально-психологического климата.
4. Групповые роли.
5. Конструктивное и деструктивное поведение в команде.
6. Типология поведения участников проектной команды.
7. Партнерство и конфронтация в отношениях
8. Групповая динамика и групповое давление на личность.
9. Коммуникативные барьеры и варианты их преодоления.
10. Обратная связь. Модели обратной связи.
11. Принципы эффективной коммуникации. Организационные и личностные факторы эффективности коммуникации.

Шкала и критерии оценивания:

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путѐм использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путѐм использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Пример практического задания 1

Подумайте над тем, как вы принимаете решения. Опишите процесс индивидуального принятия решений с помощью ответов на следующие вопросы:

- Что значит «мыслить»?
- Каковы основные этапы принятия решений?
- Что заставляет вас сомневаться по поводу информации, которую вы получили?
- Каковы наиболее надежные источники информации и почему:
- Что такое стереотип?
- Является ли стереотипное мышление полезным? Почему: да или нет?
- Что такое творческое мышление?
- Как вы понимаете фразу «думать не шаблонно»? Приведите примеры.

Пример практического задания 2

Опишите известную вам проектную команду, взаимоотношения в ней.

Шкала и критерии оценивания:

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует умение использовать теоретические основы предметной области.	Сформированное умение решения практических заданий; достаточные знания, явно демонстрирующие умение обучающегося использовать теоретические основы предметной области.	Отсутствие умений решения практических заданий; не достаточные технологические знания, явно демонстрирующие неспособность обучающегося использовать теоретические основы предметной области.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Пример практического задания 1.

До сих пор туманным остается вопрос о роли традиционно описываемой палитры эмоций в процессе принятия решения (Ekman & Davidson 1994, Roseman et al 1996, Yik et al 1999). Известно, что существует важное различие между эмоциями, основанными на большом прошлом опыте и эмоциями, основанными на ожиданиях или предсказаниях, возникающих как реакция на последствия принятия решений (Loewenstein, Weber, Hsee, Welch). Исследования настроения или эмоционального состояния доказывают, что в момент принятия решения именно они являются первыми факторами, влияющими на оценку и принятие решения (DeSteno et al 2000, Forgas 1995, Johnson & Tversky 1983, Mayer et al 1992, Wright & Bower 1992). Эмоции второго порядка определяют реакцию на стресс и последующие трудности, от них зависит возможность достижения компромисса в процесс принятия решения (Luce et al 1999), а также прогнозирование последствий ожидаемых решений (Loewenstein & Schkade 1999, Gilbert & Wilson 2000, Mellers et al 1999).

Составить таблицу эмоций первого и второго порядка, влияющих на принятие решений на разных этапах.

Пример практического задания 2.

Разработайте алгоритм, описывающий условия группового принятия управленческого решения, обеспечивающий максимальную эффективность взаимодействия.

Шкала и критерии оценивания:

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Решение практических заданий, нацеленных на оценку навыков обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует навык использования теоретических основ предметной области.	Сформированный навык решения практических заданий; достаточные знания, явно демонстрирующие навык обучающегося использовать теоретические основы предметной области.	Отсутствие навыка решения практических заданий; не достаточные технологические знания, явно демонстрирующие неспособность обучающегося использовать теоретические основы предметной области.

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Процедура промежуточной аттестации предполагает зачет. Оценка «зачтено» проставляется по результатам работы обучающегося в течение семестра.

Для обучающихся, не выполнивших требования текущего контроля успеваемости, предусматривается повторное выполнение заданий для текущего контроля успеваемости, представленных в разделе 2.

4. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Код и наименование компетенции	Критерии оценивания результатов обучения	
	зачтено	не зачтено
ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ОПК-1	Отсутствие знаний в рамках компетенции ОПК-1
	Сформированное умение в рамках компетенции ОПК-1	Отсутствие умений в рамках компетенции ОПК-1
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ОПК-1	Отсутствие навыков в рамках компетенции ОПК-1
ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ОПК-4	Отсутствие знаний в рамках компетенции ОПК-4
	Сформированное умение в рамках компетенции ОПК-4	Отсутствие умений в рамках компетенции ОПК-4
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках	Отсутствие навыков в рамках компетенции ОПК-4

	компетенции ОПК-4	
ПК-1. способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ПК-1	Отсутствие знаний в рамках компетенции ПК-1
	Сформированное умение в рамках компетенции ПК-1	Отсутствие умений в рамках компетенции ПК-1
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ПК-1	Отсутствие навыков в рамках компетенции ПК-1

Процедура проведения промежуточной аттестации обучающихся

Процедура промежуточной аттестации предполагает зачет. Форму проведения зачета определяет преподаватель, проводящий промежуточную аттестацию:

– «зачтено» выставляется обучающемуся, который теоретическое содержание курса освоил полностью, либо частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые компетенции и практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, либо некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, либо некоторые виды заданий выполнены с ошибками;

– «не зачтено» выставляется обучающемуся, который теоретическое содержание курса освоил со значительными пробелами, носящими существенный характер, необходимые компетенции не сформированы, существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»

САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
РАЗВИТИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ПРАКТИКИ ЕГО ПРИМЕНЕНИЯ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.04.03 Управление персоналом
Профиль (программа)	Кадровая безопасность организации
Квалификация (степень)	Магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины)	Б1
Шифр дисциплины (модуля)	Б1.О.07
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	управления человеческими ресурсами
Форма обучения	очная
Курс, семестр	2 курс, 4 семестр
Форма промежуточной аттестации	экзамен

Самара, 2022

1. **ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Паспорт фонда оценочных средств

Перечень компетенций и индикаторов дисциплины (модуля)		Способы формирования компетенции	Оценочное средство	
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора		Текущий контроль	Промежуточная аттестация
ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	ОПК-1.1. Осуществляет постановку профессиональных задач, используя понятийный аппарат экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права	**Лекции.** Тема 1. Система законодательства в сфере управления персоналом. Тема 2. Структура системы законодательства, регулирующего отношения в сфере управления персоналом. Тема 3. Правоотношения в сфере управления персоналом. **Практические занятия.** Тема 1. Система законодательства в сфере управления персоналом. Тема 2. Структура системы законодательства, регулирующего отношения в сфере управления персоналом. Тема 3. Правоотношения в сфере управления персоналом. **Самостоятельная работа.** Тема 1. Система законодательства в сфере управления персоналом. Тема 2. Структура системы законодательства, регулирующего отношения в сфере управления персоналом. Тема 3. Правоотношения в сфере управления персоналом.	Устный опрос Устный опрос, решение практических (ситуационных) задач Устный опрос, решение практических (ситуационных) задач	Тестирование
ПК-4. Способен планировать мероприятия по стратегическому развитию человеческих ресурсов организации и организовывать обучение персонала по дополнительным общеобразовательным программам	ПК - 4.1. Планирует и реализует мероприятия по стратегическому развитию персонала на основе современных концепций управления человеческими ресурсами	**Лекции.** Тема 2. Структура системы законодательства, регулирующего отношения в сфере управления персоналом. Тема 3. Правоотношения в сфере управления персоналом. **Практические занятия.** Тема 4. Формы и системы оплаты труда и стимулирования персонала. Социальный пакет работника. Тема 5. Контроль и надзор за соблюдением законодательства, регулирующего отношения в сфере управления персоналом. **Самостоятельная работа.** Тема 2. Структура системы законодательства, регулирующего отношения в сфере управления персоналом. Тема 3. Правоотношения в сфере управления персоналом.	Устный опрос Устный опрос, решение практических (ситуационных) задач Устный	Тестирование

		Тема 4. Формы и системы оплаты труда и стимулирования персонала. Социальный пакет работника. Тема 5. Контроль и надзор за соблюдением законодательства, регулирующего отношения в сфере управления персоналом. **Контролируемая аудиторная самостоятельная работа.** Тема 5. Контроль и надзор за соблюдением законодательства, регулирующего отношения в сфере управления персоналом.	опрос, решение практических (ситуационных) задач Решение практических (ситуационных) задач	

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

Пример вопросов для устного опроса

1. Понятие системы законодательства.
2. Структура системы законодательства в сфере управления персоналом.
3. Развитие системы законодательства в сфере управления персоналом.
4. Факторы, влияющие на развитие законодательства в сфере управления персоналом.
5. Законодательство, регулирующее деятельность профсоюзов.
6. Локальное регулирование трудовых отношений.
7. Международное и национальное законодательство РФ, регулирующее отношения в сфере управления персоналом.
8. Правовое регулирование и применение профессиональных стандартов.
9. Понятие, состав и особенности правоотношений в сфере управления персоналом.
10. Коллективные договоры и соглашения Коллективный договор: понятие, значение. Стороны коллективного договора. Содержание и структура коллективного договора.
11. Порядок заключения коллективного договора. Действие коллективного договора. Исполнение коллективного договора.
12. Права граждан в области занятости и трудоустройства. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации граждан, признанных безработными.
13. Гарантии социальной поддержки безработных.
14. Понятие трудового договора. Значение трудового договора. Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров.
15. Стороны трудового договора - работник и работодатель. Права и обязанности работника и работодателя. Особенности правового положения работодателя – физического лица.
16. Основания возникновения трудовых отношений. Порядок заключения трудового договора, законодательные гарантии при его заключении. Документы, предъявляемые для заключения трудового договора.
17. Формирование фонда оплаты труда на предприятиях различных отраслей и организационно-правовых форм.
18. Индивидуальные трудовые споры и их разрешение.
19. Защита трудовых прав работников федеральной инспекцией труда.
20. Судебная практика и ее роль в регулировании социально-трудовых отношений
21. Разграничение полномочий Российской Федерации и субъектов РФ сфере трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

Шкала и критерии оценивания устного опроса

Оценка 5 (отлично) - Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.

Оценка 4 (хорошо) - Обучающийся смог показать прочные знания основных положений фактического материала, умение ориентироваться в рекомендованной справочной литературе, умеет правильно оценить полученные результаты анализа конкретных проблемных ситуаций.

Оценка 3 (удовлетворительно) - Обучающийся смог показать знание основных положений
фактического материала, умение получить с помощью преподавателя правильный ответ на поставленный вопрос.

Оценка 2 (неудовлетворительно) - Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует неумение анализировать вопросы из предметной области.

Пример практического задания

Ознакомьтесь с ситуацией и ответьте на вопросы.

На основе знаний о трудовой деятельности несовершеннолетних, таких стран как Китай, Италия и Мексика, разработайте предложения по совершенствованию труда, указанных выше лиц в РФ. 13-летний подросток решил устроиться на работу в сельскохозяйственную фирму на период каникул в школе.

Согласно законодательству какого государства он вправе вступить в трудовые отношения в данном случае? Возможно ли это по российскому трудовому законодательству?

Шкала и критерии оценивания практического задания

Оценка 5 (отлично) - Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует умение использовать теоретические основы предметной области

Оценка 4 (хорошо) - Обучающийся может правильно выполнить задание, обосновать решение на основании правовых актов, а также материалов учебной литературы, составить документ (в случае, если составление документа предусмотрено заданием), но при решении допущена негрубая ошибку.

Оценка 3 (удовлетворительно) - Обучающийся правильно выполнил задание с отдельными неточностями, но при этом имел затруднения в обосновании своего решения, смог составить документ (в случае, если составление документа предусмотрено заданием), но допустил при этом грубую ошибку или несколько негрубых ошибок

Оценка 2 (неудовлетворительно) - Отсутствие умений применять нормы российского законодательства регулирующих отношения, возникающие в сфере управления персоналом и иным непосредственно связанным с ними отношениям.

Оценочные материалы для оценки уровня сформированности компетенций (этапов сформированности компетенций) обучающихся

ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях

Знать:

понятийный аппарат экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права

Владеть:

навыками постановки профессиональных задач; понятийным аппаратом экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права

Уметь:

ставить и решать профессиональные задачи, используя понятийный аппарат экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся

1. Понятие системы законодательства.
2. Структура системы законодательства в сфере управления персоналом.
3. Развитие системы законодательства в сфере управления персоналом.
4. Факторы, влияющие на развитие законодательства в сфере управления персоналом.
5. Законодательство, регулирующее деятельность профсоюзов.
6. Локальное регулирование трудовых отношений.
7. Международное и национальное законодательство РФ, регулирующее отношения в сфере управления персоналом.
8. Правовое регулирование и применение профессиональных стандартов.
9. Понятие, состав и особенности правоотношений в сфере управления персоналом.
10. Коллективные договоры и соглашения Коллективный договор: понятие, значение.
11. Стороны коллективного договора. Содержание и структура коллективного договора.
12. Порядок заключения коллективного договора. Действие коллективного договора. Исполнение коллективного договора.
13. Права граждан в области занятости и трудоустройства. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации граждан, признанных безработными.
14. Гарантии социальной поддержки безработных.
15. Понятие трудового договора. Значение трудового договора. Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров.
16. Стороны трудового договора - работник и работодатель. Права и обязанности работника и работодателя. Особенности правового положения работодателя –

физического лица.

17. Основания возникновения трудовых отношений. Порядок заключения трудового договора, законодательные гарантии при его заключении. Документы, предъявляемые для заключения трудового договора.

Шкала и критерии оценивания

Оценка 5 (отлично) - Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.

Оценка 4 (хорошо) - Обучающийся смог показать прочные знания основных положений фактического материала, умение ориентироваться в рекомендованной справочной литературе, умеет правильно оценить полученные результаты анализа конкретных проблемных ситуаций.

Оценка 3 (удовлетворительно) - Обучающийся смог показать знание основных положений
фактического материала, умение получить с помощью преподавателя правильный ответ на поставленный вопрос.

Оценка 2 (неудовлетворительно) - Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует неумение анализировать вопросы из предметной области.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>умений</u> обучающихся

При заключении коллективного договора на одном из предприятий в Испании работодателем было предложено включить в текст документа условие об оплате сверхурочных работ с повышением на 20% (вместо установленного в Трудовом кодексе повышения на 25% за первые 8 часов и на 50% за последующие часы работы).

Вопросы для решения: Будет ли правомерным такое условие в случае его включения в коллективный договор? Сравните действие коллективного договора заключенного в Испании и в России.

Шкала и критерии оценивания

Оценка 5 (отлично) - Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует умение использовать теоретические основы предметной области

Оценка 4 (хорошо) - Обучающийся может правильно выполнить задание, обосновать решение на основании правовых актов, а также материалов учебной литературы, составить документ (в случае, если составление документа предусмотрено заданием), но при решении допущена негрубая ошибку.

Оценка 3 (удовлетворительно) - Обучающийся правильно выполнил задание с отдельными неточностями, но при этом имел затруднения в обосновании своего решения, смог составить документ (в случае, если составление документа предусмотрено заданием), но допустил при этом грубую ошибку или несколько негрубых ошибок

Оценка 2 (неудовлетворительно) - Отсутствие умений применять нормы российского

законодательства регулирующих отношения, возникающие в сфере управления персоналом и иным непосредственно связанным с ними отношениям.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Ознакомьтесь с ситуацией и ответьте на вопросы. Перед входом в транспортную организацию висит объявление о приеме на работу мужчин при условии предъявления ими справки о состоянии здоровья и возраста до 35 лет.

Соответствует ли данное объявление принципам трудового права: Российской Федерации; Италии; Мексики?

Шкала и критерии оценивания

Оценка 5 (отлично) - Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует умение использовать теоретические основы предметной области

Оценка 4 (хорошо) - Обучающийся может правильно выполнить задание, обосновать решение на основании правовых актов, а также материалов учебной литературы, составить документ (в случае, если составление документа предусмотрено заданием), но при решении допущена негрубая ошибку.

Оценка 3 (удовлетворительно) - Обучающийся правильно выполнил задание с отдельными неточностями, но при этом имел затруднения в обосновании своего решения, смог составить документ (в случае, если составление документа предусмотрено заданием), но допустил при этом грубую ошибку или несколько негрубых ошибок

Оценка 2 (неудовлетворительно) - Отсутствие умений применять нормы российского законодательства регулирующих отношения, возникающие в сфере управления персоналом и иным непосредственно связанным с ними отношениям.

ПК - 4. Способен планировать мероприятия по стратегическому развитию человеческих ресурсов организации и организовывать обучение персонала по дополнительным общеобразовательным программам.

Знать:

современные концепции управления человеческими ресурсами.

Уметь:

планировать и реализовывать мероприятия по стратегическому развитию персонала.

Владеть:

навыками стратегического развития персонала.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку знаний обучающихся

1.Понятие, состав и особенности правоотношений в сфере управления персоналом.

2. Коллективные договоры и соглашения Коллективный договор: понятие, значение. Стороны коллективного договора. Содержание и структура коллективного договора.

3. Порядок заключения коллективного договора. Действие коллективного договора. Исполнение коллективного договора.

4. Права граждан в области занятости и трудоустройства. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации граждан, признанных безработными.

5. Гарантии социальной поддержки безработных.

6. Понятие трудового договора. Значение трудового договора. Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров.

7. Стороны трудового договора - работник и работодатель. Права и обязанности работника и работодателя. Особенности правового положения работодателя – физического лица.

8. Основания возникновения трудовых отношений. Порядок заключения трудового договора, законодательные гарантии при его заключении. Документы, предъявляемые для заключения трудового договора.

9. Формирование фонда оплаты труда на предприятиях различных отраслей и организационно-правовых форм.

10. Индивидуальные трудовые споры и их разрешение.

11. Защита трудовых прав работников федеральной инспекцией труда.

12. Судебная практика и ее роль в регулировании социально-трудовых отношений

13. Разграничение полномочий Российской Федерации и субъектов РФ сфере трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

Шкала и критерии оценивания

Оценка 5 (отлично) - Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.

Оценка 4 (хорошо) - Обучающийся смог показать прочные знания основных положений фактического материала, умение ориентироваться в рекомендованной справочной литературе, умеет правильно оценить полученные результаты анализа конкретных проблемных ситуаций.

Оценка 3 (удовлетворительно) - Обучающийся смог показать знание основных положений
фактического материала, умение получить с помощью преподавателя правильный ответ на поставленный вопрос.

Оценка 2 (неудовлетворительно) - Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует неумение анализировать вопросы из предметной области.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>умений</u> обучающихся

Ознакомьтесь с ситуацией и ответьте на вопросы.

Российская компания принимает на работу гражданина Республики Беларусь, гражданина Италии, гражданина Австрии и гражданина Китая.

На какой максимальный срок может быть заключен трудовой договор с каждым из указанных граждан? Требуется ли получение каких-либо разрешительных документов: если да, то каких конкретно?

Шкала и критерии оценивания

Оценка 5 (отлично) - Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует умение использовать теоретические основы предметной области

Оценка 4 (хорошо) - Обучающийся может правильно выполнить задание, обосновать решение на основании правовых актов, а также материалов учебной литературы, составить документ (в случае, если составление документа предусмотрено заданием), но при решении допущена негрубая ошибку.

Оценка 3 (удовлетворительно) - Обучающийся правильно выполнил задание с отдельными неточностями, но при этом имел затруднения в обосновании своего решения, смог составить документ (в случае, если составление документа предусмотрено заданием), но допустил при этом грубую ошибку или несколько негрубых ошибок

Оценка 2 (неудовлетворительно) - Отсутствие умений применять нормы российского законодательства регулирующих отношения, возникающие в сфере управления персоналом и иным непосредственно связанным с ними отношениям.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>навыков</u> обучающихся

ООО «Суравтострой» поместило объявление в газете, а также направило в службу занятости сообщение о вакансии на должности юриста. При этом на должность юриста предполагалось нанять гражданина Российской Федерации, имеющего высшее юридическое образование, не моложе 25 лет и с опытом работы. Через три дня в отдел кадров ООО «Суравтострой» обратился Савинов с просьбой взять его на работу юристом. При заполнении анкеты Савинов указал, что ему через три месяца исполняется 25 лет, в настоящее время он заканчивает получение второго образования по специальности «Юриспруденция» в течение 3-месяцев работал помощником адвоката. Руководство завода отказала Савинову в приеме на работу. Расценивая такой отказ как дискриминацию в сфере труда, Савинов подал в суд заявление с просьбой обязать ООО «Суравтострой» заключить с ним трудовой договор и взыскать с организации 50 тыс. рублей компенсации морального вреда.

Какое решение должен вынести суд? Какие нарушения допущены каждой из сторон?

Шкала и критерии оценивания

Оценка 5 (отлично) - Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует умение использовать теоретические основы предметной области

Оценка 4 (хорошо) - Обучающийся может правильно выполнить задание, обосновать решение на основании правовых актов, а также материалов учебной литературы, составить документ (в случае, если составление документа предусмотрено заданием), но при решении допущена негрубая ошибку.

Оценка 3 (удовлетворительно) - Обучающийся правильно выполнил задание с отдельными неточностями, но при этом имел затруднения в обосновании своего решения, смог составить документ (в случае, если составление документа предусмотрено заданием), но допустил при этом грубую ошибку или несколько негрубых ошибок

Оценка 2 (неудовлетворительно) - Отсутствие умений применять нормы российского

законодательства регулирующих отношения, возникающие в сфере управления персоналом и иным непосредственно связанным с ними отношениям.

3. **ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Учебным планом форма промежуточной аттестации по дисциплине - экзамен. Промежуточная аттестация проводится путём тестирования по вопросам изученным в рамках курса.

1. Безработные - это:

а) - трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированные в Федеральной Службе занятости в целях поиска подходящей работы и готовы приступить к ней;

б) - временно не работающие по каким-либо причинам, но потенциально способные к участию в трудовом процессе;

в) - лица трудоспособного возраста получающих пенсии по старости на льготных основаниях (мужчины в возрасте 50-59 лет, женщины - 45-54 года).

2. Меры страны-реципиента, ведущие к увеличению трудовой миграции:

а) уменьшение уровня реальной заработной платы в принимающей стране;

б) либерализация правил выезда граждан своей страны за рубеж;

в) размеры принимающей страны;

г) либерализация правил въезда в страну из-за рубежа.

3. Международная трудовая миграция – это:

а) выезд трудоспособного населения из данной страны за рубеж;

б) выезд из страны и въезд в страну трудоспособного населения по экономическим причинам;

в) выезд высококвалифицированных специалистов из данной страны за рубеж;

г) въезд трудоспособного населения в данную страну из-за рубежа.

4. Система источников трудового права состоит из:

а) Федерального законодательства;

б) Регионального законодательства;

в) Международных актов;

г) Все перечисленное.

5. Если международным договором РФ установлены иные правила, чем предусмотренные законами, содержащими нормы трудового права, то применяются:

а) Нормы Трудового кодекса РФ;

б) Правила Международного договора;

в) Правила, установленные Пленумом Верховного Суда РФ;

г) Правила, установленные Указом Президента РФ.

6. При прочих равных условиях в результате международной трудовой миграции:

а) рабочие, оставшиеся в стране эмиграции, и предприниматели в принимающей стране получают чистый экономический выигрыш;

б) предприниматели в стране эмиграции и рабочие в принимающей стране получают чистый экономический выигрыш;

в) рабочие, оставшиеся в стране эмиграции, и рабочие в принимающей стране получают

чистый экономический выигрыш;

г) предприниматели в стране эмиграции и в принимающей стране получают чистый экономический выигрыш.

7. Последствия международной трудовой миграции для страны-донора:

а) уменьшение безработицы;

б) «утечка умов»;

в) снижение в стране среднего уровня заработной платы;

г) увеличение объема производства ВВП.

8. Показатели, используемые для оценки размеров международной трудовой миграции:

а) масштабы выбытий эмигрантов;

б) масштабы прибытий иммигрантов;

в) сальдо миграции;

г) все перечисленное.

9. Как повлияет процесс иммиграции на производство в принимающей стране – стране реципиенте капиталоемкого и трудоемкого товаров:

а) производство капиталоемкого товара сократится, а производство трудоемкого товара возрастет;

б) производство капиталоемкого товара возрастет, а трудоемкого товара – сократится;

в) возрастет производство обоих товаров;

г) сократится производство обоих товаров.

10. Государства воздействуют на процессы миграции с целью нейтрализовать отрицательные эффекты, регулируя следующие показатели (несколько вариантов):

а) количество иммигрантов;

б) национальная принадлежность;

в) профессиональная структура;

г) половозрастная структура;

д) продолжительность пребывания в стране;

е) семейное положение;

ж) финансовое обеспечение;

з) знание иностранных языков.

11. Наиболее многочисленная в настоящее время категория мигрантов:

а) иммигранты, легально въезжающие в страну;

б) нелегальные иммигранты;

в) лица, просящие убежища;

г) беженцы;

д) работники-мигранты по контракту.

12. Последствия международной трудовой миграции для мировой экономики в целом:

а) обеспечивается менее эффективное использование трудовых ресурсов за счет их межстранового перераспределения;

б) повышается средний уровень зарплаты в принимающей стране;

в) понижается реальная заработная плата квалифицированной рабочей силы;

г) перераспределяется чистый экономический выигрыш между принимающей страной и страной эмиграции.

13. Особенности современных мировых рынков труда (несколько вариантов):

а) рост масштабов международной трудовой миграции;

б) рост доли молодежи, женщин и детей в миграционном процессе;

в) получение валютных поступлений за счет денежных переводов мигрантов;

г) возвращение эмигрантов на постоянное место жительства;

д) формирование «черного рынка» труда в современных центрах притяжения иностранной рабочей силы.

14. Факторы, определяющие трудовую миграцию (несколько вариантов):

а) таможенная политика;

б) различные уровни экономического развития стран;

в) состояние национального рынка труда;

г) структурная перестройка экономики;

д) желание скрыть получаемые доходы.

15. Перемещение людей через границы тех или иных территорий с переменой места жительства или на достаточно длительный срок – это:

а) диверсификация населения;

б) маргинализация населения;

в) миграция населения;

г) геополитизация;

д) урбанизация.

16. Какой из перечисленных вариантов не относится к целям государственной миграционной политики Российской:

а) защита личности, общества, государства от противоправных посягательств;

б) обеспечение национальной безопасности Российской Федерации, максимальная защищенность, комфортность и благополучие населения Российской Федерации;

в) стабилизация и увеличение численности постоянного населения Российской Федерации;

г) содействие обеспечению потребности экономики Российской Федерации в рабочей силе, модернизации, инновационном развитии и повышении конкурентоспособности ее отраслей.

17. Миграция, предусматривающая ежедневные поездки к месту работы за пределы своей страны, называется:

а) временной;

б) маятниковой;

в) приграничной;

г) региональной.

18. Объективным ограничением миграции рабочей силы не является:

а) наличие свободных вакансий на рынке труда;

б) ограниченность бюджетных средств по социальному обеспечению;

в) языковые барьеры;

г) отсутствие соглашений о признании дипломов об образовании.

19. К экономическим мерам миграционной политики относят:

а) профессиональную квалификацию;

б) возрастной ценз;

в) состояние здоровья;

г) уплату мигрантами пошлины за трудоустройство.

20. Принудительная высылка лица или целой категории лиц в другое государство или другую местность:

а) репатриация;

б) иммиграция;

в) депортация;

г) механический прирост.

21. Понятие миграционных правоотношений:

а) общественные отношения, урегулированные нормами миграционного права, участники (субъекты) которого имеют субъективные права и юридические обязанности;

б) общественные отношения, урегулированные нормами гражданского права, участники которого связаны гражданскими правами и обязанностями;

в) возникающая на основе норм права общественная связь, участники которой имеют субъективные права и юридические обязанности, обеспеченные государством;

г) урегулированное административно-правовой нормой управленческое общественное отношение, в котором стороны выступают как носители взаимных обязанностей и прав, установленных и гарантированных административно-правовой нормой.

22. Вынужденным переселенцем признается (несколько вариантов):

а) лицо, не имеющее какого-либо гражданства или подданства и не обладающее доказательствами, которые могли бы установить принадлежность его к какому-либо гражданству или подданству;

б) лицо, высланное за пределы государства или подвергшееся насильственному переселению в качестве меры уголовного или административного наказания;

в) гражданин Российской Федерации, вынужденный покинуть место жительства на территории иностранного государства и прибывший на территорию Российской Федерации.

23. Занятость сотрудника выполнением трудовых обязательств в течение меньшей по сравнению с законодательно установленными нормами продолжительности ежедневной и еженедельной работы представляет использование:

а) - стандартных режимов работы;

б) - гибких режимов рабочего времени;

в) - частичной занятости.

24. Правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические, профессиональные отношения между работодателем и наемными работниками в организации, есть:

а) - трудовое соглашение;

б) - трудовой договор;

в) - коллективный договор;

г) - трудовой контракт.

25. Если при заключении договора работник оказывает оговоренную сторонами договора услугу в удобное для себя время и должен предоставить результат своей деятельности к определенной в договоре дате или событию, то заключается:

а) - гражданско-правовой договор;

б) - трудовой договор на короткий срок.

26. Могут ли органы местного самоуправления принимать акты содержащие нормы трудового права?

а) нет;

б) да.

27. Коллективный договор – это…

а) трудовой договор между несколькими работниками и одним работодателем;

б) правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей;

в) соглашение между государственными органами, работниками и представителем работодателя.

28. По общему правилу заключение трудового договора в РФ допускается с лицами, достигшими возраста …

а) четырнадцати лет;

б) пятнадцати лет;

в) шестнадцати лет.

29. Правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические, профессиональные отношения между работодателем и наемными работниками в организации, есть:

а) - трудовое соглашение;

б) - трудовой договор;

в) - коллективный договор;

г) - трудовой контракт.

30. Виды ответственности за незаконную миграцию (несколько вариантов):

а) гражданская;

б) уголовная;

в) административная;

г) дисциплинарная.

Шкала и критерии оценивания результатов тестирования

Процедура тестирования реализуется путём раздачи студентам различных вариантов тестовых заданий, содержащих 30 вопросов. На прохождение теста студенту даётся 40 минут.

5 баллов («отлично») –90% и более правильных ответов;

4 балла («хорошо») – 75% и более правильных ответов;

3 балла («удовлетворительно») –50% и более правильных ответов;
2 балла («неудовлетворительно») – менее 50% правильных ответов

ОБРАЗЕЦ ЭКЗАМЕНАЦИОННОГО БИЛЕТА

федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева» (Самарский университет) Институт экономики и управления Кафедра управления человеческими ресурсами	38.04.03 «Управление персоналом» Профиль «Кадровая безопасность организации» Дисциплина «Развитие законодательства и практики его применения в управлении персоналом»

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №1

1. Индивидуальные трудовые споры и их разрешение.
2. Правовое регулирование и применение профессиональных стандартов.
3. При заключении коллективного договора на одном из предприятий в Испании работодателем было предложено включить в текст документа условие об оплате сверхурочных работ с повышением на 20% (вместо установленного в Трудовом кодексе повышения на 25% за первые 8 часов и на 50% за последующие часы работы).

Вопросы для решения: Будет ли правомерным такое условие в случае его включения в коллективный договор? Сравните действие коллективного договора заключенного в Испании и в России.?

Составитель старший преподаватель кафедры Волкова Н.А.

Заведующий кафедрой д.п.н., доцент Соловова Н.В.

4. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Код и наименование компетенции	Критерии оценивания результатов обучения			
	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетвори-тельно
ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ОПК-1	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы в знаниях в рамках компетенции ОПК-1	Фрагментарные знания в рамках компетенции ОПК-1	Отсутствие знаний в рамках компетенции ОПК-1
	Сформированное умение в рамках компетенции ОПК-1	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы в умении в рамках компетенции ОПК-1	Частично освоенное умение в рамках компетенции ОПК-1	Отсутствие умений в рамках компетенции ОПК-1
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ОПК-1	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы в навыках в рамках компетенции ОПК-1	Фрагментарные навыки в рамках компетенции ОПК-1	Отсутствие навыков в рамках компетенции ОПК-1

практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях				
ПК-4. Способен планировать мероприятия по стратегическому развитию человеческих ресурсов организации и организовывать обучение персонала по дополнительным общеобразовательным программам	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ПК-4	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы в знаниях в рамках компетенции ПК-4	Фрагментарные знания в рамках компетенции ПК-4	Отсутствие знаний в рамках компетенции ПК-4
	Сформированное умение в рамках компетенции ПК-4	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы в умении в рамках компетенции ПК-4	Частично освоенное умение в рамках компетенции ПК-4	Отсутствие умений в рамках компетенции ПК-4
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ПК-4	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы в навыках в рамках компетенции ПК-4	Фрагментарные навыки в рамках компетенции ПК-4	Отсутствие навыков в рамках компетенции ПК-4

Процедура проведения промежуточной аттестации обучающихся

Процедура промежуточной аттестации предполагает экзамен. Процедура промежуточной аттестации предполагает экзамен.

Оценка «отлично» выставляется – обучающийся смог показать прочные знания по экзаменационным заданиям, умение и навыки решать практические задачи, делать обоснованные и правильные выводы.

Оценка «хорошо» выставляется – обучающийся смог показать прочные знания по экзаменационным заданиям, умение и навыки решать практические задачи, делать обоснованные и правильные выводы, но при этом допустил негрубую ошибку либо неполно раскрыл вопрос.

Оценка «удовлетворительно» выставляется – обучающийся смог показать знание по экзаменационным заданиям, умение и навыки решать конкретные практические задачи, но при этом допустил грубую ошибку.

Оценка «неудовлетворительно» – при ответе обучающегося выявились существенные пробелы в знаниях по экзаменационным заданиям, отсутствие умений и навыков решать практические задачи.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»

САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
СИСТЕМА БЕЗОПАСНОСТИ КОМПАНИИ

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.04.03 Управление персоналом
Профиль (программа)	Кадровая безопасность организации
Квалификация (степень)	Магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины)	Б1
Шифр дисциплины (модуля)	Б1.В.07
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	управления человеческими ресурсами
Форма обучения	очная
Курс, семестр	2 курс, 3 семестр
Форма промежуточной аттестации	экзамен

Самара, 2022

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Паспорт фонда оценочных средств

Перечень компетенций и индикаторов дисциплины (модуля)		Способы формирования компетенции	Оценочное средство	
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора		Текущий контроль	Промежу-точная аттестация
ПК-6 Способен осуществлять научно-исследовательскую работу в области управления кадровой безопасностью организации	ПК-6.1 Применяет методы научных исследований при анализе кадровой безопасности организации, процессов управления внешними и внутренними угрозами кадровой безопасности, в том числе защиты персональных данных и сведений, составляющих коммерческую тайну	Лекции. Понятие безопасности. Менеджмент безопасности. Основные угрозы внешней среды. Источники внешних угроз, их цели и содержание. Кадровые угрозы и риски в рамках комплексного подхода к организации безопасности компании. Практические занятия. Понятие системы безопасности. Структурные элементы системы безопасности компании. Комплексность системы безопасности компании. Нормативно-технические и организационные основы обеспечения безопасности жизнедеятельности. Самостоятельная работа. Систематизация рисков безопасности. Образовательные риски и продвижение персонала. Инновационные риски и поведение персонала. Информационные риски в управлении персоналом.	Тестирование, глоссарий, собеседование, обзор научных статей, анализ кейса, творческий проект, участие в конференции по дисциплине, выполнение реферата	Вопросы к экзамену
	ПК-6.2 Применяет результаты научных исследований с целью стратегического управления организацией, защиты активов предприятия от угроз, исходящих от персонала, организации выполнения функций системы мониторинга и средств передачи информации при информационной поддержке процесса управления кадровыми рисками	Лекции. Кадровые угрозы и риски в рамках комплексного подхода к организации безопасности компании. Практические занятия. Основные угрозы внешней среды. Источники внешних угроз, их цели и содержание. Основные угрозы внутренней среды. Систематизация управления и совершенствование безопасности. Систематизация предотвращения потерь. Систематизация организации безопасности. Руководитель и кадры в системе безопасности. Кадровые риски как системное явление: структура, индикаторы. Самостоятельная работа. Систематизация рисков безопасности. Образовательные риски и продвижение персонала. Инновационные риски и поведение персонала. Информационные риски в управлении персоналом.	Обзор научных статей, анализ кейса, творческий проект, участие в конференции по дисциплине, выполнение реферата	Вопросы к экзамену

	ПК-6.3 На основе научно-методических рекомендаций, нормативных требований, установленных законодательством РФ правовых основ разрабатывает и внедряет мероприятия по формированию кадровой безопасности организации, управлению кадровыми рисками в рамках действующих бизнес-процессов	Лекции. Понятие безопасности. Менеджмент безопасности. Основные угрозы внешней среды. Источники внешних угроз, их цели и содержание. Безопасность и защита в чрезвычайных ситуациях. Практические занятия. Основные угрозы внешней среды. Источники внешних угроз, их цели и содержание. Основные угрозы внутренней среды. Нормативно-технические и организационные основы обеспечения безопасности жизнедеятельности. Самостоятельная работа. Систематизация рисков безопасности. Опасные и вредные факторы среды обитания: их характеристика, закономерности появления и способы защиты от их последствий. Чрезвычайные ситуации природного, техногенного и социального происхождения. Контролируемая аудиторная самостоятельная работа. Особенности и необходимость системного подхода к безопасности. Функции систематизации и объекты безопасности	Обзор научных статей, анализ кейса, творческий проект, участие в конференции по дисциплине, выполнение реферата	Вопросы к экзамену

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

Пример теста

1. Под системой безопасности компании понимается ….

а) Система безопасности предприятия представляет собой ограниченное множество взаимосвязанных элементов, обеспечивающих безопасность предприятия и достижение им целей бизнеса;

б) система контроля доступа и обеспечения видеонаблюдения;

в) система обеспечения безопасности кадровой составляющей компании.

2. Принцип адаптивности предполагает:

а) применение эффективных мер защиты в соответствии с характером угрозы и уровнем рисков экономических потерь в результате ее реализации;

б) возможную корректировку механизмов защиты в процессе их функционирования;

в) определенный уровень избыточности контрольных процедур, позволяющий увеличить срок их действия.

3. Принцип системности предполагает:

а) учет всех внешних и внутренних условий и факторов, в которых существует и функционирует хозяйствующий субъект;

б) проведение контрольных мероприятий и процедур в соответствии с заданным режимом;

в) применение эффективных мер защиты в соответствии с характером угрозы и уровнем рисков экономических потерь в результате ее реализации.

4. Принцип дифференцированности предполагает:

а) проведение контрольных мероприятий и процедур в соответствии с заданным режимом;

б) применение эффективных мер защиты в соответствии с характером угрозы и уровнем рисков экономических потерь в результате ее реализации;

в) определенный уровень избыточности контрольных процедур, позволяющий увеличить срок их действия.

5. К внутренним субъектам обеспечения безопасности экономического субъекта относятся:

а) сотрудники и структурные подразделения субъекта на основании предоставленных им полномочий;

б) сотрудники;

в) специализированное подразделение субъекта.

6. Цель деятельности службы безопасности хозяйствующего субъекта — обеспечение экономической безопасности:

а) предприятия;

б) сотрудников предприятия;

в) предприятия и его сотрудников.

7. Решение о создании службы безопасности относится к компетенции:

а) собрания акционеров (участников) либо исполнительного директора (или совета директоров) в случае делегирования ему этого права высшим органом руководства;

б) собрания акционеров (участников);

в) исполнительного директора (или совета директоров) в случае делегирования ему этого права высшим органом руководства.

8. Задачами службы безопасности хозяйствующего субъекта являются:

а) противодействие коррупции;

б) анализ деятельности компании;

в) анализ платежеспособности контрагента.

9. Для организации деятельности информационного подразделения необходима следующая информация:

а) психологические портреты недобросовестных сотрудников;

б) функционал структурных подразделений компании;

в) виды деятельности компании и ресурсы, используемые при их осуществлении.

10. Функции должностного лица службы безопасности устанавливаются:

а) на первом этапе организации деятельности по штатному обеспечению службы безопасности;

б) на заключительном этапе организации деятельности по штатному обеспечению службы безопасности;

в) в любой момент по решению руководителя службы безопасности.

11. Для организации деятельности охранного подразделения необходима информация о:

а) микроклимате в коллективах структурных подразделений хозяйствующего субъекта, наличии группировок, конфликтов и т.д.;

б) функционале структурных подразделений хозяйствующего субъекта;

в) составе посетителей охраняемого объекта.

12. Эффективное решение безопасности клиентов требует …, основанного на анализе функционирования объекта, выявления наиболее уязвимых зон и особо опасных угроз, составления всех возможных сценариев криминальных действий и выработке адекватных мер противодействия.

а) системного подхода;

б) аналитического подхода.

в) сравнительного подхода.

13. Ключевое значение безопасности клиентов приобретает правильный выбор технических средств и систем безопасности, а также ….

а) их правильное проектирование, монтаж и обслуживание;

б) их назначение и автоматизация;

в) их ремонт.

14. Человек, несущий службу, подвержен …, не исключен сговор с преступниками, шантаж, запугивание и т. д.

а) ограблению;

б) утомляемости;

в) невнимательности;

г) все варианты.

15. Излишняя секретность, жесткий режим, постоянная демонстрация вооруженной охраны и подозрительности может ….

а) отпугнуть клиентов;

б) лишить имиджа гибкой и открытой организации;

в) повысить поток клиентов;

г) все варианты.

16. Назначение системы пожарной сигнализации:

а) эффективное и своевременное обнаружение очага возгорания с точным определением места;

б) оповещение сотрудников службы безопасности, городской пожарной охраны;

в) инициирование (подача сигнала на включение /отключение) прочих систем;

г) документирование информации;

д) все варианты.

17. Назначение системы охранной сигнализации:

а) эффективное и своевременное обнаружение факта несанкционированого проникновения в охраняемые помещения (площадки, зоны) с точным определением места;

б) оповещение сотрудников службы безопасности, милиции (вневедомственной охраны);

в) документирование информации;

г) все варианты.

18. Обеспечение беспрепятственного санкционированного доступа в помещения и блокирование несанкционированного доступа осуществляется:

а) Система блокирования дверей;

б) Система охранной сигнализации;

в) Система управления доступом;

г) все варианты.

19. Кто является основным ответственным за определение уровня классификации информации?

а) Руководитель среднего звена;

б) Высшее руководство;

в) Владелец;

г) Пользователь.

20. Какая категория является наиболее рискованной для компании с точки зрения вероятного мошенничества и нарушения безопасности?

а) Сотрудники;

б) Третьи лица и злоумышленники;

в) Контрагенты (лица, работающие по договору).

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка 10 баллов:

оценка 5 баллов («отлично») – 10 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 8-9 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») – 5-7 баллов;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») – менее 5 баллов.

Представленные правильные ответы на:

19-20 тестовых заданий – 10 баллов;

16-17 тестовых заданий – 9 баллов;

14-15 тестовых заданий – 8 баллов;

12-13 тестовых заданий – 7 баллов;

10-11 тестовых заданий – 6 баллов;

8-9 тестовых заданий – 5 баллов;

Менее 8 тестовых заданий – 0 баллов.

Пример глоссария.

Название глоссария: Терминологический аппарат по тематике обеспечения безопасности компании.

Структура глоссария

Термин	Определение	Источник

Термины: принципы обеспечения безопасности компании, структура системы безопасности компании, структурное подразделение, режим, меры по организации труда, бенчмаркинг, угроза, риск, человеческий ресурс, ответственность обеспечения безопасности компании, должностное лицо, контрагент.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка глоссария 10 баллов:

оценка 5 баллов («отлично») – 8-10 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 4-6 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») – 2 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») – 0 баллов.

- раскрытие более 10 терминов – 2 балла;
- разнообразие представленных определений (разнообразие источников) – 2 балла;
- уровень систематизации и оформления – 2 балла;
- наличие в работе собственных идей и определений – 2 балла.

Пример вопросов собеседования.

Тема «Системный взгляд на обеспечение безопасности персонала организации и функциональное обеспечение управления безопасностью»:

1. Место и роль системы управления персоналом и системы безопасности организации в общей структуре бизнеса.
2. Бизнес-процессы как основополагающий фактора эффективности бизнеса и обеспечения безопасности.
3. Типовую структуру службы управления персоналом организации, ее основные цели, задачи и функциональные обязанности.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка собеседования **10 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») – 10 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 8 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») – 2-4 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов;

- демонстрирует знание основных категорий и понятий; умеет проиллюстрировать теоретические положения примерами, решает задачи повышенной сложности – 10 баллов;
- демонстрирует знание основных категорий и понятий; владеет профессиональной терминологией; в целом, может самостоятельно сформулировать выводы, дать свою точку зрения, решает типовые задачи – 8 балла;
- ответ схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения, фрагментарно решает типовые задачи – 4 балла;
- ответ схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения – 2 балла;
- не понимает сути вопроса: пытается ответить на вопрос не по теме либо подменить ответ общими рассуждениями; не способен привести примеры в защиту собственных утверждений, не реагирует на наводящие вопросы – 0 баллов.

Пример тематики для обзора научных статей

1. Построение организационной структуры компании.
2. Подразделения и их функциональные обязанности.
3. Подразделения обеспечения безопасности.
4. Требования к персоналу компании обеспечения безопасности.
5. Подразделения управления персоналом и их функционал в обеспечении безопасности компании.
6. Корректировка организационной структуры: ответственность за функциональные ошибки.
7. Контроль требований безопасности компании.
8. Документация по организации системы безопасности компании.
9. Ответственность персонала и работодателя при реализации мероприятий в контексте безопасности компании.
10. Учет персонала и его движения при работе с применением компьютерных технологий.
11. Отчетность и отчетные формы по кадровому учету.
12. Расчеты для определения корректности мероприятий по реализации системы безопасности компании.
13. Анализ как этап изменений в области безопасности компании.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка **10 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») – 8-10 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») – 5-7 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») – 2-4 балла;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») – 0-1 балл;
- обзор соответствует заданной теме – 2 балла;
- представлены основные достижения в описанной области –1 балл;
- представлены основные спорные вопросы – 1 балл;
- исследуемая проблема описана с точки зрения разных наук – 1 балл;
- в обзор включены собственные исследования – 1 балл;
- в обзор включены классические источники и свежие данные – 1 балл;
- обзор структурирован, логичен и критичен – 1 балл;
- обзор содержит несколько разделов и выводов – 1 балл;
- содержит схемы, рисунки, диаграммы – 1 балл.

Пример творческого проекта

Задание выполняют обучающиеся по 3-4 человека в группе. Презентация должна содержать не менее 12-15 слайдов с использованием возможностей анимации и различного оформления. Приветствуется наличие в презентации звукового сопровождения (комментариев) и реальных примеров (картинок).

Создать презентацию по одной из тем:

1. Условия труда и факторы их формирования.
2. Безопасные условия труда.
3. Система охраны труда.
4. Интенсивность труда.
5. Организация охраны труда на предприятии.
6. Стратегические планы по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации.
7. Кадровая политика и обеспечение безопасности организации.
8. Противодействие угрозам безопасности персонала организации.

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка **10 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») – 8-10 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») – 5-7 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») – 2-4 балла;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») – 0-1 балл;
- актуальность темы исследования и постановка проблемы – 1 балл;
- наличие сформулированных целей и задач работы – 1 балл;
- новизна и оригинальность решения поставленных задач – 1 балл;
- четкость доклада, логичность, связанность, доказательность представленных результатов – 2 балла;
- теоретическая, практическая значимость результатов и полнота раскрытия темы – 2 балла;
- оригинальность демонстрационного материала (презентация) – 1 балл;
- владение вниманием аудитории, умение преподнести себя, языковая грамотность, включенность всех членов группы в защиту проекта – 0,5 балла;
- наличие заключения и четкость выводов – 0,5 балла;
- качество ответов на вопросы - 1 балл.

Пример кейса.

В начале 2012 года в ОАО «ГАО ВВЦ» произошла смена единоличного исполнительного органа. Новый генеральный директор убедился в крайней экономической

неэффективности государственного акционерного общества – чистая прибыль по итогам 2011 года составила всего 17 млн. рублей. Зарплата директоров дочерних компаний едва превышала 14 000 рублей. При этом основным источником доходов предприятия (80%) являлась сдача помещений в аренду. Анализ показал, что ОАО «ГАО ВВЦ» сдает в аренду своим 100-процентным дочкам павильоны по цене 24 доллара за квадратный метр в год. Дочки, в свою очередь, сдают площади в субаренду торговым организациям по средней цене 96 долларов за квадратный метр в год. Разница составляет 72 доллара с квадратного метра в год, что позволяет дочерним ЗАО содержать небольшой штат специалистов и осуществлять необходимые для организаций платежи. Создавалось впечатление, что на выставке работают сплошные энтузиасты, мужественно преодолевающие трудности. Однако экономисты, будучи людьми без сантиментов, определили, что фактическая арендная цена различных павильонов колеблется в пределах средней ставки 420 долларов за квадратный метр в год. Таким образом, получалось, что выставочники либо не догадывались о том богатстве, которым пользуются, либо где-то потеряли 324 доллара за метр. Оказалось – не потеряли. В компании сложилась пирамида паразитирования менеджеров на арендных отношениях, которая очень многих устраивала.

Что делать новому руководителю?

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за анализ кейса **8 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») - 8 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») - 5 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 3 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 балла;

- приведен подробный анализ ситуации и даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения – 8 баллов;

- приведен подробный анализ ситуации и даны исчерпывающие ответы на три поставленных вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения – 5 баллов;

- даны ответы на два поставленных вопроса, при этом доказательная база содержит ряд процедурных ошибок – 3 балла;

- дан ответ на один вопрос или отсутствуют ответы на вопросы, формулировка содержит процедурную ошибку, доказательная база приведена не в полном объеме – 0 балла.

Примерные темы рефератов:

1. Проблема безопасности кадров в современной экономике.
2. Применение методов креативного менеджмента в реорганизации бизнеса.
3. Контроллинг персонала в организации.
4. Функционально-стоимостной анализ в управлении персоналом и задачи кадровой безопасности.
5. Зарубежный опыт управления безопасностью компании.
6. Деструктивное поведение персонала и безопасность: методология и практика исследования в России и за рубежом.
7. Специфика обеспечения безопасности организаций финансового сектора экономики.
8. Особенности обеспечения безопасности в научно-исследовательских организациях.
9. Индивидуальные характеристики работников, оказывающих влияние на степень их приверженности организации.
10. Противодействие угрозам безопасности организации со стороны персонала.

11. Безопасность компании и внутриорганизационные коммуникации.
12. Современные корпоративные системы и проблема кадровой безопасности.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за выполнение реферата 12 баллов:

оценка 5 баллов («отлично») - 12 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 8-10 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») – 3-5 баллов;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов.

- выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы – 12 баллов;

- основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала – 10 баллов;

- основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы – 8 баллов;

- имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы – 5 баллов;

- тема освоена лишь частично; допущены грубые ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод – 3 балла;

- тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы – 0 баллов.

Участие в конференции по дисциплине.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка 10 баллов:

оценка 5 баллов («отлично») - 10 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 5-8 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 3 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов;

участие в конференции всероссийского и международного уровня – 10 баллов;

призовое место в конференции университета – 8 баллов

участие в конференции университета с оным/заочным докладом – 5 баллов;

участие в конференции университета – 3 балла;

отсутствие участия в конференции – 0 баллов.

Оценочные материалы для оценки уровня сформированности компетенций (этапов сформированности компетенций) обучающихся

ПК-6 Способен осуществлять научно-исследовательскую работу в области управления кадровой безопасностью организации.

ПК-6.1 Применяет методы научных исследований при анализе кадровой безопасности организации, процессов управления внешними и внутренними угрозами кадровой безопасности, в том числе защиты персональных данных и сведений, составляющих коммерческую тайну

Знает: оснвные методы и механизмы обеспечения кадровой безопасности компании.

Владеть: навыками защиты персональных данных и коммерческой тайны с учетом угроз кадровой безопасности.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку знаний обучающихся

Пример теста

1. Под системой безопасности компании понимается ….

а) Система безопасности предприятия представляет собой ограниченное множество взаимосвязанных элементов, обеспечивающих безопасность предприятия и достижение им целей бизнеса;

б) система контроля доступа и обеспечения видеонаблюдения;

в) система обеспечения безопасности кадровой составляющей компании.

2. Принцип адаптивности предполагает:

а) применение эффективных мер защиты в соответствии с характером угрозы и уровнем рисков экономических потерь в результате ее реализации;

б) возможную корректировку механизмов защиты в процессе их функционирования;

в) определенный уровень избыточности контрольных процедур, позволяющий увеличить срок их действия.

3. Принцип системности предполагает:

а) учет всех внешних и внутренних условий и факторов, в которых существует и функционирует хозяйствующий субъект;

б) проведение контрольных мероприятий и процедур в соответствии с заданным режимом;

в) применение эффективных мер защиты в соответствии с характером угрозы и уровнем рисков экономических потерь в результате ее реализации.

4. Принцип дифференцированности предполагает:

а) проведение контрольных мероприятий и процедур в соответствии с заданным режимом;

б) применение эффективных мер защиты в соответствии с характером угрозы и уровнем рисков экономических потерь в результате ее реализации;

в) определенный уровень избыточности контрольных процедур, позволяющий увеличить срок их действия.

5. К внутренним субъектам обеспечения безопасности экономического субъекта относятся:

а) сотрудники и структурные подразделения субъекта на основании предоставленных им полномочий;

б) сотрудники;

в) специализированное подразделение субъекта.

6. Цель деятельности службы безопасности хозяйствующего субъекта — обеспечение экономической безопасности:

а) предприятия;

б) сотрудников предприятия;

в) предприятия и его сотрудников.

7. Решение о создании службы безопасности относится к компетенции:

а) собрания акционеров (участников) либо исполнительного директора (или совета директоров) в случае делегирования ему этого права высшим органом руководства;

б) собрания акционеров (участников);

в) исполнительного директора (или совета директоров) в случае делегирования ему этого права высшим органом руководства.

8. Задачами службы безопасности хозяйствующего субъекта являются:

а) противодействие коррупции;

б) анализ деятельности компании;

в) анализ платежеспособности контрагента.

9. Для организации деятельности информационного подразделения необходима следующая информация:

а) психологические портреты недобросовестных сотрудников;

б) функционал структурных подразделений компании;

в) виды деятельности компании и ресурсы, используемые при их осуществлении.

10. Функции должностного лица службы безопасности устанавливаются:

а) на первом этапе организации деятельности по штатному обеспечению службы безопасности;

б) на заключительном этапе организации деятельности по штатному обеспечению службы безопасности;

в) в любой момент по решению руководителя службы безопасности.

11. Для организации деятельности охранного подразделения необходима информация о:

а) микроклимате в коллективах структурных подразделений хозяйствующего субъекта, наличии группировок, конфликтов и т.д.;

б) функционале структурных подразделений хозяйствующего субъекта;

в) составе посетителей охраняемого объекта.

12. Эффективное решение безопасности клиентов требует …, основанного на анализе функционирования объекта, выявления наиболее уязвимых зон и особо опасных угроз, составления всех возможных сценариев криминальных действий и выработке адекватных мер противодействия.

а) системного подхода;

б) аналитического подхода.

в) сравнительного подхода.

13. Ключевое значение безопасности клиентов приобретает правильный выбор технических средств и систем безопасности, а также ….

а) их правильное проектирование, монтаж и обслуживание;

б) их назначение и автоматизация;

в) их ремонт.

14. Человек, несущий службу, подвержен …, не исключен сговор с преступниками, шантаж, запугивание и т. д.

а) ограблению;

б) утомляемости;

в) невнимательности;

г) все варианты.

15. Излишняя секретность, жесткий режим, постоянная демонстрация вооруженной охраны и подозрительности может ….

а) отпугнуть клиентов;

б) лишить имиджа гибкой и открытой организации;

в) повысить поток клиентов;

г) все варианты.

16. Назначение системы пожарной сигнализации:

а) эффективное и своевременное обнаружение очага возгорания с точным определением места;

б) оповещение сотрудников службы безопасности, городской пожарной охраны;

в) инициирование (подача сигнала на включение /отключение) прочих систем;

г) документирование информации;

д) все варианты.

17. Назначение системы охранной сигнализации:

а) эффективное и своевременное обнаружение факта несанкционированого проникновения в охраняемые помещения (площадки, зоны) с точным определением места;

б) оповещение сотрудников службы безопасности, милиции (вневедомственной охраны);

в) документирование информации;

г) все варианты.

18. Обеспечение беспрепятственного санкционированного доступа в помещения и блокирование несанкционированного доступа осуществляется:

а) Система блокирования дверей;

б) Система охранной сигнализации;

в) Система управления доступом;

г) все варианты.

19. Кто является основным ответственным за определение уровня классификации информации?

а) Руководитель среднего звена;

б) Высшее руководство;

в) Владелец;

г) Пользователь.

20. Какая категория является наиболее рискованной для компании с точки зрения вероятного мошенничества и нарушения безопасности?

а) Сотрудники;

б) Третьи лица и злоумышленники;

в) Контрагенты (лица, работающие по договору).

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка 10 баллов:

оценка 5 баллов («отлично») – 10 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 8-9 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») – 5-7 баллов;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») – менее 5 баллов.

Представленные правильные ответы на:

19-20 тестовых заданий – 10 баллов;

16-17 тестовых заданий – 9 баллов;

14-15 тестовых заданий – 8 баллов;

12-13 тестовых заданий – 7 баллов;

10-11 тестовых заданий – 6 баллов;
8-9 тестовых заданий – 5 баллов;
Менее 8 тестовых заданий – 0 баллов.

Пример глоссария.

Название глоссария: Терминологический аппарат по тематике обеспечения безопасности компании.

Структура глоссария

Термин	Определение	Источник

Термины: принципы обеспечения безопасности компании, структура системы безопасности компании, структурное подразделение, режим, меры по организации труда, бенчмаркинг, угроза, риск, человеческий ресурс, ответственность обеспечения безопасности компании, должностное лицо, контрагент.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка глоссария 10 баллов:

оценка 5 баллов («отлично») – 8-10 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») – 4-6 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») – 2 балла;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») – 0 баллов.

- раскрытие более 10 терминов – 2 балла;
- разнообразие представленных определений (разнообразие источников) – 2 балла;
- уровень систематизации и оформления – 2 балла;
- наличие в работе собственных идей и определений – 2 балла.

Пример вопросов собеседования.

Тема «Системный взгляд на обеспечение безопасности персонала организации и функциональное обеспечение управления безопасностью»:

1. Место и роль системы управления персоналом и системы безопасности организации в общей структуре бизнеса.
2. Бизнес-процессы как основополагающий фактора эффективности бизнеса и обеспечения безопасности.
3. Типовую структуру службы управления персоналом организации, ее основные цели, задачи и функциональные обязанности.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка собеседования **10 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») – 10 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») – 8 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») – 2-4 балла;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов;

- демонстрирует знание основных категорий и понятий; умеет проиллюстрировать теоретические положения примерами, решает задачи повышенной сложности – 10 баллов;
- демонстрирует знание основных категорий и понятий; владеет профессиональной терминологией; в целом, может самостоятельно сформулировать выводы, дать свою точку зрения, решает типовые задачи – 8 балла;
- ответ схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения, фрагментарно решает типовые задачи – 4 балла;

- ответ схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения – 2 балла;

- не понимает сути вопроса: пытается ответить на вопрос не по теме либо подменить ответ общими рассуждениями; не способен привести примеры в защиту собственных утверждений, не реагирует на наводящие вопросы – 0 баллов.

Примерные темы рефератов:

1. Проблема безопасности кадров в современной экономике.
2. Применение методов креативного менеджмента в реорганизации бизнеса.
3. Контроллинг персонала в организации.
4. Функционально-стоимостной анализ в управлении персоналом и задачи кадровой безопасности.
5. Зарубежный опыт управления безопасностью компании.
6. Деструктивное поведение персонала и безопасность: методология и практика исследования в России и за рубежом.
7. Специфика обеспечения безопасности организаций финансового сектора экономики.
8. Особенности обеспечения безопасности в научно-исследовательских организациях.
9. Индивидуальные характеристики работников, оказывающих влияние на степень их приверженности организации.
10. Противодействие угрозам безопасности организации со стороны персонала.
11. Безопасность компании и внутриорганизационные коммуникации.
12. Современные корпоративные системы и проблема кадровой безопасности.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за выполнение реферата 12 баллов:

оценка 5 баллов («отлично») - 12 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 8-10 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») – 3-5 баллов;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов.

- выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы – 12 баллов;

- основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала – 10 баллов;

- основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы – 8 баллов;

- имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы – 5 баллов;

- тема освоена лишь частично; допущены грубые ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод – 3 балла;

- тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы – 0 баллов.

Участие в конференции по дисциплине.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка 10 баллов:

оценка 5 баллов («отлично») - 10 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 5-8 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 3 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов;

участие в конференции всероссийского и международного уровня – 10 баллов;

призовое место в конференции университета – 8 баллов

участие в конференции университета с оным/заочным докладом – 5 баллов;

участие в конференции университета – 3 балла;

отсутствие участия в конференции – 0 баллов.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>умений</u> обучающихся

Пример тематики для обзора научных статей

1. Построение организационной структуры компании.
2. Подразделения и их функциональные обязанности.
3. Подразделения обеспечения безопасности.
4. Требования к персоналу компании обеспечения безопасности.
5. Подразделения управления персоналом и их функционал в обеспечении безопасности компании.
6. Корректировка организационной структуры: ответственность за функциональные ошибки.
7. Контроль требований безопасности компании.
8. Документация по организации системы безопасности компании.
9. Ответственность персонала и работодателя при реализации мероприятий в контексте безопасности компании.
10. Учет персонала и его движения при работе с применением компьютерных технологий.
11. Отчетность и отчетные формы по кадровому учету.
12. Расчеты для определения корректности мероприятий по реализации системы безопасности компании.
13. Анализ как этап изменений в области безопасности компании.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка **10 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») – 8-10 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 5-7 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») – 2-4 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») – 0-1 балл;

- обзор соответствует заданной теме – 2 балла;
- представлены основные достижения в описанной области –1 балл;
- представлены основные спорные вопросы – 1 балл;
- исследуемая проблема описана с точки зрения разных наук – 1 балл;
- в обзор включены собственные исследования – 1 балл;
- в обзор включены классические источники и свежие данные – 1 балл;
- обзор структурирован, логичен и критичен – 1 балл;
- обзор содержит несколько разделов и выводов – 1 балл;
- содержит схемы, рисунки, диаграммы – 1 балл.

Пример кейса.

В начале 2012 года в ОАО «ГАО ВВЦ» произошла смена единоличного исполнительного органа. Новый генеральный директор убедился в крайней экономической неэффективности государственного акционерного общества – чистая прибыль по итогам 2011 года составила всего 17 млн. рублей. Зарплата директоров дочерних компаний едва превышала 14 000 рублей. При этом основным источником доходов предприятия (80%) являлась сдача помещений в аренду. Анализ показал, что ОАО «ГАО ВВЦ» сдает в аренду своим 100-процентным дочкам павильоны по цене 24 доллара за квадратный метр в год. Дочки, в свою очередь, сдают площади в субаренду торговым организациям по средней цене 96 долларов за квадратный метр в год. Разница составляет 72 доллара с квадратного метра в год, что позволяет дочерним ЗАО содержать небольшой штат специалистов и осуществлять необходимые для организаций платежи. Создавалось впечатление, что на выставке работают сплошные энтузиасты, мужественно преодолевающие трудности. Однако экономисты, будучи людьми без сантиментов, определили, что фактическая арендная цена различных павильонов колеблется в пределах средней ставки 420 долларов за квадратный метр в год. Таким образом, получалось, что выставочники либо не догадывались о том богатстве, которым пользуются, либо где-то потеряли 324 доллара за метр. Оказалось – не потеряли. В компании сложилась пирамида паразитирования менеджеров на арендных отношениях, которая очень многих устраивала.

Что делать новому руководителю?

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за анализ кейса **8 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») - 8 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») - 5 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 3 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 балла;

- приведен подробный анализ ситуации и даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения – 8 баллов;

- приведен подробный анализ ситуации и даны исчерпывающие ответы на три поставленных вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения – 5 баллов;

- даны ответы на два поставленных вопроса, при этом доказательная база содержит ряд процедурных ошибок – 3 балла;

- дан ответ на один вопрос или отсутствуют ответы на вопросы, формулировка содержит процедурную ошибку, доказательная база приведена не в полном объеме – 0 балла.

Пример творческого проекта

Задание выполняют обучающиеся по 3-4 человека в группе. Презентация должна содержать не менее 12-15 слайдов с использованием возможностей анимации и различного оформления. Приветствуется наличие в презентации звукового сопровождения (комментариев) и реальных примеров (картинок).

Создать презентацию по одной из тем:

1. Условия труда и факторы их формирования.
2. Безопасные условия труда.
3. Система охраны труда.
4. Интенсивность труда.
5. Организация охраны труда на предприятии.
6. Стратегические планы по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации.

7. Кадровая политика и обеспечение безопасности организации.
8. Противодействие угрозам безопасности персонала организации.

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка **10 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») – 8-10 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 5-7 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») – 2-4 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») – 0-1 балл;

- актуальность темы исследования и постановка проблемы – 1 балл;
- наличие сформулированных целей и задач работы – 1 балл;
- новизна и оригинальность решения поставленных задач – 1 балл;
- четкость доклада, логичность, связанность, доказательность представленных результатов – 2 балла;
- теоретическая, практическая значимость результатов и полнота раскрытия темы – 2 балла;
- оригинальность демонстрационного материала (презентация) – 1 балл;
- владение вниманием аудитории, умение преподнести себя, языковая грамотность, включенность всех членов группы в защиту проекта – 0,5 балла;
- наличие заключения и четкость выводов – 0,5 балла;
- качество ответов на вопросы - 1 балл.

Примерные темы рефератов:

1. Проблема безопасности кадров в современной экономике.
2. Применение методов креативного менеджмента в реорганизации бизнеса.
3. Контроллинг персонала в организации.
4. Функционально-стоимостной анализ в управлении персоналом и задачи кадровой безопасности.
5. Зарубежный опыт управления безопасностью компании.
6. Деструктивное поведение персонала и безопасность: методология и практика исследования в России и за рубежом.
7. Специфика обеспечения безопасности организаций финансового сектора экономики.
8. Особенности обеспечения безопасности в научно-исследовательских организациях.
9. Индивидуальные характеристики работников, оказывающих влияние на степень их приверженности организации.
10. Противодействие угрозам безопасности организации со стороны персонала.
11. Безопасность компании и внутриорганизационные коммуникации.
12. Современные корпоративные системы и проблема кадровой безопасности.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за выполнение реферата 12 баллов:

оценка 5 баллов («отлично») - 12 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 8-10 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») – 3-5 баллов;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов.

- выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы – 12 баллов;

- основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала – 10 баллов;

- основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы – 8 баллов;

- имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы – 5 баллов;

- тема освоена лишь частично; допущены грубые ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод – 3 балла;

- тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы – 0 баллов.

Участие в конференции по дисциплине.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка 10 баллов:

оценка 5 баллов («отлично») - 10 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 5-8 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 3 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов;

участие в конференции всероссийского и международного уровня – 10 баллов;

призовое место в конференции университета – 8 баллов

участие в конференции университета с оным/заочным докладом – 5 баллов;

участие в конференции университета – 3 балла;

отсутствие участия в конференции – 0 баллов.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>владений</u> обучающихся

Пример тематики для обзора научных статей

1. Построение организационной структуры компании.
2. Подразделения и их функциональные обязанности.
3. Подразделения обеспечения безопасности.
4. Требования к персоналу компании обеспечения безопасности.
5. Подразделения управления персоналом и их функционал в обеспечении безопасности компании.
6. Корректировка организационной структуры: ответственность за функциональные ошибки.
7. Контроль требований безопасности компании.
8. Документация по организации системы безопасности компании.
9. Ответственность персонала и работодателя при реализации мероприятий в контексте безопасности компании.
10. Учет персонала и его движения при работе с применением компьютерных технологий.
11. Отчетность и отчетные формы по кадровому учету.
12. Расчеты для определения корректности мероприятий по реализации системы безопасности компании.
13. Анализ как этап изменений в области безопасности компании.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка **10 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») – 8-10 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») – 5-7 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») – 2-4 балла;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») – 0-1 балл;
- обзор соответствует заданной теме – 2 балла;
- представлены основные достижения в описанной области –1 балл;
- представлены основные спорные вопросы – 1 балл;
- исследуемая проблема описана с точки зрения разных наук – 1 балл;
- в обзор включены собственные исследования – 1 балл;
- в обзор включены классические источники и свежие данные – 1 балл;
- обзор структурирован, логичен и критичен – 1 балл;
- обзор содержит несколько разделов и выводов – 1 балл;
- содержит схемы, рисунки, диаграммы – 1 балл.

Пример кейса.

В начале 2012 года в ОАО «ГАО ВВЦ» произошла смена единоличного исполнительного органа. Новый генеральный директор убедился в крайней экономической неэффективности государственного акционерного общества – чистая прибыль по итогам 2011 года составила всего 17 млн. рублей. Зарплата директоров дочерних компаний едва превышала 14 000 рублей. При этом основным источником доходов предприятия (80%) являлась сдача помещений в аренду. Анализ показал, что ОАО «ГАО ВВЦ» сдает в аренду своим 100-процентным дочкам павильоны по цене 24 доллара за квадратный метр в год. Дочки, в свою очередь, сдают площади в субаренду торговым организациям по средней цене 96 долларов за квадратный метр в год. Разница составляет 72 доллара с квадратного метра в год, что позволяет дочерним ЗАО содержать небольшой штат специалистов и осуществлять необходимые для организаций платежи. Создавалось впечатление, что на выставке работают сплошные энтузиасты, мужественно преодолевающие трудности. Однако экономисты, будучи людьми без сантиментов, определили, что фактическая арендная цена различных павильонов колеблется в пределах средней ставки 420 долларов за квадратный метр в год. Таким образом, получалось, что выставочники либо не догадывались о том богатстве, которым пользуются, либо где-то потеряли 324 доллара за метр. Оказалось – не потеряли. В компании сложилась пирамида паразитирования менеджеров на арендных отношениях, которая очень многих устраивала.

Что делать новому руководителю?

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за анализ кейса **8 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») - 8 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») - 5 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») - 3 балла;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 балла;

- приведен подробный анализ ситуации и даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения – 8 баллов;

- приведен подробный анализ ситуации и даны исчерпывающие ответы на три поставленных вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения – 5 баллов;

- даны ответы на два поставленных вопроса, при этом доказательная база содержит ряд процедурных ошибок – 3 балла;

- дан ответ на один вопрос или отсутствуют ответы на вопросы, формулировка содержит процедурную ошибку, доказательная база приведена не в полном объеме – 0 балла.

ПК-6 Способен осуществлять научно-исследовательскую работу в области управления кадровой безопасностью организации.

ПК-6.2 Применяет результаты научных исследований с целью стратегического управления организацией, защиты активов предприятия от угроз, исходящих от персонала, организации выполнения функций системы мониторинга и средств передачи информации при информационной поддержке процесса управления кадровыми рисками

Уметь: проводить анализ и оценку кадровых рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом на основе результатов научных исследований.

Оценочные материалы направленые на закрепление умений обучающегося

Пример глоссария.

Название глоссария: Терминологический аппарат по тематике обеспечения безопасности компании.

Структура глоссария

Термин	Определение	Источник

Термины: принципы обеспечения безопасности компании, структура системы безопасности компании, структурное подразделение, режим, меры по организации труда, бенчмаркинг, угроза, риск, человеческий ресурс, ответственность обеспечения безопасности компании, должностное лицо, контрагент.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка глоссария 10 баллов:

оценка 5 баллов («отлично») – 8-10 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 4-6 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») – 2 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») – 0 баллов.

- раскрытие более 10 терминов – 2 балла;
- разнообразие представленных определений (разнообразие источников) – 2 балла;
- уровень систематизации и оформления – 2 балла;
- наличие в работе собственных идей и определений – 2 балла.

Пример вопросов собеседования.

Тема «Системный взгляд на обеспечение безопасности персонала организации и функциональное обеспечение управления безопасностью»:

4. Место и роль системы управления персоналом и системы безопасности организации в общей структуре бизнеса.
5. Бизнес-процессы как основополагающий фактора эффективности бизнеса и обеспечения безопасности.
6. Типовую структуру службы управления персоналом организации, ее основные цели, задачи и функциональные обязанности.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка собеседования **10 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») – 10 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 8 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») – 2-4 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов;

- демонстрирует знание основных категорий и понятий; умеет проиллюстрировать теоретические положения примерами, решает задачи повышенной сложности – 10 баллов;
- демонстрирует знание основных категорий и понятий; владеет профессиональной терминологией; в целом, может самостоятельно сформулировать выводы, дать свою точку зрения, решает типовые задачи – 8 балла;
- ответ схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен

аксиоматичный стиль изложения, фрагментарно решает типовые задачи – 4 балла;

- ответ схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения – 2 балла;

- не понимает сути вопроса: пытается ответить на вопрос не по теме либо подменить ответ общими рассуждениями; не способен привести примеры в защиту собственных утверждений, не реагирует на наводящие вопросы – 0 баллов.

ПК-6.3 На основе научно-методических рекомендаций, нормативных требований, установленных законодательством РФ правовых основ разрабатывает и внедряет мероприятия по формированию кадровой безопасности организации, управлению кадровыми рисками в рамках действующих бизнес-процессов

Знать: сущность и специфику системы безопасности компании и ее основных компонентов в рамках действующих бизнес-процессов организации.

Уметь: разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации в рамках системы безопасности компании и подсистемы кадровой безопасности.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся

Пример тематики для обзора научных статей

14. Построение организационной структуры компании.
15. Подразделения и их функциональные обязанности.
16. Подразделения обеспечения безопасности.
17. Требования к персоналу компании обеспечения безопасности.
18. Подразделения управления персоналом и их функционал в обеспечении безопасности компании.
19. Корректировка организационной структуры: ответственность за функциональные ошибки.
20. Контроль требований безопасности компании.
21. Документация по организации системы безопасности компании.
22. Ответственность персонала и работодателя при реализации мероприятий в контексте безопасности компании.
23. Учет персонала и его движения при работе с применением компьютерных технологий.
24. Отчетность и отчетные формы по кадровому учету.
25. Расчеты для определения корректности мероприятий по реализации системы безопасности компании.
26. Анализ как этап изменений в области безопасности компании.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка **10 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») – 8-10 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») – 5-7 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») – 2-4 балла;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») – 0-1 балл;
- обзор соответствует заданной теме – 2 балла;
- представлены основные достижения в описанной области –1 балл;
- представлены основные спорные вопросы – 1 балл;
- исследуемая проблема описана с точки зрения разных наук – 1 балл;
- в обзор включены собственные исследования – 1 балл;
- в обзор включены классические источники и свежие данные – 1 балл;
- обзор структурирован, логичен и критичен – 1 балл;
- обзор содержит несколько разделов и выводов – 1 балл;
- содержит схемы, рисунки, диаграммы – 1 балл.

Пример кейса.

В начале 2012 года в ОАО «ГАО ВВЦ» произошла смена единоличного исполнительного органа. Новый генеральный директор убедился в крайней экономической неэффективности государственного акционерного общества – чистая прибыль по итогам 2011 года составила всего 17 млн. рублей. Зарплата директоров дочерних компаний едва превышала 14 000 рублей. При этом основным источником доходов предприятия (80%) являлась сдача помещений в аренду. Анализ показал, что ОАО «ГАО ВВЦ» сдает в аренду своим 100-процентным дочкам павильоны по цене 24 доллара за квадратный метр в год. Дочки, в свою очередь, сдают площади в субаренду торговым организациям по средней цене 96 долларов за квадратный метр в год. Разница составляет 72 доллара с квадратного метра в год, что позволяет дочерним ЗАО содержать небольшой штат специалистов и осуществлять необходимые для организаций платежи. Создавалось впечатление, что на выставке работают сплошные энтузиасты, мужественно преодолевающие трудности. Однако экономисты, будучи людьми без сантиментов, определили, что фактическая арендная цена различных павильонов колеблется в пределах средней ставки 420 долларов за квадратный метр в год. Таким образом, получалось, что выставочники либо не догадывались о том богатстве, которым пользуются, либо где-то потеряли 324 доллара за метр. Оказалось – не потеряли. В компании сложилась пирамида паразитирования менеджеров на арендных отношениях, которая очень многих устраивала.

Что делать новому руководителю?

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за анализ кейса **8 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») - 8 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») - 5 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 3 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 балла;

- приведен подробный анализ ситуации и даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения – 8 баллов;

- приведен подробный анализ ситуации и даны исчерпывающие ответы на три поставленных вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения – 5 баллов;

- даны ответы на два поставленных вопроса, при этом доказательная база содержит ряд процедурных ошибок – 3 балла;

- дан ответ на один вопрос или отсутствуют ответы на вопросы, формулировка содержит процедурную ошибку, доказательная база приведена не в полном объеме – 0 балла.

Пример творческого проекта

Задание выполняют обучающиеся по 3-4 человека в группе. Презентация должна содержать не менее 12-15 слайдов с использованием возможностей анимации и различного оформления. Приветствуется наличие в презентации звукового сопровождения (комментариев) и реальных примеров (картинок).

Создать презентацию по одной из тем:

9. Условия труда и факторы их формирования.
10. Безопасные условия труда.
11. Система охраны труда.
12. Интенсивность труда.
13. Организация охраны труда на предприятии.
14. Стратегические планы по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации.

15. Кадровая политика и обеспечение безопасности организации.
16. Противодействие угрозам безопасности персонала организации.

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка **10 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») – 8-10 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 5-7 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») – 2-4 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») – 0-1 балл;

- актуальность темы исследования и постановка проблемы – 1 балл;
- наличие сформулированных целей и задач работы – 1 балл;
- новизна и оригинальность решения поставленных задач – 1 балл;
- четкость доклада, логичность, связанность, доказательность представленных результатов – 2 балла;
- теоретическая, практическая значимость результатов и полнота раскрытия темы – 2 балла;
- оригинальность демонстрационного материала (презентация) – 1 балл;
- владение вниманием аудитории, умение преподнести себя, языковая грамотность, включенность всех членов группы в защиту проекта – 0,5 балла;
- наличие заключения и четкость выводов – 0,5 балла;
- качество ответов на вопросы - 1 балл.

Примерные темы рефератов:

13. Проблема безопасности кадров в современной экономике.
14. Применение методов креативного менеджмента в реорганизации бизнеса.
15. Контроллинг персонала в организации.
16. Функционально-стоимостной анализ в управлении персоналом и задачи кадровой безопасности.
17. Зарубежный опыт управления безопасностью компании.
18. Деструктивное поведение персонала и безопасность: методология и практика исследования в России и за рубежом.
19. Специфика обеспечения безопасности организаций финансового сектора экономики.
20. Особенности обеспечения безопасности в научно-исследовательских организациях.
21. Индивидуальные характеристики работников, оказывающих влияние на степень их приверженности организации.
22. Противодействие угрозам безопасности организации со стороны персонала.
23. Безопасность компании и внутриорганизационные коммуникации.
24. Современные корпоративные системы и проблема кадровой безопасности.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за выполнение реферата 12 баллов:

оценка 5 баллов («отлично») - 12 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 8-10 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») – 3-5 баллов;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов.

- выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы – 12 баллов;

- основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала – 10 баллов;

- основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы – 8 баллов;

- имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы – 5 баллов;

- тема освоена лишь частично; допущены грубые ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод – 3 балла;

- тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы – 0 баллов.

Участие в конференции по дисциплине.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка 10 баллов:

оценка 5 баллов («отлично») - 10 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 5-8 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 3 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов;

участие в конференции всероссийского и международного уровня – 10 баллов;

призовое место в конференции университета – 8 баллов

участие в конференции университета с оным/заочным докладом – 5 баллов;

участие в конференции университета – 3 балла;

отсутствие участия в конференции – 0 баллов.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Пример тематики для обзора научных статей

14. Построение организационной структуры компании.
15. Подразделения и их функциональные обязанности.
16. Подразделения обеспечения безопасности.
17. Требования к персоналу компании обеспечения безопасности.
18. Подразделения управления персоналом и их функционал в обеспечении безопасности компании.
19. Корректировка организационной структуры: ответственность за функциональные ошибки.
20. Контроль требований безопасности компании.
21. Документация по организации системы безопасности компании.
22. Ответственность персонала и работодателя при реализации мероприятий в контексте безопасности компании.
23. Учет персонала и его движения при работе с применением компьютерных технологий.
24. Отчетность и отчетные формы по кадровому учету.
25. Расчеты для определения корректности мероприятий по реализации системы безопасности компании.
26. Анализ как этап изменений в области безопасности компании.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка **10 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») – 8-10 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») – 5-7 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») – 2-4 балла;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») – 0-1 балл;
- обзор соответствует заданной теме – 2 балла;
- представлены основные достижения в описанной области –1 балл;
- представлены основные спорные вопросы – 1 балл;
- исследуемая проблема описана с точки зрения разных наук – 1 балл;
- в обзор включены собственные исследования – 1 балл;
- в обзор включены классические источники и свежие данные – 1 балл;
- обзор структурирован, логичен и критичен – 1 балл;
- обзор содержит несколько разделов и выводов – 1 балл;
- содержит схемы, рисунки, диаграммы – 1 балл.

Пример кейса.

В начале 2012 года в ОАО «ГАО ВВЦ» произошла смена единоличного исполнительного органа. Новый генеральный директор убедился в крайней экономической неэффективности государственного акционерного общества – чистая прибыль по итогам 2011 года составила всего 17 млн. рублей. Зарплата директоров дочерних компаний едва превышала 14 000 рублей. При этом основным источником доходов предприятия (80%) являлась сдача помещений в аренду. Анализ показал, что ОАО «ГАО ВВЦ» сдает в аренду своим 100-процентным дочкам павильоны по цене 24 доллара за квадратный метр в год. Дочки, в свою очередь, сдают площади в субаренду торговым организациям по средней цене 96 долларов за квадратный метр в год. Разница составляет 72 доллара с квадратного метра в год, что позволяет дочерним ЗАО содержать небольшой штат специалистов и осуществлять необходимые для организаций платежи. Создавалось впечатление, что на выставке работают сплошные энтузиасты, мужественно преодолевающие трудности. Однако экономисты, будучи людьми без сантиментов, определили, что фактическая арендная цена различных павильонов колеблется в пределах средней ставки 420 долларов за квадратный метр в год. Таким образом, получалось, что выставочники либо не догадывались о том богатстве, которым пользуются, либо где-то потеряли 324 доллара за метр. Оказалось – не потеряли. В компании сложилась пирамида паразитирования менеджеров на арендных отношениях, которая очень многих устраивала.

Что делать новому руководителю?

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за анализ кейса **8 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») - 8 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») - 5 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») - 3 балла;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 балла;

- приведен подробный анализ ситуации и даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения – 8 баллов;

- приведен подробный анализ ситуации и даны исчерпывающие ответы на три поставленных вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения – 5 баллов;

- даны ответы на два поставленных вопроса, при этом доказательная база содержит ряд процедурных ошибок – 3 балла;

- дан ответ на один вопрос или отсутствуют ответы на вопросы, формулировка содержит процедурную ошибку, доказательная база приведена не в полном объеме – 0 балла.

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Список вопросов к экзамену

1. Особенности и необходимость системного подхода к безопасности.
2. Функции систематизации и объекты безопасности.
3. Систематизация рисков безопасности. Систематизация управления и совершенствование безопасности.
4. Систематизация предотвращения потерь. Систематизация организации безопасности.
5. Руководитель и кадры в системе безопасности. Кадровые риски как системное явление: структура, индикаторы. Образовательные риски и продвижение персонала.
6. Понятие безопасности. Менеджмент безопасности.
7. Понятие системы безопасности. Структурные элементы системы безопасности компании.
8. Комплексность системы безопасности компании.
9. Основные угрозы внешней среды. Источники внешних угроз, их цели и содержание.
10. Основные угрозы внутренней среды. Источники внутренних угроз, их цели и содержание.
11. Инновационные риски и поведение персонала.
12. Информационные риски в управлении персоналом.
13. Экономические риски и ответственность персонала.
14. Опасные и вредные факторы среды обитания: их характеристика, закономерности появления и способы защиты от их последствий.
15. Чрезвычайные ситуации природного, техногенного и социального происхождения.
16. Правовые, нормативно-технические и организационные основы обеспечения безопасности жизнедеятельности.

Пример творческого проекта

Задание выполняют обучающиеся по 3-4 человека в группе. Презентация должна содержать не менее 12-15 слайдов с использованием возможностей анимации и различного оформления. Приветствуется наличие в презентации звукового сопровождения (комментариев) и реальных примеров (картинок).

Создать презентацию по одной из тем:

1. Условия труда и факторы их формирования.
2. Безопасные условия труда.
3. Система охраны труда.
4. Интенсивность труда.
5. Организация охраны труда на предприятии.
6. Стратегические планы по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации.
7. Кадровая политика и обеспечение безопасности организации.
8. Противодействие угрозам безопасности персонала организации.

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка **10 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») – 8-10 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 5-7 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») – 2-4 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») – 0-1 балл;

- актуальность темы исследования и постановка проблемы – 1 балл;
- наличие сформулированных целей и задач работы – 1 балл;
- новизна и оригинальность решения поставленных задач – 1 балл;
- четкость доклада, логичность, связанность, доказательность представленных результатов – 2 балла;
- теоретическая, практическая значимость результатов и полнота раскрытия темы – 2 балла;
- оригинальность демонстрационного материала (презентация) – 1 балл;
- владение вниманием аудитории, умение преподнести себя, языковая грамотность, включенность всех членов группы в защиту проекта – 0,5 балла;
- наличие заключения и четкость выводов – 0,5 балла;
- качество ответов на вопросы - 1 балл.

Участие в конференции по дисциплине.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка 10 баллов:

оценка 5 баллов («отлично») - 10 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») – 5-8 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») - 3 балла;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов;
участие в конференции всероссийского и международного уровня – 10 баллов;
призовое место в конференции университета – 8 баллов
участие в конференции университета с оным/заочным докладом – 5 баллов;
участие в конференции университета – 3 балла;
отсутствие участия в конференции – 0 баллов.

ОБРАЗЕЦ ЭКЗАМЕНАЦИОННОГО БИЛЕТА

федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева» Институт экономики и управления Кафедра управления человеческими ресурсами	38.04.03 Управление персоналом (код и наименование направления подготовки) Кадровая безопасность организации (профиль (программа)) Система безопасности компании (дисциплина)

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №3

1. Руководитель и кадры в системе безопасности. Кадровые риски как системное явление: структура, индикаторы. Образовательные риски и продвижение персонала.
2. Задание. «Капля камень точит» и в организациях тоже. Неудовлетворенные работники (особенно те, кто привык «делиться» своими чувствами с менеджерами) слишком часто пользуются незаслуженным вниманием. Нередко руководители уделяют особое внимание требованиям «скандалистов» - они имеют возможность выбора рабочих заданий или получают новейшее оборудование.

   Пока менеджеры принимают героические усилия, направленные на удовлетворение потребностей недовольных, большинство «нормальных» сотрудников чувствуют себя ущемленными, резонно считая, что такое «необычное» отношение к скандалистам трудно причислить к образцам справедливости. Руководитель оказался «между двух огней». Пытаясь уменьшить чувство неудовлетворения у «избранных», менеджер рискует вызвать на себя «огонь»

	широких «масс». Но если он игнорирует проявления не довольства, «инфекция» может превратиться в «эпидемию» и распространиться на других сотрудников. Вопрос: 1. Какой выход из сложившейся ситуации Вы можете предложить?
3	Задание. Вы являетесь руководителем коллектива. В период ночного дежурства один из работников в состоянии сильного алкогольного опьянения испортил дорогостоящее оборудование. Другой, пытаясь его отремонтировать, получил травму. Виновник звонит вам по телефону и с тревогой спрашивает, что же им делать. Вопросы: 1. Какой ответ дать на звонок? 2. Какие нарушения в системе безопасности вы обнаружили? Какие мероприятия планирования не были полностью реализованы/были реализованы частично? 3. Какие меры вы предпримите на следующий день?

Составитель _____ к.п.н., доц. Д.С. Дмитриев

Заведующий кафедрой _____ д.п.н., доц. Н.В. Соловова

«__»_____ 20 г

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за экзамен **30 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») – 30 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 20 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») – 10 баллов;

Оценка 2 балла («неудовлетворительно») – 0 баллов.

30 баллов (традиционная оценка 5 баллов («отлично»)) – обучающийся смог показать прочные знания основных положений фактического материала, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи повышенной сложности, свободно использовать справочную литературу, делать обоснованные выводы из результатов анализа конкретных проблемных ситуаций;

20 баллов (традиционная оценка 4 балла («хорошо»)) – обучающийся смог показать прочные знаний основных положений фактического материала, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи, предусмотренные рабочей программой, ориентироваться в рекомендованной справочной литературе, умеет правильно оценить полученные результаты анализа конкретных проблемных ситуаций;

10 баллов (традиционная оценка 3 балла («удовлетворительно»)) – обучающийся смог показать знания основных положений фактического материала, умение получить с помощью преподавателя правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных программой, обучающийся знаком с рекомендованной справочной литературой;

0 баллов (традиционная оценка 2 балла («неудовлетворительно»)) – при ответе обучающегося выявились существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой.

4. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Код и наименование компетенции	Критерии оценивания результатов обучения			
	отлично	хорошо	удовлетворительно	не удовлетворительно
ПК-6 Способен осуществлять научно-исследовательскую работу в области управления кадровой безопасностью организации	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ПК-6	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания в рамках компетенции ПК-6	Фрагментарные знания в рамках компетенции ПК-6	Отсутствие знаний в рамках компетенции ПК-6
	Сформированное умение в рамках компетенции ПК-6	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение умения в рамках компетенции ПК-6	Частично освоенное умение в рамках компетенции ПК-6	Отсутствие умений в рамках компетенции ПК-6
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ПК-6	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение навыки в рамках компетенции ПК-6	Фрагментарные навыки в рамках компетенции ПК-6	Отсутствие навыков в рамках компетенции ПК-6

Критерии оценки и процедура проведения промежуточной аттестации

В ходе промежуточной аттестации перевод рейтинговых баллов обучающихся в систему оценки знаний («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно», «зачтено», «не зачтено») осуществляется следующим образом:

– оценка «отлично» выставляется обучающемуся, набравшему от 86 до 100 рейтинговых баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые компетенции и практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены;

– оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, набравшему от 71 до 85 баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые компетенции сформированы, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, некоторые виды заданий выполнены с ошибками;

– оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, набравшему от 60 до 70 баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые компетенции сформированы, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий выполнены с ошибками;

– оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, набравшему менее 60 баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено со значительными пробелами, носящими существенный характер, необходимые компетенции не сформированы, существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала.

Максимальная сумма баллов, набираемая обучающимся по дисциплине, закрываемой семестровой (итоговой) аттестацией (экзамен), равна 100.

Баллы, характеризующие успеваемость обучающегося по дисциплине, набираются им в течение всего периода обучения за изучение отдельных тем и выполнение отдельных видов работ.

№ п/п	Вид работ	Сумма в баллах
1.	Активная познавательная работа во время занятий (конспектирование дополнительной и специальной литературы; участие в оценке результатов обучения других и самооценка; участие в обсуждении проблемных вопросов по теме занятия и т.д.)	до 18 баллов (1 балл в неделю)
2.	Контрольные мероприятия (тестирование)	до 10 баллов
3.	Выполнение заданий по дисциплине в течение семестра	до 42 баллов
	Собеседование по тематике	до 10 баллов
	Обзор научных статей	до 10 баллов
	Составление глоссария	до 10 баллов
	Написание реферата	до 12 баллов
4.	Выполнение дополнительных практико-ориентированных заданий	до 30 баллов (дополнительно)
	Выполнение творческого проекта	до 10 баллов
	Анализ кейса	до 10 баллов
	Участие в конференциях по учебной дисциплине	до 10 баллов
5.	Ответ на экзамене	до 30 баллов

Распределение баллов, составляющих основу оценки работы обучающегося по изучению дисциплины «Система безопасности компании» в течение семестра:

- 100 баллов распределяются на учебный период (семестр), заканчивающийся промежуточной аттестацией;
- 100 баллов – активная познавательная работа во время занятий и контрольные мероприятия; возможность набора дополнительных 30 баллов за практико-ориентированные задания.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»

САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.04.03 Управление персоналом
Профиль (программа)	Кадровая безопасность организации
Квалификация (степень)	Магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины)	Б1
Шифр дисциплины (модуля)	Б1.В.02
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	управления человеческими ресурсами
Форма обучения	очная
Курс, семестр	1 курс, 2 семестр
Форма промежуточной аттестации	зачет

Самара, 2022

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Паспорт фонда оценочных средств

Перечень компетенций и индикаторов дисциплины (модуля)		Способы формирования компетенции	Оценочное средство	
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора		Текущий контроль	Промежу-точная аттестация
ПК-1 Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации	ПК-1.2. Проводит диагностику систем мотивации и стимулирования персонала, предлагает корректирующие меры для повышения эффективности работы структурных подразделений	**Лекции.** Тема 1. Теоретические основы изучения дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности». Тема 6. Диагностика систем мотивации и стимулирования трудовой деятельности: цель, методы, этапы	Подготовка реферата	Собеседование
		Практические занятия. Тема 1. Теоретические основы изучения дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности». Тема 2. Место и роль мотивации и стимулирования трудовой деятельности в системе управления человеческими ресурсами. Тема 4. Управление персоналом организации на основе использования нематериальных стимулов к труду Тема 6. Диагностика систем мотивации и стимулирования трудовой деятельности: цель, методы, этапы Тема 7.Процесс разработки и внедрение материального денежного стимулирования Тема 8. Процесс разработки и внедрение материального неденежного стимулирования персонала	Подготовка презентации	Собеседование
		Самостоятельная работа. Тема 1. Теоретические основы изучения дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности». Тема 2. Место и роль мотивации и стимулирования трудовой деятельности в системе управления человеческими ресурсами. Тема 4. Управление персоналом организации на основе использования нематериальных стимулов к труду Тема 6. Диагностика систем мотивации и стимулирования трудовой деятельности: цель, методы, этапы Тема 7.Процесс разработки и	Тестирование Практические задания	Собеседование

		внедрение материального денежного стимулирования Тема 8. Процесс разработки и внедрение материального неденежного стимулирования персонала		
ПК-2 Способен разрабатывать системы и реализовывать стратегическое управление персоналом и работу структурного подразделения организации	ПК -2.1. Разрабатывает концепцию управления персоналом, кадровую политику организации в соответствии с ее целями, задачами и стратегией развития	**Лекции.** Тема 7.Процесс разработки и внедрение материального денежного стимулирования	Тестирование	Собеседование
		Практические занятия. Тема 3. Управление процессом мотивации трудовой деятельности персонала Тема 5. Управление персоналом организации на основе использования материальных стимулов к труду Тема 9. Процесс разработки и внедрение нематериального стимулирования персонала	Групповой проект Глоссарий	Собеседование
		Самостоятельная работа. Тема 3. Управление процессом мотивации трудовой деятельности персонала Тема 5. Управление персоналом организации на основе использования материальных стимулов к труду Тема 7.Процесс разработки и внедрение материального денежного стимулирования Тема 9. Процесс разработки и внедрение нематериального стимулирования персонала	Подготовка презентации	Собеседование

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

Пример заданий для тестирования

ПРИМЕР ТЕСТА

№	Вопрос	Варианты ответов	Ответ
1	В совокупности каких образов следует воспринимать человека при создании системы мотивации?	«Я-производственное», «Мы-социальное»;	
		«Я- личное», «Я- социальное», «Я-производственное»;	V
		«Я-производящее», «Я-социальное»	
2	Какова цепочка удовлетворения потребностей считается самой эффективной при создании системы мотивации?	потребности (ожидания) человека — потребности (ожидания) организации — потребности (ожидания) общества;	V
		потребности (ожидания) организации—— потребности (ожидания) человека — потребности (ожидания) общества;	

		потребности (ожидания) общества — потребности (ожидания) человека — потребности (ожидания) организации.	
3	Что такое потребность?	Внутреннее побуждение к действию;	
		Нужда, необходимость, которая требует удовлетворения;	V
		Соображение, по которому человек должен действовать.	
4	Мотивация – это:	Воздействие на поведение человека для достижения личных, групповых и общественных интересов.	
		Совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к деятельности для достижения поставленных действий	V
5	Целями современной системы мотивации являются:	Достижение стратегических целей компании за счет повышения заинтересованности персонала в достижении бизнес-целей;	V
		Привлечение и удержание высокопрофессионального персонала через стимулирование труда с применением системы льгот и поощрений.	V
		Обеспечение стабильности деятельности компании через обеспечение работников социальными гарантиями, направленными на достижение высокой лояльности персонала и стабильности результатов труда в долгосрочной перспективе;	V
6	Стимулирование – это:	это стремление организации с помощью моральных и материальных средств воздействия побудить работников к труду, его интенсификации, повышению производительности и качества труда для достижения целей организации;	V
		это долговременное воздействие на человека в целях изменения самой структуры мотивации;	
		это готовность (желание) человека выполнять какую-то определенную работу, обусловленная тем, что это удовлетворяет ту или иную его потребность, цели.	
7	Стимулом является:	внешнее воздействие на личность, коллектив, группу людей, активизирующее их мотивационную сферу, а через нее и определенную деятельность;	V

		побуждение к действию, причиной которого является интерес как форма реализации потребностей;	V
8	Что входит в индивидуально-психологические характеристики, влияющие на мотивационную структуру?	Характер, ценности, способности;	
		Пол, возраст;	
		Темперамент, способности.	V
9	Материальное стимулирование — это комплекс различного рода материальных благ, получаемых или присваиваемых персоналом за индивидуальный или групповой вклад в результаты деятельности организации посредством профессионального труда, творческой деятельности и требуемых правил поведения.	Да	V
		Нет	
		Частично	
10	Нематериальным стимулированием понимается:	Поощрение работников с использованием денежных ресурсов;	
		Поощрение работников без использования денежных ресурсов;	V
		Отсутствие поощрения работников	
11	Выделяют следующую структуру материального стимулирования:	материальное денежное стимулирование — заработная плата; надбавки и доплаты;	V
		материальное неденежное стимулирование — социальный пакет (бенефиты): премиальные системы; системы участия в прибылях, в капитале.	
12	К правилам построения грамотной концепцию нематериального стимулирования относятся:	Система должна решать тактические задачи компании. То есть мотиваторы, выбранные для конкретной организации, должны быть направлены на решение первоочерёдных проблем.	
		Система должна охватывать всех работников.	
		Ступень развития организации	
		Все перечисленные ответы верны.	V
13	Должно ли быть документально закреплено материальное стимулирование организацией своих работников?	Нет	
		Да	
		Да, в ряде внутренних документов	V
14	Какие условия должны соблюдаться при материальном стимулировании?	Работа сотрудника должна быть объективно оценена.	V
		Сотрудник не обязан понимать, что конкретно влияет на получение	

		мотивационной части заработной платы, и что сделать ему, чтобы получить вознаграждение.	
		Допускается задержка вознаграждения.	
15	Положительно ли сказывается задержка денежного вознаграждения на мотивацию трудовой деятельности?	Да	
		Нет	
		Задержка вознаграждения приведёт к перечёркиванию любой мотивации, что естественно, недопустимо.	V
16	Как часто стоит оценивать и совершенствовать систему нематериального стимулирования?	Раз в месяц	
		Один раз в год	V
		По степени надобности	
17	На какие виды делятся теории трудовой мотивации?	Классические, процессуальные	
		Неоклассические, содержательные, процессуальные	
		Содержательные, классические, процессуальные	V
18	Какие теории относятся к содержательным?	Теория В. Врума, теория А. Маслоу, научная организация труда Ф.Тейлора	
		Доктрина человеческих отношений Д. Мэйо, принципы управления Г. Эмерсона, теория Д. МакКлеланда	
		Теория Д. МакКлеланда, теория А. Маслоу, теория Ф. Герцберга	V
19	Сколько ступеней потребностей в пирамиде А. Маслоу?	5	V
		8	
		3	
20	Что относится к гигиеническим факторам в теории Ф. Герцберга?	административная политика компании, условия труда, величина заработной платы, межличностные отношения с начальниками, коллегами, подчинёнными.	V
		достижения, признание заслуг, ответственность, возможности для карьерного роста.	
		Уважение коллег, условия труда	

Шкала и критерии оценивания результатов тестирования

Процедура тестирования реализуется путём раздачи студентам различных вариантов тестовых заданий, содержащих 20 вопросов. На прохождение теста студенту даётся 25 минут. Критерием зачёта по тесту являются правильные ответы на 16 и более правильных ответов.

от 0 до 15 правильных ответов – не зачет.

от 16 до 20 правильных ответов – зачет.

ПРИМЕР ГЛОССАРИЯ

Название глоссария: Информационная безопасность компании в контексте работы в корпоративной информационной системе управления персоналом.

Структура глоссария

Термин	Определение	Источник

Термины: мотивация, стимулирование, мотив, стимул, навыки, способности, побуждение, влечение, денежное вознаграждение, оплата труда и др.

Шакала и критерии оценивания глоссария

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение всех требований к подготовке глоссария: раскрытие предложенных терминов в полном объеме, разнообразное представление определений и использование широкого перечня источников, соблюдение требований к внешнему оформлению глоссария, наличие в работе собственных идей и определений.	Соблюдены все требования к подготовке глоссария: в полном объеме раскрыты предложенные термины, разнообразно представлены определения и использован широкий перечень источников, соблюдены требования к внешнему оформлению глоссария, в работе представлены собственные идеи и определения.	Требования к подготовке глоссария соблюдены лишь частично: допущены грубые ошибки в представленных определениях, в работе отсутствуют собственные идеи, допущены ошибки во время защиты глоссария.

Примерный перечень тем для подготовки презентации

Задание выполняют обучающиеся в паре. Подготовленная презентация должна содержать не менее 15 слайдов с использованием возможностей анимации и различного оформления. Приветствуется наличие в презентации звукового сопровождения (комментариев) и реальных примеров (картинок).

1) Подготовить презентацию необходимо по одной из представленных тем:
2) Понятия потребности, интереса, ценности, мотива, стимула. Мотивация и стимулирование труда.
3) Человеческий капитал и его элементы.
4) Факторы и общая схема мотивации.
5) Система ценностей, индивидуальные базовые характеристика индивида (экстра-интровертивность, невротизм, типы личности), компетентность.
6) Тесты Айзенка, типы характера и их влияние на трудовое поведение.
7) Состояние систем мотивации в современной России и за рубежом.
8) Традиционные, содержательные и процессуальные теории мотивации.
9) Основные положения, достоинства и недостатки теории Маслоу
10) Основные положения, достоинства и недостатки теории двух групп факторов Герцберга
11) Основные положения, достоинства и недостатки Х-, У-теории Мак-Грегора
12) Основные положения, достоинства и недостатки модели Л. Портера – Э. Лоулера
13) Основные положения, достоинства и недостатки типологической модели Герчикова
14) Основные положения, достоинства и недостатки теории ожиданий Врума и теории справедливости Стейси Адамса
15) Основные положения, достоинства и недостатки сбалансированной системы показателей Рамперсада.
16) Основные положения, достоинства и недостатки диспозиционной модели Ядова.
17) Эмпирические исследования: Хоуторнские эксперименты, исследования внешнего подкрепления мотивации, исследования Магуна.

Шакала и критерии оценивания презентации

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение требований к подготовке презентации: определение актуальности темы исследования и постановка проблемы, наличие сформулированных целей и задач работы, новизна и оригинальность предложенных решений, четкость и логичность доклада, доказательность представленных результатов, оригинальность демонстрационного материала, владение вниманием аудитории, умение преподнести себя, языковая грамотность, включенность всех членов группы в защиту презентации, наличие заключения и четкость выводов, качество ответов на вопросы.	Соблюдение всех требований к подготовке презентации: определена актуальность темы исследования и сформулированы проблема, цели и задачи работы; предлагаемые решения оригинальны; доклад выстроен последовательно и логично; результаты проведенных исследований обоснованы; демонстрируемый аудитории материал соответствует всем нормам оформления; обучающийся удерживает внимание аудитории и умеет преподнести себя; в работе представлено заключение и четкие выводы.	Требования к подготовке презентации соблюдены лишь частично: допущены логические или фактические ошибки в представленном материале; в работе отсутствуют собственные идеи; отсутствуют сформулированные цели и задачи; демонстрационный материал не соответствует требования; отсутствует умение обучающегося проводить публичное выступление и принимать участие в дискуссии.

Примерный перечень тем рефератов

1) Системы оплаты труда. Фиксированная и переменная часть оплаты труда: сущность, значение, целесообразность использования.
2) Повременная оплата (простая и повременно-премиальная).
3) Сдельная оплата: простая (прямая), сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенная сдельная, аккордная, индивидуальная и групповая (бригадная) сдельная оплата.
4) Переменная часть оплаты труда. Премии, бонусы. Комиссионное вознаграждение (проценты). Участие в прибыли.
5) Роль особенностей личности в эффективности применения систем материальной мотивации (влияние компетенции и системы ценностей).
6) Воздействие на материальную мотивацию факторов не связанных с работой.

Шакала и критерии оценивания рефератов

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение всех требований к написанию реферата, раскрытие проблемы и обоснование ее актуальности, логичность в изложении материала, наличие выводов, соблюдение требований к внешнему оформлению реферата, наличие правильных ответов на дополнительные вопросы.	Выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.	Тема освоена лишь частично: допущены грубые ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

Пример задания для группового проекта

Задание выполняют обучающиеся в группах по 4-5 человек. Группе предлагается провести визуальный мозговой штурм с помощью доски Miro, Trello или прочих платформ для совместной работы распределенных команд. В результате своей работы группе необходимо подготовить интеллект-карту на одну из представленных тем.

1) Принципы планирования, внедрения и модернизации системы мотивации труда.
2) Структурные элементы системы мотивации.
3) Последовательность разработки системы стимулирования.
4) Определение системы показателей достижения целей организации.

5) Составление должностных инструкций для целей стимулирования.
6) Исследования гибкости условий труда и выделение жестких ограничений.
7) Оценка требований к уровню личных издержек на рабочих местах.
8) Анализ личных издержек персонала.
9) Сопоставление личных издержек работника с ограничениями, связанными с рабочим местом (должностью).
10) Применение компенсационных механизмов для приведения в соответствие рабочего места (должности) и интересов работника.
11) Обеспечение гибкости системы стимулирования во времени. Процедуры пересмотра и модернизации системы.
12) Процедуры пересмотра условий работы персонала и их периодичность.
13) Оценка эффективности системы стимулирования.
14) Качественные и количественные показатели оценки систем стимулирования и мотивации труда
15) Показатели производительности труда и методики их расчета
16) Показатели рентабельности и методика их расчета
17) Косвенные показатели эффективности стимулирования и мотивации труда.

Шакала и критерии оценивания группового проекта

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение требований к подготовке группового проекта: приведение подробного анализа ситуации и исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения. Владение базовым аппаратом дисциплины и основными терминами. Активность участия в командной работе, большое количество внесенных предложений. Инновационность полученного совместного решения	Соблюдены все требования к подготовке группового проекта: приведен подробный анализ ситуации и подготовлены исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения. Обучающий демонстрирует владение базовым аппаратом дисциплины и основными терминами. Активно участвует в командной работе, вносит большое количество инновационных предложений для выработки совместного решения	Требования к подготовке группового проекта соблюдены лишь частично: в работе отсутствуют собственные идеи, проведен частичный анализ ситуации, доказательная база приведена не в полном объеме. Обучающийся демонстрирует низкую активность в командной работе

Пример практического задания

На поведение работников может одновременно влиять множество мотивов. Понимание этого поможет, с одной стороны, так воздействовать на мотивацию подчиненных, чтобы они работали эффективно и с желанием, а с другой — избежать конфликта мотивов, когда разные мотивы требуют от человека разных линий поведения, разных действий или решений. Например, рабочий может стремиться соответствовать требованиям бригадира, что связано с высокой производительностью труда, и в то же время стараться избежать противопоставления себя товарищам по бригаде, что предполагает, что он не будет "высовываться" и превышать негласно установленный уровень производительности. Опросы работников различных российских организаций позволяют привести список наиболее часто упоминаемых потребностей, стремление к удовлетворению которых не только определяет выбор места работы, но и формирует готовность длительно работать в данной организации. Это следующие потребности:

1. Достойная оплата труда.
2. Хорошие условия труда.
3. Привлекательные карьерные перспективы.
4. Хороший климат в трудовом коллективе.
5. Хорошие взаимоотношения с руководством.
6. Интересная работа.
7. Возможности для проявления инициативы и самостоятельности.

8. Возможности для обучения и профессионального развития.
9. Уверенность в завтрашнем дне, гарантия занятости.
10. Хороший уровень социальной защиты.

Попробуйте определить иерархию пяти наиболее значимых мотивов для рядовых работников и руководителей среднего звена. За основу возьмите список, предложенный выше.

Рядовые работники	Руководители

Шакала и критерии оценивания практического задания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение требований к подготовке практического задания: приведение подробного анализа ситуации и исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений обучающихся, успешно используются теоретические основы предметной области.	Соблюдены все требования к подготовке практического задания: приведен подробный анализ ситуации и даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся успешно использует теоретические основы предметной области.	Требования к подготовке практического задания соблюдены лишь частично: в работе отсутствуют собственные идеи, даны рекомендации по одному или только нескольким направлениям совершенствования деятельности организации, формулировка содержит логические ошибки, доказательная база приведена не в полном объеме

Оценочные материалы для оценки уровня сформированности компетенций (этапов сформированности компетенций) обучающихся

ПК-1 Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации

ПК-1.2. Проводит диагностику систем мотивации и стимулирования персонала, предлагает корректирующие меры для повышения эффективности работы структурных подразделений

ЗНАТЬ: сущность и роль мотивации и стимулирования трудовой деятельности в системе управления персоналом;

УМЕТЬ: выявлять проблемы в системе мотивации и стимулирования трудовой деятельности в организации;

ВЛАДЕТЬ: навыками разработки рекомендаций по устранению проблем в системе мотивации и стимулирования трудовой деятельности;

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся

1. Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности с развитием теории управления персоналом.
2. Физиологическая, философская и психологическая школы общей теории мотивации.
3. Содержание основных концепций мотивации и стимулирования трудовой

деятельности.

4. Взаимосвязь и взаимодействие понятий «стимул», «стимулирование», «мотив», «мотивация» в процессе трудовой деятельности.
5. Место мотивации и стимулирования трудовой деятельности в системе управления персоналом
6. Стадии жизненного цикла организации. Особенности мотивации и стимулирования трудовой деятельности на различных этапах жизненного цикла организации.
7. Основные характеристики стимула к труду (содержание, величина, пороговое значение, временные параметры).
8. Взаимосвязь мотивации и стимулирования трудовой деятельности с другими подсистемами системы управления персоналом организации.
9. Принципы организации управления мотивацией и стимулированием труда на предприятии.
10. Виды и формы материального денежного стимулирования

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.
Использование фактов и статистики чтобы укрепить и усилить ответ.	Каждый основной пункт был хорошо поддержан несколькими соответствующими фактами, статистикой и (или) примерами.	Каждый пункт не поддерживался фактами и статистическими данными.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>умений</u> обучающихся

Примеры практических заданий

Задание 1. Ознакомьтесь с ситуацией и ответьте на вопросы.

Руководитель предложил своему ответственному и обязательному сотруднику разработать проект по новому направлению деятельности компании. Однако этот сотрудник стал возражать и привел такие аргументы: «Я хорошо выполняю задачи, лежащие в рамках моей компетенции. Мне нравится, когда мои дела в порядке, а задачи четко и вовремя выполняются. Разрабатывать новый проект означает вступить в «зону некомпетентности*, и я буду чувствовать себя дискомфортно. Кроме того, непонятно, какие результаты можно получить при разработке нового проекта, а выполнение привычных для меня задач приносит компании постоянную прибыль». *Вопрос. Какую ошибку совершил руководитель при выборе способа мотивации своего сотрудника?*

Задание 2. Ознакомьтесь с ситуацией и ответьте на вопросы.

Руководителем небольшой, но динамично развивающейся компании сформулирована установка на прием новых сотрудников, обязательно молодых, амбициозных, нацеленных на профессиональный рост. Руководитель рассуждал так: «Если сотрудник стремится к успеху, он станет работать не только на себя, но и на компанию, что будет способствовать его развитию».

В течение полутора лет эта политика давала свои плоды, однако к концу второго года возник резкий «обвал» увольнений. При приеме на работу людям обещали карьерный рост, но свободных вакансий на руководящие должности в компании не было. В результате организация потеряла самых активных и успешных сотрудников. *Вопрос. Как*

вы думаете, в чем заключалась ошибка руководителя (ориентируйтесь на теорию МакКлелланда)? Какие решения в этой ситуации можно было бы предпринять, чтобы стабилизировать наиболее ценных сотрудников?

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение требований к подготовке практического задания: приведение подробного анализа ситуации и исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений обучающихся, успешно используются теоретические основы предметной области.	Сформированные умения по адекватному выстраиванию коммуникации. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся успешно использует теоретические основы предметной области.	Отсутствие сформированных умений по адекватному выстраиванию коммуникации. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся демонстрирует недостаточное знание теоретических основ предметной области и/или неспособность использовать их в практической деятельности.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>навыков</u> обучающихся

Пример практического задания

Работа службы персонала компании «SmithKline Beecham» (источник: Т.Г.Озерникова. РП «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»).

Интервью с Резаповым Б. Р., менеджером по работе с персоналом «SmithKline Beecham Consumer Healthcare»

- *Охарактеризуйте основные ценности компании?*
- Нас объединяет корпоративная культура, общая философия, общие ценности («values»). Наше обещание, или стратегическая цель, -сделать жизнь лучше («striving to make lives better»). Я думаю, она понятна, ведь мы работаем в сфере здравоохранения, и нас волнует все, что связано со здоровьем человека: профилактика («prevention»), диагностика («diagnostics») и лечение заболевания («treatment», «cure»). Именно этим целям под чинена вся наша деятельность. Наши основные ценности -это клиенты («customers»), постоянное обновление («innovation»), объединение («intergrity»), люди («people») и работа («performance»)
- *Эти ценности исповедуют сотрудники «SmithKlineBeecham» во всем мире?*
- Да, потому что у нас транснациональная корпорация. По последним данным наши представительства находятся в 160 странах мира, общая численность сотрудников - 57000 человек.
- *Какова статистика по России и странам СНГ?*
- Московский офис координирует работу не только в России, но и в странах СНГ, таких, как: Беларусь, Казахстан, Узбекистан. Кроме того, мы осуществляем продажи в Грузии, Армении, Туркменистане и других бывших союзных республиках.
- *Насколько остро стоит перед Вашей компанией проблема подбора и замены персонала?*
- Периодически мы набираем новых сотрудников. Обычно это связано с созданием нового направления или с изменением структуры компании. Когда мы начали новую программу по розничным продажам наших препаратов, в основном зубных паст, щеток, мы набрали достаточно большое количество торговых представителей по работе с магазинами.
- *Вы сами ищете людей или обращаетесь к агентствам?*
- Мы давно работаем с несколькими агентствами, так что они знают, какого уровня сотрудники нам нужны. Иногда, правда , коллеги рекомендуют посмотреть того или иного человека. Если он нам подходит -мы его берем.

- *Каким должен быть человек, чтобы он смог работать в компании «SmithKline Beecham»?*
- Прежде всего, профессионалом. Он должен хорошо знать свое дело. Во -вторых, он должен быть достаточно энергичным и с творческим подходом. Человеком, в котором заложен потенциал развития. Мы хотим, чтобы наши сотрудники росли вместе с компанией. Как говорит наш Генеральный менеджер Пол Картер, «человек ограничен только своими мечтами». У нас есть множество примеров, когда люди приходили работать медицинскими представителями, а примерно через три года становились директорами по продажам. Необходимо только упорство и хорошая работа. Среди субъективных качеств, которыми должен обладать наш потенциальный сотрудник, я бы хотел выделить коммуникабельность, чувство юмора. Компания работает в интенсивном режиме, и чтобы не создавались стрессовые ситуации, чтобы были минуты разгрузки, нужны люди, что называется, легкие на подъем. Время от времени мы проводим мероприятия, направленные на сплочение команды: наши сотрудники вместе выезжают на природу, в пансионаты, а также за рубеж.
- *Вы уделяете большое внимание формированию командного духа?*
- Безусловно. Мы регулярно проводим тренинги по сплочению команды («team building»), либо выезжая куда-нибудь, либо непосредственно в компании. Примерно 20-30 человек собираются вместе в аудитории и решают общие проблемы. Важно, чтобы каждый внес свою лепту в совместное дело, чтобы люди почувствовали друг друга в работе и получили удовольствие от осознания этого факта.
- *Как строится внутрифирменное обучение в компании «SmithKline Beecham»?*
- Мы придаем огромное значение внутрифирменному обучению. Оно существовало всегда. Как только сотрудник приходит к нам на работу, с ним проводится начальный тренинг по продажам, который длится в среднем 4-5 дней. Первоначально мы привлекали в качестве тренеров специалистов из Англии. На том этапе требовались многочисленные тренинги по технике продаж, по работе с ключевыми клиентам. Впоследствии мы организовывали другие тренинги, среди которых: Техника презентации, Менеджмент, Техника переговоров и т.д. Выбирая тот или иной тренинг для своих работников, мы исходим непосредственно из своих потребностей, того, что в первую очередь нужно команде продавцов. Именно они составляют большую часть сотрудников фирмы и непосредственно приносят доход компании.
- *Предположим такую ситуацию: ваш подчиненный недостаточно успешно справляется с работой. В чем причина? Может быть, он вообще не на своем месте, а может, ему недостает знаний и нужен тренинг. Как вы решаете подобные проблемы?*
- Я сторонник индивидуального подхода. Прежде всего, нужно выяснить, почему он не справляется. Возможно, он все знает, но не хочет приложить усилия. Может быть, он не совсем ответственно относится к выполнению своих обязанностей. Конечно, это сложный вопрос, который должен решить непосредственный менеджер. Мы посылаем такого сотрудника на обучение, но если и после него он продолжает работать плохо, значит, дело не в тренинге как таковом. Надо подумать, почему этот человек не вписывается в нашу команду. Не является ли он всего лишь пассажиром на нашем поезде?
- *Как строится компенсационный пакет в Вашей компании?*
- В основном, он сложился. Тем не менее мы постоянно сверяем наши показатели с тем, что существует в компаниях аналогичного профиля. Сейчас мы участвуем в обзоре зарплат («salary surve y»), который проводится в Москве AIPM (Association of Internati o nal Pharmaceutical Manufactures), организацией, о бъединяющей

основных производителей фармацевтической продукции. Нам интересно посмотреть, на каком уровне находится наша компания. Бесспорно, мы претендуем на то, чтобы быть в десятке лучших компаний по условиям работы и вознаграждению для сотрудников. С другой стороны, мы постоянно сравниваем себя с компаниями, работающими в секторе FMCG (Fast Moving Consumer Goods). Поэтому мы постоянно держим руку на пульсе таких фирм, как Procter&Gamble, Jo hnson&Johnson, Mars, Gillette и др. Мы стремимся, чтобы наш компенсационный пакет, включая дополнительные условия для сотрудников, был на уровне вышеназванных компаний.

- *По каким причинам уходят от Вас сотрудники?*
- Как правило, они переходят на более высокие позиции, которые мы по разным причинам не можем им предложить: либо нет свободных вакансий, либо, на наш взгляд, они недостаточно долго проработали в компании. Потом многие из них жалеют, что покинули «SmithKline Beecham». Дело в том, что в нашей компании сложилась необыкновенно легкая и демократичная атмосфера, когда любой сотрудник может, что называется, без стука войти в кабинет любого менеджера, даже Генерального. Такое встречается не в каждой организации. Скажите, не является ли демократическая атмосфера, о которой Вы так много говорили, препятствием для решения серьезных вопросов?
- Нет, ибо все понимают, что на первом месте так или иначе находится бизнес и прибыль компании. Будет прибыль -будут и поездки, и тренинги, и подарки. Недавно, когда мы отмечали четырехлетие деятельности компании на российском рынке, наш Генеральный менеджер Пол Картер направил мужьям и женам сотрудников благодарственные письма, в которых говорилось, что компания высоко ценит их терпение, понимание. Не секрет, что бывают командировки, задержки на работе, порой даже в субботу нам приходится отрывать людей от семьи. К письму прилагался небольшой подарок от компании. Сейчас мы планируем организовать регулярные семейные походы в театр, что, по моему, позволит укрепить неформальные связи не только между сотрудниками, но и их близкими. В конечном счете, это пойдет на пользу нашему общему делу. Когда людей объединяет не только работа, но и дружба вне офиса, они лишний раз подумают, прежде чем уходить из компании и искать лучшей доли.

Вопросы:

1. Оцените систему формирования окладов сотрудников компании. В чем ее достоинства и слабые стороны?
2. Какие моральные стимулы задействованы? Какова их эффективность?
3. Предложите направления совершенствования системы мотивации.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение требований к подготовке практического задания: приведение подробного анализа ситуации и исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений обучающихся, успешно используются теоретические основы предметной области.	Сформированы навыки понимания коммуникативной ситуации. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся успешно использует теоретические основы предметной области.	Отсутствуют сформированные навыки понимания коммуникативной ситуации. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся демонстрирует недостаточное знание теоретических основ предметной области и/или неспособность использовать их в практической деятельности.

ПК-2 Способен разрабатывать системы и реализовывать стратегическое управление персоналом и работу структурного подразделения организации

ПК -2.1. Разрабатывает концепцию управления персоналом, кадровую политику организации в соответствии с ее целями, задачами и стратегией развития

ЗНАТЬ: теоретические аспекты разработки политики мотивации и стимулирования трудовой деятельности с учетом факторов внешней и внутренней среды;

УМЕТЬ: проводить анализ системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности;

ВЛАДЕТЬ: навыками разработки программы мотивации и стимулирования трудовой деятельности с учетов факторов внешней и внутренней среды

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся

1. Особенности управления мотивацией и стимулированием труда на трех взаимосвязанных уровнях: личностном, групповом, общеорганизационном.
2. Физиологическая, психологическая и социальная составляющие мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
3. Дифференциация мер нематериального стимулирования трудовой деятельности по категориям персонала.
4. Факторы, оказывающие влияние на систему управления мотивацией и стимулированием труда персонала организации.
5. Понятие «социальный пакет». Условия, в которых целесообразно применение социального пакета как материального неденежного вознаграждения.
6. Определение приоритетных направлений нематериального стимулирования.
7. Мотивация соучастия персонала в деятельности организации. Модели соучастия.
8. Оценка эффективности (результативности) управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала организации.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.
Использование фактов и статистики чтобы укрепить и усилить ответ.	Каждый основной пункт был хорошо поддержан несколькими соответствующими фактами, статистикой и (или) примерами.	Каждый пункт не поддерживался фактами и статистическими данными.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>умений</u> обучающихся

Задание 1. Ознакомьтесь с некоторыми фактами, приведенными в ситуации. Разработайте мотивационный план для Надежды Ивановны. При разработке плана используйте принципы содержательных теории. Оформите план и дайте обоснование включенных в него мероприятий.

Надежду Ивановну недавно назначили начальником проектного отдела в большой строительной компании. Она отвечает за разработку проектов, адекватных требованиям заказчиков, контроль затрат и развитие своих подчиненных Ей подчиняются 20 мужчин и 8 женщин. Все они обучающиеся вузов и имеют, по крайней мере, 8 лет

производственного стажа по специальности. У Надежды Ивановны диплом инженера, но она всего 4 года работает по специальности после окончания профильного вуза. Основная проблема Надежды Ивановны — отсутствие уважения и поддержка со стороны подчиненных. Сейчас она обдумывает возможные действия, чтобы побудить подчиненных оказывать ей большее уважение и откликаться на ее требования.

Задание 2. Вы – руководитель организации. Ваша организация приобрела новую грузовую машину. В отсутствие директора главный механик поручил работу на ней молодому перспективному специалисту. Но эта машина ранее была обещана пожилому, опытному водителю, которого такое решение возмутило. Пожилой водитель поставил директора перед выбором: или ему отдают машину, или он уходит из организации. Ваши действия?

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение требований к подготовке практического задания: приведение подробного анализа ситуации и исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений обучающихся, успешно используются теоретические основы предметной области.	Сформированные умения по адекватному выстраиванию коммуникации. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся успешно использует теоретические основы предметной области.	Отсутствие сформированных умений по адекватному выстраиванию коммуникации. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся демонстрирует недостаточное знание теоретических основ предметной области и/или неспособность использовать их в практической деятельности.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>навыков</u> обучающихся

Пример практического задания.

Завод по производству товарного бетона имеет два ключевых подразделения - отдел продаж и отдел обслуживания клиентов. Процесс взаимодействия с клиентами делится на два этапа - заключение договора, отгрузка и доставка бетона на объект. Численность персонала - около 150 человек. Срок работы на рынке - 5 лет.

Общая ситуация: Вы - менеджер по персоналу. Недавно генеральный директор поставил перед вами задачу: проанализировать систему мотивации для сотрудников отдела обслуживания клиентов и разработать новую.

Система оплаты в данной организации сформирована давно, и менять ее в ближайшее время не планируется (она основана на фиксированном окладе). Но в последнее время участились жалобы руководителя отдела обслуживания клиентов на отсутствие инструментов влияния на своих сотрудников. По его словам, если бы у него был отдельный премиальный фонд, он заставил бы подчиненных лучше работать.

После анализа деятельности сотрудников отдела по обслуживанию клиентов вы пришли к выводу, что большинство из них соответствуют профессиональным требованиям к должности, обладают необходимыми навыками и справляются со своими обязанностями. Но общие показатели эффективности работы отдела находятся на среднем уровне.

Каким образом, на ваш взгляд, можно мотивировать сотрудников отдела обслуживания клиентов (показатели, методы оценки, ее периодичность)?

Задание 2. Ознакомьтесь с ситуацией и ответьте на вопросы.

Руководитель заметил, что с ростом численности его отдела заметно ухудшились отношения между сотрудниками. Регулярно возникали конфликты, сотрудники приходили к нему жаловаться на своих коллег, некоторые часто брали больничные листы и т. п. Особенно страдала сотрудница средних лет, хороший специалист, но очень ранимая, с обидчивым характером.

Желая компенсировать сотруднице ухудшающуюся обстановку на работе, руководитель решил повысить ей заработную плату. Однако через некоторое время

женщина уволилась и перешла в другую компанию на меньший оклад. Подавая заявление об уходе, она сказала: «Пусть там платят меньше, зато мне там спокойнее, нет крика и шума по пустякам».

Вопрос. Объясните ситуацию с позиций теории Ф. Герцберга. Подумайте, какой фактор стал для данной сотрудницы мотивирующим.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение требований к подготовке практического задания: приведение подробного анализа ситуации и исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений обучающихся, успешно используются теоретические основы предметной области.	Сформированы навыки понимания коммуникативной ситуации. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся успешно использует теоретические основы предметной области.	Отсутствуют сформированные навыки понимания коммуникативной ситуации. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся демонстрирует недостаточное знание теоретических основ предметной области и/или неспособность использовать их в практической деятельности.

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Для обучающихся, выполнивших более 80% заданий в процессе проведения текущего контроля успеваемости, проставляется «зачтено» автоматически. Для обучающихся, набравших менее 80% в процессе проведения текущего контроля успеваемости, предусматривается проведение процедуры промежуточной аттестации.

Перечень вопросов для собеседования

ПК-1 Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации

1. Материальные и духовные потребности в мотивационном процессе. Классификация потребностей.
2. Функции мотивов труда. Классификация мотивов.
3. Механизм формирования трудовой мотивации.
4. Физиологическая, психологическая и социальная составляющие мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
5. Оценка эффективности (результативности) управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала организации.
6. Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности с развитием теории управления персоналом.
7. Взаимосвязь и взаимодействие понятий «стимул», «стимулирование», «мотив», «мотивация» в процессе трудовой деятельности.
8. Место мотивации и стимулирования трудовой деятельности в системе управления персоналом
9. Дифференциация мер нематериального стимулирования трудовой деятельности по категориям персонала

ПК-2 Способен разрабатывать системы и реализовывать стратегическое управление персоналом и работу структурного подразделения организации

1. Формирование мотивационного ядра персонала организации и управление им.
2. Разработка системы мер по моральному поощрению работников организации.
3. Особенности управления мотивацией и стимулированием труда на трех

взаимосвязанных уровнях: личностном, групповом, общеорганизационном.

4. Факторы, оказывающие влияние на систему управления мотивацией и стимулированием труда персонала организации.
5. Понятие «социальный пакет». Условия, в которых целесообразно применение социального пакета как материального неденежного вознаграждения.
6. Определение приоритетных направлений нематериального стимулирования.
7. Мотивация соучастия персонала в деятельности организации. Модели соучастия.
8. Содержание основных концепций мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Наличие знаний основных категорий и понятий; иллюстрирование теоретические положения примерами; владение профессиональной терминологией; самостоятельное формулирование выводов, определение собственной точки зрения, использование статистики для подтверждения основных положений.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Обучающийся демонстрирует наличие знаний основных категорий и понятий; иллюстрирует теоретические положения примерами; владеет профессиональной терминологией; самостоятельное формулирует выводы, высказывает собственную точку зрения, использует данные статистики для подтверждения основных положений.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Обучающийся демонстрирует отсутствие знаний основных категорий и понятий; не способен проиллюстрировать теоретические положения примерами и данными статистики; не способен самостоятельно сформулировать выводы, высказать собственную точку зрения.

4. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Код и наименование компетенции	Критерии оценивания результатов обучения	
	зачтено	не зачтено
ПК-1 Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ПК-1	Отсутствие знаний в рамках компетенции ПК-1
	Сформированное умение в рамках компетенции ПК-1	Отсутствие умений в рамках компетенции ПК-1
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ПК-1	Отсутствие навыков в рамках компетенции ПК-1
ПК-2 Способен разрабатывать системы и реализовывать стратегическое управление персоналом и работу структурного подразделения организации	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ПК-2	Отсутствие знаний в рамках компетенции ПК-2
	Сформированное умение в рамках компетенции ПК-2	Отсутствие умений в рамках компетенции ПК-2
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ПК-2	Отсутствие навыков в рамках компетенции ПК-2

Процедура проведения промежуточной аттестации обучающихся

Процедура промежуточной аттестации предполагает зачет. Форму проведения зачета определяет преподаватель, проводящий промежуточную аттестацию:

– «зачтено» выставляется обучающемуся, который теоретическое содержание курса освоил полностью, либо частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые компетенции и практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, либо некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, либо некоторые виды заданий выполнены с ошибками;

– «не зачтено» выставляется обучающемуся, который теоретическое содержание курса освоил со значительными пробелами, носящими существенный характер, необходимые компетенции не сформированы, существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»

САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
СОВРЕМЕННЫЕ КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.04.03 Управление персоналом
Профиль (программа)	Кадровая безопасность организации
Квалификация (степень)	Магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины)	Б1
Шифр дисциплины (модуля)	Б1.О.09
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	управления человеческими ресурсами
Форма обучения	очная
Курс, семестр	2 курс, 3 семестр
Форма промежуточной аттестации	экзамен

Самара, 2022

федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева»
(Самарский университет)

САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
СОВРЕМЕННЫЕ КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки(специальности)	38.04.03 Управление персоналом
Профиль (программа, специализация)	Кадровая безопасность организации
Квалификация (степень)	магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	Б1
Шифр дисциплины(модуля)	Б1.О.09
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	Управление человеческими ресурсами
Форма обучения	очная
Курс, семестр	2 курс, 3 семестр
Форма промежуточной аттестации	экзамен

Самара, 2022

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Паспорт фонда оценочных средств

Перечень компетенций и индикаторов дисциплины (модуля)		Способы формирования компетенции	Оценочное средство	
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора		Текущий контроль	Промежу-точная аттестация
ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.	ОПК-1.2. Способен определять актуальную проблематику научных исследований; анализировать, систематизировать, критически оценивать, обобщать передовой научный опыт и передовые практики решения задач по управлению персоналом и в смежных областях	**Лекции.** Тема 1. История практической деятельности в области управления человеческими ресурсами. Тема 2. Типология отношения к человеческим ресурсам. Тема 3. История развития науки управления человеческими ресурсами. Тема 4. Особенности управления человеческими ресурсами в различных странах.	Тестирование, групповое решение творческих задач, глоссарий, участие в конференции по тематике дисциплины	Вопросы и задания к экзамену
		Самостоятельная работа. Тема 1. История практической деятельности в области управления человеческими ресурсами. Тема 2. Типология отношения к человеческим ресурсам. Тема 3. История развития науки управления человеческими ресурсами. Тема 4. Особенности управления человеческими ресурсами в различных странах.	Анализ кейсов	Вопросы и задания к экзамену
		Практические занятия. Тема 1. История практической деятельности в области управления человеческими ресурсами. Тема 2. Типология отношения к человеческим ресурсам. Тема 3. История развития науки управления человеческими ресурсами. Тема 4. Особенности управления человеческими ресурсами в различных странах.	Практические задания, групповое решение творческих задач, тестирование, участие в конференции по тематике дисциплины	Вопросы и задания к экзамену
ПК-4. Способен планировать мероприятия по стратегическому развитию человеческих ресурсов организации и организовывать обучение персонала по дополнительны	ПК-4.1. Планирует и реализует мероприятия по стратегическому развитию персонала на основе современных концепций управления человеческими ресурсами	**Лекции.** Тема 1. История практической деятельности в области управления человеческими ресурсами. Тема 2. Типология отношения к человеческим ресурсам. Тема 3. История развития науки управления человеческими ресурсами. Тема 4. Особенности управления человеческими ресурсами в различных странах.	Тестирование, групповое решение творческих задач, глоссарий, участие в конференции по тематике дисциплины	Вопросы и задания к экзамену
		Самостоятельная работа. Тема 1. История практической	Анализ	Вопросы и

м общеобразовательным программам.		деятельности в области управления человеческими ресурсами. Тема 2. Типология отношения к человеческим ресурсам. Тема 3. История развития науки управления человеческими ресурсами. Тема 4. Особенности управления человеческими ресурсами в различных странах.	кейсов	задания к экзамену
		Практические занятия. Тема 1. История практической деятельности в области управления человеческими ресурсами. Тема 2. Типология отношения к человеческим ресурсам. Тема 3. История развития науки управления человеческими ресурсами. Тема 4. Особенности управления человеческими ресурсами в различных странах.	Практические задания, групповое решение творческих задач, тестирование, участие в конференции по тематике дисциплины	Вопросы и задания к экзамену
УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.1. Критически анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними	**Лекции.** Тема 1. История практической деятельности в области управления человеческими ресурсами. Тема 2. Типология отношения к человеческим ресурсам. Тема 3. История развития науки управления человеческими ресурсами. Тема 4. Особенности управления человеческими ресурсами в различных странах.	Тестирование, групповое решение творческих задач, глоссарий, участие в конференции по тематике дисциплины	Вопросы и задания к экзамену
		Самостоятельная работа. Тема 1. История практической деятельности в области управления человеческими ресурсами. Тема 2. Типология отношения к человеческим ресурсам. Тема 3. История развития науки управления человеческими ресурсами. Тема 4. Особенности управления человеческими ресурсами в различных странах.	Анализ кейсов	Вопросы и задания к экзамену
	УК-1.3. Разрабатывает и содержательно аргументирует стратегию действий в проблемной ситуации на основе системного подхода	**Практические занятия.** Тема 1. История практической деятельности в области управления человеческими ресурсами. Тема 2. Типология отношения к человеческим ресурсам. Тема 3. История развития науки управления человеческими ресурсами. Тема 4. Особенности управления человеческими ресурсами в различных странах.	Практические задания, групповое решение творческих задач, тестирование, участие в конференции по тематике дисциплины	Вопросы и задания к экзамену

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГОКОНТРОЛЯУСПЕВАЕМОСТИ

Пример теста

1. Верны ли утверждения:
А) В отличие от управления персоналом, управление человеческими ресурсами переориентировано с потребностей организации в рабочей силе на нужды персонала
Б) В отличие от управления персоналом, управление человеческими ресурсами переориентировано с нужд персонала на потребности самой организации в рабочей силе:
а. А-да, Б-нет.
б. А-да, Б-да.
в. А-нет, Б-да.
г. А-нет, Б-нет.

2. Верны ли утверждения?
А) Для управления человеческими ресурсами на современном этапе характерно системное, комплексное решение вопросов управления персоналом и всех других стратегических задач на основе единой программы деятельности организации
Б) Для управления человеческими ресурсами на современном этапе характерно участие всех линейных руководителей в реализации единой кадровой политики и решения задач в области управления персоналом
а. А-да, Б-нет.
б. А-да, Б-да.
в. А-нет, Б-да.
г. А-нет, Б-нет.

3. Какая из потребностей (в соответствии с теорией А. Маслоу) относится к первичным?
а. потребность в самореализации;
б. потребность в принадлежности;
в. потребность в безопасности и защите.

4. В соответствии с теорией Ф.Герцберга к мотивирующим факторам относится:
а. вознаграждение;
б. отношения в коллективе;
в. условия работы;
г. содержание работы.

5. С чем связано возникновение управления человеческими ресурсами как особого вида деятельности (выбрать и указать только одну группу факторов):
а. ростом масштабов экономических организаций, усилением недовольства условиями труда большинства работников;
б. распространением "научной организации труда", развитием профсоюзного движения, активным вмешательством государства в отношения между наемными работниками и работодателями;
в. ужесточением рыночной конкуренции, активизацией деятельности профсоюзов, государственным законодательным регулированием кадровой работы, усложнением масштабов экономических организаций, развитием организационной культуры.

6. Какой перечень задач точнее характеризует содержание управления человеческими ресурсами. Выбрать и указать только одну группу задач управления персоналом:

а. использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда;
б. контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия;
в. планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение;
г. найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала.

7. При предпринимательской организационной стратегии акцент при найме и отборе делается:
а. на поиск инициативных сотрудников с долговременной ориентацией, готовых рисковать и доводить дело до конца;
б. на поиске сотрудников узкой ориентации, без большой приверженности организации на короткое время;
в. на поиске разносторонне развитых сотрудников, ориентированные на достижение больших личных и организационных целей.

8. Возрастание роли стратегического подхода к управлению персоналом в настоящее время связано (выбрать и указать только одну группу факторов):
а. с высокой монополизацией и концентрацией российского производства;
б. с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости;
в. с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени.

9. Планы по человеческим ресурсам определяют:
а. политику по набору женщин и национальных меньшинств;
б. политику по отношению к временным работающим;
в. уровень оплаты;
г. оценку будущих потребностей в кадрах.

10. Основными функциями подсистемы развития человеческих ресурсов являются (при необходимости указать несколько):
а. разработка стратегии управления человеческими ресурсами;
б. работа с кадровым резервом;
в. переподготовка и повышение квалификации работников;
г. планирование и контроль деловой карьеры;
д. планирование и прогнозирование человеческих ресурсов;
е. организация трудовых отношений.

11. Принцип обусловленности функций управления человеческими ресурсами целями производства подразумевает, что:
а. функции управления человеческими ресурсами, ориентированные на развитие производства, опережают функции, направленные на обеспечение функционирования производства;
б. функции управления человеческими ресурсами формируются и изменяются не произвольно, а в соответствии с целями производства;
в. необходима многовариантная проработка предложений по формированию системы управления человеческими ресурсами и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства.

12. Принцип комплексности подразумевает:

а. многовариантную проработку предложений по формированию системы управления человеческими ресурсами и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства;
б. учет всех факторов, воздействующих на систему управления человеческими ресурсами;
в.ориентированность на развитие производства, опережение функций управление человеческими ресурсами функций, направленных на обеспечение функционирования производства.

13. К методам формирования системы управления человеческими ресурсами относятся (при необходимости указать несколько):
а. метод аналогий;
б. метод структуризации целей;
в. морфологический анализ.

14. Какой метод в области совершенствования управления человеческими ресурсами получил наибольшее распространение:
а. метод аналогий;
б. метод творческих совещаний.

15. Выделите основные группы методов управления человеческими ресурсами в организации (при необходимости указать несколько):
а. административные;
б. экономические;
в. статистические;
г. социально-психологические;
д. стимулирования.

16. Какой метод управления человеческими ресурсами отличается прямым характером воздействия:
а. административные;
б. экономические;
в. социально-психологические.

17. Какие методы имеют косвенный характер управленческого воздействия (при необходимости указать несколько):
а. административные;
б. экономические;
в. социально-психологические.

18. К каким методам управления человеческими ресурсами Вы отнесете разработку положений, должностных инструкций:
а. административные;
б. экономические;
в. социально-психологические.

19. Какая зарубежная концепция управления человеческими ресурсами является наиболее подходящей для отечественных предприятий:
а. Японская;
б. Американская;
в. Смешанная.

20. Какой из школ управления соответствует следующие характеристики: «менеджмент участия, повышение внимания к социальным потребностям человека»?
а. школа научного управления;
б. школа административного управления;
в. школа человеческих отношений.

21. Какой метод дает возможность рассчитать численность персонала, количество которого определяется непосредственно трудоемкостью процесса:
а. метод, основанный на использовании данных о времени трудового процесса;
б. методы расчета - по нормам обслуживания, по рабочим местам, по нормативам численности, по нормам управляемости;
в. стохастические методы - расчет числовых характеристик, регрессионный анализ, корреляционный анализ;
г. методы экспертных оценок - простая оценка, расширенная (однократная или многократная) оценка.

22. Какой метод дает возможность рассчитать определить численность руководителей через нормы управляемости:
а. метод, основанный на использовании данных о времени трудового процесса;
б. методы расчета - по нормам обслуживания, по рабочим местам, по нормативам численности, по нормам управляемости;
в. стохастические методы - расчет числовых характеристик, регрессионный анализ, корреляционный анализ;
г. методы экспертных оценок - простая оценка, расширенная (однократная или многократная) оценка.

23. Какой метод позволяет оценить кадровый потенциал предприятия субъективно:
а. метод, основанный на использовании данных о времени трудового процесса;
б. методы расчета - по нормам обслуживания, по рабочим местам, по нормативам численности, по нормам управляемости;
в. стохастические методы - расчет числовых характеристик, регрессионный анализ, корреляционный анализ;
г. методы экспертных оценок - простая оценка, расширенная (однократная или многократная) оценка.

24. Какой метод дает возможность установить взаимосвязь между причинами изменениями численности работников во времени:
а. метод, основанный на использовании данных о времени трудового процесса;
б. методы расчета - по нормам обслуживания, по рабочим местам, по нормативам численности, по нормам управляемости;
в. стохастические методы - расчет числовых характеристик, регрессионный анализ, корреляционный анализ;
г. методы экспертных оценок - простая оценка, расширенная (однократная или многократная) оценка.

25. С какой целью реализуется количественная и качественная оценка персонала предприятия:
а. планирование численности персонала;
б. определение работников для выдвижения в кадровый резерв;
в. анализ причин текучести кадров.

26. Документ, схематически отражающий состав и иерархию подразделений предприятия, называется:
а. организационная структура;
б. организационная культура;
в. корпоративная политика;
г. корпоративная культура.

27. Сборник документально зафиксированных руководящих принципов и подходов, из которых должны исходить и которым должны следовать руководители, должностные лица и сотрудники предприятия, называется:
а. организационная структура;
б. организационная культура;
в. корпоративная политика;
г. корпоративная культура.

28. Совокупность моделей поведения, которые приобретены организацией в процессе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, называется:
а. организационная структура;
б. организационная культура;
в. корпоративная политика;
г. корпоративная культура.

29. Система общепринятых в организации представлений и подходов к постановке дела, к формам отношений и к достижению результатов деятельности, которые отличают данную организацию от всех других, называется:
а. организационная структура;
б. организационная культура;
в. корпоративная политика;
г. корпоративная культура.

30. Инновационные подходы к управлению персоналом должны основываться на следующих принципах:
а. люди наделены интеллектом, их реакция на внешнее воздействие - эмоционально-осмысленная, а не механическая, и, значит, процесс взаимодействия между компанией и сотрудником является двухсторонним.
б. люди не способны к постоянному совершенствованию и развитию, а это - наиболее значительный и долговременный ресурс увеличения эффективности деятельности любой компании.
в. трудовая жизнь человека в современном обществе длится 30-50 лет, в соответствии с этим взаимоотношения между сотрудником и компанией имеют долговременный характер.
г. Люди приходят в компанию осознанно, с определенными целями, которые никак не соотносятся с организационными.

31. Системный подход к управлению персоналом характеризуется принципами:
а. сложностью взаимосвязей;
б. структурой как формой взаимосвязи элементов;
в. функциями элементов и целого;
г. различиями внутренней и внешней среды системы;
д. законами развития системы и ее составляющих.

32. Одной из главных проблем эффективного внедрения инноваций в управлении персоналом является:
а. отсутствие у подчинённых гибкого мышления, способного приспособиться к инновациям и адекватно реагировать на них;
б. большое количество теоретической информации, неподкрепленной практикой;
в. низкая гибкость нормативно-правовой базы, которая не позволяет проводить те или иные инновации в управлении персоналом.

33. Каковы причины высвобождения работников в организации (при необходимости указать несколько):
а. структурные сдвиги в производстве;
б. перемещения работников внутри организации;
в. текучесть кадров;
г. повышение технического уровня производства;
д. изменение объемов производства.

34. Какие возможны программы поддержки развития сотрудника, если он стремится установить и закрепить основу для будущего продвижения (при необходимости указать несколько):
а. горизонтальное перемещение;
б. понижение в должности;
в. досрочное увольнение или добровольный выход в отставку;
г. обучение;
д. аттестация сотрудника;
е. вознаграждение сотрудника.

35. Конкретные методы и приемы достижения поставленной цели в рамках определенных условий управления человеческими ресурсами и хозяйственной деятельности рассматриваемого предприятия называется:
а. кадровая политика;
б. кадровая стратегия;
в. тактика управления человеческими ресурсами.

36. Система работы с персоналом, объединяющая воедино различные формы деятельности, называется:
а. кадровая политика;
б. кадровая стратегия;
в. тактика управления человеческими ресурсами.

37. Определенное руководством организации приоритетное направление действий называется:
а. кадровая политика;
б. кадровая стратегия;
в. тактика управления человеческими ресурсами.

38. Совокупные способности кадров предприятия, которые необходимы для того, чтобы выполнять и координировать действия, обеспечивающие предприятию стратегические преимущества на рынках товаров, услуг и знаний, это:
а. кадровый потенциал;
б. трудовой потенциал;
в. человеческий потенциал.

39. Совокупная общественная способность к труду, потенциальная дееспособность общества, его ресурсы труда, это:
а. кадровый потенциал;
б. трудовой потенциал;
в. человеческий потенциал.

40. Качества людей, принципиально влияющие на результаты активности, в которую они вовлечены в той или иной сфере деятельности, это:
а. кадровый потенциал;
б. трудовой потенциал;
в. человеческий потенциал.

Ключ к тесту

1.	в	21.	а
2.	б	22.	б
3.	б	23.	г
4.	в	24.	в
5.	в	25.	а
6.	г	26.	а
7.	а	27.	в
8.	в	28.	г
9.	г	29.	б
10.	бвг	30.	ав
11.	б	31.	бвд
12.	б	32.	а
13.	абв	33.	агд
14.	а	34.	аг
15.	абг	35.	в
16.	а	36.	а
17.	бв	37.	б
18.	а	38.	а
19.	в	39.	б
20.	в	40.	в

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за тестирование **22 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») - 20-22 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») - 17-19 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») - 14-16 баллов;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов.

Представленные правильные ответы на:
38-40 тестовых заданий – 22 баллов;
35-37 тестовых заданий – 21 баллов;
32-34 тестовых заданий – 20 баллов;
29-31 тестовых заданий – 19 баллов;
26-28 тестовых заданий – 18 баллов;
23-25 тестовых заданий – 17 баллов;
22 тестовых заданий – 16 балла;

21 тестовых заданий – 15 балла;
20 тестовых заданий – 14 балла;
Менее 20 тестовых заданий – 0 баллов.

Пример глоссария.

Название глоссария: Основная терминология Информационная безопасность компании в контексте работы в корпоративной информационной системе управления персоналом.

Структура глоссария

Термин	Определение	Источник

Термины: Антикризисное управление человеческими ресурсами. Бюрократизация. Инновационное управление человеческими ресурсами. Инфраструктура управления человеческими ресурсами. Мотивация. Планирование человеческих ресурсов. Прогнозирование человеческих ресурсов. Развитие человеческих ресурсов. Стимулирование. Стратегия управления. Система оплаты труда. Технология управления человеческими ресурсами. Управление. Человеческие ресурсы.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка глоссария **10 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») – 9-10 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») – 7-8 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») – 5-6 баллов;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов.
- раскрытие более 10 терминов – 4 баллов;
- разнообразие представленных определений (разнообразие источников) – 4 баллов;
- уровень систематизации и оформления – 1 баллов;
- наличие в работе собственных идей и определений – 1 баллов.

Пример творческого задания:

Распределить функции по управлению человеческими ресурсами по 3-м уровням управления организации. Для выполнения данного задания следует воспользоваться «Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих». Необходимо ознакомиться с должностными обязанностями директора предприятия, руководителя службы по управлению персоналом и начальника цеха (должности, относящиеся к трем различным уровням управления организацией). Заполнить таблицу, отражающую распределение функций службы по управлению персоналом на различных уровнях управления (таблица 1). После заполнения таблицы необходимо проанализировать полученный результат и выявить дублирование функций управления персоналом на различных уровнях управления организацией, либо их необеспеченность.

Каждый студент самостоятельно выбирает 10 основных функций руководителя службы по управлению персоналом. Затем при помощи голосования большинством голосов устанавливаются те 10 функций, которые получили максимальное количество выборов. Функции записываются в таблицу 2.

Определить приоритетные направления деятельности службы по управлению персоналом на разных этапах жизненного цикла организации (формирования, интенсивного роста, устойчивого функционирования, спада «свертывания» деятельности организации). Результаты сравнения заносятся в таблицу 3.

Перечень функций службы управления персоналом:

- определение функций и оргструктуры службы управления персоналом;
- формирование системы управления персоналом;

- планирование качественной и количественной потребности в персонале;
- маркетинг кадров;
- анализ кадрового потенциала, прогнозирование и определение потребности в рабочих кадрах и специалистах;
- управление занятостью;
-разработка стратегии управления персоналом;
- разработка и применение современного стиля и методов управления персоналом;
- разработка кадровой политики;
- планирование кадровой работы;
- информационное обеспечение системы кадрового управления;
- оценка и подбор кандидатов на вакантные должности;
- ориентация, адаптация и обучение новых работников;
- управление трудовой мотивацией;
- социально-психологическая диагностика;
- организация учета движения персонала;
- изучение причин текучести персонала и разработка мер по ее снижению;
- оформление приема, перевода и увольнения работников;
- нормирование трудовых процессов;
- участие в разработке и внедрение планов социального развития персонала;
- профориентационная работа;
- формирование проектных команд;
- создание и развитие резерва кадров;
- анализ и регулирование групповых и личных взаимоотношений, отношений с руководством;
- управление производственными и социальными конфликтами и стрессами;
- организация обучения персонала
- планирование, развитие, и контроль деловой карьеры;
- высвобождение персонала;
- оценка профессиональных, деловых и личностных качеств работни ков с целью рационального их использования;
- аттестация персонала;
- использование денежных и неденежных побудительных систем;
- создание условий для наиболее полного использования и планомерного профессионального роста работников;
- правовые вопросы трудовых отношений;
- оценка эффективности кадровой работы;
- соблюдение требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда;
- вовлечение работников в процесс непрерывных улучшений
- техника безопасности;
- формирование оптимального управленческого аппарата;
- контролинг персонала;
- мониторинг персонала;
- диагностика социально-психологических ситуаций;
- ведение учета личных дел;
- социальное партнерство;
- рассмотрение писем, жалоб, заявлений.

Таблица 1. Распределение функций службы по управлению персоналом на различных уровнях управления

Функции СУП	Руководители		
	Директор	Зам.директора по управлению	Начальник цеха (участка)

		персоналом	
…..			

Для заполнения таблицы 1 принимаются следующие обозначения:
О – отвечает за выполнение, обобщает результаты, организует выполнение работы;
П – представляет информацию, необходимую для выполнения данной функции;
У – участвует в обсуждении и подготовке данного вопроса;
А – анализирует;
К – контролирует выполнение функции;
И – исполняет;
Р – принимает решения (утверждает, подписывает документ).

Таблица 2. Основные функции руководителя службы по управлению персоналом

Ранг функции	Наименование функции
1	
2	

Таблица 3. Основные направления деятельности службы по управлению персоналом на разных этапах развития организации

Функции СУП	Формирования	Интенсивного роста	Устойчивое функциони рование	Спада «свертывание» деятельности
…..				

Для заполнения таблицы 2 принимаются следующие обозначения:
2 - явный приоритет
1 - одинаково важное значение
0 - не играет роли на данном этапе

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за творческое задание **20 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») - 18-20 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») - 12-17 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») - 8-11 баллов;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0-7 баллов;
- обоснованность и полнота представленной информации – до 5 баллов;
- правильность заполнения таблиц – до 5 баллов;
- логичность рассуждения – до 5 баллов;
- качество ответов на вопросы – до 5 баллов.

Участие в конференции по тематике дисциплины.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за участие в конференции **30 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») - 30 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») – 20 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») - 10 баллов;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов;
участие в конференции всероссийского и международного уровня – 20 баллов;
участие в конференции университета – 10 баллов;
призовое место в конференциях – 10 баллов;
отсутствие участия в конференции – 0 баллов.

Оценочные материалы для оценки уровня сформированности компетенций (этапов сформированности компетенций) обучающихся

ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.

Знать: передовой научный опыт и передовые практики решения задач по управлению персоналом и в смежных областях.

Уметь: анализировать, систематизировать, критически оценивать, обобщать передовой научный опыт и передовые практики решения задач по управлению персоналом и в смежных областях.

Владеть: навыками определения актуальной проблематики научных исследований.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся

1. Современные проблемы управления человеческими ресурсами.
2. Современные концепции управления человеческими ресурсами.
3. Методологические основы формирования системы управления персоналом организации.
4. Зарубежный опыт и управление персоналом в международных организациях.
5. Современные технологии управления человеческими ресурсами организации.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Знание обсуждаемой темы.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>умений</u> обучающихся

Примеры заданий:

Ситуация 1

Краткая характеристика ЗАО хлебозавод «Зёрнышко» следующая:

- Сфера и направление деятельности: выпуск продукции в хлебопекарном цехе, кондитерском цехе, производство полуфабрикатов.
- Размер предприятия: общая численность персонала - 300 человек.
- Этап жизненного цикла предприятия: кризис.

- Общая стратегия предприятия: дифференциация продукта.

- Режим работы организации: 7 дней в неделю, круглосуточно (без обеденного перерыва).

Отсутствующие в условиях задания факты и обстоятельства могут быть введены магистрантом дополнительно, если они не противоречат условиям задания.

1. Определите содержание и тип кадровой политики.

2. Сформируйте систему управления персоналом, включая разработку штатного расписания и пофакторную структуру персонала.

3. Обозначьте кадровые проблемы и возможные пути их решения для предприятия.

Ситуация 2

Механический завод имеет самый высокий процент текучести кадров среди слесарей - сборщиков основного конвейера (текучесть достигает 8070 в год). Работа сборщиков достаточно проста и монотонна, не требует особых физических усилий. Обучение сборщиков производится непосредственно на рабочем месте в течение четырех часов.

Прием сборщиков на завод осуществляется отделом кадров без участия мастеров или других руководителей. Кандидаты заполняют стандартную форму и проходят собеседование с инспектором отдела кадров, который принимает решение о приеме на работу, утверждаемое начальником отдела кадров.

1. Существует ли, по вашему мнению, связь между высокой текучестью кадров среди слесарей-сборщиков и методом их отбора?

2. Как усовершенствовать этот процесс?

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Решение практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся.	Правильное решение практических заданий	Неправильное решение практических заданий

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>навыков</u> обучающихся

Примеры заданий:

Ситуация 1

На ряде предприятий стараются сделать так, чтобы командой, ответственной за будущее предприятия, чувствовало себя не только высшее руководство завода. На заводе «Алмаз», например, придумали такую вещь, как «команда 500» – это 500 кадровых работников, элита предприятия, которая ни при каких обстоятельствах не будет сокращаться. У членов «команды» будет более высокая зарплата, дополнительные социальные льготы, своя форма спецовок и удостоверений-пропусков. А уже вокруг элиты будут набираться «наемные» работники и простые рабочие, и инженеры, численность которых будет регулироваться в зависимости от загрузки предприятия. Тех из «наемных», кто будет этого заслуживать, со временем переведут в «команду».

1. Оцените преимущества введения системы формирования кадрового ядра компании.

2. Как можно усовершенствовать приведенную систему сохранения кадрового ядра предприятия?

3. По каким критериям вы бы предложили производить отбор в «команду 500»?

Ситуация 2

Александр Ковалев - директор Н-ского филиала крупного российского коммерческого банка (Комбанка). Филиал был образован на базе местного коммерческого

банка, приобретенного Комбанком. Один из приоритетов Александра - создание системы управления персоналом. Комбанк известен в стране как один из лидеров в области применения новых методов управления человеческими ресурсами - психологического тестирования, платы за знания, индивидуального планирования карьеры сотрудников.

Работая в течение двух недель по 12 часов в сутки, Александр пытался, в том числе, изучить систему управления персоналом, принятую в филиале. В результате удалось выяснить, что подбор новых сотрудников осуществлялся исключительно через знакомых, в филиале не имели представления о планировании карьеры, аттестации, подготовке резерва руководителей. Профессиональное обучение не планировалось, а организовывалось по мере необходимости руководителями подразделений. Сотрудники получают сдельную заработную плату, а административный персонал - должностные оклады и ежемесячные премии, составляющие до 40% от оклада.

1. Предложите систему управления персоналом для данной организации (какие основные процессы она должна поддерживать и на каких принципах строиться?).

2. Предложите программу по ее внедрению с перечнем конкретных мероприятий, которые необходимо осуществить.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Решение практических заданий, нацеленных на оценку навыков обучающихся.	Правильное решение практических заданий	Неправильное решение практических заданий

ПК-4. Способен планировать мероприятия по стратегическому развитию человеческих ресурсов организации и организовывать обучение персонала по дополнительным общеобразовательным программам.

Знать: современные концепции управления человеческими ресурсами.

Уметь: планировать и реализовывать мероприятия по стратегическому развитию персонала.

Владеть: навыками стратегического развития персонала.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку знаний обучающихся

1. Методы количественного и качественного анализа состава персонала.
2. Информационная система по человеческим ресурсам.
3. Ремесленный этап управленческой системы.
4. Рыночный этап развития системы управления человеческими ресурсами.
5. Технический этап развития системы управления человеческими ресурсами.
6. Принципы формирования системы материального стимулирования и мотивации. Принципы управления человеческими ресурсами.
7. История развития идей о предпринимательском, инновационном управлении.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Знание обсуждаемой темы.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы.

	Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Примеры заданий:

Ситуация 1

Генеральный директор ООО «Альтаир» выдал доверенность с правом передоверия своему заместителю для организации коллективных переговоров по заключению коллективного договора. Заместитель генерального директора на основании данной доверенности выдал доверенности для участия в коллективных переговорах руководителям планово-экономической, финансовой и юридической служб ООО «Альтаир».

Председатель профсоюзной организации ООО «Альтаир» отказался признать полномочия указанных лиц, заявив, что представители работодателя для участия в коллективных переговорах должны быть уполномочены непосредственно генеральным директором ООО «Альтаир», а не его заместителем.

Разрешите возникшие разногласия.

Ситуация 2

Группа работников ОАО «Завод грузовых автомобилей» приняла решение о создании профессионального союза «Автомобилестроитель». Генеральный директор отказался признать данный профсоюз, указав, что в ОАО уже действует первичная профсоюзная организация профсоюза машиностроителей РФ, поэтому работники не имеют право на создание другой профсоюзной организации, а могут вступить в существующую профсоюзную организацию. Кроме того, в конкретной организации может быть создана только первичная профсоюзная организация, а не профессиональный союз.

Дайте оценку позиции генерального директора и работников.

Ситуация 3

Г-жа Миронова Алла Сергеевна проработала в фирме «Wafel» с1.08.2002 по 1.12.2007 года в должности переводчика с английского и немецкого языков.

За время работы в нашей фирме г-жа Миронова А.С. зарекомендовала себя как квалифицированный специалист, свободно владеющий специальной технической терминологией и устной речью. В сферу ее обязанностей входил перевод корреспонденции, технических инструкций по эксплуатации оборудования, документации, устный перевод на переговорах с партнерами и поставщиками фирмы. Следует отметить, что г-жа Миронова А.С. работает быстро, демонстрируя нормальное качество работы. Кроме того, она предана фирме, часто задерживалась после окончания рабочего дня.

Г-жа Миронова А.С. – исключительный работник и обаятельная, жизнерадостная женщина.

Мы рекомендуем г-жу Миронову А.С. как специалиста для работы в любой компании.

1. Прочитайте рекомендацию и выделите наиболее и наименее информативные места о работе сотрудника. Оцените информацию о качестве работы кандидата, ее объемах, умении сотрудника решать проблемы, принимать решения, его организованности и т.д.

2. Достаточно ли полной является приведенная рекомендация? Какие дополнительные данные необходимо иметь работодателю о прошлой работе кандидата?

3. Вся ли представленная информация объективна?

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Решение практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся.	Правильное решение практических заданий	Неправильное решение практических заданий

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Примеры заданий:

Ситуация 1

На частном предприятии «Озон» нет коллективного договора. По требованию работников заключить такой договор, директор предприятия заявил, что коллективный договор не может быть заключен из-за отсутствия на предприятии профсоюзной организации. Правомерно ли заявление директора предприятия? Кто может быть сторонами коллективного договора? Предусмотрена ли ответственность за уклонение от заключения трудового договора?

Ситуация 2

Денисенко был принят на работу в конструкторское бюро инженером-конструктором с испытательным сроком на один месяц. За два дня до окончания этого срока его предупредили в отделе кадров, что испытательный срок ему продлили еще на месяц, а через неделю он был уволен, как таковой, который не выдержал испытания. Денисенко обратился с иском в суд об восстановлении на работе. Какое решение должно принять суд?

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Решение практических заданий, нацеленных на оценку навыков обучающихся.	Правильное решение практических заданий	Неправильное решение практических заданий

УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий.

Знать: методологию анализа проблемных ситуаций.

Уметь: критически анализировать проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними.

Владеть: навыками разработки и содержательной аргументации стратегии действий в проблемной ситуации на основе системного подхода.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку знаний обучающихся

1. Организация работы по управлению человеческими ресурсами.
2. Типология управленческого персонала.
3. Инфраструктура системы управления человеческими ресурсами.
4. Современные методы оценки кадрового потенциала организации.
5. Основные стратегии управления персоналом в организации.
6. Методы оценки интеллектуального капитала персонала.
7. Современные технологии развития кадрового потенциала организации.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Знание обсуждаемой темы.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Примеры заданий:

Ситуация 1

Краткая характеристика ЗАО хлебозавод «Зёрнышко» следующая:

- Сфера и направление деятельности: выпуск продукции в хлебопекарном цехе, кондитерском цехе, производство полуфабрикатов.
- Размер предприятия: общая численность персонала - 300 человек.
- Этап жизненного цикла предприятия: кризис.
- Общая стратегия предприятия: дифференциация продукта.
- Режим работы организации: 7 дней в неделю, круглосуточно (без обеденного перерыва).

Отсутствующие в условиях задания факты и обстоятельства могут быть введены магистрантом дополнительно, если они не противоречат условиям задания.

1. Составьте организационную структуру предприятия.
2. Как можно ее оптимизировать.

Ситуация 2

Условные обозначения: У – участвует в выполнении данной функции; О - отвечает за выполнение данной функции, организует ее исполнение; П – представляет исходные данные, информацию; С – согласовывает подготовленный документ или отдельные вопросы в процессе выполнения функций; Р - принимает решение, утверждает, подписывает документ. СУП – система управления персоналом; ПЭУ – планово-экономическое управление; ОСО – отдел связей с общественностью; СП – структурные подразделения; ЮУ – юридическое управление; СовП – советник Председателя Правления по кадровым вопросам; ПП – Председатель Правления.

Функции СУП	Отделы и должностные лица организации						
	СУП	ПЭУ	ОСО	СП	ЮУ	СовП	ПП
1. Разработка стратегии управления персоналом							
2. Подбор и расстановка кадров							
3. Составление плана потребности в персонале							
4. Кадровое делопроизводство							
5. Изучение причин текучести кадров, другая аналитика персонала							
6. Организация обучения персонала							
7. Работа по профессиональному продвижению кадров (развитие)							
8. Создание трудовой мотивации персонала							
9. Управление внутренними коммуникациями							
10. Организация корпоративных мероприятий							

Распределить функциональное разделение труда в коммерческом банке.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Решение практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся.	Правильное решение практических заданий	Неправильное решение практических заданий

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Примеры заданий:

Ситуация 1

Вас пригласили на должность директора по персоналу в крупную российскую компанию, с численностью персонала более 1000 человек с развитой филиальной сетью.

Основное направление деятельности компании – услуги.

Текучесть персонала на уровне 5–6% в год.

Управление (структура компании) построена по принципу вертикальных связей с четко выделенными направлениями деятельности. Плюсом является полная налоговая прозрачность компании, т.е., как сейчас принято говорить «в компании «белые» зарплаты». Средний уровень заработной платы составляет 1000 $ после налогообложения.

В представленной ситуации компания переживает период бурного роста, т.е. в компанию принимается ежемесячно порядка 10–15 человек на самые разные позиции.

На данный момент в компании нет четкой системы немонетарной мотивации.

Предложите принципы формирования немонетарной системы мотивации для сотрудников компании.

Ситуация 2

Общество с ограниченной ответственностью «РОСОПТ» – организация, специализирующаяся на оптовой и розничной торговле продукцией промышленных предприятий. Со времени основания в 2000 г. предприятие начинало с одного вида продукции, постепенно расширяя ассортимент и увеличивая количество номенклатуры продукции. Одновременно увеличивалась численность потребителей, а также объемы реализации.

Начиная с 2007 г. предприятие 000 «РОСОПТ» динамично развивается, что подтверждается экономическими показателями: за 2008 г. значительно возрос товарооборот. Руководство планирует расширять штат сотрудников. Однако участились жалобы со стороны клиентов на качество обслуживания. Текучесть кадров в организации составляет 19%, причем сотрудники увольнялись только по собственному желанию. Причинами увольнения являлись неудовлетворенность заработной платой и социально-психологическими условиями работы (неблагоприятный социально- психологический климат).

Плановое повышение заработной платы и, соответственно, издержек на персонал не привело к желаемому эффекту. В организации преобладают сотрудники 24-35 лет, в основном женщины. Регулярно проводится аттестация персонала. Организационная культура на предприятии характеризуется как слабая. Стиль управления — авторитарный.

1. Обозначьте тип проблемы, с которой столкнулась организация.

2. Сформулируйте требования к персоналу с учетом задач развития организации.

3. Соответствует ли складывающийся тип организационной культуры задачам динамично развивающейся организации?

4. Продумана ли система мотивации персонала? Что можно изменить, чтобы снизить текучесть кадров?

5. Как можно усовершенствовать систему управления персоналом в 000 «РОСОПТ»?

Ситуация 3

Вы руководитель трудового коллектива, состоящего из двух отделов, примерно равных по численности, но имеющих разную социальную структуру. На предприятии в качестве конечных результатов приняты выручка от реализованной продукции, производительность труда и качество продукции. Критерий эффективности - валовая прибыль.

В отчетном квартале Ваш коллектив выполнил основные конечные показатели, хотя были проблемы с качеством продукции. Виноват в этом оказался отдел А, который состоит в основном из молодых мужчин. Отдел Б не виноват в снижении качества, но допустил ряд упущений в трудовой дисциплине, о которых известно в коллективе. Отдел Б преимущественно женский, там часто бывают конфликты. Заводская премия Вашему подразделению была снижена за упущения по качеству и рассчитана пропорционально численности сотрудников, как давно принято на предприятии.

Каким образом и в каких пропорциях Вы разделите премию:

1. Не будете мудрить и разделите пропорционально численности сотрудников в отделах А и Б, считая, что оба отдела имели упущения.

2. Разделите премию пропорционально фактически выплаченной за квартал заработной плате сотрудников.

3. Соберете с руководителей отделов А и Б предложения по КТУ сотрудников и вместе с ними разделите премию, невзирая на упущения по качеству труда и дисциплине.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Решение практических заданий, нацеленных на оценку навыков обучающихся.	Правильное решение практических заданий	Неправильное решение практических заданий

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Список вопросов

1. Современные проблемы управления человеческими ресурсами.
2. Современные концепции управления человеческими ресурсами.
3. Методологические основы формирования системы управления персоналом организации.
4. Зарубежный опыт и управление персоналом в международных организациях.
5. Современные технологии управления человеческими ресурсами организации.
6. Методы количественного и качественного анализа состава персонала.
7. Информационная система по человеческим ресурсам.
8. Ремесленный этап управленческой системы.
9. Рыночный этап развития системы управления человеческими ресурсами.
10. Технический этап развития системы управления человеческими ресурсами.
11. Принципы формирования системы материального стимулирования и мотивации. Принципы управления человеческими ресурсами.
12. История развития идей о предпринимательском, инновационном управлении.
13. Организация работы по управлению человеческими ресурсами.
14. Типология управленческого персонала.
15. Инфраструктура системы управления человеческими ресурсами.

16. Современные методы оценки кадрового потенциала организации.
17. Основные стратегии управления персоналом в организации.
18. Методы оценки интеллектуального капитала персонала.
19. Современные технологии развития кадрового потенциала организации.

Шакала и критерии оценивания результатов экзамена

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за экзамен **30 баллов**:

Оценка 5 баллов («отлично») - 30 баллов

Оценка 4 балла («хорошо») - 20 баллов

Оценка 3 балла («удовлетворительно») - 10 балла

Оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов.

30 баллов (традиционная оценка 5 баллов («отлично»)) – обучающийся смог показать прочные знания основных положений фактического материала, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи повышенной сложности, свободно использовать справочную литературу, делать обоснованные выводы из результатов анализа конкретных проблемных ситуаций;

20 баллов (традиционная оценка 4 балла («хорошо»)) – обучающийся смог показать прочные знаний основных положений фактического материала, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи, предусмотренные рабочей программой, ориентироваться в рекомендованной справочной литературе, умеет правильно оценить полученные результаты анализа конкретных проблемных ситуаций;

10 баллов (традиционная оценка 3 балла («удовлетворительно»)) – обучающийся смог показать знания основных положений фактического материала, умение получить с помощью преподавателя правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных программой, обучающийся знаком с рекомендованной справочной литературой;

0 баллов (традиционная оценка 2 балла («неудовлетворительно»)) – при ответе обучающегося выявились существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой.

Образец экзаменационного билета

федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева»

Институт экономики и управления
Кафедра управления человеческими ресурсами

38.04.03 Управление персоналом
(код и наименование направления подготовки)

Кадровая безопасность организации
(профиль (программа))

Современные концепции управления человеческими ресурсами
(дисциплина)

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

1. Методы оценки интеллектуального капитала персонала.
2. Краткая характеристика ЗАО хлебозавод «Зёрнышко» следующая:

- Сфера и направление деятельности: выпуск продукции в хлебопекарном цехе, кондитерском цехе, производство полуфабрикатов.
- Размер предприятия: общая численность персонала - 300 человек.
- Этап жизненного цикла предприятия: кризис.
- Общая стратегия предприятия: дифференциация продукта.
- Режим работы организации: 7 дней в неделю, круглосуточно (без обеденного перерыва).

Отсутствующие в условиях задания факты и обстоятельства могут быть введены магистрантом дополнительно, если они не противоречат условиям задания.

1. Составьте организационную структуру предприятия.
2. Как можно ее оптимизировать.

3 Денисенко был принят на работу в конструкторское бюро инженером-конструктором с испытательным сроком на один месяц. За два дня до окончания этого срока его предупредили в отделе кадров, что испытательный срок ему продлили еще на месяц, а через неделю он был уволен, как таковой, который не выдержал испытания. Денисенко обратился с иском в суд об восстановлении на работе.
Какое решение должно принять суд?

Составитель _____ к.э.н., доц. Васяйчева В.А.

Заведующий кафедрой _____ д.п.н., доц. Соловова Н.В.

«__»_____20__г.

4. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Шкала и критерии оценивания сформированности компетенций

Планируемые образовательные результаты	Критерии оценивания результатов обучения, баллы			
	не удовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
ПК-4 Способен планировать мероприятия по стратегическому развитию человеческих ресурсов организации и организовывать обучение персонала по дополнительным общеобразовательным прораммам				
Знать: современные концепции управления человеческими ресурсами.	Фрагментарные знания современных концепции управления человеческими ресурсами.	Общие, но не структурированные знания современных концепции управления человеческими ресурсами.	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания современных концепции управления человеческими ресурсами.	Сформированные систематические знания современных концепции управления человеческими ресурсами
Уметь: планировать и реализовывать мероприятия по стратегическому развитию персонала.	Частично освоенное умение планировать и реализовывать мероприятия по стратегическому развитию персонала.	В целом успешное, но не систематически осуществляемое умение планировать и реализовывать мероприятия по стратегическому развитию персонала.	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение планировать и реализовывать мероприятия по стратегическому развитию персонала.	Сформированное умение планировать и реализовывать мероприятия по стратегическому развитию персонала.
Владеть: навыками стратегического развития персонала.	Фрагментарные навыки стратегического развития персонала.	В целом успешные, но не систематические навыки стратегического развития персонала.	В целом успешные, но содержащие отдельные пробелы навыки стратегического развития персонала.	Успешное и систематическое применение навыков стратегического развития персонала.
ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях				
Знать: передовой научный опыт и передовые практики решения задач по управлению персоналом и в смежных областях.	Фрагментарные знания передового научного опыта и передовых практик решения задач по управлению персоналом и в смежных областях.	Общие, но не структурированные знания передового научного опыта и передовых практик решения задач по управлению персоналом и в смежных областях.	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания передового научного опыта и передовых практик решения задач по управлению персоналом и в смежных областях.	Сформированные систематические знания передового научного опыта и передовых практик решения задач по управлению персоналом и в смежных областях.
Уметь: анализировать, систематизировать, критически оценивать, обобщать передовой научный опыт и передовые практики решения задач по управлению персоналом и в смежных областях.	Частично освоенное умение анализировать, систематизировать, критически оценивать, обобщать передовой научный опыт и передовые практики решения задач по управлению персоналом и в смежных областях.	В целом успешное, но не систематически осуществляемое умение анализировать, систематизировать, критически оценивать, обобщать передовой научный опыт и передовые практики решения задач по управлению персоналом и в смежных областях.	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение анализировать, систематизировать, критически оценивать, обобщать передовой научный опыт и передовые практики решения задач по управлению персоналом и в смежных областях.	Сформированное умение анализировать, систематизировать, критически оценивать, обобщать передовой научный опыт и передовые практики решения задач по управлению персоналом и в смежных областях.
Владеть навыками определения	Фрагментарные навыки	В целом успешные, но не	В целом успешные, но содержащие	Успешное и систематическое

актуальной проблематики научных исследований.	определения актуальной проблематики научных исследований.	систематические навыки определения актуальной проблематики научных исследований.	отдельные пробелы навыки определения актуальной проблематики научных исследований.	применение навыков определения актуальной проблематики научных исследований.
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий				
Знать: методологию анализа проблемных ситуаций.	Фрагментарные знания методологии анализа проблемных ситуаций.	Общие, но не структурированные знания методологии анализа проблемных ситуаций.	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания методологии анализа проблемных ситуаций.	Сформированные систематические знания методологии анализа проблемных ситуаций.
Уметь: критически анализировать проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними.	Частично освоенное умение критически анализировать проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними.	В целом успешное, но не систематически осуществляемое умение критически анализировать проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними.	В целом успешное, но содержащие отдельные пробелы умение критически анализировать проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними.	Сформированное умение критически анализировать проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними.
Владеть: навыками разработки и содержательной аргументации стратегии действий в проблемной ситуации на основе системного подхода.	Фрагментарное использование навыков разработки и содержательной аргументации стратегии действий в проблемной ситуации на основе системного подхода.	В целом успешное, но не систематическое владение навыками разработки и содержательной аргументации стратегии действий в проблемной ситуации на основе системного подхода.	В целом успешное, но содержащие отдельные пробелы владение навыками разработки и содержательной аргументации стратегии действий в проблемной ситуации на основе системного подхода.	Успешное и систематическое владение навыками разработки и содержательной аргументации стратегии действий в проблемной ситуации на основе системного подхода.

Критерии оценки и процедура проведения промежуточной аттестации

В ходе промежуточной аттестации перевод рейтинговых баллов обучающихся в систему оценки знаний («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно») осуществляется следующим образом:

– оценка «отлично» выставляется обучающемуся, набравшему от 86 до 100 рейтинговых баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые компетенции и практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены;

– оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, набравшему от 71 до 85 баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые компетенции сформированы, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, некоторые виды заданий выполнены с ошибками;

– оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, набравшему от 61 до 70 баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые компетенции сформированы, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий выполнены с ошибками;

– оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, набравшему менее 60 баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено со значительными пробелами, носящими существенный характер, необходимые компетенции не сформированы. существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала.

Максимальная сумма баллов, набираемая обучающимся по дисциплине, закрываемой семестровой (итоговой) аттестацией (экзамен), равна 100.

Баллы, характеризующие успеваемость обучающегося по дисциплине, набираются им в течение всего периода обучения за изучение отдельных тем и выполнение отдельных видов работ.

№ п/п	Вид работ	Сумма в баллах
1.	Активная познавательная работа во время занятий (конспектирование дополнительной и специальной литературы; участие в оценке результатов обучения других и самооценка; участие в обсуждении проблемных вопросов по теме занятия и т.д.)	до 18 баллов
2.	Контрольные мероприятия (тестирование)	до 22 баллов
3.	Выполнение заданий по дисциплине в течение семестра	до 30 баллов
	Составление глоссария	до 10 баллов
	Выполнение творческого задания	до 20 баллов
4.	Выполнение дополнительных практико-ориентированных заданий	до 30 баллов (дополнительно)
	Участие в конференциях по учебной дисциплине	до 30 баллов
5.	Ответ на экзамене	до 30 баллов

Распределение баллов, составляющих основу оценки работы обучающегося по изучению дисциплины «Современные концепции управления человеческими ресурсами» в течение семестра:

- 100 баллов распределяются на учебный период (семестр), заканчивающийся промежуточной аттестацией;
- 100 баллов – посещение и контрольные мероприятия; возможность набора дополнительных 30 баллов за практико-ориентированные задания.

ФОС обсужден на заседании кафедры управления человеческими ресурсами

Протокол № 8 от «01» 03 2022 г.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»

САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РЫНКА ТРУДА

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.04.03 Управление персоналом
Профиль (программа)	Кадровая безопасность организации
Квалификация (степень)	Магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины)	Магистр
Шифр дисциплины (модуля)	ФТД.02
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	управления человеческими ресурсами
Форма обучения	очная
Курс, семестр	2 курс, 3 семестр
Форма промежуточной аттестации	зачет

Самара, 2022

ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Паспорт фонда оценочных средств

Перечень компетенций и индикаторов дисциплины (модуля)		Способы формирования компетенции	Оценочное средство	
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора		Текущий контроль	Промежуточная аттестация
ПК-2 Способен осуществлять стратегическое управление персоналом организации, системами и службами управления персоналом	ПК-2.1 Разрабатывает концепцию управления персоналом, кадровую политику организации в соответствии с ее целями, задачами и стратегией развития	**Лекции** Тема 1. Состояние и динамика развития рынка труда: основные понятия. Тема 5. Основные тренды на российском рынке труда	тестирование	Собеседование
		Практические занятия Тема 2. Современные концепции занятости и регулирование рынка труда Тема 4. Гибкие формы занятости: понятие, предпосылки формирования, тенденции развития.	Обзор научных статей	Собеседование
		Самостоятельная работа. Тема 3. Занятость населения как экономическая и социальная категория. Тема 6. Современный рынок труда: тенденции формирования надпрофессиональных компетенций Тема 9. Задачи кадровой политики организации в контексте современных тенденций занятости: ответственность работодателя и наемного работника.	Глоссарий	Собеседование
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Определяет стратегию профессионального развития и проектирует профессиональную карьеру	**Лекции** Тема 7. Развитие рынка труда и трансформация профессий в условиях цифровой экономики.	Тестирование	Собеседование
		Практические занятия Тема 8. Развитие фриланса в условиях цифровой экономики Тема 10. Конструирование стратегии профессионального роста сотрудников. Возможности HR-службы.	Кластер	Собеседование
		Самостоятельная работа. Тема 11. Профессиональное образование как основа профессионального развития сотрудников организации. Тема 12. Стратегии профессионального развития: требования цифровой экономики и интересы наемных работников.	Доклад презентация	Собеседование

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

Пример тестовых заданий.

1. Род трудовой деятельности (занятий) человека, владеющего комплексом специальных теоретических знаний и практических навыков, являющихся результатом специальной подготовки и приобретённого опыта работы:

1. **профессия;**
2. занятость;
3. квалификация;
4. компетенции.

2. Организационно-правовые условия трудоиспользования:

1. **формы занятости;**
2. рынок труда;
3. профессии;
4. биржи труда;

3. Степень профессиональной подготовленности работника к выполнению конкретного вида работы, включающей теоретические знания и практические навыки:

1. **квалификация;**
2. занятость;
3. профессия;
4. навыки.

4. Процесс трудовой подготовки личности, обеспечивающий ее ориентацию в мире профессий и овладение конкретной специальностью:

1. профессиональное развитие;
2. профессиональное мастерство;
3. **профессиональное образование**
4. профессиональные навыки.

5. Квалификация работников — это совокупность…

1. **знаний;**
2. теории;
3. целеустремленности;
4. опыта;
5. **умений;**
6. коммуникабельности;
7. навыков.

6. Набор правил, согласно которым предпринимаемые действия должны зависеть от обстоятельств, включая естественные события и действия других людей:

1. программа;
2. профессия;
3. повышение квалификации;
4. **стратегия.**

7. Последовательность профессиональных ролей, статусов и видов деятельности в жизни человека:

1. профессиональное развитие;
2. профессиональное мастерство;

3. профессиональные навыки;
4. **карьера.**

8. Планомерное приобретение знаний, опыта, навыков и совершенствование личных качеств, необходимых для выполнения профессиональных обязанностей в течение периода трудовой деятельности:
1. профессиональное развитие;
2. профессиональное мастерство;
3. профессиональные навыки.
4. **непрерывное профессиональное развитие**.

9. Стремление повышать свою квалификацию, быть уверенным в себе, стремиться к лидерству — это …
1. физиологические потребности;
2. потребность в безопасности;
3. потребность принадлежать к какой-либо группе;
4. потребность в признании и уважении;
5. **потребность в самовыражении.**

10. Движение персонала включает:
1. **повышение должности, квалификации;**
2. **перемещение на равноценное рабочее место;**
3. **понижение в должности;**
4. увольнение по различным причинам;
5. командировки служебные;
6. вахтовый способ работы.

11. Поступательное продвижение работников в какой-либо сфере деятельности, изменение квалификационных возможностей и размеров вознаграждения — это …
1. **деловая карьера;**
2. престиж;
3. потребность;
4. мотивация.

12. Подход, предусматривающий гибкость управления персоналом, интенсификацию труда, активную работу по бережливости и участию работников в управлении, носит название:
1. технологический;
2. демократический;
3. **рационалистический;**
4. поддерживающий.

13. Документ, включающий основные положения, принципы деятельности организации, правила и нормы поведения работников, их внешнего вида — это …
1. миссия организации;
2. философия организации;
3. корпоративная культура;
4. **корпоративный кодекс;**
5. коллективный договор;
6. правила трудового распорядка.

14. Кадровая политика организации формируется:
1. советом директоров;
2. правлением;

3. **руководителем организации;**
4. общим собранием акционеров, работников.

15. Выделите разновидности кадровой политики организации:
1. **пассивная;**
2. рациональная;
3. **реактивная;**
4. **превентивная;**
5. эффективная;
6. **активная;**
7. либеральная;
8. **открытая;**
9. **закрытая.**

16. Совокупность внутрифирменных общих принципов, правил, ценностей и убеждений в конкретной области деятельности организации — это …
1. философия организации;
2. **корпоративный кодекс;**
3. культурный уровень персонала;
4. миссия организации.

17. Кадровое планирование включает:
1. определение численности персонала по категориям и квалификации;
2. планирование дополнительной потребности в работниках;
3. планирование использования и сокращения персонала;
4. **все варианты.**

18. Выделите разновидности нестандартной занятости:
1. сокращенная рабочая неделя;
2. учебный отпуск;
3. **гибкие графики рабочего времени;**
4. **занятость на дому (для организации);**
5. сокращенный рабочий день подростков;
6. регламентированные перерывы кормящих матерей.

19. Советы в выборе или перемене профессии с учетом пожеланий работника, его склонностей, компетенций, перспектив трудоустройства есть …
1. профориентация;
2. профпросвещение;
3. адаптация;
4. ориентация;
5. **профессиональное консультирование.**

Шкала и критерии оценивания результатов тестирования

Процедура тестирования реализуется путём раздачи студентам различных вариантов тестовых заданий, содержащих 15 вопросов. На прохождение теста студенту даётся 20 минут. Критерием зачёта по тесту являются правильные ответы на 8 и более правильных ответов.

от 0 до 8 правильных ответов – не зачет.

от 9 до 15 правильных ответов – зачет.

Пример задания кластер.

Тема кластера «Развитие фриланса в условиях цифровой экономики». Кластер — это графическая форма организации информации. Изображение в виде схемы («грозди») позволяет систематизировать большой объем информации, выделяя в ней основные смысловые единицы и фиксируя связи. При его создании стоит фиксировать всю информацию (характеристики, структурные элементы, собственные комментарии, гипотезы). В ходе работы при распределении и систематизации смысловых единиц можно включать в изображение-схему новые категории как для укрупнения так и детализации данных, выделении или последующей группировки важнейших аспектов осмысления темы.

В заявленной теме основными смысловыми единица могут быть «формы занятости», «стратегия», «принципы фриланса», «удаленная работа», «дистанционная работа», «этапы фриланса», «потребности сотрудника», «потребности организации» и т.д.

Шкала и критерии оценивания кластера

Критерии оценки	Оценка
Корректно выделено центральное понятие кластера и компоненты раскрывающие его суть, основные характеристики, грамотно выделены взаимосвязи компонентов кластера, в детализации представлены конкретные случаи, примеры, события, иллюстрирующие суть центрального понятия. Корректно разделены компоненты кластера отражающие факты, оценки, интерпретации фактов. Выбрана оптимальная форма представления кластера.	зачтено
Корректно выделено центральное понятие кластера и сопутствующие компоненты, но взаимосвязи компонентов кластера некорректны, отсутствует детализация. Компоненты кластера, отражающие факты, оценки, интерпретации фактов структурированы отчасти. Форма представления кластера не отражает связи между компонентами кластера.	не зачтено

Пример доклада-презентации.

Выполнение доклада-презентации по теме «Стратегии профессионального развития: требования цифровой экономики и интересы наемных работников». Выполнение доклада-презентации предполагает следующие этапы: анализ данных и постановка проблемы, построение структуры доклада-презентации, подбор визуального и звукового сопровождения, рефлексия, публичное выступление.

Доклад-презентация выполняется индивидуально или группой обучающихся, что позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве и уровень сформированности аналитических, исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления. Командное проектирование предполагает распределение ролей: лидер, генератор идей, функционер, оппонент, исследователь.

При выполнении задания следует обратиться к открытым ресурсам информационно-коммуникативной сети «Интернет».

Шкала и критерии оценивания доклада-презентации

Критерии оценивания	Оценка
Доклад имеет четкую структуру, автор использует основные понятия соответствующие теме доклада, отвечает на большинство вопросов аудитории, использует демонстрационный материал и прекрасно в нем ориентируется	зачтено
Автор не точно раскрывает суть темы в докладе, неточно использует основные понятия, не может чётко ответить на вопросы, не использует /использует некорректно демонстрационный материал.	не зачтено

Пример задания глоссарий

В процессе работы, прежде всего, выделите термины, например:

– термины, специфичные для понимания сущности, содержания, и целей современной социальной политики;

– термины, значение которых в контексте социальной политики и управления социальным развитием организации практически не отличается от общепринятого;

– составные термины, значение которых понятно из смысла составляющих их элементов.

При составлении определения конкретного термина используйте точную его формулировку в именительном падеже. В описательной части термина (пояснении термина) излагайте информацию кратко, корректно, исключая собственное субъективное понимание термину. Пояснительная часть выиграет, если в ней буду представлены различные позиции, приведены примеры контекстов, в которых данный термин употребляется в анализируемом тексте.

Название глоссария: «Задачи кадровой политики организации в контексте современных тенденций занятости: ответственность работодателя и наемного работника.»

Структура глоссария

Термин	Определение	Источник
1. ……..….	……..	……

В глоссарии могут быть представлены понятия: «кадровая политика», «цели кадровой политики», «социальная ответственной организации», «организационная культура», «компетенции» и т.д.

Шкала и критерии оценивания глоссария

Критерий оценивания	Оценка
раскрыто более 15 терминов, представлены разные определения из различных источников, высокий уровень систематизации и оформления глоссария, наличие в работе собственных идей и определений	зачтено
раскрыто менее 15 терминов, определения и источники не отличаются разнообразием, уровень оформления и систематизации определений низкий, собственные трактовки понятий не представлены	не зачтено

Примеры задания обзор научных статей

Обзор - это краткая характеристика работы, содержащая перечень основных вопросов статьи. В обзоре необходимо определить основные идеи (разделы) анализируемых материалов, соединить их и представить в краткой форме. В обзоре

следует предусмотреть основные разделы: актуальность, проблематику статей, пути ее решения, выделение общего и частного в анализируемых материалов, результатах исследований и выводы.

Внимание уделяется групповому обсуждению подготовленных обзоров научных статей периодических изданий, рекомендуется взять 3-4 статей за последние 5 лет.
Примерная тема для обзора научных статей «Гибкие формы занятости: понятие, предпосылки формирования, тенденции развития».

Шкала и критерии оценивания обзора научных статей

Критерии оценивания	Оценка
Определена актуальность анализируемых материалов, корректно выделена проблематика статей, определены общие и частные аспекты анализируемых материалов, анализу повергаются работы теоретической и практической направленности. Грамотно выделены взаимосвязи различных аспектов анализируемых материалов. Выбран оптимальный объем и стиль обзора.	зачтено
Актуальность анализируемых материалов заявлена, но не подтверждена, логика обзора требует уточнения, представлены не все значимые аспекты анализируемых материалов, предпочтение отдано общим рассуждениям, акценты раскрывающие специфику социальной работы не расставлены. Объем и стиль изложения не оптимальны.	не зачтено

Оценочные материалы для оценки уровня сформированности компетенций (этапов сформированности компетенций) обучающихся

ПК-2 Способен осуществлять стратегическое управление персоналом организации, системами и службами управления персоналом
ЗНАТЬ: теоретические основы кадровой политики организации, цели, задачи, стратегии ее развития в соответствии с ее целями, задачами и стратегией развития
УМЕТЬ: разрабатывать стратегические цели и направления концепции управления персоналом
ВЛАДЕТЬ: навыками конструирования стратегии управления персоналом, цели, задачи кадровой политики организации

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся

- Рынок труда: понятие и основные показатели.
- Общий вектор развития рынка труда.
- Тенденции развития рынка труда.
- Баланс и дисбаланс спроса и предложения рабочей силы
- Современные стратегии занятости, как фактор формирования кадровой политики.
- Сущность и понятие кадровой политики.
- Критерии оценки кадровой политики.
- Цели и функции руководителей различных уровней при разработке и реализации кадровой политики.
- Кадровые мероприятия и кадровая стратегия.
- Систематизация факторов, препятствующих и благоприятствующих развитию стратегических концепций кадрового развития.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.
Использование фактов и статистики чтобы укрепить и усилить ответ.	Каждый основной пункт был хорошо поддержан несколькими соответствующими фактами, статистикой и (или) примерами.	Каждый пункт не поддерживался фактами и статистическими данными.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>умений</u> обучающихся

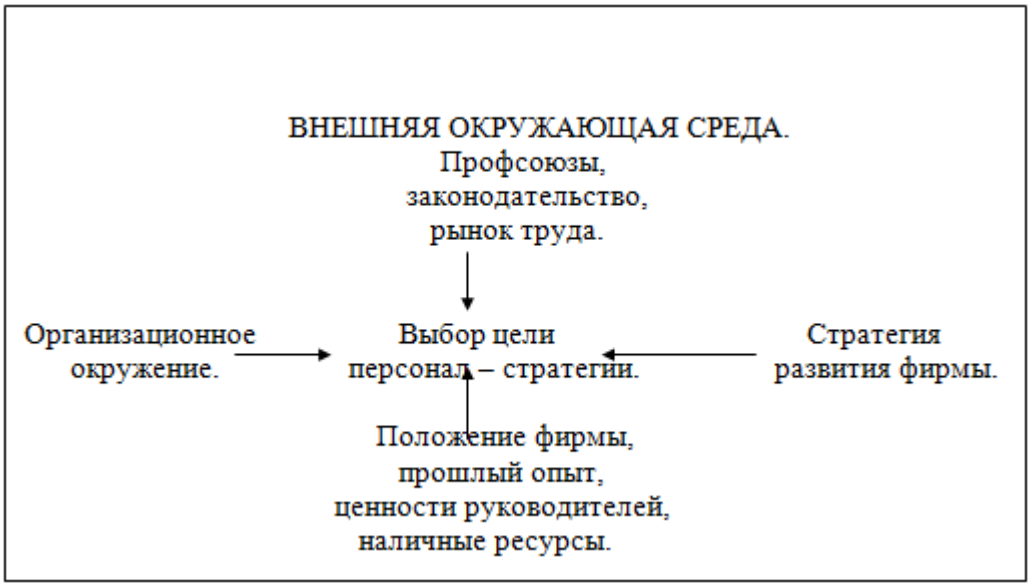
Задание. Предположите, какие именно данные (показатели, экспертные оценки) о состояния и особенностях рынка труда необходимы, чтобы успешно реализовать цели и задачи по управлению персоналом. Какие функции HR-службы организации, на Ваш взгляд, являются ключевыми? Аргументируйте свой ответ.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение требований к подготовке практического задания: приведение подробного анализа ситуации и исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений обучающихся, успешно используются теоретические основы предметной области.	Сформированные умения по внедрению элементов системы управления знаниями. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся успешно использует теоретические основы предметной области.	Отсутствие сформированных умений по внедрению элементов системы управления знаниями. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся демонстрирует недостаточное знание теоретических основ предметной области и/или неспособность использовать их в практической деятельности.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>навыков</u> обучающихся

Задание. На основании предложенной схемы определите функции и задачи HR-службы в разработке стратегии управления персоналом. Аргументируйте ответ. Предложите модель анализа рынка труда, которые сделают работу HR-службы успешной.



Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение требований к подготовке практического задания: приведение подробного анализа ситуации и исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений обучающихся, успешно используются теоретические основы предметной области.	Сформированы навыки внедрения методик и технологи управления персональными и организационными знаниями в практическую деятельность. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся успешно использует теоретические основы предметной области.	Отсутствуют сформированные навыки внедрять методики и технологии управления персональными и организационными знаниями в практическую деятельность. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся демонстрирует недостаточное знание теоретических основ предметной области и/или неспособность использовать их в практической деятельности.

УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

ЗНАТЬ: основные подходы к построению стратегии профессионального развития, принципы проектирования профессиональной карьеры

УМЕТЬ: определять этапы профессионального развития

ВЛАДЕТЬ: навыками конструирования профессионального развития, проектирования карьеры.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся

1. Подготовка, дополнительное профессиональное образование и повышение квалификации персонала

2. Дополнительное профессиональное образование персонала и их роль в эффективности работы организации
3. Повышение квалификации работников и специалистов
4. Организация системы обучения персонала
5. Сущность и цели системы непрерывного обучения персонала
6. Модель систематического профессионального обучения персонала
7. Оценка эффективности обучения сотрудников организации
8. Коучинг как современный подход к обучению и развитию персонала организации
9. Сравнительная характеристика наставничества и коучинга
10. Проблема планирования профессиональной карьеры
11. Построение профессиональной карьеры: этнокультурный и гендерный аспекты
12. Профессия: сущность и классификации. Современный рынок труда
13. Понятие «карьера». Модели построения профессиональной карьеры
14. Ценности личности как основание жизненной и профессиональной стратегии

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.
Использование фактов и статистики чтобы укрепить и усилить ответ.	Каждый основной пункт был хорошо поддержан несколькими соответствующими фактами, статистикой и (или) примерами.	Каждый пункт не поддерживался фактами и статистическими данными.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Задание Ознакомьтесь с представленным текстом.

Внедрение новых профессий требует времени, поэтому пока рано говорить про высокий спрос на отдельных . Главное, к чему нужно готовиться: диплом хорошего вуза и успешная учеба в наше время не дают гарантии, что вы всю жизнь будете работать в рамках одной профессии. Кроме перемен на рынке труда, могут измениться и ваши интересы. Поэтому следует быть готовым менять вектор, всю жизнь получать новые знания и искать лучшее применение своим знаниям. Важно понимать, чем действительно интересно заниматься, к чему есть способности и куда хочется двигаться в профессиональном плане.

Профессия должна не только быть высокооплачиваемой и перспективной, но и вдохновлять самого человека. Тем более что современный мир не стоит на месте: робототехника, 3D печать, нанотехнологии и т.д. Все это начало активно развиваться только в последние 15-20 лет. Невозможно точно предсказать, какие именно специальности будут популярны в будущем, но уже есть некоторые устойчивые тенденции.

Вопрос 1. Предложите план консультаций для сотрудников организации о возможностях и перспективах профессионального развития.

Вопрос 2. Какие задачи в контексте представленного материала доны стоять перед HR-службой?

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение требований к подготовке практического задания: приведение подробного анализа ситуации и исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений обучающихся, успешно используются теоретические основы предметной области.	Сформированные умения по внедрению элементов системы управления знаниями. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся успешно использует теоретические основы предметной области.	Отсутствие сформированных умений по внедрению элементов системы управления знаниями. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся демонстрирует недостаточное знание теоретических основ предметной области и/или неспособность использовать их в практической деятельности.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Задание. В исследовании Е.Ковалевской «Представления об идеальной карьере и идеальной профессии у современной молодежи» (2021г.) предложены к обсуждению некоторые результаты исследования (см. Рис 1).

Выделенная категория	Примеры ассоциаций	Выраженность в выборке
Материальный достаток	«высокая зарплата», «богатство», «заработок», «высокий доход», «деньги», «финансы», «много денег», «наивысший доход»	39 %
Любимое и интересное дело	«та, которую любишь», «интерес и влечение к сфере работы», «любимая работа», «хобби», «приносит удовольствие», «основана на хобби», «любимая работа», «отдушина», «наслаждение»	23 %
Общение и деловое взаимодействие	«дружный и веселый коллектив», «общение», «хороший коллектив», «знакомство», «связи», «партнерство», «работа с людьми», «помощь сотрудников», «команда»	21 %
Должностной рост	«ты сам начальник», «руководящая должность», «от стажера до директора», «хорошая должность», «директор», «начальник», «постепенное повышение»	18 %
Успех	«успех», «престиж»	16 %
Высокий стремительный рост	«взлет», «высота», «пик», «движение вверх по карьерной лестнице», «рост», «высокий карьерный рост», «высокий»	15 %
Саморазвитие	«профессионализм», «обучение», «саморазвитие в любимом деле», «развитие», «навык», «знание», «умение»	13 %
Предпринимательство	«бизнес», «свое дело», «свободный график», «открыть свою компанию», «работа на себя»	11 %
Связь с профессией	«психология», «фитнес тренер», «прокурор», «педагог», «философ», «ученый», «в медицине»	11 %
Лидерство и конкуренция	«лидерство», «здоровая конкуренция», «конкуренция», «первый в своем призвании»	7 %
Труд	«труд», «много работы»	7 %
Эстетические потребности и чувства	«одухотворенный», «моральное наслаждение», «гармония»	5 %
Отрицание возможности идеальной карьеры	«нет», «такого не бывает»	3 %

Рис.1 Категории представлений об идеальной карьере у современной молодежи.

Вопрос1. Каковы на Ваш взгляд могут быть цели и задачи деятельности специалистов HR-службы в сопровождении процессов профессионального развития сотрудников организации?

Вопрос 2. Как можно использовать представленные данные в разработке

мероприятий по развитию профессиональной карьеры молодых сотрудников организации?

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение требований к подготовке практического задания: приведение подробного анализа ситуации и исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений обучающихся, успешно используются теоретические основы предметной области.	Сформированы навыки внедрения методик и технологи управления персональными и организационными знаниями в практическую деятельность. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся успешно использует теоретические основы предметной области.	Отсутствуют сформированные навыки внедрять методики и технологии управления персональными и организационными знаниями в практическую деятельность. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся демонстрирует недостаточное знание теоретических основ предметной области и/или неспособность использовать их в практической деятельности.

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Для обучающихся, выполнивших более 80% заданий в процессе проведения текущего контроля успеваемости, проставляется «зачтено» автоматически. Для обучающихся, набравших менее 80% в процессе проведения текущего контроля успеваемости, предусматривается проведение процедуры промежуточной аттестации.

Перечень вопросов для собеседования

ПК-2 Способен осуществлять стратегическое управление персоналом организации, системами и службами управления персоналом

1. Особенности труда как объекта исследования.
2. Соотношение понятий «рабочая сила», «трудовые ресурсы» и «трудовой потенциал», «человеческий фактор», «человеческий капитал».
3. Концепция управления человеческими ресурсами.
4. Стратегическое управление человеческими ресурсами.
5. Рынок труда, его сущность и виды. Российская модель рынка труда
6. Структура занятости и происходящие в ней изменения.
7. Новые формы занятости в современной российской экономике.
8. Особенности предложения труда в российской экономике.
9. Социальное партнерство: субъекты, функции, принципы, уровень переговоров.
10. Сущность и понятие кадровой политики.
11. Критерии оценки кадровой политики.
12. Цели и функции руководителей различных уровней при разработке и реализации кадровой политики.
13. Кадровые мероприятия и кадровая стратегия.

УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

1. Карьерная стратегия в социально стабильных и нестабильных обществах.
2. Определение приоритетных способов карьерного продвижения.
3. Планирование карьеры как процесс личностного и профессионального самоопределения. Гибкость карьерной стратегии как важнейший фактор ее жизнеспособности.
4. Линейное и нелинейное развитие карьерной стратегии.
5. Карьерное целеполагание и принципы стратегии карьерного развития.
6. Методика разработки карьерного плана.
7. Цели карьерного развития. Карьерная среда и ее влияние на развития карьеры.
8. Этапы карьерного планирования.
9. Показатели оценки профессионально-квалификационного продвижения.
10. Показатели профессионально-должностного продвижения.
11. Факторы развития рынка фриланса в информационной экономике
12. Особенности труда удаленных работников и формирование HR-бренда организации
13. Социокультурные особенности фриланса
14. Дистанционная занятость в современной экономике
15. Фриланс - нестандартная форма занятости, инновационная тенденция на современном рынке труда

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Наличие знаний основных категорий и понятий; иллюстрирование теоретические положения примерами; владение профессиональной терминологией; самостоятельное формулирование выводов, определение собственной точки зрения, использование статистики для подтверждения основных положений.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Обучающийся демонстрирует наличие знаний основных категорий и понятий; иллюстрирует теоретические положения примерами; владеет профессиональной терминологией; самостоятельное формулирует выводы, высказывает собственную точку зрения, использует данные статистики для подтверждения основных положений.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Обучающийся демонстрирует отсутствие знаний основных категорий и понятий; не способен проиллюстрировать теоретические положения примерами и данными статистики; не способен самостоятельно сформулировать выводы, высказать собственную точку зрения.

4. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Код и наименование компетенции	Критерии оценивания результатов обучения	
	зачтено	не зачтено
ПК-2 Способен осуществлять стратегическое управление персоналом организации, системами и службами управления персоналом	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ПК-2	Отсутствие знаний в рамках компетенции ПК-2
	Сформированное умение в рамках компетенции ПК-2	Отсутствие умений в рамках компетенции ПК-2
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ПК-2	Отсутствие навыков в рамках компетенции ПК-2
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Сформированные систематические знания в рамках компетенции УПК-6	Отсутствие знаний в рамках компетенции УПК-6

	Сформированное умение в рамках компетенции УПК-6	Отсутствие умений в рамках компетенции УПК-6
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции УПК-6	Отсутствие навыков в рамках компетенции УПК-6

Процедура проведения промежуточной аттестации обучающихся

Процедура промежуточной аттестации предполагает зачет. Форму проведения зачета определяет преподаватель, проводящий промежуточную аттестацию:

– «зачтено» выставляется обучающемуся, который теоретическое содержание курса освоил полностью, либо частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые компетенции и практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, либо некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, либо некоторые виды заданий выполнены с ошибками;

– «не зачтено» выставляется обучающемуся, который теоретическое содержание курса освоил со значительными пробелами, носящими существенный характер, необходимые компетенции не сформированы, существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»

САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) СОЦИАЛЬНАЯ ЭКСПЕРТИЗА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.04.03 Управление персоналом
Профиль (программа)	Кадровая безопасность организации
Квалификация (степень)	Магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины)	Б1
Шифр дисциплины (модуля)	Б1.В.ДВ.01.11
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	теории и технологии социальной работы
Форма обучения	очная
Курс, семестр	2 курс, 3 семестр
Форма промежуточной аттестации	зачет

Самара, 2022

ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Паспорт фонда оценочных средств

Перечень компетенций и индикаторов дисциплины (модуля)		Способы формирования компетенции	Оценочное средство	
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора		Текущий контроль	Промежуточная аттестация
УК*	УК**	**Лекции** Тема 1. Цели и задачи экспертизы в управленческой практике. Тема 10. Принципы подбора экспертов.	эссе	Тестирование
		Практические занятия Тема 2. Функциональное содержание управленческих решений. Тема 8. Методологические, организационно-технологические основы экспертизы управленческих решений. Тема 9. Информационные технологии в организации и проведении экспертизы управленческих решений.	кластер	Тестирование
		Самостоятельная работа. Тема 5. Место экспертизы в управленческой практике. Тема 6. Виды и формы экспертизы. Тема 7. Функции экспертизы в профессиональной деятельности.	Обзор научных статей	Тестирование
		Контролируемая аудиторная самостоятельная работа. Тема 3. Классификация (топология) управленческих решений.	Глоссарий	Тестирование
ПК*	ПК**	**Лекции** Тема 4. Качество и эффективность управленческих решений. Тема 14. Формы представления результатов экспертной деятельности.	глоссарий	Тестирование
		Практические занятия Тема 12. Принципы формирования экспертных групп. Тема 15. Отчет по результатам экспертизы: принципы и этапы построения.	Доклад-презентация	Тестирование
		Самостоятельная работа. Тема 11. Методы экспертизы: понятие и классификация. Тема 13. Технологии экспертной деятельности. Тема 16. Проблема использования результатов экспертизы в управленческой практике.	Практическое задание	Тестирование

* компетенция согласно приложению

** индикатор компетенции согласно приложению

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

Пример задания глоссарий

В процессе работы, прежде всего, выделите термины, например:

– термины, специфичные для понимания категорий экономически активное и экономически пассивное население;

– составные термины, значение которых понятно из смысла составляющих их элементов.

При составлении определения конкретного термина используйте точную его формулировку в именительном падеже. В описательной части термина (пояснении термина) излагайте информацию кратко, корректно, исключая собственное субъективное понимание термину. Пояснительная часть выиграет, если в ней буду представлены различные позиции, приведены примеры контекстов, в которых данный термин употребляется в анализируемом тексте.

Название глоссария «Качество и эффективность управленческих решений».

Структура глоссария

Термин	Определение	Источник
1……...	……..…..	……

В глоссарии могут быть представлены понятия: качество, эффект, результативность, эффективность, управленческое решение, оценка решения и проч.

Шкала и критерии оценивания глоссария

Критерии оценивания	**Оценка**
раскрыто более 15 терминов, представлены разные определения из различных источников, высокий уровень систематизации и оформления глоссария, наличие в работе собственных идей и определений	зачтено
раскрыто менее 15 терминов, определения и источники не отличаются разнообразием, понятия не систематизированы, в оформлении глоссария допущены ошибки и небрежность, собственные идеи и определения отсутствуют	не зачтено

Пример эссе

Эссе – краткое, свободное, рассуждение небольшого объема со свободной композицией. Эссе имеет кольцевую структуру (вступление – тезисы – заключение). В эссе принципиально выразить индивидуальную позицию по заявленной теме. Не претендуя на полное исчерпывающее освещение вопроса, тем не менее, следует подкрепить системой аргументов (философского, исторического и т.д. плана).

При работе над эссе следует самостоятельно проводить анализ поставленной проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. Объем эссе должен не превышать 2-3 станицы печатного текса. Примерные темы эссе:

1. Особенности формирования решения в современных условиях.
2. Назначение экспертизы управленческих решений.
3. Роль экспертизы решения в практике управления социальным объектом

4. Составляющие профессионального решения и составляющие экспертизы.
5. Контроль и экспертиза управленческого решения: понятие, специфика.
6. Цель управленческого решения и цели экспертизы решения.
7. Социальные программы и их экспертиза.
8. Экспертиза управленческого решения и ответственность руководителя.
9. «Результативность» и «рациональность» в контексте экспертизы управленческого решения.
10. Задачи экспертизы управленческих решений.

Шкала и критерии оценивания эссе

Критерии оценивания	Оценка
используемые понятия строго соответствуют заявленной теме, определяются четко и полно, корректно выстроены связи между основными понятиями эссе, для анализа данных используются приемы сравнения и обобщения, данные и факты обоснованно интерпретируются; представлены альтернативные взгляды в анализе темы эссе, изложение ясное, последовательное, четкое, логичное	зачтено
используемые понятия не соответствуют заявленной теме и/или существует подмена понятий; связи между основными понятиями эссе нарушены или отсутствуют, не используются приемы сравнения и обобщения для анализа, альтернативные взгляды в анализе темы эссе отсутствуют; изложение неструктурировано, логика эссе требует дополнительной проработки, общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации не соответствует жанру эссе, авторская позиция в эссе отсутствует	не зачтено

Пример доклада-презентации.

Выполнение доклада-презентации по теме «Принципы формирования экспертных групп». Выполнение доклада-презентации предполагает следующие этапы: анализ данных и постановка проблемы, построение структуры доклада- презентации, подбор визуального и звукового сопровождения, рефлексия, публичное выступление.

Доклад-презентация выполняется индивидуально или группой обучающихся, что позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве и уровень сформированности аналитических, исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления. Командное проектирование предполагает распределение ролей: лидер, генератор идей, функционер, оппонент, исследователь. При выполнении задания следует обратиться к открытым ресурсам информационно-коммуникативной сети «Интернет».

Шкала и критерии оценивания доклада-презентации

Критерии оценки	Оценка
Доклад имеет четкую структуру, автор использует основные понятия соответствующие теме доклада, отвечает на большинство вопросов аудитории, использует демонстрационный материал и прекрасно в нем ориентируется	зачтено

Автор зачитывает доклад, не может ответить ни на один вопрос, не использует демонстрационный материал	не зачтено

Пример задания кластер.

Тема кластера «Функциональное содержание управленческих решений». Кластер — это графическая форма организации информации. Изображение в виде схемы («грозди») позволяет систематизировать большой объем информации, выделяя в ней основные смысловые единицы и фиксируя связи. При его создании стоит фиксировать всю информацию (характеристики, структурные элементы, собственные комментарии, гипотезы). В ходе работы при распределении и систематизации смысловых единиц можно включать в изображение-схему новые категории, как для укрупнения, так и детализации данных, выделении или последующей группировки важнейших аспектов осмысления темы.

В заявленной теме основными смысловыми единица могут быть «содержание управленческого решения», «рациональность управленческого решения», «внешняя среда», «потребности», «трудовые функции руководителя» и проч.

Шкала и критерии оценивания кластера

Критерии оценки	Оценка
Корректно выделено центральное понятие кластера и компоненты раскрывающие его суть, основные характеристики, грамотно выделены взаимосвязи компонентов кластера, в детализации представлены конкретные случаи, примеры, события, иллюстрирующие суть центрального понятия. Корректно разделены компоненты кластера, отражающие факты, оценки, интерпретации фактов. Выбрана оптимальная форма представления кластера.	зачтено
Корректно выделено центральное понятие кластера, но сопутствующие компоненты не определены, взаимосвязи компонентов кластера отсутствуют, детализация ключевых компонентов не представлена. Компоненты кластера, отражающие факты, оценки, интерпретации фактов не структурированы. Форма представления кластера не продумана.	не зачтено

Примеры задания обзор научных статей

Обзор - это краткая характеристика работы, содержащая перечень основных вопросов статьи. В обзоре необходимо определить основные идеи (разделы) анализируемых материалов, соединить их и представить в краткой форме. В обзоре следует предусмотреть основные разделы: актуальность, проблематику статей, пути ее решения, выделение общего и частного в анализируемых материалов, результатах исследований и выводы.

Внимание уделяется групповому обсуждению подготовленных обзоров научных статей периодических изданий, рекомендуется взять 3-4 статей за последние 5 лет.

Тема «Виды и формы экспертизы»:

1. Актуализация гуманитарной экспертизы в контексте современного социального управления
2. Роль экспертных оценок в процессе принятия управленческих решений
3. Экспертиза в современной организации
4. Актуализация гуманитарной экспертизы в контексте современного социального управления
5. Экспертный опрос как основа принятия управленческих решений

Шкала и критерии оценивания обзора научных статей

Критерии оценивания	Оценка
Определена актуальность анализируемых материалов, корректно выделена проблематика статей, определены общие и частные аспекты анализируемых материалов, анализу повергаются работы теоретической и практической направленности. Грамотно выделены взаимосвязи различных аспектов анализируемых материалов. Выбран оптимальный объем и стиль обзора.	зачтено
Актуальность анализируемых материалов не подтверждена, логика обзора требует уточнения, представлены не все значимые аспекты анализируемых материалов, предпочтение отдано общим рассуждениям, специфик социальной работы не учтена в обзоре. Объем и стиль изложения не оптимальны.	не зачтено

Пример практического задания

Тема практического «Технологии экспертной деятельности».

Известно, что качестве социальных технологий в современной литературе выделяют проектирование, прогнозирование, моделирование, планирование и социальный контроль. Социальная экспертиза - представляет собой экспертное исследование, основой которого являются диагностика состояния изучаемого социального объекта, определение достоверности данных о нем и среде, в рамках которой этот объект функционирует, прогноз его последующего развития, анализ его воздействия на другие социальные объекты, а также составление экспертного заключения для принятия управленческих решений. Социальная экспертиза как социальная технология в контексте социального управления направлена на изучение социальных эффектов управленческих решений (социальные последствия), а также социальных процессов, вызванных указанными действиями.

Вопросы:

1. Выделите технологические аспекты экспертизы управленческого решения.
2. Выберите пример управленческого решения.
3. Охарактеризуйте последовательно каждый технологический аспект, опираясь на выбранный пример.
4. Определите сильные и слабые стороны управленческого решения.

Шкала и критерии оценивания практического задания

Критерии оценивания	Оценка
Корректно сформулирована тема практического задания, приведен подробный анализ социальной проблемы, даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения	зачтено
Тема практического задания сформулирована неточно, дан ответ на один вопрос или отсутствуют ответы на вопросы, доказательная база приведена не в полном объеме	не зачтено

Оценочные материалы для оценки уровня сформированности компетенций (этапов сформированности компетенций) обучающихся

УК*
ЗНАТЬ: основные доступные источники информации;
УМЕТЬ: осуществлять поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации;
ВЛАДЕТЬ: опытом осуществления поиска вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся

1. Понятие «управленческие решения».
2. Сущность управленческих решений.
3. Классификация управленческих решений
4. Информационная основа управленческих решений
5. Основные этапы разработки управленческих решений
6. Формы разработки и реализации управленческих решений.
7. Особенности разработки, принятия и реализации управленческого решения.
8. Системный подход к принятию управленческого решения.
9. Социальная сущность управленческих решений.
10. Организационная, социальная сущность управленческих решений.
11. Информационные технологии в контексте принятия управленческого решения.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.
Использование фактов и статистики чтобы укрепить и усилить ответ.	Каждый основной пункт был хорошо поддержан несколькими соответствующими фактами, статистикой и (или) примерами.	Каждый пункт не поддерживался фактами и статистическими данными.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>умений</u> обучающихся

Задание 1. Известно, что наибольшая доля увольнений происходит именно во время адаптационного периода, т.е. в течение первого года работы в компании. Основной причиной оказываются разногласия во взаимных ожиданиях — как со стороны сотрудника (в том числе неудовлетворенность такими параметрами корпоративной культуры, как возможность карьерного роста, система вознаграждения, социально-психологический климат в коллективе), так и со стороны организации (например, непринятие сотрудником ответственности, проявление нелицеприятных личностных и деловых качеств, неумение вписаться в команду). Иными словами, имеет место низкая социальная эффективность системы адаптации персонала.

Вопрос 1. Охарактеризуйте суть проблемной ситуации, представленной во фрагменте. Определите задачи соответствующего управленческого воздействия.
Вопрос 2. Какого рода информация на Ваш взгляд является целесообразной для принятия соответствующего управленческого решения.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение требований к подготовке практического задания: приведение подробного анализа ситуации и исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений обучающихся, успешно используются теоретические основы предметной области.	Сформированные умения по внедрению элементов системы управления знаниями. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся успешно использует теоретические основы предметной области.	Отсутствие сформированных умений по внедрению элементов системы управления знаниями. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся демонстрирует недостаточное знание теоретических основ предметной области и/или неспособность использовать их в практической деятельности.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>навыков</u> обучающихся

Задание 1 известно, что существует несколько походов к термину «культура»:
1. Философско-антропологический подход рассматривает культуру как выражение некоей человеческой природы. Она выводится из особенностей человека как особого рода существа.
2. Философско-исторический подход претендует на то, чтобы раскрыть механизм порождения, возникновения самой человеческой истории. Культура здесь - синоним интеллектуального, нравственного, эстетического, в целом разумного совершенствования человека в ходе его исторической эволюции.
3. Социологический подход трактует «культуру» как фактор организации и образования жизни любого общества, как определенный уровень развития общества, творческих сил и способностей человека, выраженный в типах организации общества и деятельности людей.

Вопрос 1. Определите, какие информационные ресурсы вам потребуются для систематизации данных об уровне организационной культуры.

Вопрос 2. Какие из этих информационных источников будут способствовать принятию соответствующего управленческого решения. Аргументируйте собственную позицию.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение требований к подготовке практического задания: приведение подробного анализа ситуации и исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений обучающихся, успешно используются теоретические основы предметной области.	Сформированы навыки внедрения методик и технологи управления персональными и организационными знаниями в практическую деятельность. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся успешно использует теоретические основы предметной области.	Отсутствуют сформированные навыки внедрять методики и технологии управления персональными и организационными знаниями в практическую деятельность. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся демонстрирует недостаточное знание теоретических основ предметной области и/или неспособность использовать их в практической деятельности.

ПК-*

ЗНАТЬ: научные достижения профессиональной предметной области
УМЕТЬ: генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области
ВЛАДЕТЬ: опытом демонстрации способности генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся

1. Качество управленческого решения.
2. Оценка качества решения до его принятия.
3. Качество управленческого решения и эффективность управленческого решения.
4. Эффективность управленческого решения. Факторы влияния на эффективность управленческого решения.
5. Приоритеты в определении стратегии организации.
6. Сущность назначения и роль критериев эффективности принятия управленческих решений.
7. Способы оценки качеств экспертов и формирование экспертных комиссий.
8. Принципы построения отчета по результатам экспертизы управленческого решения.
9. Структура отчета по результатам экспертизы.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.
Использование фактов и статистики чтобы укрепить и усилить ответ.	Каждый основной пункт был хорошо поддержан несколькими соответствующими фактами, статистикой и (или) примерами.	Каждый пункт не поддерживался фактами и статистическими данными.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>умений</u> обучающихся

Задание 1. Ознакомьтесь со схемой процесса принятия решений

Каковы факторы способные оказать положительное влияние на процессе генерирования идей в ходе разработки управленческого решения. Аргументируйте собственную позицию.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение требований к подготовке практического задания: приведение подробного анализа ситуации и исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений обучающихся, успешно используются теоретические основы предметной области.	Сформированные умения по внедрению элементов системы управления знаниями. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся успешно использует теоретические основы предметной области.	Отсутствие сформированных умений по внедрению элементов системы управления знаниями. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся демонстрирует недостаточное знание теоретических основ предметной области и/или неспособность использовать их в практической деятельности.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Задание 1**.** Ознакомьтесь со схемой оценки эффективности решений

Определите цели, задачи и возможности экспертизу управленческого решения на разных этапах, заявленных в схеме.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение требований к подготовке практического задания: приведение подробного анализа ситуации и исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений обучающихся, успешно используются теоретические основы предметной области.	Сформированы навыки внедрения методик и технологи управления персональными и организационными знаниями в практическую деятельность. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся успешно использует теоретические основы предметной области.	Отсутствуют сформированные навыки внедрять методики и технологии управления персональными и организационными знаниями в практическую деятельность. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся демонстрирует недостаточное знание теоретических основ предметной области и/или неспособность использовать их в практической деятельности.

Пример заданий для тестирования

УК *

1. Документированная информация, подготовленная в соответствии с потребностями пользователей и предназначенная или применяемая для удовлетворения потребностей пользователей _____

2. Целенаправленное исследование кого-либо объекта, подводимое экспертом на основе объективных фактов с целью получения мотивированного заключения по тем или иным аспектам исследуемого объекта экспертизы - _____

3. Вид нематериального производства, продуктом которого является экспертная услуга:
1) **оценка;**
2) контроль;
3) ревизия;
4) **экспертная деятельность**.

4. Перечень интересующих вопросов, на которые эксперт должен дать аргументируемое заключение - _____

5. Установленная процедура проведения экспертного исследования, обеспечивающая выявление причинно-следственных связей между исходным и конечным состоянием объекта экспертизы называется _____

6. Свойство, связанное со способностью организации формулировать свои цели с учетом внешних и внутренних условий функционирования и достигать поставленных результатов путем использования социально одобренных средств при установленном соотношении затрат и результатов _____

7. Установление соответствия деятельности органов государственной власти, других социальных институтов интересам граждан и задачам:
1) концепция социальной экспертизы;
2) актуальность социальной экспертизы;
3) цель социальной экспертизы;
4) роль социальной экспертизы.

8. Типичные проблемы, требующие проведения экспертизы:
1) определение целей, стоящих перед объектом управления;
2) прогнозирование;
3) генерирование альтернативных вариантов решений;
4) принятие коллективных решений и т.д.
5) все перечисленные варианты.

9. Установите соответствие между методами экспертизы в разработке управленческих решений и их характеристиками.

Метод	Характеристика метода
1) Метод анкетирования.	А) используется для получения информации об анализируемом объекте, позволяет получить представление о состоянии объекта управления до и после реализации управленческих решений, об использованных управленческих технологиях и их результатах.
2) Метод комиссий	Б) открытая дискуссия по обсуждаемой проблеме для выработки единого мнения экспертов, способствует росту информированности экспертов за счет обсуждения обоснования экспертных оценок и обратной связи
3) Метод «Дельфи	В) в результате серии действий независимых экспертов формируется некое обобщённое мнение, являющееся более правильным, чем мнение каждого эксперта в отдельности
4) Метод мозговой атаки	Г) оперативный метод решения проблемы на основе стимулирования творческой активности, при котором участникам обсуждения предлагают высказывать как можно большее количество вариантов решения, в том числе самых фантастичных, затем из общего числа высказанных идей отбирают наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике.

10. Выберите наиболее справедливое определение проблемной ситуации:
1) ситуация затруднения, в процессе разрешения которой приобретаются знания, формируются новые умения и навыки;
2) интеллектуальное затруднение человека, возникающее в случае, когда он не знает, как объяснить возникшее явление, факт, процесс действительности, не может достичь цели известным ему способом, что побуждает человека искать новый способ объяснения или способ действия;
3) объективное противоречие между целью и возможностью ее осуществления с данными ресурсами в данных условиях;
4) все перечисленные варианты.

ПК*

1. Совокупность знаний, сведений, данных и сообщений, которые формируются и воспроизводятся в обществе и используются индивидами, группами, организациями, различными социальными институтами для регулирования с социального взаимодействия, общественных отношений и процессов:
1) сведения;
2) социальная информация;
3) знания;
4) база данных.

3. Систематизированная совокупность понятий, фактов, правил и связей между ними, относящихся к некоторой предметной области; семантическая модель предметной области:
1) сведения;
2) социальная информация;
3) знания;
4) база данных.

4. Установите соответствие между отдельными характеристиками информации и их значением:

Характеристики:	Значение:
1) Актуальность	А) степень неискаженности информации, полученной из надежных источников
2) Правдивость	Б) отражает ее ценность в конкретном контексте в конкретный момент времени
3) Достоверность	В) истинная она или ложная.
4) Полнота информации	Г) степень ее достаточности для совершения логически верной операции.

5. Процесс определения ценности, достоверности, надежности, применимости и эффективности собранной информации, разведывательной продукции или разведывательной системы в целом
1) поиск информации;
2) оценка информации;
3) презентация информации;
4) проверка информации.

6. Одна из мыслительных операций – разложение исследуемого целого на части, выделение отдельных признаков и качеств явления, процесса или отношений явлений, процессов:
1) синтез;
2) анализ;
3) дедукция;
4) обобщение.

7. Совокупность логических и технических операций, конечной целью которых является извлечение из массива документов нужной информации или документа по заданным признакам в соответствии с запросом:
1) поиск информации;
2) хранение информации;
3) обобщение информации;
4) генерирование информации.

8. Цель управленческого решения заключается в:
1) принятии управленцем решения, чтобы выполнить обязанности, обусловленные занимаемой должностью;
2) принятии верного управленческого решения;
3) достижении поставленных перед организацией целей.
4) все перечисленные варианты.

9. Совокупность параметров решения, удовлетворяющих конкретного потребителя и обеспечивающих реальность его реализации — это:
1) эффективность управленческого решения;
2) качество управленческого решения;
3) надежность управленческого решения.
4) все перечисленные варианты.

10. Для принятия качественного управленческого решения решение должно быть описано:
1) только качественными показателями;
2) только количественными показателями;
3) как качественными, так и количественными показателями.
4) все перечисленные варианты.

11. Многовариантность решений и правовая обоснованность принимаемого решения обеспечивают:
1) эффективность управленческого решения;
2) качество управленческого решения;
3) надежность управленческого решения.
4) все перечисленные варианты.

Процедура тестирования реализуется путём раздачи обучающимся тестовых заданий, содержащих 20 вопрос. На прохождение теста обучающемуся даётся 30 минут. Критерием зачёта по тесту являются правильные ответы на 60% вопросов – 9 и более правильных ответов.
от 0 до 12 правильных ответов – **«не зачтено»**
от 13 до 20 правильных ответов – **«зачтено».**

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Для обучающихся, выполнивших более 80% заданий в процессе проведения текущего контроля успеваемости, проставляется «зачтено» автоматически. Для обучающихся, набравших менее 80% в процессе проведения текущего контроля успеваемости, предусматривается проведение процедуры промежуточной аттестации.

УК *

1. Документированная информация, подготовленная в соответствии с потребностями пользователей и предназначенная или применяемая для удовлетворения потребностей пользователей _____

2. Целенаправленное исследование кого-либо объекта, подводимое экспертом на основе объективных фактов с целью получения мотивированного заключения по тем или иным аспектам исследуемого объекта экспертизы - _____
3. Вид нематериального производства, продуктом которого является экспертная услуга:
1) **оценка;**
2) контроль;
3) ревизия;
4) **экспертная деятельность**.

4. Перечень интересующих вопросов, на которые эксперт должен дать аргументируемое заключение - _____

5. Установленная процедура проведения экспертного исследования, обеспечивающая выявление причинно-следственных связей между исходным и конечным состоянием объекта экспертизы называется _____

6. Свойство, связанное со способностью организации формулировать свои цели с учетом внешних и внутренних условий функционирования и достигать поставленных результатов путем использования социально одобренных средств при установленном соотношении затрат и результатов _____

7. Установление соответствия деятельности органов государственной власти, других социальных институтов интересам граждан и задачам:
1) концепция социальной экспертизы;
2) актуальность социальной экспертизы;
3) цель социальной экспертизы;
4) роль социальной экспертизы.

8. Типичные проблемы, требующие проведения экспертизы:
1) определение целей, стоящих перед объектом управления;
2) прогнозирование;
3) генерирование альтернативных вариантов решений;
4) принятие коллективных решений и т.д.
5) все перечисленные варианты.

9. Установите соответствие между методами экспертизы в разработке управленческих решений и их характеристиками.

Метод	Характеристика метода
1) Метод анкетирования.	А) используется для получения информации об анализируемом объекте, позволяет получить представление о состоянии объекта управления до и после реализации управленческих решений, об использованных управленческих технологиях и их результатах.
2) Метод комиссий	Б) открытая дискуссия по обсуждаемой проблеме для выработки единого мнения экспертов, способствует росту информированности экспертов за счет обсуждения обоснования экспертных оценок и обратной связи
3) Метод «Дельфи	В) в результате серии действий независимых экспертов формируется некое обобщённое мнение, являющееся более правильным, чем мнение каждого эксперта в отдельности
4) Метод мозговой атаки	Г) оперативный метод решения проблемы на основе стимулирования творческой активности, при котором участникам обсуждения предлагают высказывать как можно большее количество вариантов решения, в том числе самых фантастичных, затем из общего числа высказанных идей отбирают наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике.

10. Выберите наиболее справедливое определение проблемной ситуации:
1) ситуация затруднения, в процессе разрешения которой приобретаются знания, формируются новые умения и навыки;
2) интеллектуальное затруднение человека, возникающее в случае, когда он не знает, как объяснить возникшее явление, факт, процесс действительности, не может достичь цели известным ему способом, что побуждает человека искать новый способ объяснения или способ действия;
3) объективное противоречие между целью и возможностью ее осуществления с данными ресурсами в данных условиях;
4) все перечисленные варианты.

ПК*

1. Совокупность знаний, сведений, данных и сообщений, которые формируются и воспроизводятся в обществе и используются индивидами, группами, организациями, различными социальными институтами для регулирования с социального взаимодействия, общественных отношений и процессов:
1) сведения;
2) социальная информация;
3) знания;
4) база данных.

3. Систематизированная совокупность понятий, фактов, правил и связей между ними, относящихся к некоторой предметной области; семантическая модель предметной области:
1) сведения;
2) социальная информация;
3) знания;
4) база данных.

4. Установите соответствие между отдельными характеристиками информации и их значением:

Характеристики:	Значение:
1) Актуальность	А) степень неискаженности информации, полученной из надежных источников
2) Правдивость	Б) отражает ее ценность в конкретном контексте в конкретный момент времени
3) Достоверность	В) истинная она или ложная.
4) Полнота информации	Г) степень ее достаточности для совершения логически верной операции.

5. Процесс определения ценности, достоверности, надежности, применимости и эффективности собранной информации, разведывательной продукции или разведывательной системы в целом
1) поиск информации;
2) оценка информации;
3) презентация информации;
4) проверка информации.

6. Одна из мыслительных операций – разложение исследуемого целого на части, выделение отдельных признаков и качеств явления, процесса или отношений явлений, процессов:
1) синтез;
2) анализ;
3) дедукция;
4) обобщение.

7. Совокупность логических и технических операций, конечной целью которых является извлечение из массива документов нужной информации или документа по заданным признакам в соответствии с запросом:
1) поиск информации;
2) хранение информации;
3) обобщение информации;
4) генерирование информации.

8. Цель управленческого решения заключается в:
1) принятии управленцем решения, чтобы выполнить обязанности, обусловленные занимаемой должностью;
2) принятии верного управленческого решения;
3) достижении поставленных перед организацией целей.
4) все перечисленные варианты.

9. Совокупность параметров решения, удовлетворяющих конкретного потребителя и обеспечивающих реальность его реализации — это:
1) эффективность управленческого решения;
2) качество управленческого решения;
3) надежность управленческого решения.
4) все перечисленные варианты.

10. Для принятия качественного управленческого решения решение должно быть описано:
1) только качественными показателями;
2) только количественными показателями;
3) как качественными, так и количественными показателями.
4) все перечисленные варианты.

11. Многовариантность решений и правовая обоснованность принимаемого решения обеспечивают:
1) эффективность управленческого решения;
2) качество управленческого решения;
3) надежность управленческого решения.
4) все перечисленные варианты.

Процедура тестирования реализуется путём раздачи обучающимся тестовых заданий, содержащих 20 вопрос. На прохождение теста обучающемуся даётся 30 минут. Критерием зачёта по тесту являются правильные ответы на 60% вопросов – 9 и более правильных ответов.
от 0 до 12 правильных ответов – **«не зачтено»**
от 13 до 20 правильных ответов – **«зачтено».**

4. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Код и наименование компетенции	Критерии оценивания результатов обучения	
	зачтено	не зачтено
УК*	Сформированные систематические знания в рамках компетенции УК*	Отсутствие знаний в рамках компетенции УК*
	Сформированное умение в рамках компетенции УК*	Отсутствие умений в рамках компетенции УК*
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции УК*	Отсутствие навыков в рамках компетенции УК*
ПК*	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ПК*	Отсутствие знаний в рамках компетенции ПК*
	Сформированное умение в рамках компетенции ПК*	Отсутствие умений в рамках компетенции ПК*
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ПК*	Отсутствие навыков в рамках компетенции ПК*

Процедура проведения промежуточной аттестации обучающихся

Процедура промежуточной аттестации предполагает зачет.

Форму проведения зачета определяет преподаватель, проводящий промежуточную аттестацию:

–«зачтено» выставляется обучающемуся, который теоретическое содержание курса освоил полностью, либо частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые компетенции и практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, либо некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, либо некоторые виды заданий выполнены с ошибками;

–«не зачтено» выставляется обучающемуся, который теоретическое содержание курса освоил со значительными пробелами, носящими существенный характер, необходимые компетенции не сформированы, существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала.

Приложение к фонду оценочных средств дисциплины "Социальная экспертиза управленческих решений"

Для направления подготовки "Управление персоналом" (программа "Кадровая безопасность организации") указаны следующие формулировки компетенций и их индикаторов:

ПК*	ПК-1. Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации
ПК**	ПК-1.4. Демонстрирует способность генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области
УК*	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий
УК**	УК-1.2. Осуществляет поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»

САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ: МЕТОДЫ ЦИФРОВОЙ И СОЦИОЛОГИЧЕСКОЙ АНАЛИТИКИ

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.04.03 Управление персоналом
Профиль (программа)	Кадровая безопасность организации
Квалификация (степень)	Магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины)	Б1
Шифр дисциплины (модуля)	Б1.В.ДВ.01.12
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	социологии и культурологии
Форма обучения	очная
Курс, семестр	2 курс, 3 семестр
Форма промежуточной аттестации	зачет

Самара, 2022

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Паспорт фонда оценочных средств

Перечень компетенций и индикаторов дисциплины (модуля)		Способы формирования компетенции	Оценочное средство	
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора		Текущий контроль	Итоговая аттестация
ПК*	ПК**	**Лекции:** Тема 1. Виртуальные сообщества: понятие и основные типы. Тема 2. Понятие социальной сети. История создания социальных сетей, технические принципы и особенности функционирования. **Практические занятия:** Тема 1. Виртуальные сообщества: понятие и основные типы. Тема 4. Оффлайн- и онлайн-сообщества: сравнительный анализ. Тема 5. Понятие эффекта сети (закон Меткалфа). Тема 6. Социализация и сетевой эффект. Их влияние на функционирование социальных сетей. Тема 7. Просоциальные компоненты деятельности интернет-сообществ.	Тест, работа в малых группах, групповое решение творческих задач, разработка глоссария	Вопросы к зачету и задания
		Контролируемая самостоятельная работа: Тема 5. Понятие эффекта сети (закон Меткалфа). **Самостоятельная работа:** Тема 1. Виртуальные сообщества: понятие и основные типы. Тема 2. Понятие социальной сети. История создания	Устный опрос	Вопросы к зачету и задания

		социальных сетей, технические принципы и особенности функционирования. Тема 4. Оффлайн- и онлайн-сообщества: анализ основных характеристик.		
УК*	УК**	**Лекции:** Тема 3. Основные виды сетевых эффектов коммуникации. Тема 9. Методы социологического анализа социальных сетей: характеристика и особенности применения. **Практические занятия:** Тема 3. Основные виды сетевых эффектов коммуникации. Тема 8. Количественные и качественные показатели социологического анализа социальных сетей. Тема 9. Методы социологического анализа социальных сетей: характеристика и особенности применения.	Тест, работа в малых группах, разработка глоссария	Вопросы к зачету и задания
		Контролируемая самостоятельная работа. Тема 9. Методы социологического анализа социальных сетей: характеристика и особенности применения. **Самостоятельная работа:** Тема 3. Основные виды сетевых эффектов коммуникации. Тема 8. Количественные и качественные показатели социологического анализа социальных сетей. Тема 9. Методы социологического анализа социальных сетей: характеристика и особенности применения.	Устный опрос	Вопросы к зачету и задания

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГОКОНТРОЛЯУСПЕВАЕМОСТИ

Пример задания 1

Вопросы для устного зачета

1. Определение виртуального сообщества: особенности формирования и жизненный цикл.
2. Виртуальные сообщества как новые формы социальной жизни.
3. Социологический подход к изучению виртуальных сообществ.

4. Охарактеризуйте онлайн- и оффлайн-сообщества.
5. Социальные сети: определение и этапы их развитиям, принципы технической и социальной организации.
6. Сетевой эффект в развитии виртуальных сообществ.
7. Разновидности виртуальных сетей и их разновидности.
8. Проявление сетевого эффекта в социализации.

Критерии оценки для устного опроса

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы изпредметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст иопыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.
Использование фактов и статистики чтобы укрепить и усилить ответ.	Каждый основной пункт был хорошо поддержан несколькими соответствующими фактами, статистикой и (или) примерами.	Каждый пункт не поддерживался фактами и статистическими данными.

Пример задания 2

Тест

1. Современные социальные сети позволяют выстраивать отношения с…?
   а) высоким уровнем обязательств;
   б) низким уровнем обязательств;
   в) без каких-либо обязательств.

2. Какие четыре принципа коммуникации в социальных медиа являются значимыми согласно концепции Д. Тапскотта (отметьте четыре варианта ответа)?
   а) интерактивность;
   б) открытость платформы;
   в) коворкинг;
   г) пиринг;
   д) краудсорсинг;
   ж) эксклюзивность;
   з) приватность.

3. Каково назначение эмотикона в интернет-коммуникации?

   а) отражает идентичность пользователя;
   б) усиливает содержательную составляющую сообщения;
   в) придает эмоциональную окраску сообщениям.

4. Назовите автора книги «Галактика Интернет», в которой рассматривается культура Интернета, электронный бизнес, виртуальные сообщества:

а) Н.Больц;
б) М.Маклюэн;
в) Г. Рейнгольд;
г) М.Кастельс.

5. Как называется среда с прямым или косвенным дополнением физического мира цифровыми данными в режиме реального времени при помощи гаджетов?
а) виртуальная реальность;
б) физическая реальность;
в) дополненная реальность.

6. Какую игру из нижеперечисленных используют университеты и фирмы в образовательной практике:
а) «Веселый фермер»;
б) «Шарики»;
в) «Second Life»;
г) «World of Tanks».

7. В какой последовательности формируется компьютерная зависимость (расположите стадии в правильной последовательности, указав соответствующие буквы).
а) стадия зависимости;
б) стадия привязанности;
в) стадия увлеченности;
г) стадия легкой увлеченности.

8. Кто является авторами термина «blog»?

а) Й. Баргер и П. Мерхольц;
б) Б. Гейтс и С. Возняк;
в) М. Цукерберг и П. Дуров;
г) С. Брин и Л. Пейдж.

Ключ к тесту:
1 - б
2 – а, б, в, г
3 – в
4 – б
5 - а
6 - в
7 - г, в, а, б
8 - а

Критерии оценки теста

Процедура тестирования реализуется путём раздачи обучающимся различных вариантов тестовых заданий, содержащих 8 вопросов. На прохождение теста обучающемуся даётся 10 минут. Критерием зачёта по тесту являются правильные ответы на 60% вопросов – 6 и более правильных ответов.

От 0 до 5 правильных ответов – не зачтено.

От 6 до 10 правильных ответов – зачтено.

Пример задания 3

Творческий проект (ГРУППОВОЕ РЕШЕНИЕ ТВОРЧЕСКИХ ЗАДАЧ)

Задание выполняют обучающиеся по 3-4 человека. Подобрать 3 статьи из периодических социологических журнала, в которых автор(авторы) исследуют социальные сети и/или виртуальные сообщества, выделить социологические методы, которые использованы в статье и дать их характеристику, особое внимание уделив их возможностям и ограничениям.

Результаты проекта необходимо отразить в презентации (10 слайдов). Критерии оценивания:

- знание материала, изложенного в рекомендованных источниках.
- умение найти информацию, на заданную тему и реально отражающую проблему, связанную с новыми медиа и интернет-пространством;
- провести анализ текстов статей, выделив социальную проблему и актуальные для исследования социологические метод(ы);
- способность критически воспринимать информацию,
- проводить ее анализ: выделены и охарактеризованы достоинства и недостатки социологического изучения выделенной проблемы;
- грамотность оценки применения социологических методов для изучения выделенной проблемы.

- 5 баллов («отлично») – в групповом проекте отражены все оцениваемые критерии.
- 4 балла («хорошо») – в групповом проекте отражены 4 оцениваемых критериев.
- 3 балла («удовлетворительно») – в групповом проекте отражены 3 оцениваемых критерия.
- 1 балл, 2 балла («неудовлетворительно») – в групповом проекте отражены 1-2 оцениваемых критерия.

Пример задания 4

Разработка глоссария

Название глоссария: **Основные понятия цифровой социологии, используемые при изучении социальных сетей.**

Структура глоссария

Термин	Определение	Источник

Термины: новые медиа, социальные медиа, трансмедиа, гипермедиа, web 2.0, социальная сеть, виртуальная реальность, дополненная реальность, блог, компьютерная зависимость, эмотикон, троллинг, флейм, флуд, конвергенция, фолловер, лонгрид.

Критерии выставления оценки:

«зачтено» - разнообразие представленных определений (разнообразие источников), систематизация понятий, наглядное оформление, грамотное библиографическое описание источников;

«незачтено» - в глоссарии мало терминов, низкий уровень систематизации и оформления.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОЦЕНКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ (ЭТАПОВ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ) ОБУЧАЮЩИХСЯ

ПК*

Знать: - на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области эффекты сетевой коммуникации и их влияние на функционирование социальных сетей, а также просоциальные компоненты деятельности интернет-сообществ;

Уметь: - собирать и анализировать базы информационных данных о социальных сетях и интернет-сообществах на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области для генерирования новых идей;

Владеть: - методами социологического анализа социальных сетей и интернет-сообществ на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области для генерирования новых идей.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся

1. Теоретические концепции «информационного» и «сетевого» общества: общая и сравнительная характеристики.
2. Сетевая коммуникация: понятие и основные закономерности.
3. Эффекты сетевой коммуникации.
4. Социальные сети: понятие и основные характеристики.
5. Интернет-сообщество: фазы развития и особенности функционирования.
6. Типология социальных сетей: социологический анализ.
7. Интернет-сообщества: типология по разным основаниям и качественные характеристики.
8. Блоггинг и социальные сети как феномен интернет-коммуникации.
9. Методы исследования интернет-пространства: общая характеристика.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Знание основных понятий сетевой коммуникации и их влияние на функционирование социальных сетей и определение путей решения профессиональных задач в цифровой форме.	Сформированные знания об основных понятиях сетевой коммуникации и их влияние на функционирование социальных сетей и определение путей решения профессиональных задач в цифровой форме.	Отсутствие знаний об основных понятиях сетевой коммуникации и их влияние на функционирование социальных сетей и определение путей решения профессиональных задач в цифровой форме.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>умений</u> обучающихся

Задание 1.
Дайте характеристику понятию одной на выбор социальной сети, определив ее целевую аудиторию и особенности функционирования (основные данные соберите и проанализируйте из разных интернет-источников)? При выполнении задания используйте

следующие цифровые ресурсы: Медиалогия (https://www.mlg.ru/), Brand Analytics (https://br-analytics.ru/).

Задание 2.
Какие виды социальных сетей вы знаете? Дайте им краткую характеристику.

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Умение собирать и анализировать базы информационных данных о социальных сетях и интернет-сообществах и способность использовать цифровые методы в описании и решении социально-гуманитарных задач.	Сформированное умение собирать и анализировать базы информационных данных о социальных сетях и интернет-сообществах и способность использовать цифровые методы в описании и решении социально-гуманитарных задач.	Отсутствие умения собирать и анализировать базы информационных данных о социальных сетях и интернет-сообществах и способность использовать цифровые методы в описании и решении социально-гуманитарных задач.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Задание.
Задание 1. Объясните, в чем заключается социологический подход к изучению виртуальных сообществ. В чем заключается его специфика?

Задание 2. Проведите сравнительный анализ оффлайн- и онлайн-сообществ.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Владение методами социологического анализа социальных сетей и интернет-сообществ на основе информационного поиска и определения путей решения профессиональных задач в цифровой форме; способность использовать цифровые методы в описании и решении социально-гуманитарных задач.	Сформированные навыки владения методами социологического анализа социальных сетей и интернет-сообществ на основе информационного поиска и определения путей решения профессиональных задач в цифровой форме; способность использовать цифровые методы в описании и решении социально-гуманитарных задач.	Отсутствие сформированных навыков владения методами социологического анализа социальных сетей и интернет-сообществ на основе информационного поиска и определения путей решения профессиональных задач в цифровой форме; способность использовать цифровые методы в описании и решении социально-гуманитарных задач.

УК*

Знать: - особенности критического анализа таких понятий, как «цифровое общество», «сетевая коммуникация», «социальная сеть», «интернет-сообщество», а также их взаимосвязь и виды.

Уметь: - применять на практике способы оценки социальных сетей и интернет-сообществ для поиска стратегии действий поставленной проблемной ситуации на основе системного подхода.

Владеть: - методами оценки количественных и качественных показателей социальных сетей и интернет-сообществ для выработки стратегий действий в условиях конкретной проблемной ситуации.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку знаний обучающихся

Задание 1. Сформулируйте определение виртуального сообщества. Как оно формируется и каков его жизненный цикл? Приведите примеры конкретных виртуальных сообществ и дайте им характеристику.

Задание 2. Виртуальные сообщества как новые формы социальной жизни: сформулируйте их отличия от реальных социальных сообществ.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Знание особенностей функционирования «цифрового общества» как особой социальной среды, понимание, совершенствование и применение современного инструментария в ходе его исследований в рамках профессиональной деятельности.	Сформированные знания об особенностях функционирования «цифрового общества» как особой социальной среды, понимание, совершенствование и применение современного инструментария в ходе его исследований в рамках профессиональной деятельности.	Отсутствие знаний об особенностях функционирования «цифрового общества» как особой социальной среды, понимание, совершенствование и применение современного инструментария в ходе его исследований в рамках профессиональной деятельности.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Задание 1. Объясните, в чем заключается социологический подход к изучению виртуальных сообществ. В чем заключается его специфика?

Задание 2. Проведите сравнительный анализ оффлайн- и онлайн-сообществ.

Критерий	**Зачтено**	**Не зачтено**
Умение применять и совершенствовать современный инструментарий изучения социальных сетей и интернет-сообществ для поиска стратегии действий в рамках профессиональной деятельности.	Сформированное умение применять и совершенствовать современный инструментарий изучения социальных сетей и интернет-сообществ для поиска стратегии действий в рамках профессиональной деятельности.	Отсутствие умения применять и совершенствовать современный инструментарий изучения социальных сетей и интернет-сообществ для поиска стратегии действий в рамках профессиональной деятельности.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Задание 1.
Выделите и охарактеризуйте позитивные и негативные последствия функционирования социальных сетей на повседневную жизнь человека? Какая тенденция, на ваш взгляд, оказывается важнее для современного общества? (Аналитический обзор строится на основе научных статей с использованием вторичного анализа социологических данных. Для его написания используйте данные социологических центров (таких, как ФОМ, ВЦИОМ), а также статьи из журнала «Цифровая социология» (https://digitalsociology.guu.ru/jour).
Предложите свой позитивный и негативный сценарий дальнейшего развития социальных сетей в зависимости от выбранной вами тенденции?

Задание 2.
Что такое варез-сообщество? В чем заключается специфика его деятельности? Соберите информацию и проанализируйте ее о подобных виртуальных сообществах.

Задание 3.
Провести сравнительный анализ электронных петиций, представленных на портале по выбранной теме. Сравнительный анализ необходимо проводить с учетом уровня проблемы (федеральный, региональный, муниципальный).

Шкала и критерии оценивания

Критерий	**Зачтено**	**Не зачтено**
Владение цифровыми методами аналитики функционирования социальных сетей и интернет-сообществ для совершенствования и применения современного инструментария в ходе его исследования в рамках профессиональной деятельности.	Сформированные навыки владения цифровыми методами аналитики функционирования социальных сетей и интернет-сообществ для совершенствования и применения современного инструментария в ходе его исследования в рамках профессиональной деятельности.	Отсутствие сформированных навыков владения цифровыми методами аналитики функционирования социальных сетей и интернет-сообществ для совершенствования и применения современного инструментария в ходе его исследования в рамках профессиональной деятельности.

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Промежуточная аттестация проводится в виде зачета

Перечень вопросов к зачету

1. Теоретические концепции «информационного» и «сетевого» общества: общая и сравнительная характеристики.
2. Сетевая коммуникация: понятие и основные закономерности.
3. Эффекты сетевой коммуникации.
4. Дайте определение виртуального сообщества.
5. Социологический подход к изучению виртуальных сообществ: общая характеристика.
6. Оффлайн- и онлайн-сообщества: сравнительный анализ.
7. Социальные сети: понятие и основные характеристики.
8. Типология социальных сетей: социологический анализ.
9. Проанализируйте одну из социальных сетей на выбор: общая характеристика (время, создания, специфика организации сообществ и особенности коммуникации), исследовательские практики.
10. Интернет-сообщество: фазы развития и особенности функционирования.
11. Проанализируйте просоциальные аспекты деятельности интернет-сообществ.
12. Интернет-сообщества: типология по разным основаниям и качественные характеристики.
13. Блоггинг и социальные сети как феномен интернет-коммуникации.
13. Методы исследования интернет-пространства: общая характеристика.

14.Основные отличия онлайн исследования от классического социологического исследования.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Знание основных понятий сетевой коммуникации и их влияние на функционирование социальных сетей..	Сформированные знания об основных понятиях сетевой коммуникации и их влиянии на функционирование социальных сетей.	Отсутствие знаний об основных понятиях сетевой коммуникации и их влиянии на функционирование социальных сетей.
Умение применять на практике современный инструментарий изучения социальных сетей и интернет-сообществ.	Демонстрирует умение применять на практике современный инструментарий изучения социальных сетей и интернет-сообществ.	Не способен обоснованно применять на практике современный инструментарий изучения социальных сетей и интернет-сообществ.
Владение цифровыми методами аналитики функционирования социальных сетей и интернет-сообществ.	Демонстрирует владение цифровыми методами аналитики функционирования социальных сетей и интернет-сообществ.	Не владеет цифровыми методами аналитики функционирования социальных сетей и интернет-сообществ.

4. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

5.

Код и наименование компетенции	Критерии оценивания результатов обучения	
	Зачтено	Не зачтено
ПК*	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ПК*	Отсутствие знаний в рамках компетенции ПК*
	Сформированное умение в рамках компетенции ПК*	Отсутствие умений в рамках компетенции ПК*
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ПК*	Отсутствие навыков в рамках компетенции ПК*
УК*	Сформированные систематические знания в рамках компетенции УК*	Отсутствие знаний в рамках компетенции УК*
	Сформированное умение в рамках компетенции УК*	Отсутствие умений в рамках компетенции УК*
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции УК*	Отсутствие навыков в рамках компетенции УК*

Процедура проведения промежуточной аттестации обучающихся

Процедура промежуточной аттестации предполагает зачет. На зачете оценивается работа обучающихся в течение семестра: целостность системы знаний, глубина и прочность

усвоения полученных теоретических знаний, развитие творческого мышления, навыки самостоятельной работы, умение применять полученные знания к решению практических задач.

В ходе промежуточной аттестации оценка «зачтено» и «не зачтено» выставляется в следующих случаях:

– оценка «зачтено» выставляется в случае, если теоретическое содержание курса освоено практически полностью, необходимые компетенции и практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены;

– оценка «не зачтено» выставляется в случае, если теоретическое содержание курса освоено со значительными пробелами, носящими существенный характер, необходимые компетенции не сформированы. Существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала.

Приложение к фонду оценочных средств дисциплины "Социальные сети: методы цифровой и социологической аналитики"

Для направления подготовки "Управление персоналом" (программа "Кадровая безопасность организации") указаны следующие формулировки компетенций и их индикаторов:

ПК*	ПК-1. Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации
ПК**	ПК-1.4. Демонстрирует способность генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области
УК*	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий
УК**	УК-1.2. Осуществляет поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»

САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) СТАНДАРТИЗАЦИЯ И МЕНЕДЖМЕНТ КАЧЕСТВА

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.04.03 Управление персоналом
Профиль (программа)	Кадровая безопасность организации
Квалификация (степень)	Магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины)	Б1
Шифр дисциплины (модуля)	Б1.О.16
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	управления человеческими ресурсами
Форма обучения	очная
Курс, семестр	1 курс, 2 семестр
Форма промежуточной аттестации	зачет

Самара, 2022

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Паспорт фонда оценочных средств

Перечень компетенций и индикаторов дисциплины (модуля)		Способы формирования компетенции	Оценочное средство	
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора		Текущий контроль	Промежу-точная аттестация
ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическу ю эффективность	ОПК-3.1 Формирует, анализирует результаты научных исследований для разработки стратегии, политик и технологий управления персоналом и принятия обоснованных организационно-управленческих решений	**Лекции** Тема 1. Система управления качеством. Качество как объект управления Тема 2. Стандартизация и сертификация персонала: место и роль менеджменте организации	тематика докладов, составление глоссария	вопросы к зачету
		Практические занятия Тема 1. Процессы в системе менеджмента качества управления персоналом. Тема 3. Разработка и внедрение менеджмента качества в системе управления персоналом Тема 4. Проверка функционирования СМК в системе управления персоналом: мониторинг, аудит, самооценка	презентация проектов	вопросы к зачету
		Самостоятельная работа Тема 1. Понятие и обоснование необходимости системы менеджмента качества Тема 2. Область применения стандартов ISO. Общие требования к системе менеджмента качества. Тема 6. Основные этапы развития систем качества. Российский и зарубежный опыт управления качеством. Тема 7. Стандартизация и сертификация профессиональной подготовки персанала организации. Тема 8. Анализ действующего федерального законодательства и практика разработки систем менеджмента качества.	тематика эссе, опрос/ собеседова-ние по изученному материалу	вопросы к зачету
ОПК-4 Способен проектировать организацион-ные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделение м организации	ОПК-4.2 Обладает навыками контроля за результатами выполнения принимаемых организационно-управленческих решений и оценки их результативности	**Лекции** Тема 1. Система управления качеством. Качество как объект управления Тема 3. Документация системы менеджмента качества. Обязательные документированные процедуры.	тематика докладов, составление глоссария	вопросы к зачету
		Практические занятия Тема 2. Оценка системы менеджмента качества. Тема 4. Проверка функционирования СМК в системе управления персоналом: мониторинг, аудит, самооценка	презентация проектов	вопросы к зачету
		Самостоятельная работа Тема 3. Структурная модель процесса. Виды ресурсов. Критерии целей. Понятия «эффективность» и «результативность». Тема 4. Совершенствование системы управления предприятием на основе описания и оптимизации бизнес-процессов. Тема 5. Анализ подходов к оценке результативности систем менеджмента качества в организациях.	тематика эссе, опрос/ собеседова-ние по изученному материалу	вопросы к зачету

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА ДОКЛАДОВ

1. Анализ проблем управления качеством и удовлетворенности потребителя
2. Анализ проблем управления качеством и конкурентоспособностью в условиях рынка
3. Эволюция представлений о качестве и анализ причин активных изменений в подходах к менеджменту качества на современном этапе
4. Анализ основных принципов управления качеством
5. Анализ отечественного вклада в теорию и практику управления качеством
6. Анализ современных тенденций развития управления качеством в России
7. Анализ проблем реализации концепции «кружков качества» на предприятиях России
8. Исследование европейского опыта управления качеством
9. Анализ целей и задач европейских и отечественных премий в области качества
10. Анализ целей, задач и структуры Международной организации по стандартизации ИСО
11. Анализ деятельности ИСО в области пропаганды и внедрения современных концепций управления качеством
12. Анализ моделей управления качеством: цикл Деминга-Шухарта, спираль Джурана, модель А. Фейгенбаума
13. Исследование концепции Всеобщего управления качеством (анализ принципов, задачи внедрения)
14. Анализ современных концепций и моделей менеджмента качества
15. Совершенствование системы документирования процессов при управлении качеством
16. Исследование методов оценки результативности системы менеджмента качества
17. Совершенствование целей и политики руководства в области качества
18. Исследование особенностей управления процессами подготовки и мотивации персонала в СМК
19. Анализ методов контроля качества в процессе производства продукции
20. Исследование социально-психологических аспектов управления качеством
21. Методы анализа и устранения несоответствий в СМК
22. Методы управления рисками возникновения несоответствий при управлении качеством
23. Методы квалиметрии и их практическое использование при управлении качеством
24. Правовые основ обеспечения единства измерений в России
25. Тенденции совершенствования нормативно-правовой базы технического регулирования в России на современном этапе
26. Правовые основы подтверждения соответствия и сертификационного обеспечения управления качеством
27. Особенности применения международных и национальных стандартов в России
28. Исследование методов анализа и оценки затрат на качество
29. Экономические проблемы управления качеством

Критерии оценки доклада:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за реферат **15 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») - 15 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») - 11 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 6 баллов;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов.

- выполнены все требования к написанию доклада: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта

полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы – 15 баллов;

- основные требования к докладу и его защите выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы – 11 баллов;

- имеются существенные отступления от требований к докладу. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы – 6 баллов;

- тема освоена лишь частично; допущены грубые ошибки в содержании доклада или при ответе на дополнительные вопросы; отсутствует вывод – 3 балла;

- тема доклада не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы – 0 баллов.

ПРИМЕР ГЛОССАРИЯ

Название глоссария:
Стандартизация и сертификация персонала: место и роль менеджменте организации
Структура глоссария

Термин	Определение	Источник

Термины: менеджмент, организация, персонал, качество, услуга, стандартизация, сертификация, ресурсы, конкурентоспособность, потребность, кадровый риск.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка глоссария 10 баллов:

оценка 5 баллов («отлично») – 8-10 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») – 4-6 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») - 2 балла;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов.

- раскрытие более 10 терминов – 2 балла;
- разнообразие представленных определений (разнообразие источников) – 2 балла;
- уровень систематизации и оформления – 2 балла;
- наличие в работе собственных идей и определений – 4 балла.

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА ЭССЕ

1. Менеджмент качества: искусство и наука
2. Глобальный экономический кризис и требования к менеджменту
3. Почему менеджмент – это профессия?
4. Каким должен быть современный менеджер?
5. Ответственность менеджера
6. Парадоксы современного менеджмента
7. Научные исследования в менеджменте
8. Управление человеческими ресурсами как сфера профессиональной деятельности
9. Стратегический менеджмент как сфера профессиональной деятельности
10. Корпоративное управление как сфера профессиональной деятельности

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине, максимальная оценка составляет 15 баллов:

оценка «отлично» - 10 баллов;
оценка «хорошо» - 8 баллов;
оценка «удовлетворительно» - 5 баллов;

оценка «неудовлетворительно» - 0 баллов.

Оценка «отлично» - выполнены все требования к написанию эссе: сформулирована проблема и показана ее актуальность; сделан краткий анализ различных точек зрения на проблему и сформулирована собственная позиция; тема раскрыта с достаточной основательностью; сформулированы выводы; также соблюдены требования к оформление такого рода работ; в процессе собеседования даны верные ответы на поставленные вопросы (10 баллов);

Оценка «хорошо» - выполнены в основном требования к содержанию и оформлению эссе, однако собственная позиция автора сформулирована недостаточно определенно; имеется недочет в оформлении работы, объем работы выходит за установленные рамки (8 баллов);

Оценка «удовлетворительно» - тема раскрыта не полностью, в позиции автора имеются недостаточно обоснованные утверждения; в работе автор подменял доказательства наличием «собственного мнения», а также несколько затруднялся с ответами на дополнительные вопросы;

Оценка «неудовлетворительно» - значение проблемы автором недопонято; пути и способы ее решения, предлагаемые автором в эссе, в действительности таковыми не являются; выводы неубедительны и содержат фактические ошибки (0 баллов).

ПРЕЗЕНТАЦИЯ ПРОЕКТА

Задание выполняется группой слушателей (как правило, 3 человека). Рекомендуется при презентации проекта привести от 10 до 12 слайдов, оформление слайдов, звуковое сопровождение, фотографии, диаграммы, цифровые данные относятся к компетенции слушателей.

Создать презентацию по одной из предлагаемых тем:

1. Область применения стандартов ISO.
2. Классики «менеджмента качества»: Уолтер Шухарт, Эдвардс Деминг (на выбор).
3. Основные этапы развития систем качества в России.
4. Российский и зарубежный опыт управления качеством.
5. Требования к документации системы менеджмента качества.
6. Место аудита в оценке эффективности системы менеджмента качества.
7. Государственная политика РФ в области создания и развития на предприятиях систем менеджмента на основе международных стандартов (в том числе и на уровне отдельных регионов).
8. Подходы к созданию интегрированных систем менеджмента.
9. Подходы к оценке результативности и эффективности интегрированных систем менеджмента.
10. Проблемы построения и сертификации интегрированных систем менеджмента.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине, максимальная оценка составляет 10 баллов:

оценка «отлично» - 10 баллов;

оценка «хорошо» - 8 баллов;

оценка «удовлетворительно» - 5 баллов;

оценка «неудовлетворительно» - 0 баллов.

Оценка «отлично» - выполнены все требования к написанию и защите контрольной работы: сформулирована проблема и показана ее актуальность; сделан краткий анализ различных точек зрения на проблему и сформулирована собственная позиция; тема раскрыта с достаточной основательностью; сформулированы выводы; также соблюдены требования к объему подобного рода работам, в процессе собеседования даны верные ответы на поставленные вопросы (10 баллов);

Оценка «хорошо» - выполнены в основном требования к содержанию и оформлению контрольной работы, однако собственная позиция автора сформулирована недостаточно определенно; имеется недочет в оформлении работы, объем контрольной работы выходит за установленные рамки (8 баллов);

Оценка «удовлетворительно» - тема раскрыта не полностью, в позиции автора имеются недостаточно обоснованные утверждения; при выполнении контрольной работы автор подменял доказательства наличием «собственного мнения», а также несколько затруднялся с ответами на дополнительные вопросы;

Оценка «неудовлетворительно» - значение проблемы автором недопонято; пути и способы ее решения, предлагаемые автором в контрольной работе, в действительности таковыми не являются; выводы неубедительны и содержат фактические ошибки (0 баллов).

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ТЕМ ДЛЯ ОПРОСА/СОБЕСЕДОВАНИЯ ПО ИЗУЧЕННОМУ МАТЕРИАЛУ

1. Управление проектами как сфера профессиональной деятельности
2. “Управление человеческими ресурсами” и “управление персоналом”
3. Особенности менеджмента в России
4. Особенности менеджмента в Китае и Японии
5. Особенности менеджмента в странах Европы и Америки
6. Успешный менеджмент в России: история компании XXXX
7. Успешный менеджер: человек, пример которого меня воодушевляет (XXXX)
8. Профессиональные стандарты в менеджменте
9. Популярность образовательных программ по менеджменту: мода, или объективная необходимость?
10. Психология и менеджмент: что общего и в чем разница?
11. Современные информационные технологии и управление персоналом
12. Лидеры и менеджеры

Критерии оценки:

Согласнобалльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за практические задания и ответы на вопросы –10 **баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») - 7 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») - 5 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 3 баллов;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов.

Оценка «отлично» – обучающийся показывает прочные знания основных процессов изучаемой предметной области; отличается глубиной и полнотой раскрытия темы, владением терминологического аппарата, умением объяснять сущность явлений, процессов, событий; способен самостоятельно делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; наблюдается логичность и последовательность в ответах; обучающийся дает качественные и полные ответы на вопросы.

Оценка «хорошо»– обучающийся показывает прочные знания основных процессов изучаемой предметной области; отличается глубиной и полнотой раскрытия темы, владением терминологического аппарата, умением объяснять сущность явлений, процессов, событий; способен самостоятельно делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; наблюдается логичность и последовательность в ответах. Однако допускается одна – две неточности в ответе.

Оценка «удовлетворительно»– обучающийся показывает основные знания процессов изучаемой предметной области, его ответ отличается недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, слабо сформированы навыки анализа явлений, процессов; недостаточное умение давать аргументированные ответы и приводить примеры; слабо наблюдается

логичность и последовательность в ответах. Допускается несколько ошибок в содержании ответа.

Оценка «неудовлетворительно» – обучающийся демонстрирует незнание процессов изучаемой предметной области, отличается неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, отсутствием логичности и последовательности. Допускаются серьезные ошибки в содержании ответа.

2. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОЦЕНКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ (ЭТАПОВ ЧФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ) ОБУЧАЮЩИХСЯ

ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность

Знать: сущность научной проблемы и научной задачи; нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности; методы анализа научной информации, изучения отечественного и зарубежного опыта по тематике исследования; особенности своей будущей профессии.

Уметь: осуществлять подбор и проводить анализ научной информации; ставить задачи для научного исследования на основе анализа научной литературы; содержательно и лаконично излагать полученные результаты научных исследований, и правильно оформлять их.

Владеть: навыками проведения конкретных научных исследований в рамках работ по научным темам; навыками грамотного изложения результатов собственных научных исследований (отчеты, рефераты, доклады и др.); способностью аргументированно защищать и обосновывать полученные результаты исследований.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся

ПРИМЕРНЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ЗАЧЕТУ

1. Концепция Всеобщего управления качеством.
2. Суть, цели, задачи и методы Всеобщего управления качеством.
3. Основные принципы реализации Всеобщего управления качеством.
4. Функции управления качеством.
5. Порядок создания системы менеджмента качества.
6. Задачи и методы реализации процессного подхода при создании системы менеджмента качества.
7. Принципы и составляющие менеджмента качества.
8. Функции менеджмента качества.
9. Стандарты на системы качества.
10. Основные характеристики систем качества.
11. Развитие системного подхода к менеджменту качества: модели А. Фейгенбаума, Эттингера-Ситтига, Джурана. Постулаты Э. Деминга.
12. Отечественный опыт системного подхода к качеству.
13. Преимущества создания систем менеджмента качества.
14. Сущность процессоориентированного подхода к управлению качеством.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или	Ясно, что обсуждаемый вопрос был	Неясно, что обсуждаемый вопрос

дебатах. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного.	понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.
Использование фактов и статистики чтобы укрепить и усилить ответ.	Каждый основной пункт был хорошо поддержан несколькими соответствующими фактами, статистикой и (или) примерами.	Каждый пункт не поддерживался фактами и статистическими данными.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Задание 1

Проведите анализ научных статей на портале «E-library» за последние пять лет на предмет научных исследований в области стандартизации и менеджмента качества в системе управления персоналом. Сформулируйте пять основных исследовательских трендов, показавшихся вам наиболее интересными.

Задание 2

Нив Г. в книге «Пространство доктора Деминга» задаёт вопрос: «Почему люди должны делать работу хорошо вместо того, чтобы отбывать время и уходить, сделав минимум того, что они могут? Предлагаем возможные причины этого: страх, денежные стимулы, они хотят этого. Как вы думаете, какая из этих причин окажется наиболее эффективной?»

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.
Использование фактов и статистики чтобы укрепить и усилить ответ.	Каждый основной пункт был хорошо поддержан несколькими соответствующими фактами, статистикой и (или) примерами.	Каждый пункт не поддерживался фактами и статистическими данными.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Задание 1

Составить таблицу оценки профессиональных и личных компетенций сотрудников на разных этапах жизненного цикла.

Задание 2

Сформировать матрицу плановых показателей по персоналу: плановые цели организации, плановые показатели подразделений и должностей, ключевые показатели деятельности (Key Performance Indicators – KPI), дополнительные показатели.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.
Использование фактов и статистики чтобы укрепить и усилить ответ.	Каждый основной пункт был хорошо поддержан несколькими соответствующими фактами, статистикой и (или) примерами.	Каждый пункт не поддерживался фактами и статистическими данными.

ОПК-4 Обладает навыками контроля за результатами выполнения принимаемых организационно-управленческих решений и оценки их результативности

Знать: этапы, инструменты и методы принятия организационно-управленческих решений, принципы регламентации управленческой деятельности, особенности процесса принятия управленческих решений, основные стратегии принятия решений по управлению персоналом.

Уметь: применять знания по организации управления, методы моделирования и оптимизации социально-экономических процессов в сфере управления персоналом, находить оптимальные организационно-управленческие решения, применять методы принятия решений в управлении персоналом.

Владеть: навыками использования формализованных и неформализованных методов принятия организационно-управленческих решений в сфере управления персоналом, методиками оценки эффективности управленческих решений, способами и инструментами корректировки принимаемых управленческих решений.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся

1. Развитие систем управления качеством в сфере управления персоналом
2. Требования к системе менеджмента качества стандартов ISO серии 9000 и пути их соблюдения.
3. Принципы менеджмента качества в соответствии со стандартом ГОСТ Р ИСО 9001:2015.
4. Требования к системе менеджмента качества стандарта ГОСТ Р ИСО 9001:2015.
5. Документирование системы менеджмента качества.
6. Методы решения основных задач в сфере управления персоналом при создании, внедрении и совершенствовании СМК.
7. Задачи, объекты, методы и организация контроля качества.
8. Разработка целей в области качества в сфере управления персоналом.
9. Описание основных и вспомогательных процессов.
10. Разработка показателей процессов.
11. Разработка документации СМК.
12. Ознакомление с документацией и поддержание ее в актуальном состоянии.
13. Сбор результатов измерений.
14. Планирование и проведение внутреннего аудита в сфере управления персоналом.
15. Анализ данных.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.
Использование фактов и статистики чтобы укрепить и усилить ответ.	Каждый основной пункт был хорошо поддержан несколькими соответствующими фактами, статистикой и (или) примерами.	Каждый пункт не поддерживался фактами и статистическими данными.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Пример контрольных заданий.

1. Проанализируйте, какому из этапов развития философии качества соответствует система качества на исследуемом Вами предприятии/организации.
2. Определите место целевой системы управления качеством в системе управления персоналом предприятия/организации.
3. Какова структура системы управления качеством на исследуемом Вами предприятии? Проанализируйте основные направления развития этой системы на исследуемом Вами предприятии.
4. Какие типовые методы оценки чаще применяют при проведении оценки уровня качества продукции/услуг?
5. Всегда ли конкурентоспособность означает качественность? Приведите примеры качественной, но неконкурентоспособной продукции; конкурентоспособной, но некачественной.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.
Использование фактов и статистики чтобы укрепить и усилить ответ.	Каждый основной пункт был хорошо поддержан несколькими соответствующими фактами, статистикой и (или) примерами.	Каждый пункт не поддерживался фактами и статистическими данными.

Задание. Ответьте на следующие вопросы, выбрав один вариант из предложенных:

Что можно включить в понятие «Управление качеством»?

А) включает в себя менеджмент качества в сфере управления персоналом;

Б) то же, что менеджмент качества;
В) является частью менеджмента.

Что можно включить в понимание «Планирование качества»?

А) определение процессов и ресурсов в сфере управления персоналом;
Б) определение характеристик качества нового изделия;
В) планирование производства бездефектной продукции.

Ответить на вопросы кратко, в письменном виде:

В чем сущность основных аспектов понимания категории «качество»?
А)…….
Б)…….
В)……

Какие причины обусловливают необходимость повышения и обеспечения качества в сфере управления персоналом?
А)……
Б)…….
В)…….__

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.
Использование фактов и статистики чтобы укрепить и усилить ответ.	Каждый основной пункт был хорошо поддержан несколькими соответствующими фактами, статистикой и (или) примерами.	Каждый пункт не поддерживался фактами и статистическими данными.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>навыков</u> обучающихся

Задание 1. Вопросы для обсуждения:
1. Философские, социальные, технические, правовые и экономические аспекты категории качество.
2. Значение и сферы приложения управления качеством.
3. Конкурентоспособность, качество и удовлетворенность потребителя.

Практическое задание: Эволюция категории качества.
Заполните таблицу:

Исторический период	Доминирующие определения категории «качества» в мире	Поясните, какие причины привели к смене определения «качества»
1920-1950		
1950-1970		
1970-1980		
1980-1990		

1990- настоящее время		

Оцените:
1) какое из названных определений «качества» соответствует представлениям руководителей и специалистов Вашего предприятия;
2) какое определение в наибольшей мере отвечает современному состоянию российской национальной экономики.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.
Использование фактов и статистики чтобы укрепить и усилить ответ.	Каждый основной пункт был хорошо поддержан несколькими соответствующими фактами, статистикой и (или) примерами.	Каждый пункт не поддерживался фактами и статистическими данными.

Задание 2. Самооценка СМК в организации.
Используя типовой вопросник самооценки из оцените систему менеджмента качества организации, в которой Вы работаете или проходили практику. Для оценки уровней развития (зрелости) по каждому вопросу самооценки, воспользуйтесь следующими критериями:

Уровень развития (в баллах)	Характеристика уровня	Пояснения
1	Нет формализованного подхода	Систематический подход к проблемам отсутствует, нет результатов, результаты слабые или непредсказуемые
2	Подход, основанный на реакции на проблемы	Систематический подход, основанный на возникшей проблеме или коррекции; наличие минимальных данных о результатах улучшения
3	Устоявшийся формализованный системный подход	Систематический процессный подход, систематические улучшения на ранней стадии; наличие данных о соответствии целям и существовании тенденций улучшения
4	Акцент на постоянное улучшение	Применение процесса улучшения; хорошие результаты и устойчивые тенденции улучшения
5	Лучшие показатели в классе деятельности	Значительно интегрированный процесс улучшения; лучшие в классе результаты в сравнении с продемонстрированными достижениями

Пример «Анкеты самооценки»:
Название организации :.....
Адрес: ……
Основные виды выпускаемой продукции: ……
Объем реализации продукции за последний год, тыс. руб. ……..
Количество работающих, чел. ……
Наличие сертифицированной СМК ГОСТ Р ИСО-9001:2015 …….

№ п\п	Наименование критерия	Ваша оценка в баллах (1-5)
Вопрос 1:	Менеджмент систем и процессов (4.1)	
	а) Как руководство применяет процессный подход для достижения результативного и эффективного управления процессами, результатом которого является улучшение деятельности?	
Вопрос 2:	Документация (4.2)	
	а) Как используются документы и записи для поддержки результативного и эффективного функционирования процессов организации?	
Вопрос 3:	Ответственность руководства. Общие рекомендации (5.1)	
	а) Как высшее руководство подтверждает своё лидерство, обязательства и вовлечение?	
Вопрос 4:	Потребности и ожидания заинтересованных сторон (5.2)	
	а) Как организация определяет потребности и ожидания потребителей на постоянной основе?	
	б) Как организация определяет потребности работников в признании, удовлетворенности работой, компетентности и развитии?	
	в) Как организация принимает во внимание потенциальные выгоды от установления партнерства со своими поставщиками?	
	г) Как организация определяет потребности и ожидания других заинтересованных сторон, которые могут отразиться на постановке целей?	

По нескольким вопросам, оцененным наименьшими баллами, предложите мероприятия по совершенствованию СМК и расскажите о них на практическом занятии

.

Задание 3. Оценка деятельности руководства может проводиться различными способами и методами. Одним из таковых является опрос подчиненных. Такие опросы проводятся анонимно и добровольно. Для сохранения объективности отдельные показатели должны быть распределены по целому ряду вопросов.

Ваша задача разработать ряд вопросов (в пределах 10-12) для оценки деятельности руководителя. Вопросы должны распределиться в двух направлениях: совместная работа и требования к персоналу. Например, вопрос анкеты - «Руководство уделяет мне достаточно времени» относится к направлению «совместная работа», а вопрос «Руководитель требует инициативы и самостоятельности» относится к направлению «требования к персоналу».

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или	Ясно, что обсуждаемый вопрос был	Неясно, что обсуждаемый вопрос

дебатах. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного.	понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.
Использование фактов и статистики чтобы укрепить и усилить ответ.	Каждый основной пункт был хорошо поддержан несколькими соответствующими фактами, статистикой и (или) примерами.	Каждый пункт не поддерживался фактами и статистическими данными.

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

ПРИМЕРНЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ЗАЧЕТУ

ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность

1. Риски организации, связанные с качеством управления персоналом.
2. Трактовка качества при оценивании квалификации и компетентности персонала.
3. Менеджмент качества Э. Деминга.
4. Процессный подход в менеджменте качества управления персоналом.
5. Политика качества в управлении персоналом: понятие и основы разработки.
6. Эволюция подходов к качеству.
7. Модель и элементы стратегии всеобщего управления качеством TQM.
8. Компетенции менеджера по качеству.
9. Назначение технических регламентов и сертификационного обеспечения управления качеством.
10. Основные функции Росстандарта.
11. Роль контрольных карт в системе методов управления качеством персонала.
12. Цель и проблемы декомпозиции бизнес-процессов.
13. Направления Политики качества и целей качества в управлении персоналом предприятия.
14. Этапы разработки документации для системы менеджмента качества.

ОПК-4 Обладает навыками контроля за результатами выполнения принимаемых организационно-управленческих решений и оценки их результативности

1. Принцип Кайдзен как метод постоянного улучшения качества.
2. Принцип Кайрио как метод постоянного улучшения качества.
3. Определение и оценка затрат на качество управления персоналом.
4. Причинно-следственная диаграмма: порядок построения и содержание основных этапов. Стратификация как метод контроля и анализа в управлении качеством персонала.
5. Контрольные карты У. Шухарта: назначение и область применения в управлении качеством персонала.
6. Методология «Шесть сигм» (Six Sigma) как эффективный инструмент инжиниринга качества.
7. Процессы управленческой деятельности руководства предприятием.
8. Статистические методы и инструменты контроля качества.
9. Основные этапы сбора данных для анализа иконтроля качества управления персоналом.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.
Использование фактов и статистики чтобы укрепить и усилить ответ.	Каждый основной пункт был хорошо поддержан несколькими соответствующими фактами, статистикой и (или) примерами.	Каждый пункт не поддерживался фактами и статистическими данными.

4. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Код и наименование компетенции	Критерии оценивания результатов обучения	
	зачтено	не зачтено
ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ОПК-3	Отсутствие знаний в рамках компетенции ОПК-3
	Сформированное умение в рамках компетенции ОПК-3	Отсутствие умений в рамках компетенции ОПК-3
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ОПК-3	Отсутствие навыков в рамках компетенции ОПК-3
ОПК-4 Обладает навыками контроля за результатами выполнения принимаемых организационно-управленческих решений и оценки их результативности	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ОПК-4	Отсутствие знаний в рамках компетенции ОПК-4
	Сформированное умение в рамках компетенции ОПК-4	Отсутствие умений в рамках компетенции ОПК-4
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ОПК-4	Отсутствие навыков в рамках компетенции ОПК-4

Процедура проведения промежуточной аттестации обучающихся

Процедура промежуточной аттестации предполагает зачет.

В ходе промежуточной аттестации перевод рейтинговых баллов обучающихся в систему оценки знаний («зачтено», «не зачтено») осуществляется следующим образом:

– «**зачтено**» выставляется обучающемуся, набравшему от 50 до 100 рейтинговых баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено полностью, либо частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые компетенции и практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, либо некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, либо некоторые виды заданий выполнены с ошибками;

– «**не зачтено**» выставляется обучающемуся, набравшему менее 50 баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено со значительными пробелами, носящими

существенный характер, необходимые компетенции не сформированы. Существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала.

Максимальная сумма баллов, набираемая обучающимся по дисциплине, закрываемой семестровой (итоговой) аттестацией (зачет), равна 100.

Баллы, характеризующие успеваемость обучающегося по дисциплине, набираются им в течение всего периода обучения за изучение отдельных тем и выполнение отдельных видов работ.

№ п/п	Вид работ	Сумма в баллах
1.	Активная познавательная работа во время занятий (конспектирование дополнительной и специальной литературы; участие в оценке результатов обучения других и самооценка; участие в обсуждении проблемных вопросов по теме занятия и т.д.)	до 15 баллов
2.	Контрольные мероприятия (Опрос/Собеседование по изученному материалу)	до 10 баллов
3.	Выполнение заданий по дисциплине в течение семестра	до 40 баллов
	Написание доклада	до 15 баллов
	Написание эссе	до 15 баллов
	Составление глоссария	до 10 баллов
4.	Выполнение дополнительных практико-ориентированных заданий	до 30 баллов (дополнительно)
	Презентация творческого проекта	до 15 баллов
	Участие в конференциях	до 15 баллов

Распределение баллов, составляющих основу оценки работы обучающегося по изучению дисциплины «Стандартизация и менеджмент качества» в течение 2 семестра:

100 баллов распределяются на учебный период (семестр), заканчивающийся промежуточной аттестацией;

100 баллов – посещение и контрольные мероприятия; возможность набора дополнительных 20 баллов за практико-ориентированные задания.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»

САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) СТРАТЕГИИ УСТОЙЧИВОГО БИЗНЕСА

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.04.03 Управление персоналом
Профиль (программа)	Кадровая безопасность организации
Квалификация (степень)	Магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины)	Б1
Шифр дисциплины (модуля)	Б1.В.ДВ.01.13
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	экономики
Форма обучения	очная
Курс, семестр	2 курс, 3 семестр
Форма промежуточной аттестации	зачет

Самара, 2022

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Паспорт фонда оценочных средств

Перечень компетенций и индикаторов дисциплины (модуля)		Способы формирования компетенции	Оценочное средство	
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора		Текущий контроль	Промежуточная аттестация
ПК*	ПК**	**Лекции.** Тема 1. Современные стратегии устойчивого развития бизнеса Тема 2. Построения эффективной стратегии устойчивого развития бизнеса Тема 3. Внедрение стратегии корпоративной социальной ответственности бизнеса	Подготовка реферата, практические задания	Тестирование
		Практические занятия. Тема 1. Современные стратегии устойчивого развития бизнеса Тема 2. Построения эффективной стратегии устойчивого развития бизнеса Тема 3. Внедрение стратегии корпоративной социальной ответственности бизнеса		
		Самостоятельная работа. Тема 7. Кластерный подход к управлению устойчивым развитием экономики региона Тема 8. Методы оценки и управления устойчивым развитием регионов в условиях цифровой трансформации Тема 9. Оценка устойчивого развития промышленных предприятий Тема 10. Циркулярная экономика		
УК*	УК**	**Лекции.** Тема 4. Влияние государства на экономику устойчивого развития Тема 5. Вопросы финансирования устойчивого развития экономики Тема 6. Потребление в условиях устойчивого развития	Подготовка реферата, практические задания	Тестирование
		Практические занятия. Тема 4. Влияние государства на экономику устойчивого развития Тема 5. Вопросы финансирования устойчивого развития экономики Тема 6. Потребление в условиях устойчивого развития		
		Самостоятельная работа. Тема 7. Кластерный подход к управлению устойчивым развитием экономики региона Тема 8. Методы оценки и управления устойчивым развитием регионов в условиях цифровой трансформации Тема 9. Оценка устойчивого развития промышленных предприятий Тема 10. Циркулярная экономика		

*** компетенция согласно приложению**

**** индикатор компетенции согласно приложению**

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

Примерный перечень тем рефератов

1. Устойчивое развитие в современной экономике.
2. Государственная поддержка развития «умной экономики».
3. Обзор государственной политики зарубежных стран.
4. Устойчивые экосистемы в мировой практике.
5. Проблемы экологии в современном мире и пути их решения.
6. Социально-экономическое влияние экологического состояния на развитие мировой экономики.
7. Пути решения, кейсы глобальных вызовов для мировой экономики.
8. Основные стратегии циркулярной экономики.
9. Основные тенденции циркулярной экономики.
10. Бизнес-модели циркулярной экономики.
11. Проблемы ограниченности ресурсов в современном мире.
12. Жизненный цикл продукта и цепочка циркулярной экономики.
13. Переработка и восстановление ресурсов.
14. Источники финансирования, государственные и частные инвестиции.
15. Зеленые облигации.
16. Бизнес-модели современного потребления товаров и услуг.
17. «Шеринговые» платформы, новые бизнес-модели.
18. Умное потребление, кейсы «умного» потребления товаров.

Шкала и критерии оценивания рефератов

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение всех требований к написанию реферата, раскрытие проблемы и обоснование ее актуальности, логичность в изложении материала, наличие выводов, соблюдение требований к внешнему оформлению реферата, наличие правильных ответов на дополнительные вопросы.	Выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.	Тема освоена лишь частично; допущены грубые ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

Пример практического задания

В результате производственного процесса в фермерском хозяйстве «Восток» образуется 10 тонн условных отходов. Известно, что функция ущерба, наносимого выбросами отходов в окружающую природную среду, имеет вид:

$$U(V)=4\cdot V^2+20 \text{ (тыс. руб.)}$$

а функция природоохранных затрат на очистку отходов от вредных примесей имеет следующий вид:

$$Z(x)=8\cdot x+x^2 \text{ (тыс. руб.)}.$$

Найдите точку экономического оптимума загрязнения окружающей природной среды и рассчитайте общие экологические издержки в точке экономического оптимума загрязнения.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует умение использовать теоретические основы предметной области устойчивого развития бизнеса	Сформированное умение по разработке проектных решений в области устойчивого развития бизнеса; достаточные управленческие знания, явно демонстрирующие умение обучающегося анализировать устойчивого развития бизнеса	Отсутствие умений по разработке проектных решений в области устойчивого развития бизнеса; не достаточные технологические знания, явно демонстрирующие неспособность обучающегося анализировать устойчивого развития бизнеса

Оценочные материалы для оценки уровня сформированности компетенций (этапов сформированности компетенций) обучающихся

ПК*

Знать: научные достижения профессиональной предметной области;

Уметь: анализировать научные достижения профессиональной предметной области;

Владеть: опытом генерирования новых идей на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку знаний обучающихся

1. Появление понятия устойчивое развитие.
2. Естественнонаучный подход к устойчивости развития в экологическом аспекте.
3. Направления анализа устойчивого развития к определению устойчивого развития.
4. Проблемы науки и образования в переходе к устойчивому развитию.
5. Необходимость разработки новых показателей развития экономики.
6. Подходы к определению индикаторов устойчивого развития.
7. Интегральные индикаторы устойчивого развития.
8. Системы индикаторов устойчивого развития.
9. Перспективы использования циркулярных бизнес-моделей в различных секторах российской экономики.
10. Передовая практика применения модели циркулярной экономики в развитых странах и зарубежных компаниях.
11. Теоретическая модель циркулярной экономики.
12. Индексы оценки уровня развития циркулярной экономики как инструмент управления ее формированием в РФ.
13. Циркулярная экономика для решения глобальных проблем современности.
14. Понятие и сущность глобальных проблем.
15. Источники глобальных проблем.
16. Основные глобальные экологические проблемы.
17. Зеленая экономика. Понятие и общая характеристика зеленой экономики.
18. Основные принципы реализации стратегии, главные направления зеленой экономики.
19. Прогресс в реализации стратегии, развитие экологических технологий.
20. Помощь в устойчивом развитии развивающимся странам.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.
Использование фактов и статистики чтобы укрепить и усилить ответ.	Каждый основной пункт был хорошо поддержан несколькими соответствующими фактами, статистикой и (или) примерами.	Каждый пункт не поддерживался фактами и статистическими данными.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Пример практического задания.

Предложить стратегию поведения России на глобальном рынке в условиях циркулярной экономики при экспорте металлов развивающим странам.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует умение использовать теоретические основы предметной области при принятии управленческих решений.	Сформированное умение по принятию управленческих решений для разрешения ситуаций во внешнеэкономической деятельности; достаточные знания по анализу условий организации групповой работы, явно демонстрирующие умение обучающегося применять соответствующие экономические методы.	Отсутствие умений по принятию управленческих решений для разрешения ситуаций во внешнеэкономической деятельности; не достаточные знания по анализу условий организации групповой работы явно демонстрирующие неспособность обучающегося умение обучающегося применять соответствующие экономические методы.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Пример практического задания.

Разработать пошаговую стратегию поведения России на глобальном рынке в условиях циркулярной экономики при экспорте неметаллов развивающим странам.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку навыков обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует способность применить полученные знания и умения при решении различного уровня сложности управленческих заданий.	Явно сформированные навыки, демонстрирующие правильные решения управленческих задач различного уровня сложности.	Отсутствие сформированных навыков предметной области, приводящее к неверному решению управленческих задач различного уровня сложности.

УК*

Знать: методы поиска вариантов решения поставленной проблемной ситуации в сфере устойчивого развития на основе доступных источников информации;

Уметь: осуществлять критический анализ проблемных ситуаций в области анализа и управления устойчивым развитием;

Владеть: навыками выработки стратегии действий по управлению устойчивым развитием на основе критического анализа проблемных ситуаций.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку знаний обучающихся

1. Проблемы построения зеленой экономики.
2. Предпосылки развития международных инициатив по устойчивому развитию.
3. Институциональные аспекты международного сотрудничества в области устойчивого развития.
4. Оценка прогресса в международном сотрудничестве по устойчивому развитию. Ключевые направления сотрудничества на региональном уровне.
5. Бизнес и устойчивое развитие.
6. Факторы эволюции отношения бизнеса к стратегии устойчивого развития.
7. Международные организации предпринимателей за устойчивое развитие. Корпоративная социальная ответственность.
8. Другие добровольные инструменты экологической и социальной политики компаний.
9. Роль гражданского общества: формирование запроса населения.
10. Роль культуры в продвижении к устойчивому развитию.
11. Путь решения проблемы: развитие широкого движения в поддержку устойчивого развития.
12. Социальные и гендерные аспекты концепции устойчивого развития.
13. Социальная составляющая устойчивого развития.
14. Актуальность разработки национальных стратегий устойчивого развития.
15. Разработка национальных стратегий устойчивого развития в отдельных странах.
16. Концепция устойчивого развития: российский контекст.
17. Макроэкономическое положение и социально-экономические тенденции. Природно-ресурсный потенциал, эффективность его использования.
18. Воздействие на окружающую среду, основные эколого-экономические проблемы.
19. Государственная политика, связанная с переходом к устойчивому развитию.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.
Использование фактов и статистики чтобы укрепить и усилить ответ.	Каждый основной пункт был хорошо поддержан несколькими соответствующими фактами, статистикой и (или) примерами.	Каждый пункт не поддерживался фактами и статистическими данными.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Пример практического задания. Определите экономическую оценку трех участков земли по 10 га каждый, на которых выращивают сельскохозяйственную продукцию на основании данных, представленных ниже:

Характеристика участка	Урожайность, ц/га	Себестоимость, руб./ц	Капитальные вложения, руб./га
замыкающий	15	90	2100
индивидуальный 1	18	110	1200
индивидуальный 2	19	120	1230
индивидуальный 3	21	105	1800

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует умение использовать теоретические основы предметной области при принятии управленческих решений.	Сформированное умение по принятию управленческих решений для разрешения ситуаций во внешнеэкономической деятельности; достаточные знания по анализу условий организации групповой работы, явно демонстрирующие умение обучающегося применять соответствующие экономические методы.	Отсутствие умений по принятию управленческих решений для разрешения ситуаций во внешнеэкономической деятельности; не достаточные знания по анализу условий организации групповой работы явно демонстрирующие неспособность обучающегося умение обучающегося применять соответствующие экономические методы.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Пример практического задания.

Определить платежи промышленного предприятия за загрязнение атмосферы. За год выброшено: фтора – 140 тонн; аммиака – 150 тонн. ПДВ (предельно допустимые выбросы) для предприятия утверждены в размере: фтор – 120 тонн; аммиак – 50 тонн. Коэффициент экологической ситуации – 1,5. Нормативы платы в пределах ПДВ по: фтору – 33 руб./т; аммиаку – 8,1 руб./т

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку навыков обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует способность применить полученные знания и умения при решении различного уровня сложности управленческих заданий.	Явно сформированные навыки, демонстрирующие правильные решения управленческих задач различного уровня сложности.	Отсутствие сформированных навыков предметной области, приводящее к неверному решению управленческих задач различного уровня сложности.

Пример заданий для тестирования

ПК*

1. Основным противоречием между развитием общества и окружающей природной средой является:
а) противоречие между прошлым и настоящим поколениями;
б) противоречие между растущими потребностями и ограниченными ресурсами;
в) противоречие между настоящим и будущим поколениями;
г) противоречие между странами.
2. Какое из этих положений имеет прямое отношения к определению предмета экологической экономики?
а) эффективное использование природных ресурсов;
б) минимальные затраты капитала;
в) максимальное удовлетворение потребностей;
г) редкость блага.
3. Характерной чертой техногенного типа развития является:
а) экономия невозобновимых ресурсов;
б) сверхэксплуатация возобновляемых ресурсов;
в) минимизация отходов и загрязнений окружающей среды;
г) все вышеперечисленное.
4. Полезные ископаемые относятся к группе природных ресурсов:
а) исчерпаемых, возобновимых;
б) неисчерпаемых, возобновимых;
в) исчерпаемых, невозобновимых;
г) неисчерпаемых.
5. Устойчивое развитие – это такое развитие, которое:
а) удовлетворяет потребности настоящего времени, но при этом не ставит под угрозу способность будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности;
б) удовлетворяет потребности настоящего времени, но при этом ставит под угрозу способность будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности;
в) не удовлетворяет потребности настоящего времени и тем самым ставит под угрозу способность будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности;
г) не удовлетворяет потребности настоящего времени, и не ставит под угрозу способность будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности.
6. Существуют следующие критерии выхода из кризисных экологических ситуаций:
а) политические последствия;
б) величина инвестиций и их эффективность;
в) экономические последствия;
г) социальные приоритеты.
7. Смысл устойчивого развития общества заключается в:
а) предотвращении необратимых губительных для человека изменений в окружающей среде;
б) сохранении темпов воспроизводства населения;
в) увеличении темпов экономического роста поддержании баланса в системе «человек-природа» господстве человека над природой;
г) увеличение темпов общественного производства.
8. К исчерпаемым невозобновимым природным ресурсам относятся:
а) водные;
б) лесные;
в) нефтяные;
г) биологические.
9. Слабо освоенными территориями являются:
а) побережья материков;
б) равнины;

в) высокогорья;
г) долины рек.
10. Уровень и тип эколого-экономического развития ж.д. транспорта характеризует показатель:
а) уровень рентабельности;
б) средний уровень заработной платы;
в) срок окупаемости капитальных вложений;
г) природоемкость.
11. Экономическая эффективность природопользования может определяться путем:
а) определения показателя рентабельности;
б) срока окупаемости;
в) сопоставления затрат и выгод (результатов).
12. Структурная перестройка экономики отрасли ж.д. транспорта и транспортного строительства должна учитывать:
а) эффективность природоохранных мероприятий;
б) особенность межсекторальных эффектов;
в) средний уровень заработной платы в отрасли.
13. Типы экономических механизмов природопользования:
а) мягкий;
б) равномерный;
в) жесткий;
г) эффективный;
д) стимулирующий

УК*

14. Антропогенное загрязнение – загрязнение, вызванное:
а) атмосферными осадками;
б) деятельностью человека;
в) эрозией почвы;
г) в результате природных катаклизмов
15. Социальные результаты природоохранных мероприятий определить:
а) достаточно просто;
б) невозможно;
в) трудно поддаются стоимостной оценке.
16. Плата за загрязнение окружающей среды представляет собой особый вид:
а) отчетности;
б) налогообложения;
в) стоимостной оценки средозащитных мероприятий.
17. Земля, отводимая под постоянные сооружения, изымается:
а) на 99 лет;
б) навечно;
в) в зависимости от обстоятельств на разный срок.
18. При покупке лицензии на добычу того или иного животного, деньги направляются:
а) в местный бюджет;
б) в Федеральный бюджет;
в) охотохозяйству.
19. Плата за пользование водными объектами производится:
а) ежеквартально;
б) ежемесячно;
в) раз в год.
20. Типы эколого-экономического развития отрасли железнодорожного транспорта:
а) сбалансированный;
б) техногенный;

в) стандартный;
г) устойчивый.
21. Показатели экономической ценности природы:
а) рента;
б) рентабельность;
в) рыночная оценка;
г) затратный подход;
д) альтернативная стоимость.
22. Лесонасаждения вдоль трассы железной дороги выполняют функции:
а) снегозащитные;
б) эстетические;
в) охранительные;
г) ветроослабляющие;
д) оградительные;
е) озеленительные;
ж) противотерактные.
23. Экономический результат от создания ветроослабляющих насаждений складывается из:
а) экономии от ускорения движения поездов;
б) экономии от предупреждения сбоев и перерывов в движении поездов;
в) экономии в результате сокращения расходов на электроэнергию и топливо;
г) прибыли от реализации лесной продукции;
д) прибыли от реализации сельскохозяйственной продукции, получаемой соседними землепользователями на своих полях из-за благотворного воздействия придорожных посадок.
24. Экстерналии – это:
а) отрицательные последствия экономической деятельности
б) внешние эффекты экономической деятельности, которые положительно воздействуют на другую сторону
в) локальные последствия деятельности отдельно предприятия или группы предприятий на окружающую среду
г) внешние эффекты (или последствия) экономической деятельности, которые положительно или отрицательно воздействуют на другую сторону.
25. Естественное плодородие – это:
а) результат протекающих в течении многих тысяч лет геологических, климатических и почвообразовательных процессов;
б) дополнительное плодородие созданное и зависящее от человека;
в) совокупность всех видов плодородия;
г) данный вид плодородия не существует
26. Какие три базовые функции выполняет природный капитал:
а) ресурсная, экосистемная, эстетическая;
б) ресурсная, экосистемная, стимулирующая;
в) экосистемная, стимулирующая, контролирующая;
г) экосистемная, эстетическая, информационная.

Правильные ответы: 1б, 2а, 3г, 4в, 5а, 6в, 7а, 8в, 9в, 10г, 11в, 12а, 13авд, 14б, 15в, 16б, 17б, 18б, 19в, 20б, 21д, 22гд, 23б, 24г, 25а, 26а.

Шкала и критерии оценивания результатов тестирования

Процедура тестирования реализуется путём раздачи обучающимися различных вариантов тестовых заданий, содержащих 20 вопросов. На прохождение теста студенту даётся 20 минут. Критерием зачёта по тесту являются правильные ответы на 60% вопросов – 12 и более правильных ответов.

от 0 до 11 правильных ответов – не зачет.

от 12 до 20 правильных ответов – зачет.

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Для обучающихся, набравших более 80% в процессе проведения текущего контроля успеваемости, проставляется «зачтено» автоматически. Для обучающихся, набравших менее 80% в процессе проведения текущего контроля успеваемости, предусматривается проведение процедуры промежуточной аттестации.

Пример задания для тестирования

ПК*

1. Основным противоречием между развитием общества и окружающей природной средой является:
а) противоречие между прошлым и настоящим поколениями;
б) противоречие между растущими потребностями и ограниченными ресурсами;
в) противоречие между настоящим и будущим поколениями;
г) противоречие между странами.
2. Какое из этих положений имеет прямое отношения к определению предмета экологической экономики?
а) эффективное использование природных ресурсов;
б) минимальные затраты капитала;
в) максимальное удовлетворение потребностей;
г) редкость блага.
3. Характерной чертой техногенного типа развития является:
а) экономия невозобновимых ресурсов;
б) сверхэксплуатация возобновляемых ресурсов;
в) минимизация отходов и загрязнений окружающей среды;
г) все вышеперечисленное.
4. Полезные ископаемые относятся к группе природных ресурсов:
а) исчерпаемых, возобновимых;
б) неисчерпаемых, возобновимых;
в) исчерпаемых, невозобновимых;
г) неисчерпаемых.
5. Устойчивое развитие – это такое развитие, которое:
а) удовлетворяет потребности настоящего времени, но при этом не ставит под угрозу способность будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности;
б) удовлетворяет потребности настоящего времени, но при этом ставит под угрозу способность будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности;
в) не удовлетворяет потребности настоящего времени и тем самым ставит под угрозу способность будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности;
г) не удовлетворяет потребности настоящего времени, и не ставит под угрозу способность будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности.
6. Существуют следующие критерии выхода из кризисных экологических ситуаций:
а) политические последствия;
б) величина инвестиций и их эффективность;
в) экономические последствия;
г) социальные приоритеты.
7. Смысл устойчивого развития общества заключается в:
а) предотвращении необратимых губительных для человека изменений в окружающей среде;
б) сохранении темпов воспроизводства населения;

в) увеличении темпов экономического роста поддержании баланса в системе «чело-век-природа» господстве человека над природой;
г) увеличение темпов общественного производства.
8. К исчерпаемым невозобновимым природным ресурсам относятся:
а) водные;
б) лесные;
в) нефтяные;
г) биологические.
9. Слабо освоенными территориями являются:
а) побережья материков;
б) равнины;
в) высокогорья;
г) долины рек.
10. Уровень и тип эколого-экономического развития ж.д. транспорта характеризует показатель:
а) уровень рентабельности;
б) средний уровень заработной платы;
в) срок окупаемости капитальных вложений;
г) природоемкость.
11. Экономическая эффективность природопользования может определяться путем:
а) определения показателя рентабельности;
б) срока окупаемости;
в) сопоставления затрат и выгод (результатов).
12. Структурная перестройка экономики отрасли ж.д. транспорта и транспортного строительства должна учитывать:
а) эффективность природоохранных мероприятий;
б) особенность межсекторальных эффектов;
в) средний уровень заработной платы в отрасли.
13. Типы экономических механизмов природопользования:
а) мягкий;
б) равномерный;
в) жесткий;
г) эффективный;
д) стимулирующий

УК*

14. Антропогенное загрязнение – загрязнение, вызванное:
а) атмосферными осадками;
б) деятельностью человека;
в) эрозией почвы;
г) в результате природных катаклизмов
15. Социальные результаты природоохранных мероприятий определить:
а) достаточно просто;
б) невозможно;
в) трудно поддаются стоимостной оценке.
16. Плата за загрязнение окружающей среды представляет собой особый вид:
а) отчетности;
б) налогообложения;
в) стоимостной оценки средозащитных мероприятий.
17. Земля, отводимая под постоянные сооружения, изымается:
а) на 99 лет;
б) навечно;
в) в зависимости от обстоятельств на разный срок.

18. При покупке лицензии на добычу того или иного животного, деньги направляются:
а) в местный бюджет;
б) в Федеральный бюджет;
в) охотохозяйству.
19. Плата за пользование водными объектами производится:
а) ежеквартально;
б) ежемесячно;
в) раз в год.
20. Типы эколого-экономического развития отрасли железнодорожного транспорта:
а) сбалансированный;
б) техногенный;
в) стандартный;
г) устойчивый.
21. Показатели экономической ценности природы:
а) рента;
б) рентабельность;
в) рыночная оценка;
г) затратный подход;
д) альтернативная стоимость.
22. Лесонасаждения вдоль трассы железной дороги выполняют функции:
а) снегозащитные;
б) эстетические;
в) охранительные;
г) ветроослабляющие;
д) оградительные;
е) озеленительные;
ж) противотерактные.
23. Экономический результат от создания ветроослабляющих насаждений складывается из:
а) экономии от ускорения движения поездов;
б) экономии от предупреждения сбоев и перерывов в движении поездов;
в) экономии в результате сокращения расходов на электроэнергию и топливо;
г) прибыли от реализации лесной продукции;
д) прибыли от реализации сельскохозяйственной продукции, получаемой соседними землепользователями на своих полях из-за благотворного воздействия придорожных посадок.
24. Экстерналии – это:
а) отрицательные последствия экономической деятельности
б) внешние эффекты экономической деятельности, которые положительно воздействуют на другую сторону
в) локальные последствия деятельности отдельно предприятия или группы предприятий на окружающую среду
г) внешние эффекты (или последствия) экономической деятельности, которые положительно или отрицательно воздействуют на другую сторону.
25. Естественное плодородие – это:
а) результат протекающих в течении многих тысяч лет геологических, климатических и почвообразовательных процессов;
б) дополнительное плодородие созданное и зависящее от человека;
в) совокупность всех видов плодородия;
г) данный вид плодородия не существует
26. Какие три базовые функции выполняет природный капитал:
а) ресурсная, экосистемная, эстетическая;
б) ресурсная, экосистемная, стимулирующая;
в) экосистемная, стимулирующая, контролирующая;
г) экосистемная, эстетическая, информационная.

Правильные ответы: 1б, 2а, 3г, 4в, 5а, 6в, 7а, 8в, 9в, 10г, 11в, 12а, 13авд, 14б, 15в, 16б, 17б, 18б, 19в, 20б, 21д, 22гд, 23б, 24г, 25а, 26а.

Шкала и критерии оценивания результатов тестирования

Процедура тестирования реализуется путём раздачи обучающимися различных вариантов тестовых заданий, содержащих 20 вопросов. На прохождение теста студенту даётся 20 минут. Критерием зачёта по тесту являются правильные ответы на 60% вопросов – 12 и более правильных ответов.

от 0 до 11 правильных ответов – не зачет.

от 12 до 20 правильных ответов – зачет.

4. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Код и наименование компетенции	Критерии оценивания результатов обучения	
	зачтено	не зачтено
ПК*	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ПК*	Отсутствие знаний в рамках компетенции ПК*
	Сформированное умение в рамках компетенции ПК*	Отсутствие умений в рамках компетенции ПК*
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ПК*	Отсутствие навыков в рамках компетенции ПК*
УК*	Сформированные систематические знания в рамках компетенции УК*	Отсутствие знаний в рамках компетенции УК*
	Сформированное умение в рамках компетенции УК*	Отсутствие умений в рамках компетенции УК*
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции УК*	Отсутствие навыков в рамках компетенции УК*

Процедура проведения промежуточной аттестации обучающихся

Процедура промежуточной аттестации предполагает зачет. Форму проведения зачета определяет преподаватель, проводящий промежуточную аттестацию:

– «зачтено» выставляется обучающемуся, который теоретическое содержание курса освоил полностью, либо частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые компетенции и практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, либо некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, либо некоторые виды заданий выполнены с ошибками;

– «не зачтено» выставляется обучающемуся, который теоретическое содержание курса освоил со значительными пробелами, носящими существенный характер, необходимые компетенции не сформированы, существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала.

Приложение к фонду оценочных средств
дисциплины "Стратегии устойчивого бизнеса"

Для направления подготовки "Управление персоналом" (программа "Кадровая безопасность организации") указаны следующие формулировки компетенций и их индикаторов:

ПК*	ПК-1. Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации
ПК**	ПК-1.4. Демонстрирует способность генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области
УК*	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий
УК**	УК-1.2. Осуществляет поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»

САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ И ЛИЧНОСТНОГО РОСТА

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.04.03 Управление персоналом
Профиль (программа)	Кадровая безопасность организации
Квалификация (степень)	Магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины)	Б1
Шифр дисциплины (модуля)	Б1.В.ДВ.01.14
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	общего и стратегического менеджмента
Форма обучения	очная
Курс, семестр	2 курс, 3 семестр
Форма промежуточной аттестации	зачет

Самара, 2022

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Паспорт фонда оценочных средств

Перечень компетенций и индикаторов дисциплины (модуля)		Способы формирования компетенции	Оценочное средство	
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора		Текущий контроль	Промежу-точная аттестация
УК-*	УК-**	Лекции Тема 1. Тайм-менеджмент как основа эффективного личностного и профессионального развития индивида. Тема 2. Тайм-менеджмент и управление личной карьерой. Практические занятия по темам 1 и 2 Самостоятельная работа: подготовка эссе по темам 1 и 2, решение кейсов.	Тестирование. Ответы, сообщения, выступления на практических занятиях, решение кейсов. Собеседование по эссе.	Вопросы к зачету
ПК-*	ПК-**	Лекции Тема 3. Использование и проектирование рабочего и свободного времени. Практические занятия по теме 3. Самостоятельная работа: подготовка реферата, решение кейсов.	Тестирование. Ответы, сообщения, выступления на практических занятиях, решение кейсов. Собеседование по реферату.	Вопросы к зачету

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

Примерный перечень вопросов для обсуждения на практических занятиях, выступлений и сообщений

Тема 1. Тайм-менеджмент как основа эффективного личностного и профессионального развития индивида.

1. Общее понятие «тайм-менеджмента».
2. Тайм-менеджмент и личная эффективность.
3. Как управлять рабочим временем?
4. Профессионал инновационного типа – какой он?
5. Классические и новейшие хронофаги («пожиратели времени»).

Тема 2. Тайм-менеджмент и управление личной карьерой.

1. Фактор времени в современной жизни и в теории управления.
2. Тайм-менеджмент как фактор личной эффективности руководителя и специалиста.
3. Классификация затрат рабочего времени.
4. Методы изучения процессов управления и профессиональной деятельности в единстве с анализом затрат рабочего времени.
5. Эффективное управление свободным временем как главным элементом личностного развития.

Тема 3. Использование и проектирование рабочего и свободного времени.

1. Матрица управления временем.
2. Слагаемые и основные правила экономии рабочего времени
3. Время как невосполнимый ресурс деятельности профессионала.
4. Система показателей экономии времени.
5. Инвентаризация рабочего и свободного времени.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Активность в ходе занятий. Сообщения, выступления, выполнение заданий по теме занятий. Качественные ответы на вопросы преподавателя.	На занятии активен, вовлечен в дискуссию. Сообщения, выступления соответствуют обсуждаемой теме и демонстрируют знание теоретических основ дисциплины. Правильные, логичные ответы на вопросы преподавателя.	Пассивность на занятии. В дискуссии не участвует. Сообщения, выступления не по теме занятия. Ошибки в ответах.

Примерный перечень тем эссе

1. Распорядок жизнедеятельности делового человека
2. Определение жизненных приоритетов в контексте постановки профессиональных задач
3. Индивидуальные особенности восприятия времени
4. Самоменеджмент на основе биоритмов
5. Как начинать и заканчивать рабочий день
6. Тайм-менеджмент и дистанционная работа (обучение)
7. Бег времени не остановить, но…
8. Нерациональное распределение времени как потенциальный источник стресса

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соответствие текста эссе заявленной теме. Выраженность авторской позиции по теме. Аргументация основных утверждений и выводов. Корректность цитирования и ссылок на первоисточники. Логичность, связность, деловой стиль.	Текст соответствует заявленной теме (тема раскрыта). Сформулирована авторская позиция. Основные положения и выводы аргументированы. Цитирование, ссылки на источники корректны. Рассуждения опираются на реальную практику.	Тема не раскрыта. Авторская позиция не выражена, выводы бездоказательны. Имеются признаки копирования сторонних работ

Примерные темы рефератов

1. Индивидуальный фонд времени и его структура.
2. Тайм-менеджмент успешной карьеры
3. Временные пропорции «реальное-виртуальное» в управлении временем
4. Время как важнейший ресурс личности
5. Рациональное использование свободного времени как фактор мотивации современного специалиста

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соответствие реферата заявленной теме. Анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему. Правильность цитирования и ссылок. Аргументация основных утверждений и выводов. Логичность, связность, деловой стиль.	Реферат соответствует заявленной теме, тема раскрыта глубоко и полно. Выполнен анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему. Основные положения и выводы аргументированы. Продемонстрировано умение ясно и четко выражать свои и чужие мысли.	Тема не раскрыта. Тезисы и выводы бездоказательны. Не рассмотрены разные точки зрения на проблему. Не умеет связно излагать мысли.

Примерные темы и задания кейсов

Кейс 1. «Хронометраж».
Задание 1. Заполните 1 столбец таблицы «поглотителей времени» («хронофагов») по предложенному образцу. Внесите не менее 7 «воров», кроме указанных.

«Воры» времени	Причины появления «воров»	Как с ними бороться?
Промедление	Стремление сделать все качественно и идеально	Дать себе право на ошибку
Неправильно поставленная цель	Неумение ставить цель	Изучить критерии и характеристики целей
Неумение говорить «нет»	Страх обидеть другого человека	«не вешать» на себя проблемы других, научиться цивилизованно отказывать

Заполните 2 и 3 столбцы. Проанализируйте результаты. Скорректируйте методы борьбы с «хронофагами».

Задание 2. Проведите аудит Вашего времени на отдых. Заполните таблицу:

Вид деятельности	Вариант и время отдыха	Что получаю в результате

В 1 столбце укажите все виды Вашей деятельности – профессиональной, коммуникативной и т.п. Проанализируйте целесообразность и эффективность отдыха.

Кейс 2. «Личные цели»
Задание: составьте Декларацию личных целей, выделив по содержанию:
1. Цели в личностном развитии и обучении.
2. Цели в организационной позиции и карьерном росте
3. Цели в личной и семейной жизни
4. Цели, связанные с увлечениями и хобби
С точки зрения значимости самих целей выделяются:
- Цели необходимые, достижение которых принципиально, "жизненно важно" и решающим образом влияет на уровень и качество жизни, на самооценку и жизненную позицию. Это цели 1 уровня важности (рекомендуется не более трех целей).
- Цели желательные, достижение которых также желательно, связано с важными аспектами жизни человека, но менее значимо, чем цели 1 уровня важности. Это цели 2-го уровня важности (также не более трех).
- Цели возможные, достижение которых неплохо повлияет на жизненную позицию, в целом может быть полезно и интересно, но не меняет принципиально ничего, в отличие от целей 2 -го и, тем более, 1-го уровня важности (по целям 3-го уровня количество может быть произвольным, это, в первую очередь, пожелания самому себе).
Результат оформите в виде таблицы: по строкам - виды целей по содержанию, по столбцам - виды целей по уровню важности. В ячейках таблицы вписываются собственно цели.

Кейс 3. «Цели организации»
Задание: составьте Декларацию целей организации, выделив по содержанию:
1. Цели в достижении определенной рыночной позиции и конкуренции;
2. Цели по управлению персоналом и развитию организационной культуры и климата в организации;
3. Цели по ассортименту, качеству и пр. продукции (услуг);
4. Цели по научно-техническому уровню, соответствию мировым стандартам и пр.
Уровни важности (значимости) такие же, как в Кейсе 2.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Решение кейса. Обоснованность и доказательность выводов и решений. Активность и убедительность при обсуждении кейса.	Кейс решен. Решения и выводы обоснованы. Участие в дискуссии при обсуждении кейса на практическом занятии, доказательность и убедительность выступлений.	Решение отсутствует или не полное. Выводы не обоснованы. Пассивность при обсуждении кейса.

Оценочные материалы для оценки уровня сформированности компетенций (этапов сформированности компетенций) обучающихся

УК-*
Знает: основные составляющие элементы тайм-менеджмента;
Умеет: выявлять и устанавливать базовые взаимосвязи между элементами тайм-менеджмента;
Имеет опыт: применения техник тайм-менеджмента к решению проблемы нерационального использования времени.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся

1. Природа времени.
2. Социальное время и его характеристики.
3. Экономическое время и его характеристики
4. Психологическое время и его характеристики
5. Понятие исторического темпорализма.
6. Индивидуальный фонд времени и его структура.
7. Понятие жизненный цикл и его особенности для организации (для товара, услуги)
8. Влияние тайм-менеджмента на развитие карьеры
9. Понятие временной перспективы.
10. Характеристика основных типов концепций времени.
11. Время как важнейший ресурс организации.
12. Время как важнейший ресурс личности.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии на практических занятиях. Знание основных составляющих элементов тайм-менеджмента	Активно участвует в дискуссии или дебатах. Показывает понимание обсуждаемого вопроса, его анализ на основе теории. Активно использует собственный опыт для обсуждения темы. Демонстрирует знание основных составляющих элементов тайм-менеджмента;	Пассивен в дискуссии или дебатах. В выступлениях и ответах не показывает знаний по обсуждаемому вопросу. Не показывает знания основных составляющих элементов тайм-менеджмента

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>умений</u> обучающихся

<u>Примерные варианты практических заданий</u>

Задание 1. Запишите 10 своих желаний (целей). Проанализируйте каждое желание по критериям конкретности, измеримости, назначенности, достижимости, реалистичности. Скорректируйте наиболее значимые для Вас цели. Выделите желания, удовлетворяющие критериям, и не удовлетворяющие.

Задание 2. Выберите 2-3 важных для Вас цели из Задания 1. Составьте план мероприятий по их достижению.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Выполнение практических заданий. Умение выявлять и устанавливать базовые взаимосвязи между элементами тайм-менеджмента	Практические задания выполнены. В процессе выполнения задания обучающийся демонстрирует умение выявлять и устанавливать базовые взаимосвязи между элементами тайм-менеджмента	Практические задания не выполнены или содержат грубые ошибки. Выявлены пробелы в умениях выявлять и устанавливать базовые взаимосвязи между элементами тайм-менеджмента

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Примерные варианты практических заданий

Задание 1. Проанализируйте таблицу «хронофагов» другого обучающегося из Вашей группы (предоставляется преподавателем). Внесите свои поправки, обоснуйте их.

Задание 2. Проанализируйте таблицу аудита времени на отдых другого обучающегося из Вашей группы (предоставляется преподавателем). Проанализируйте целесообразность и эффективность указанных в таблице мероприятий, предложите собственные поправки.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильность и своевременность решения практических заданий, нацеленных на оценку навыков обучающихся. Демонстрация в процессе выполнения задания навыков применения техник тайм-менеджмента к решению проблемы нерационального использования времени.	Практическое задание выполнено правильно и своевременно. Получены оригинальные результаты. Продемонстрированы навыки применения техник тайм-менеджмента к решению проблемы нерационального использования времени. Выполнен анализ результатов, сформулированы выводы. В процессе исследования и анализа не выявлено серьезных методических ошибок.	Задание не выполнено или в ходе выполнения совершены грубые методические ошибки. Не продемонстрированы навыки применения техник тайм-менеджмента к решению проблемы нерационального использования времени.

ПК-*

Знает: теоретические аспекты формирования рационального распределения фонда рабочего времени организации;

Умеет: классифицировать и структурировать проблематику личной и корпоративной эффективности;

Имеет опыт: выстраивания личной траектории профессионального развития.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку знаний обучающихся

1. Понятие помех и возможности их преодоления.
2. Типы карьеры, причины успехов и неудач в построении карьеры.
3. Развитие навыков управления временем.
4. Управление временем и его особенности в работе менеджера
5. Компетентность организации во времени
6. Понятие инвентаризации времени.
7. Зачем нужен анализ времени. Способы его проведения
8. Понятие потенциала, виды потенциалов и их развитие
9. Цели и правила целеполагания
10. Планирование и контроль - важные составляющие тайм-менеджмента.
11. Формы и правила контроля личного времени

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии на практических занятиях. Знание теоретических аспектов формирования рационального распределения фонда рабочего времени организации; целей, задач и методов исследований;	Активно участвует в дискуссии или дебатах в ходе занятий. Показывает понимание обсуждаемого вопроса, его анализ на основе теории. Активно использует собственный опыт для обсуждения темы. Демонстрирует знание и понимание теоретических аспектов формирования рационального распределения	Пассивен на занятиях, не участвует в дискуссии или дебатах. В выступлениях и ответах не показывает знаний по обсуждаемому вопросу.

принципов организации исследований; основных этапов проведения исследований.	фонда рабочего времени организации; целей, задач и методов исследований; принципов организации исследований; основных этапов проведения исследований	

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Примерные варианты практического задания

Проанализировать Декларацию целей организации, составленную при выполнении кейса 3. Внести в нее поправки. Обосновать выбор конкретных целей.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Выполнение задания. Обоснование выбора решений и формулировок. Демонстрация умения классифицировать и структурировать проблематику личной и корпоративной эффективности.	Задание выполнено. Решения и формулировки обоснованы. В процессе выполнения задания обучающийся продемонстрировал умения классифицировать и структурировать проблематику личной и корпоративной эффективности.	Задание не выполнено или выполнено с грубыми ошибками. Отсутствует обоснование формулировок и решений. Не выявлено умения классифицировать и структурировать проблематику личной и корпоративной эффективности

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Примерные варианты практического задания

Проанализировать Декларацию личных целей, составленную при выполнении кейса 2. Внести в нее поправки. Обосновать выбор конкретных целей.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Выполнение задания. Обоснование выбора решений и формулировок. Демонстрация опыта выстраивания личной траектории профессионального развития.	Задание выполнено. Решения и формулировки обоснованы. В процессе выполнения задания обучающийся продемонстрировал опыт выстраивания личной траектории профессионального развития.	Задание не выполнено или выполнено с грубыми ошибками. Отсутствует обоснование формулировок и решений. Не выявлено опыта выстраивания личной траектории профессионального развития

Пример заданий для тестирования

УК-*

1. К гибким задачам относится задача (выберите все правильные ответы):
а) встретить в аэропорту представителя заказчика, прибывающего рейсом 324
в 20.00; б) представить новую концепцию развития отдела в понедельник, в 13.00; в) обязательно сегодня сдать отчет в бухгалтерию до 18.00; г) разработать регламент обработки входящих заказов; д) позвонить ключевому клиенту, договориться о встрече.

2. Лишний шаг в алгоритме жестко-гибкого планирования:
а) выполненное – вычеркнуть; б) выделить приоритетные задачи; в) 3.составить список жестких задач; г) составить список гибких задач; д) определить бюджет времени для приоритетных задач; е) провести хронометраж всех задач в плане.
3. Матрица Эйзенхауэра позволяет расставить приоритеты, оценив все задачи по двум критериям:
а) гибкость и жесткость, б) важность и гибкость, в) важность и срочность, г) бюджетируемость и регулярность; д) жесткость и срочность; е) срочность и регулярность.
4. Неверно, что ... является одним из видов хронофагов:
а) прерывание, б) отвлечение, в) зависание, г) откладывание на потом, д) ожидание и опоздание.
5. Неэффективно организованные процессы деятельности, ведущие к потерям времени, называются:
а) расхитителями собственности; б) растратчиками финансового капитала; в) рубрикаторами потерь; г) поглотители времени; д) похитителями качества.
6. Техника хронометража помогает:
а) определить критерии для формулирования цели; б) выявить надцели; в) выявить свои типовые стратегические цели; г) определить основные ценности; д)выявить свои типовые поглотители времени.
7. Учет расходов личного времени путем простой письменной фиксации – это:
а) кредитование, б) планирование, в) бюджетирование, г) хронометраж, д) хронология.
8. В контекстном планировании задачи, для которых время исполнения известно заранее, называются:
а) жесткими, б) бюджетируемыми, в) приоритетными, г) неважными, д) гибкими.
9. Для создания эффективного обзора задач важен принцип:
а) активизации, б) материализации, в) иррационализма, г) дезинтеграции, д) реактивации.
10. Древние греки называли поглотители времени:
а) хронографами, б) хронологиями, в) хронотипами, г) хронофагами, д) хронотопами.

ПК-*

1. Матрица Эйзенхауэра позволяет расставить приоритеты, оценив все задачи по двум критериям:
а) гибкость и жесткость, б) важность и гибкость, в) важность и срочность, г) бюджетируемость и регулярность; д) жесткость и срочность; е) срочность и регулярность.
2. Неверно, что ... является одним из видов хронофагов:
а) прерывание, б) отвлечение, в) зависание, г) откладывание на потом, д) ожидание и опоздание.
3. Неэффективно организованные процессы деятельности, ведущие к потерям времени, называются:
а) расхитителями собственности; б) растратчиками финансового капитала; в) рубрикаторами потерь;
г) поглотителями времени; д) похитителями качества.
4. Техника хронометража помогает:
а) определить критерии для формулирования цели; б) выявить надцели; в) выявить свои типовые стратегические цели; г) определить основные ценности; д)выявить свои типовые поглотители времени.
5. Учет расходов личного времени путем простой письменной фиксации – это:
а) кредитование, б) планирование, в) бюджетирование, г) хронометраж, д) хронология.
6. В контекстном планировании задачи, для которых время исполнения известно заранее, называются:
а) жесткими, б) бюджетируемыми, в) приоритетными, г) неважными, д) гибкими.
7. Для создания эффективного обзора задач важен принцип:
а) активизации, б) материализации, в) иррационализма, г) дезинтеграции, д) реактивации.
8. Правильно сформулированная цель должна соответствовать SMART-критериям, одним из которых является:
а) контекстуальность б) релевантность в) хронометрированность
9. Правильно сформулированная цель должна соответствовать SMART-критериям, одним из которых является:
а) делимость; б) определенность; в) измеримость

Шкала и критерии оценивания результатов тестирования

Процедура тестирования реализуется путём раздачи студентам различных вариантов тестовых заданий, содержащих по 15 вопросов. На прохождение теста студенту даётся 20 минут. Критерием зачёта по тесту являются правильные ответы на 10 и более правильных ответов:
от 0 до 9 правильных ответов – не зачет;

от 10 до 15 правильных ответов – зачет.

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Примерный список вопросов к зачету

УК-*

1. Общее понятие «тайм-менеджмента». Его связь с личной эффективностью.
2. Управление рабочим временем как условие достижения личной эффективности.
3. Требования к руководителю инновационного типа.
4. Характеристики управления временем.
5. Фактор времени в современном управлении
6. Тайм-менеджмент как фактор личной эффективности руководителя.
7. Особенности реализации тайм-менеджмента в государственном и муниципальном управлении.
8. Использование времени в технологиях управления.
9. Процесс сознательного осуществления своих действий в соответствии с ориентиром карьерных устремлений и этапами карьеры
10. Стиль работы в реализации тайм-менеджмента.
11. Тайм-менеджмент и рациональная организация труда.
12. Общее понятие экономии времени.

ПК-*

13. Тенденции сжатия времени.
14. Время как невосполнимый ресурс деятельности руководителя
15. Руководитель как субъект управления временем.
16. Система показателей экономии временем.
17. Разнообразие времени в технологиях управления.
18. Общая характеристика использования и проектирования времени.
19. Инвентаризация рабочего времени.
20. Морфологический анализ как метод построения исследовательского поля в изучении распределения времени.
21. Конструирование морфологической матрицы использования времени.
22. Распределение времени в течение рабочего дня руководителя.
23. Учет и расчет времени.
24. Понятие квантификации в управлении временем.
25. Сочетание и комбинация квантов воздействия в технологических процессах управления.
26. Проектирование квантификации технологических процессов управления.
27. Основные понятия и элементы системы управления эффективностью.

Шкала и критерии оценивания

«Зачтено» - выявлено, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован обучающимся с использованием литературы. Обучающийся демонстрирует достаточное знание теории и способность применять ее для решения практических задач.

«Не зачтено» - обучающийся не понимает вопроса, его знание теории недостаточно, практические навыки не выявлены.

4. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Код и наименование компетенции	Критерии оценивания результатов обучения	
	зачтено	не зачтено
УК-* –	Сформированные систематические знания в рамках компетенции УК-*	Отсутствие знаний в рамках компетенции УК-*
	Сформированное умение в рамках компетенции УК-*	Отсутствие умений в рамках компетенции УК-*
	Успешное и систематическое применение навыков владения в	Отсутствие навыков в рамках компетенции

	рамках компетенции УК-*	УК-*
ПК-* –	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ПК-*	Отсутствие знаний в рамках компетенции ПК-*
	Сформированное умение в рамках компетенции ПК-*	Отсутствие умений в рамках компетенции ПК-*
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ПК-*	Отсутствие навыков в рамках компетенции ПК-*

Процедура проведения промежуточной аттестации обучающихся

Процедура промежуточной аттестации предполагает зачет. Форму проведения зачета определяет преподаватель, проводящий промежуточную аттестацию:

– «зачтено» выставляется обучающемуся, который теоретическое содержание курса освоил полностью, либо частично, но пробелы не носят существенного характера; необходимые компетенции и практические навыки работы с освоенным материалом сформированы; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, либо некоторые виды заданий выполнены с несущественными ошибками;

– «не зачтено» выставляется обучающемуся, который теоретическое содержание курса освоил со значительными пробелами, носящими существенный характер, необходимые компетенции не сформированы, существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала.

Приложение к фонду оценочных средств дисциплины "Тайм-менеджмент профессиональной карьеры и личностного роста"

Для направления подготовки "Управление персоналом" (программа "Кадровая безопасность организации") указаны следующие формулировки компетенций и их индикаторов:

ПК*	ПК-1. Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации
ПК**	ПК-1.4. Демонстрирует способность генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области
УК*	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий
УК**	УК-1.2. Осуществляет поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»

САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) ТЕОРИИ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ. УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.04.03 Управление персоналом
Профиль (программа)	Кадровая безопасность организации
Квалификация (степень)	Магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины)	Б1
Шифр дисциплины (модуля)	Б1.О.11
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	управления человеческими ресурсами
Форма обучения	очная
Курс, семестр	1 курс, 1 семестр
Форма промежуточной аттестации	зачет

Самара, 2022

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Паспорт фонда оценочных средств

Перечень компетенций и индикаторов дисциплины (модуля)		Способы формирования компетенции	Оценочное средство	
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора		Текущий контроль	Промежуточная аттестация
ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	ОПК-2.1. Способен организовать и оценить деятельность по решению управленческих и исследовательских задач, правильно оформить и презентовать полученные результаты	**Лекции.** Тема 1. Теория организации как наука Тема 8. Законы: синергии, самосохранения, наименьших, онтогенеза, информированности-упорядоченности, композиции, пропорциональности. Практика применения законов в организации	Подготовка реферата, собеседование	Тестирование
		Самостоятельная работа. Тема 10. Виды производственно-хозяйственных систем. Компоненты механизма управления. Инструменты анализа и планирования	Групповое решение творческих задач	Тестирование
		Практические занятия. Тема 12. Классификация социально – экономических систем. Сущность понятия «организация»	Практические задания, контрольная работа	Тестирование
ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	ОПК-3.2. Разрабатывает рекомендации по формированию и внедрению стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде	**Лекции.** Тема 9. Виды систем, место в них и сущность социально – экономических систем и систем управления ими. Тема 3. Организация как социально-экономическая система	Подготовка реферата, собеседование	Тестирование
		Самостоятельная работа. Тема 6. Сущность организационного проектирования социально – экономических систем	Групповое решение творческих задач	Тестирование
		Практические занятия. Тема 4. Организационное проектирование как процесс разработки проектов организации социально – экономических систем	Практические задания, контрольная работа	Тестирование
ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	ОПК-4.3. Владеет навыками руководства подразделением организации и способен проектировать организационные изменения	**Лекции.** Тема 2. Проектирование производственно – хозяйственных систем и систем управления ими. Тема 7. Понятия «теория организации» и «теория систем». Единство двух противоположностей: организации и дезорганизации	Подготовка реферата, собеседование	Тестирование
		Самостоятельная работа. Тема5. Виды производственно-хозяйственных систем. Компоненты механизма управления. Инструменты анализа и планирования	Групповое решение творческих задач	Тестирование
		Практические занятия. Тема 11. Функционально – целевой подход к разработке организационных проектов.	Практические задания, контрольная работа	Тестирование

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

Примерный перечень тем рефератов

1. Организация как система. Системный анализ функционирования.
2. Проблемы эффективности функционирования организации.
3. Анализ особенностей социально-экономических организаций.
4. Анализ системы управления организацией (состав, структура, особенности).
5. Анализ функционального содержания организации.
6. Проблемы разработки функциональной структуры организации.
7. Анализ условий оптимального построения функциональной системы управления.
8. Проблемы использования ФСА как инструмента исследования организационных структур управления.
9. Проблемы построения оптимальной бюджетной системы организации.
10. Анализ финансовой устойчивости организации.
11. Проблемы управления инвестиционным процессом в организации.
12. Анализ процессов формирования самоорганизации и самоуправления в организации.
13. Анализ условий действия законов синергии, самосохранения и развития.
14. Анализ условий действия законов информированности-упорядоченности, анализа и синтеза, композиции и пропорциональности.
15. Анализ организационно-экономических основ устойчивого функционирования организации.
16. Проблемы управления персоналом организаций.
17. Проблемы управления занятостью в организации.
18. Анализ организации в системе социальной защиты населения.
19. Анализ принципов формирования организационных систем.
20. Информационные технологии в управлении организацией.
21. Структура группы.
22. Система управления организации.
23. Социальная организация.
24. Планирование организационных систем.
25. Исследование операций.
26. Проблемы сочетания формального и неформального в социальной организации.
27. Теория организации в системе наук.
28. Теория организации и системный анализ фирмы.
29. Сравнительный анализ теорий организации в американской и европейской литературе.
30. Структура управления фирмы (на примере…)
31. Совершенствование оргструктуры (на примере…)
32. Совершенствование процесса принятия управленческих решений.
33. Управление группами.
34. Совершенствование системы менеджмента на предприятии.
35. Технологический процесс и его составные элементы.
36. Сущность функционирования организации как управленческого объекта.
37. Характерные особенности оперативного планирования в единичном и мелкосерийном производстве.
38. Производственный цикл и его структура.
39. Принципы планирования промышленного производства.
40. Специализация производства и ее формы.
41. Показатели качества продукции и их виды.
42. Производственная мощность и определяющие ее факторы.
43. Типы производств.
44. Стили руководства.
45. Организационный эффект. Синергия.

46. Кооперирование производства и его формы.
47. Методы планирования.

Шакала и критерии оценивания рефератов

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Изложенное понимание реферата как целостного авторского текста определяет критерии его оценки: новизна текста; обоснованность выбора источника; степень раскрытия сущности вопроса; соблюдения требований к оформлению.	Если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована ее актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объем, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.	Имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

Примерный перечень вопросов для собеседования:

Тема «Теория организации в интерпретации различных школ».

1. Организация в интерпретациях отечественных традиционных школ управления: «Социальная инженерия» А.К. Гастева.
2. Организация в интерпретациях отечественных традиционных школ управления: конструктивизм Н.А. Витке.
3. Современные тенденции теории организации: взгляды К. Арджириса. Современные тенденции теории организации: взгляды Г. Минцберга.
4. Современные тенденции теории организации: взгляды П. Сенге.

Тема «Виды организационно-правовых форм в РФ».

1. Коммерческие организации, организационно-правовые формы в РФ общая характеристика.
2. Хозяйственные товарищества и общества: характеристика организационно-правовой формы «АО».
3. Хозяйственные товарищества и общества: характеристика организационно-правовой формы «ПАО».
4. Хозяйственные товарищества и общества: характеристика организационно-правовой формы «ООО».

Шакала и критерии оценивания итогов собеседования

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Оценка степени (уровня) усвоения обучающимся теоретического учебного материала и уровня форсированности у обучающегося умений и навыков (умений решать практические задачи, умений рассчитывать и использовать в практической деятельности показатели… и др.)	Требуется наличие твердых глубоких, исчерпывающих знаний в объеме пройденного курса на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей, грамотное и логически стройное изложение материала при ответе.	выставляется при наличии знаний в объеме пройденного курса, нелогичном и непоследовательном изложении материала, наличие ошибок. Выводы делаются с ошибками, заключение сформулировано кратко не имеет обоснования.

Пример творческого проекта:

Задание выполняют обучающиеся по 3-4 человека в группе. Презентация должна содержать не менее 12-15 слайдов с использованием возможностей анимации и различного оформления. Приветствуется наличие в презентации звукового сопровождения (комментариев) и реальных примеров (картинок).

Создать презентацию по одной из тем:

1. Теория организации в системе наук.
2. Понятие и сущность организации.
3. Внутренняя среда организации. Организационная структура.
4. Внутренняя среда организации. Контекстуальный подход.
5. Внутренняя среда организации. Проектный подход.
6. Внутриорганизационные процессы.
7. Внешняя среда организации.
8. Организационное развитие.

Шакала и критерии оценивания творческого проекта

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Оригинальность и обоснованность предложенного проекта. Соответствие презентации предложенному проекту. Технический уровень выполнения презентации.	Предложенная модель и инструменты моделирования четко обоснованы, продемонстрировано нестандартное мышление, глубоко разбирается в вопросе.	Модель не разработана, нет понимания современной системы управления организацией.

Примерная тематика контрольных работ:

1. Объективная необходимость появления теории организации.
2. Необходимость изучения науки социальными менеджерами.
3. Понятие, предмет, метод и объект науки.
4. Место теории организации в системе других наук.
5. Организационное отношение внутри организации и вне ее.
6. Общие понятия систем их признаки и классификация.
7. Понятие зависимости закона и закономерности.
8. Классическая теория организации и направления ее развития.
9. Теория научного управления Тейлора.
10. Принципы научного управления по Тейлору.
11. Принципы построения организации по Файолю.
12. Бюрократическая теория организации Макса Вебера.
13. Система - 4 Ренсиса Лайкерта.
14. Теория административного поведения Герберта Саймона.
15. Теория Гласиер.
16. Теория организационного потенциала Игоря Ансоффа.
17. Организационная модель фирмы в условиях стабильных внешних связей с одним и несколькими рынками сбыта (функциональная и дивизиональная структура).
18. Организационная модель фирмы с выходом на отличающиеся рынки в разных странах и в условиях динамичного окружения (многонациональная структура и матричная модель).
19. Теория институтов и институциональных изменений.
20. Реинжиниринг как одно из основных современных направлений совершенствования организации.
21. Развитие концепции внутрикорпоративных рынков и развитие теории альянсов.
22. Потенциал организации и его основные элементы.

23. Влияние потенциалов ресурсов составляющих организацию на ее общий потенциал и варианты синергии.
24. Закон синергии и примеры достижения синергического эффекта в АПК.
25. Признаки достижения синергии в организации.
26. Философия самосохранения.
27. Уровень самосохранения организации.
28. Стратегия предпринимательства.
29. Обеспечение устойчивости и усиление созидательных ресурсов организации за счет их страхования.
30. Оценка бизнеса, его материальных и нематериальных активов, как созидательных ресурсов организации.
31. Философия развития.
32. Закон и принципы развития.
33. Бизнес-план как основа эффективной реализации закона развития.
34. Общие сведения об управленческой информации.
35. Характеристика управленческой информации.
36. Закон информированности и упорядоченности.
37. Организация безопасности информации.
38. Анализ и синтез как методы человеческого познания.
39. Закон единства анализа и синтеза и принципы его реализации.
40. Философия гармонии.
41. Закон композиции и пропорциональности, а также принципы его функционирования и действия.
42. Закон наименьших.
43. Общее и частное в социальных организациях.
44. Принципы организации организаций.
45. Принципы организации людей.
46. Взаимосвязь законов организации.

Шакала и критерии оценивания контрольных работ

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Содержание и объем материала, подлежащего проверке в контрольной работе, определяется программой. При проверке усвоения материала выявляется полнота, прочность усвоения учащимися теории и умение применять ее на практике в знакомых и незнакомых ситуациях.	Результат, содержащий полный правильный ответ, полностью соответствующий теме контрольной работы.	Неправильный ответ (ответ не по существу вопроса или отсутствие ответа, т.е. ответ, не соответствующий полностью требованиям контрольной работы

Пример практического задания

Пример практического задания.
Укажите важнейшие характеристики стадий жизненного цикла организации.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Оценивается самостоятельность при	Дан полный, развернутый	Ответ представляет собой

выполнении задания, активность работы на практическом занятии, правильность выполнения заданий, уровень владения материалом.	ответ на поставленный вопрос; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений.	разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу; присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения.

Оценочные материалы для оценки уровня сформированности компетенций (этапов сформированности компетенций) обучающихся

ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач.

Знать: о социальных, этнических, конфессиональных и культурных особенностях представителей тех или иных социальных общностей.

Уметь: работая в коллективе, учитывать социальные, этнические, конфессиональные, культурные особенности представителей различных социальных общностей в процессе профессионального взаимодействия в коллективе, толерантно воспринимать эти различия.

Владеть в процессе работы в коллективе этическими нормами, касающимися социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; способами и приемами предотвращения возможных конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся

Вопросы:

1. Теория организации как комплексная междисциплинарная область знания, складывающаяся из данных, получаемых в разных научных дисциплинах, что позволяет находить фундаментальные, общие для систем разной природы и происхождения основы организованности, порядка.
2. Источники формирования теоретического знания в области организации.
3. Понятия «теория организации» и «теория систем». Единство двух противоположностей: организации и дезорганизации.
4. Виды систем, место в них и сущность социально – экономических систем и систем управления ими.
5. Классификация социально – экономических систем. Сущность понятия «организация».
6. Этапы становления и развития организационной науки и ее теории.
7. Организационное проектирование как процесс разработки проектов организации социально – экономических систем с целью придания процессу создания новых или развитию действующих систем целенаправленности научной обоснованности.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Рассматриваемые знания определяются четко и полно, приводятся соответствующие примеры, - используемые знания строго соответствуют теме, - самостоятельность выполнения работы.	Осознанность знаний (выделение в материале главного, использование приемов анализа, сравнения, обобщения, изложения знаний своими словами, приведение примеров, доказательства).	Ставится тогда, когда учащийся имеет отдельные представления об изучаемом материале, но все же большую часть материала не усвоил, а в письменных работах допускает грубые ошибки.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Пример практического задания.

Американская компания «Дженерал Электрик» является международной корпорацией, которая выпускает десятки видов продукции и действует на рынках большинства стран мира. Только за период с 1984 по 1997 год «Дженерал Электрик» осуществила приобрела 44 компании, из них более 20 приобретенных фирм были мало связаны с основной деятельностью корпорации. К настоящему времени «Дженерал Электрик» представляет собой конгломерат, успешно действующий, в т.ч. на рынке страхования, телевизионных услуг, пластиковых карт, медицинского оборудования и др. В качестве ключевого элемента, обусловившего успешность стратегии диверсификации «Дженерал Электрик», можно выделить приобретение компаний, занимающих лидирующие позиции в своих отраслях. Кроме того, «Дженерал Электрик» стремится приобретать не только материальные активы, но и руководителей, обладающих необходимой подготовкой и, самое главное, практическим опытом успешного управления своим бизнесом.

Контрольные вопросы:

- определите закон, действие которого проявилось в данной ситуации;
- проанализируйте взаимосвязь применяемой стратегии диверсификации «Дженерал Электрик» и действующего закона организации.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Оценивается самостоятельность при выполнении задания, активность работы на практическом занятии, правильность выполнения заданий, уровень владения материалом.	Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений.	Ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу; присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Пример практического задания.

Основателями компании «Сони» по праву считаются АкиоМорита и МасаруИбуки. Блестящий тандем А. Мориты, отвечающего за коммерческую сторону дела, и М. Ибуки, технического гения фирмы, превратил маленькую и никому неизвестную компанию в одну из крупнейших транснациональных корпораций мира. Более того, их усилиями была создана не просто крупная компания, но фирма – новатор. Именно «Сони корпорэйшн» первой запустила в массовое производство транзисторный радиоприемник и создала первый в мире домашний видеомагнитофон. Совместно с голландским концерном «Филипс» разработала и внедрила принципиально новую лазерную технологию звукозаписи. Начало компании «Сони», тогда еще называвшейся «Токио телекомьюникейшенз инжиниринг корпорэйшн», положила основанная в 1946 г. мастерская по переделке (или тюнингу, как сказали бы сегодня) радиоприемников. Мало кто мог предвидеть большое будущее этого предприятия, страдавшего от нехватки финансовых ресурсов, не имевшего привлекательных товаров в своей производственной программе и постоянно опасавшегося вытеснения с рынка более мощными конкурентами. В конце 50-х годов «Сони» была единственным в Японии производителем магнитофонов и одним из немногих изготовителей транзисторных приемников во всем капиталистическом мире. Начал складываться тот дух фирмы-новатора, которым впоследствии так гордилась корпорация. Компания решительно шла по пути специализации. Ее производственное лицо и в те далекие годы определяла бытовая

электроника. М. Ибуки так выразил философию компании: «Наше движение началось тогда, когда мы поняли, что мы не те люди, которые могут конкурировать с уже существующими компаниями в выпуске товаров, на которых они специализируются. Мы избрали линию на производство таких вещей, которые ни одна фирма не делала до того». Таким образом, на данном этапе компания «Сони», придерживаясь «нишевой» специализации, успешно справлялась со многими проблемами, типичными для мелкого бизнеса. Однако именно на этой стадии развития компания «Сони» находилась, вероятно, на самом опасном этапе своего развития. Дело в том, что как раз средняя по размерам компания, имеющая достижения в определенной области, является идеальным объектом для поглощения. Так, в 1965 г. «Сони корпорэйшн» была одним из лидеров в производстве транзисторных радиоприемников, магнитофонов, создателем первого портативного телевизора и стояла на пороге выпуска студийного видеомагнитофона. При этом оборот компании составлял всего около 70 млн. долларов. Для сравнения скажем, что в 1987 г. он достиг 7956 миллиона долларов, то есть за двадцать два года он увеличился в 114 раз. Захват «Сони» одним из электротехнических гигантов, если бы он был осуществлен в 60-е годы, несомненно, оказался бы головокружительной удачей, сколько бы ни пришлось тогда заплатить за еще небольшую фирму. Но «Сони» не стала жертвой захвата. На то существовал целый ряд причин, связанных как с ней самой, так и с японской экономикой тех лет. На этом этапе компанию «Сони» подстерегала еще одна опасность. Дело в том, что специализированные предприятия (каким была компания «Сони») своим возникновением обязаны существованию редких и нетипичных экономических потребностей, но от этого не менее важных. Фирмы, приспособившиеся к их удовлетворению, процветают. Правда, одновременно они теряют гибкость и способность менять сферу деятельности. Компания «Сони» избрала иной путь. К этому толкал поразительный успех ее продуктов, каждый раз создававший новый рынок товаров массового спроса. Вначале через год, затем через полгода, а в последнее время – через несколько месяцев после первого появления на рынке их начинали копировать конкуренты. Компания должна была проводить в жизнь наступательную стратегию, открывать новые рынки и захватывать на них максимальную долю. О таких корпорациях говорят, что они «просто вынуждены были стать гигантами». Таким образом, в конце 60-х – начале 70-х годов «Сони корпорэйшн» уверенно заняла одно из первых мест среди производителей бытовой электроники в масштабах всего мира. Так некогда молодая и динамичная фирма завершила свое превращение в крупнейшую корпорацию.

Контрольные вопросы:

- проанализируйте действие законов организации, которые проявились на пути становления и развития компании «Сони»;

- оцените действие законов организации на различных стадиях жизненного цикла компании «Сони».

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Оценивается самостоятельность при выполнении задания, активность работы на практическом занятии, правильность выполнения заданий, уровень владения материалом.	Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений.	Ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу; присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения.

ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность.

Знать: основные направления развития современной концепции управления персоналом в условиях глобализации, диджитализации и инновационного развития экономики.

Уметь: диагностировать и структурировать проблемы организации, а также применять на практике теоретические принципы, методы и модели управления человеческими ресурсами.

Владеть: умением анализировать, предупреждать и разрешать ситуации, которые могут привести к конфликту интересов в трудовом коллективе, а также современными методами управления персоналом.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку знаний обучающихся

1. Проектирование производственно – хозяйственных систем и систем управления ими.
2. Функционально – целевой подход к разработке организационных проектов.
3. Методология проектирования производственной системы организации: основных, обеспечивающих и обслуживающих подсистем и составляющих их элементов: производственные функции.
4. Организационная структура производства, кадры производства, средства труда, предметы труда.
5. Методы организации производства, технология производства , готовое изделие или услуга.
6. Методология проектирования системы управления организации. Проектирование подсистемы линейного руководства, функциональных, целевых и обеспечивающих подсистем управления организацией и составляющих их элементов: функции управления, организационная структура управления, кадры управления, технические средства управления, информация, методы организации управления, технология управления, управленческие решения.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Рассматриваемые знания определяются четко и полно, приводятся соответствующие примеры, - используемые знания строго соответствуют теме, - самостоятельность выполнения работы.	Осознанность знаний (выделение в материале главного, использование приемов анализа, сравнения, обобщения, изложения знаний своими словами, приведение примеров, доказательства).	Ставится тогда, когда учащийся имеет отдельные представления об изучаемом материале, но все же большую часть материала не усвоил, а в письменных работах допускает грубые ошибки.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Пример практического задания.

Компания «Стройматериалы» являлась известной торгово-промышленной компанией в сфере строительных материалов. Компания насчитывала в своей структуре двадцать филиалов по всей стране. Основным направлением в сфере продаж являлась оптовая продажа строительных материалов и снабжение ими строительных организаций. Структура системы продаж выглядела следующим образом. Директору по маркетингу подчинялись два зональных менеджера, ответственных за продажи на юге и севере страны. Каждому зональному менеджеру были подчинены руководители десяти филиалов в различных регионах. Каждому руководителю филиала подчинялись от трех до пятнадцати торговых представителей в отдельном регионе, в зависимости от размера филиала. Каждый торговый представитель имел право предоставлять скидку покупателям в размере до 3%, руководитель филиала – до 5%, зональный менеджер – до 8%. В случае необходимости решение об увеличении скидки

принималось директором по маркетингу. Во время кризиса после дефолта директор по маркетингу принял решение, что все предложения об уменьшении цены должны представляться ему для утверждения. Это объяснялось необходимостью принятия жестких мер экономии во время кризиса. Данное решение привело к следующим последствиям. Когда во время переговоров обсуждалась цена, торговый представитель не называл окончательную цену и говорил о необходимости согласования цены с руководством. После переговоров он отправлял по факсу срочное сообщение с подробным описанием обстоятельств сделки для возможно более скорого утверждения директором. Запросы о скидках поступали директору по маркетингу большим потоком. Ему часто приходилось выезжать в командировки, и запросы от представителей стали скапливаться у него на столе. В запросах упоминались имена клиентов, которых он никогда не знал, приводились доводы для скидки, которые казались ему неубедительными. На анализ ситуации и принятие решения у директора по маркетингу уходило еще некоторое время. После принятия решения оно проходило через зональных менеджеров и руководителей филиалов пока не попадало к торговому представителю. Тогда торговый представитель связывался с клиентом, чтобы сообщить окончательное решение о цене. Но часто он слышал в ответ: «Увы, слишком поздно, мы нашли другого поставщика». Такое положение не замедлило сказаться на выполнении плана по продажам. Когда квартальные отчеты о продажах поступили директору по маркетингу, он был крайне возмущен невыполнением плановых показателей по зонам и филиалам. Он посчитал главной причиной неумение торговых представителей вести переговоры и производить продажи. Тогда он подготовил соответствующее распоряжение об обучении торговых представителей эффективным продажам. Однако система предоставления скидок клиентам осталась прежней.

Контрольные вопросы:

- определите проблему, с которой столкнулась данная компания; оцените степень централизации в компании до кризиса и после;
- предложите меры по выходу из создавшейся ситуации и оцените их с точки зрения централизации.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Оценивается самостоятельность при выполнении задания, активность работы на практическом занятии, правильность выполнения заданий, уровень владения материалом.	Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений.	Ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу; присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>навыков</u> обучающихся

<u>Пример практического задания.</u>

Определите организации, которым имущество принадлежит на праве хозяйственного ведения.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Оценивается самостоятельность при выполнении задания, активность работы на практическом занятии, правильность выполнения заданий, уровень владения материалом.	Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность,	Ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу; присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения.

	отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений.	

ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации.

Знать: систему методов организационного проектирования, этапы становления и развития теории организации, сущность организационного проектирования социально – экономических систем

Уметь: применять методологию проектирования производственной системы и системы управления организацией, рассчитывать экономическую и социальную эффективность результатов организационного проектирования

Владеть: методами анализа состояния системы управления организацией и ее персоналом, технологиями внедрения результатов оргпроектирования и методами расчета затрат на управление организацией и ее персоналом и разработку организационного проекта

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся

1. Содержание этапов стадий организационного проектирования предпроектной подготовки, проектирования внедрения проекта.
2. Предпроектная подготовка: разработка технико-экономического обоснования и задания на оргпроектирование.
3. Проектирование: разработка организационного общего проекта и организационного рабочего проекта.
4. Внедрение организационного проекта.
5. Методы обследования (сбора данных), методы анализа, методы проектирования и формирования.
6. Методы экономического обоснования организационных проектов, оценки их социально-экономической эффективности.
7. Состав проектной документации и методы ее разработки.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Рассматриваемые знания определяются четко и полно, приводятся соответствующие примеры, - используемые знания строго соответствуют теме, - самостоятельность выполнения работы.	Осознанность знаний (выделение в материале главного, использование приемов анализа, сравнения, обобщения, изложения знаний своими словами, приведение примеров, доказательства).	Ставится тогда, когда учащийся имеет отдельные представления об изучаемом материале, но все же большую часть материала не усвоил, а в письменных работах допускает грубые ошибки.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>умений</u> обучающихся

<u>Пример практического задания.</u>

Джек Харви занимает должность в отделе корпоративного планирования крупной компании, ведущей бизнес в области высоких технологий. Хотя большую часть времени он посвящает долгосрочному стратегическому планированию, он был также включен в рабочую группу по реорганизации компании. Президент компании и совет директоров озабочены тем, что их компания теряет положение на рынке из-за своей устаревшей структуры. Будучи экспертом по планированию, Джек убедил рабочую группу, что прежде всего необходимо точно определить, какой тип структуры они имеют на сегодня, затем проанализировать внешние условия, в которых компания работает теперь и будет работать в будущем, а затем уже разрабатывать соответствующую организационную структуру. На первом этапе группа

обнаружила, что компания построена по классической бюрократической модели. На втором этапе выяснилось, что компании предстоит участвовать в конкуренции в высоко динамичной, быстро растущей и крайне неопределенной внешней среде, которая требует от нее большой гибкости и умения откликаться на изменения.

1. Какой тип или типы организационных схем, по вашему мнению, должна рекомендовать рабочая группа на третьем, заключительном, этапе своей деятельности?

2. Объясните, как теория систем, экологический, информационный и ситуационный подходы могут помочь в решении данной проблемы.

3. Считаете ли вы, что Джек внес правильные предложения относительно порядка работы над заданием? Какие проблемы могут возникнуть в качестве побочного эффекта при внедрении тех рекомендаций, которые вы предложили при ответе на первый вопрос?

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Оценивается самостоятельность при выполнении задания, активность работы на практическом занятии, правильность выполнения заданий, уровень владения материалом.	Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений.	Ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу; присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Пример практического задания.

В отделе работало семь человек: один начальник и шесть его подчиненных. Через некоторое время число выполняемых функций в отделе значительно увеличилось, объем работы также возрос. Руководство организации приняло решение об увеличении штатной численности отдела путем добавления одной должности заместителя начальника отдела и трех должностей рядовых работников.

Контрольные вопросы:

- нарисуйте схему организационной структуры отдела до увеличения штатной численности и определите диапазон контроля начальника отдела;

- нарисуйте схему организационной структуры отдела после увеличения штатной численности; определите диапазоны контроля начальника отдела и его заместителя, сравните полученные значения;

- нарисуйте схему организационной структуры отдела после увеличения штатной численности так, чтобы диапазон контроля начальника отдела был не больше диапазона контроля его заместителя.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Оценивается самостоятельность при выполнении задания, активность работы на практическом занятии, правильность выполнения заданий, уровень владения материалом.	Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий,	Ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу; присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения.

	теорий, явлений.	

Пример заданий для тестирования

ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач.

1. Методология управления персоналом предполагает:
a) формирование целей, функций, оргструктуры управления персоналом, вертикальных и горизонтальных функциональных взаимосвязей руководителей и специалистов в процессе обоснования, выработки, принятия и реализации управленческих решений.
b) организацию найма, отбора, приема персонала, его деловую оценку, профориентацию и адаптацию, обучение, управление его деловой карьерой.
c) рассмотрение сущности персонала организации как объекта управления, процесса формирования поведения индивидов, соответствующего целям, задачам организации, методов и принципов управления персоналом
d) совокупность внутриорганизационных принципов, моральных и административных норм и правил взаимоотношений персонала, систему ценностей и убеждений, воспринимаемая всем персоналом и подчиненная глобальной цели организации

2. Принципами, определяющими направление развития системы управления персоналом, являются:
a) устойчивость
b) иерархичность
c) непрерывность
d) концентрация
e) экономичность

3. Процесс разработки и внедрения проекта системы управления организацией и ее персоналом состоит из:
a) четырех стадий
b) трех стадий
c) пяти стадий
d) двух стадий
e) шести стадий

4. Стадия предпроектной подготовки разработки и внедрения проекта совершенствования системы управления организацией включает в себя следующие этапы:
a) разработка организационного общего проекта
b) разработка задания на оргпроектирование
c) разработка организационного рабочего проекта
d) внедрение
e) разработка технико-экономического обоснования

5. Для этапа разработки организационного рабочего проекта оргпроектирования системы управления организацией характерно выполнение следующих работ:
a) формулировка результатов анализа состояния производства и управления
b) разработка проектной документации на функциональные подсистемы
c) разработка системы стимулирования внедрения проекта
d) расчет ожидаемого экономического эффекта
e) расчет фактического экономического эффекта

6. Разработка проектной документации на систему управления организацией в целом осуществляется на этапе:
a) разработки технико-экономического обоснования
b) разработки задания на оргпроектирование
c) разработки организационного общего проекта
d) разработки организационного рабочего проекта
e) внедрения

7. К составу проектируемых элементов системы управления организации относятся:
a) предметы труда
b) информация
c) методы организации управления
d) методы организации производства
e) продукция

ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность.

8. К составу проектируемых элементов производства организации относятся:
a) средства труда
b) информация
c) решения
d) предметы труда
e) технология производства

9. Исходным документом для разработки проекта совершенствование системы управления организации является:
a) технико-экономическое обоснование целесообразности и необходимости совершенствования системы управления
b) организационный общий проект системы управления организации
c) задание на оргпроектирование системы управления
d) организационный рабочий проект системы управления организации

10. Система управления организацией включает следующие подсистемы:
a) производственную подсистему, подсистему линейного руководства. Функциональные подсистемы, обеспечивающие подсистемы, целевые подсистемы
b) производственную подсистему, функциональные подсистемы, обеспечивающие подсистемы, целевые подсистемы
c) производственную подсистему, подсистему линейного руководства, обеспечивающие подсистемы, целевые подсистемы
d) производственную подсистему, подсистему линейного руководства, функциональные подсистемы, обеспечивающие подсистемы
e) подсистему линейного руководства, функциональные подсистемы, обеспечивающие подсистемы, целевые подсистемы

11. К целевым подсистемам управления в системе управления организацией относятся:
a) управление ресурсами
b) управление стандартизацией
c) управление транспортным обслуживанием производства
d) управление развития производства
e) управление обеспечением качества продукции

12. К функциональным подсистемам управления относятся:
a) делопроизводственное обеспечение управления
b) управление развитием управления
c) управление учетом и отчетностью
d) управление сбытовой деятельностью
e) управление финансовой деятельностью

13. К обеспечивающим подсистемам управления относятся:
a) управление материально-техническим снабжением
b) обеспечение регламентирующей документации
c) оперативное регулирование и диспетчирование производства
d) делопроизводственное обеспечение управления
e) правовое обеспечение управления

14. Подсистема управление конструкторской подготовкой производства относится к:
a) обеспечивающим подсистемам
b) функциональным подсистемам
c) целевым подсистемам
d) подсистеме общего и линейного руководства

ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации.

15. Метод функционально-стоимостного анализа позволяет выявить:
a) основные направления совершенствования управления персоналом, оценки результатов анализа и причины недостатков
b) затраты на производство продукции или оказание услуг с результатами, полученными при реализации продукции или оказании услуг
c) возможные комбинации вариантов организационных решений, предлагаемых для осуществления отдельных функций управления персоналом
d) формы систематизации записи и ясного представления мнений и заключений экспертов

16. К методам обследования системы управления организацией и ее персоналом относятся:
a) функционально-стоимостный анализ
b) корреляционный и регрессивный анализы
c) структуризации целей
d) активное наблюдение рабочего дня
e) изучение документов

17. К методам анализа системы управления организацией и ее персоналом относится:
a) самообследование
b) нормативный
c) балансовый
d) изучение документов
e) контрольных вопросов

18. К методам формирования системы управления организацией и ее персоналом относятся:
a) моментные наблюдения
b) опытный
c) системный подход
d) главный компонент
e) матричный

19. Методы внедрения системы управления организацией и ее персоналом включают:
a) моделирование фактического и желаемого состояния исследуемого объекта
b) привлечение общественных организаций
c) обучение, переподготовка и повышение квалификации работников аппарата управления
d) морфологический анализ
e) главных компонентов

20. Методы обоснования системы управления организацией и ее персоналом включают в себя следующие:
a) нормативный
b) материальное и моральное стимулирование
c) расчет количественных и качественных показателей оценки экономической эффективности предлагаемых вариантов
d) обучение, переподготовка и повышение квалификации работников аппарата управления
e) функционально-стоимостный анализ

Шкала и критерии оценивания результатов тестирования

Процедура тестирования реализуется путём раздачи студентам различных вариантов тестовых заданий, содержащих 20 вопросов. На прохождение теста студенту даётся 25 минут. Критерием зачёта по тесту являются правильные ответы на 75% вопросов – 12 и более правильных ответов.

от 0 до 11 правильных ответов – не зачет.

от 12 до 20 правильных ответов – зачет.

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Для обучающихся, набравших более 80% в процессе проведения текущего контроля успеваемости, проставляется «зачтено» автоматически. Для обучающихся, набравших менее 80% в процессе проведения текущего контроля успеваемости, предусматривается проведение процедуры промежуточной аттестации.

Пример задания для тестирования

ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач.

1. Методология управления персоналом предполагает:
a) формирование целей, функций, оргструктуры управления персоналом, вертикальных и горизонтальных функциональных взаимосвязей руководителей и специалистов в процессе обоснования, выработки, принятия и реализации управленческих решений.
b) организацию найма, отбора, приема персонала, его деловую оценку, профориентацию и адаптацию, обучение, управление его деловой карьерой.
c) рассмотрение сущности персонала организации как объекта управления, процесса формирования поведения индивидов, соответствующего целям, задачам организации, методов и принципов управления персоналом
d) совокупность внутриорганизационных принципов, моральных и административных норм и правил взаимоотношений персонала, систему ценностей и убеждений, воспринимаемая всем персоналом и подчиненная глобальной цели организации

2. Принципами, определяющими направление развития системы управления персоналом, являются:
a) устойчивость
b) иерархичность
c) непрерывность
d) концентрация
e) экономичность

3. Процесс разработки и внедрения проекта системы управления организацией и ее персоналом состоит из:
a) четырех стадий
b) трех стадий
c) пяти стадий
d) двух стадий
e) шести стадий

4. Стадия предпроектной подготовки разработки и внедрения проекта совершенствования системы управления организацией включает в себя следующие этапы:
a) разработка организационного общего проекта
b) разработка задания на оргпроектирование
c) разработка организационного рабочего проекта
d) внедрение
e) разработка технико-экономического обоснования

5. Для этапа разработки организационного рабочего проекта оргпроектирования системы управления организацией характерно выполнение следующих работ:
a) формулировка результатов анализа состояния производства и управления
b) разработка проектной документации на функциональные подсистемы
c) разработка системы стимулирования внедрения проекта
d) расчет ожидаемого экономического эффекта
e) расчет фактического экономического эффекта

6. Разработка проектной документации на систему управления организацией в целом осуществляется на этапе:
a) разработки технико-экономического обоснования
b) разработки задания на оргпроектирование
c) разработки организационного общего проекта
d) разработки организационного рабочего проекта
e) внедрения

7. К составу проектируемых элементов системы управления организации относятся:
a) предметы труда
b) информация
c) методы организации управления
d) методы организации производства
e) продукция

ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность.

8. К составу проектируемых элементов производства организации относятся:
a) средства труда

b) информация
c) решения
d) предметы труда
e) технология производства

9. Исходным документом для разработки проекта совершенствование системы управления организации является:
a) технико-экономическое обоснование целесообразности и необходимости совершенствования системы управления
b) организационный общий проект системы управления организации
c) задание на оргпроектирование системы управления
d) организационный рабочий проект системы управления организации

10. Система управления организацией включает следующие подсистемы:
a) производственную подсистему, подсистему линейного руководства. Функциональные подсистемы, обеспечивающие подсистемы, целевые подсистемы
b) производственную подсистему, функциональные подсистемы, обеспечивающие подсистемы, целевые подсистемы
c) производственную подсистему, подсистему линейного руководства, обеспечивающие подсистемы, целевые подсистемы
d) производственную подсистему, подсистему линейного руководства, функциональные подсистемы, обеспечивающие подсистемы
e) подсистему линейного руководства, функциональные подсистемы, обеспечивающие подсистемы, целевые подсистемы

11. К целевым подсистемам управления в системе управления организацией относятся:
a) управление ресурсами
b) управление стандартизацией
c) управление транспортным обслуживанием производства
d) управление развития производства
e) управление обеспечением качества продукции

12. К функциональным подсистемам управления относятся:
a) делопроизводственное обеспечение управления
b) управление развитием управления
c) управление учетом и отчетностью
d) управление сбытовой деятельностью
e) управление финансовой деятельностью

13. К обеспечивающим подсистемам управления относятся:
a) управление материально-техническим снабжением
b) обеспечение регламентирующей документации
c) оперативное регулирование и диспетчирование производства
d) делопроизводственное обеспечение управления
e) правовое обеспечение управления

14. Подсистема управление конструкторской подготовкой производства относится к:
a) обеспечивающим подсистемам
b) функциональным подсистемам
c) целевым подсистемам
d) подсистеме общего и линейного руководства

ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации.

15. Метод функционально-стоимостного анализа позволяет выявить:
a) основные направления совершенствования управления персоналом, оценки результатов анализа и причины недостатков
b) затраты на производство продукции или оказание услуг с результатами, полученными при реализации продукции или оказании услуг
c) возможные комбинации вариантов организационных решений, предлагаемых для осуществления отдельных функций управления персоналом
d) формы систематизации записи и ясного представления мнений и заключений экспертов

16. К методам обследования системы управления организацией и ее персоналом относятся:
a) функционально-стоимостный анализ
b) корреляционный и регрессивный анализы
c) структуризации целей
d) активное наблюдение рабочего дня
e) изучение документов

17. К методам анализа системы управления организацией и ее персоналом относится:
a) самообследование
b) нормативный
c) балансовый
d) изучение документов
e) контрольных вопросов

18. К методам формирования системы управления организацией и ее персоналом относятся:
a) моментные наблюдения
b) опытный
c) системный подход
d) главный компонент
e) матричный

19. Методы внедрения системы управления организацией и ее персоналом включают:
a) моделирование фактического и желаемого состояния исследуемого объекта
b) привлечение общественных организаций
c) обучение, переподготовка и повышение квалификации работников аппарата управления
d) морфологический анализ
e) главных компонентов

20. Методы обоснования системы управления организацией и ее персоналом включают в себя следующие:
a) нормативный
b) материальное и моральное стимулирование
c) расчет количественных и качественных показателей оценки экономической эффективности предлагаемых вариантов
d) обучение, переподготовка и повышение квалификации работников аппарата управления
e) функционально-стоимостный анализ

Шкала и критерии оценивания результатов тестирования

Процедура тестирования реализуется путём раздачи студентам различных вариантов тестовых заданий, содержащих 20 вопросов. На прохождение теста студенту даётся 25 минут.

Критерием зачёта по тесту являются правильные ответы на 75% вопросов – 12 и более правильных ответов.

от 0 до 11 правильных ответов – не зачет.

от 12 до 20 правильных ответов – зачет.

4. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Код и наименование компетенции	Критерии оценивания результатов обучения	
	Зачтено	не зачтено
ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ОПК-2	Отсутствие знаний в рамках компетенции ОПК-2
	Сформированное умение в рамках компетенции ОПК-2	Отсутствие умений в рамках компетенции ОПК-2
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ОПК-2	Отсутствие навыков в рамках компетенции ОПК-2
ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ОПК-3	Отсутствие знаний в рамках компетенции ОПК-3
	Сформированное умение в рамках компетенции ОПК-3	Отсутствие умений в рамках компетенции ОПК-3
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ОПК-3	Отсутствие навыков в рамках компетенции ОПК-3
ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ОПК-4	Отсутствие знаний в рамках компетенции ОПК-4
	Сформированное умение в рамках компетенции ОПК-4	Отсутствие умений в рамках компетенции ОПК-4
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ОПК-4	Отсутствие навыков в рамках компетенции ОПК-4

Процедура проведения промежуточной аттестации обучающихся

Процедура промежуточной аттестации предполагает зачет. Форму проведения зачета определяет преподаватель, проводящий промежуточную аттестацию:

– «зачтено» выставляется обучающемуся, который теоретическое содержание курса освоил полностью, либо частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые компетенции и практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, либо некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, либо некоторые виды заданий выполнены с ошибками;

– «не зачтено» выставляется обучающемуся, который теоретическое содержание курса освоил со значительными пробелами, носящими существенный характер, необходимые компетенции не сформированы, существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»

САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА И ОРГАНИЗАЦИИ

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.04.03 Управление персоналом
Профиль (программа)	Кадровая безопасность организации
Квалификация (степень)	Магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины)	Б1
Шифр дисциплины (модуля)	Б1.О.15
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	управления человеческими ресурсами
Форма обучения	очная
Курс, семестр	1 курс, 1 семестр
Форма промежуточной аттестации	экзамен

Самара, 2022

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Паспорт фонда оценочных средств

Перечень компетенций и индикаторов дисциплины (модуля)		Способы формирования компетенции	Оценочное средство	
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора		Текущий контроль	Промежу-точная аттестация
ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	ОПК-2.1 Способен организовать и оценить деятельность по решению управленческих и исследовательских задач, правильно оформить и презентовать полученные результаты;	**Лекции.** Тема 1. Закономерности и принципы формирования государственной кадровой политики. Тема 2. Характеристика важнейших стратегических направлений кадровой политики государства и организации. Тема 3. Основные компоненты системы формирования кадровой политики организации. Тема 4. Кадровая политика в области: стратегического, тактического и оперативного кадрового планирования и маркетинга персонала; найма, оценки, отбора и учета персонала. Тема 5. Кадровая политика в области: трудовых отношений, условий труда персонала; развития персонала, в т.ч. обучения, планирования деловой карьеры, служебно-профессионального продвижения . Тема 6. Сущность, место и роль кадровой политики в политике государства и организации. Тема 7. Теория и методология формирования кадровой политики социально-экономических систем на макро- и микроэкономических уровнях. Тема 8. Стратегия кадровой политики организации. Тема 9. Управление конфликтами и стрессами в системе управления организацией и её персоналом.	Тестирование, решение практических задач, глоссарий, участие в конференции по тематике дисциплины	Вопросы и задания к экзамену
		Самостоятельная работа. Тема 1. Закономерности и принципы формирования государственной кадровой политики. Тема 2. Характеристика важнейших стратегических направлений кадровой политики государства и организации. Тема 3. Основные компоненты системы формирования кадровой политики организации. Тема 4. Кадровая политика в области: стратегического, тактического и оперативного кадрового планирования и маркетинга персонала; найма, оценки, отбора и учета персонала. Тема 5. Кадровая политика в области: трудовых отношений, условий труда персонала; развития персонала, в т.ч. обучения, планирования деловой карьеры, служебно-профессионального	Анализ кейсов.	Вопросы и задания к экзамену

		продвижения . Тема 6. Сущность, место и роль кадровой политики в политике государства и организации. Тема 7. Теория и методология формирования кадровой политики социально-экономических систем на макро- и микроэкономических уровнях. Тема 8. Стратегия кадровой политики организации. Тема 9. Управление конфликтами и стрессами в системе управления организацией и её персоналом.		
		Практические занятия. Тема 1. Закономерности и принципы формирования государственной кадровой политики. Тема 2. Характеристика важнейших стратегических направлений кадровой политики государства и организации. Тема 3. Основные компоненты системы формирования кадровой политики организации. Тема 4. Кадровая политика в области: стратегического, тактического и оперативного кадрового планирования и маркетинга персонала; найма, оценки, отбора и учета персонала. Тема 5. Кадровая политика в области: трудовых отношений, условий труда персонала; развития персонала, в т.ч. обучения, планирования деловой карьеры, служебно-профессионального продвижения . Тема 6. Сущность, место и роль кадровой политики в политике государства и организации. Тема 7. Теория и методология формирования кадровой политики социально-экономических систем на макро- и микроэкономических уровнях. Тема 8. Стратегия кадровой политики организации. Тема 9. Управление конфликтами и стрессами в системе управления организацией и её персоналом.	Практические задания, решение практических задач, тестирование, участие в конференции по тематике дисциплины	Вопросы и задания к экзамену
ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	ОПК-3.1 Формирует, анализирует результаты научных исследований для разработки стратегии, политик и технологий управления персоналом и принятия обоснованных организационно-управленческих решений; ОПК-3.2 Разрабатывает рекомендации по формированию и внедрению стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде;	**Лекции.** Тема 1. Закономерности и принципы формирования государственной кадровой политики. Тема 2. Характеристика важнейших стратегических направлений кадровой политики государства и организации. Тема 3. Основные компоненты системы формирования кадровой политики организации. Тема 4. Кадровая политика в области: стратегического, тактического и оперативного кадрового планирования и маркетинга персонала; найма, оценки, отбора и учета персонала. Тема 5. Кадровая политика в области: трудовых отношений, условий труда персонала; развития персонала, в т.ч. обучения, планирования деловой карьеры, служебно-профессионального	Тестирование, решение практических задач, глоссарий, участие в конференции по тематике дисциплины	Вопросы и задания к экзамену

	ОПК-3.3 Обеспечивает реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации и оценивает их социальную и экономическую эффективность;	продвижения . Тема 6. Сущность, место и роль кадровой политики в политике государства и организации. Тема 7. Теория и методология формирования кадровой политики социально-экономических систем на макро- и микроэкономических уровнях. Тема 8. Стратегия кадровой политики организации. Тема 9. Управление конфликтами и стрессами в системе управления организацией и её персоналом.		
		Самостоятельная работа. Тема 1. Закономерности и принципы формирования государственной кадровой политики. Тема 2. Характеристика важнейших стратегических направлений кадровой политики государства и организации. Тема 3. Основные компоненты системы формирования кадровой политики организации. Тема 4. Кадровая политика в области: стратегического, тактического и оперативного кадрового планирования и маркетинга персонала; найма, оценки, отбора и учета персонала. Тема 5. Кадровая политика в области: трудовых отношений, условий труда персонала; развития персонала, в т.ч. обучения, планирования деловой карьеры, служебно-профессионального продвижения . Тема 6. Сущность, место и роль кадровой политики в политике государства и организации. Тема 7. Теория и методология формирования кадровой политики социально-экономических систем на макро- и микроэкономических уровнях. Тема 8. Стратегия кадровой политики организации. Тема 9. Управление конфликтами и стрессами в системе управления организацией и её персоналом.	Анализ кейсов.	Вопросы и задания к экзамену
		Практические занятия. Тема 1. Закономерности и принципы формирования государственной кадровой политики. Тема 2. Характеристика важнейших стратегических направлений кадровой политики государства и организации. Тема 3. Основные компоненты системы формирования кадровой политики организации. Тема 4. Кадровая политика в области: стратегического, тактического и оперативного кадрового планирования и маркетинга персонала; найма, оценки, отбора и учета персонала. Тема 5. Кадровая политика в области: трудовых отношений, условий труда персонала; развития персонала, в т.ч. обучения, планирования деловой карьеры, служебно-профессионального	Практичес-кие задания, решение практическ их задач, тестирова-ние, участие в конференци и по тематике дисциплин ы	Вопросы и задания к экзамену

		продвижения . Тема 6. Сущность, место и роль кадровой политики в политике государства и организации. Тема 7. Теория и методология формирования кадровой политики социально-экономических систем на макро- и микроэкономических уровнях. Тема 8. Стратегия кадровой политики организации. Тема 9. Управление конфликтами и стрессами в системе управления организацией и её персоналом.		
ПК-2 Способен разрабатывать системы и реализовывать стратегическое управление персоналом и работу структурного подразделения организации	ПК-2.1 Разрабатывает концепцию управления персоналом, кадровую политику организации в соответствии с ее целями, задачами и стратегией развития ;	**Лекции.** Тема 1. Закономерности и принципы формирования государственной кадровой политики. Тема 2. Характеристика важнейших стратегических направлений кадровой политики государства и организации. Тема 3. Основные компоненты системы формирования кадровой политики организации. Тема 4. Кадровая политика в области: стратегического, тактического и оперативного кадрового планирования и маркетинга персонала; найма, оценки, отбора и учета персонала. Тема 5. Кадровая политика в области: трудовых отношений, условий труда персонала; развития персонала, в т.ч. обучения, планирования деловой карьеры, служебно-профессионального продвижения . Тема 6. Сущность, место и роль кадровой политики в политике государства и организации. Тема 7. Теория и методология формирования кадровой политики социально-экономических систем на макро- и микроэкономических уровнях. Тема 8. Стратегия кадровой политики организации. Тема 9. Управление конфликтами и стрессами в системе управления организацией и её персоналом.	Тестирование, решение практических задач, глоссарий, участие в конференции по тематике дисциплины	Вопросы и задания к экзамену
		Самостоятельная работа. Тема 1. Закономерности и принципы формирования государственной кадровой политики. Тема 2. Характеристика важнейших стратегических направлений кадровой политики государства и организации. Тема 3. Основные компоненты системы формирования кадровой политики организации. Тема 4. Кадровая политика в области: стратегического, тактического и оперативного кадрового планирования и маркетинга персонала; найма, оценки, отбора и учета персонала. Тема 5. Кадровая политика в области: трудовых отношений, условий труда персонала; развития персонала, в т.ч. обучения, планирования деловой карьеры, служебно-профессионального	Анализ кейсов.	Вопросы и задания к экзамену

		продвижения . Тема 6. Сущность, место и роль кадровой политики в политике государства и организации. Тема 7. Теория и методология формирования кадровой политики социально-экономических систем на макро- и микроэкономических уровнях. Тема 8. Стратегия кадровой политики организации. Тема 9. Управление конфликтами и стрессами в системе управления организацией и её персоналом.		
		Практические занятия. Тема 1. Закономерности и принципы формирования государственной кадровой политики. Тема 2. Характеристика важнейших стратегических направлений кадровой политики государства и организации. Тема 3. Основные компоненты системы формирования кадровой политики организации. Тема 4. Кадровая политика в области: стратегического, тактического и оперативного кадрового планирования и маркетинга персонала; найма, оценки, отбора и учета персонала. Тема 5. Кадровая политика в области: трудовых отношений, условий труда персонала; развития персонала, в т.ч. обучения, планирования деловой карьеры, служебно-профессионального продвижения . Тема 6. Сущность, место и роль кадровой политики в политике государства и организации. Тема 7. Теория и методология формирования кадровой политики социально-экономических систем на макро- и микроэкономических уровнях. Тема 8. Стратегия кадровой политики организации. Тема 9. Управление конфликтами и стрессами в системе управления организацией и её персоналом.	Практичес-кие задания, решение практическ их задач, тестирова-ние, участие в конференци и по тематике дисциплин ы	Вопросы и задания к экзамену

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

Пример задания 1

ПРИМЕР ТЕСТА

1. План действий по реализации государственной политики включает:

а) разработка политической стратегии, выбор и принятие решений;

б) оценка затрат, выбор и принятие решений;

в) разработка политической стратегии, оценка затрат;

г) разработка политической стратегии, оценка затрат, выбор и принятие решений.

2. Результатом, какого этапа формирования и реализации государственной политики являются практические действия органов государственной власти:

а) оценки и регулирование государственной политики;

б) осуществление мониторинга государственной политики;

в) определения общественных проблем и целей политики;

г) разработка и легитимация государственной олитики.

3.* Какие возможные подходы к разработке государственной политики существуют*:

а) реактивный, превентивный;

б) реагирующий, реактивный;

в) деструктивный, превентивный.

4. Необходимость анализа среды организации связана с:

а) повышением эффективного использования ресурсов;

б) динамичностью внешней среды;

в) адаптацией к внешней среде с целью выживания;

г) разработкой стратегии развития, способствующей достижению целей организации.

5. Сильные стороны организации — это:

а) любые виды ее деятельности;

б) квалифицированный персонал;

в) ресурсы, которые она контролирует;

г) внутренние факторы, определяющие ее успех.

6. Слабые стороны организации — это:

а) узкий ассортимент выпускаемой продукции;

б) финансовые трудности;

в) высокие налоги;

г) внутренние факторы, приводящие к ее провалу.

7. Стратегические решения готовятся и принимаются:

а) только государственными органами;

б) государственными органами в установленном порядке при взаимодействии со специально созданными группами экспертов и исследователей;

в) государственными органами при непосредственном участии политических партий и движений;

г) специально созданными государственными структурами.

8. В осуществлении государственного управления доминирующим является:

а) административное управление;

б) стратегическое управление;

в) административно-стратегическое управление;

г) административно-муниципальное управление.

9. В роли субъектов стратегического государственного управления могут выступить:

а) все органы государственной власти;

б) высшие органы государственной власти и высшие органы государственной власти субъектов Российской Федерации, а также органы муниципальной власти;

в) высшие органы государственной власти и высшие органы государственной власти субъектов Российской Федерации;

г) только высшие органы государственной власти Российской Федерации.

10. Что может быть отражено в стратегической установке:

а) технология;

б) цель;

в) задачи.

11.Чем отличается тактический план от операционного?

а) тактический план шире операционного, позволяет осуществить стратегические цели;

б) тактические планы разрабатываются для реализации стратегических планов, но с учетом конкретных условий сегодняшнего дня, а операционные определяют последовательность и механизмы осуществления отдельных действий;

в) операционные и тактические планы — это одно и то же;

г) операционные планы позволяют спланировать крупные операции на рынке, а тактические — достигать отдельных тактических целей.

12. Как соотносятся понятия «стратегический план» и «долгосрочный план»?

а) стратегический план — это разновидность долгосрочного плана;

б) долгосрочный план — это разновидность стратегического плана;

в) стратегический и долгосрочный план — близкие, но в то же время различные

понятия;

г) долгосрочный и стратегический план — это одно и то же.

13. Сущность кадрового планирования заключается в:

а) организации обучения кадров с целью усовершенствования знаний, умений и навыков в связи с повышением требований к профессии или должности;

б) экономии рабочей силы в результате совершенствования системы управления, совмещения профессий, роста производительности труда и т.п.;

в) преобразовании имеющихся качественных характеристик персонала в результаты, способствующие достижению цели деятельности организации в настоящем и будущем;

г) предоставлении людям рабочих мест в нужный момент времени и необходимом количестве в соответствии с их способностями, склонностями и требованиями производства;

д) владении ситуацией на рынке труда.

14. Кадровое планирование дает ответ на следующие опросы:

а) сколько работников, какой квалификации, когда и где будут необходимы;

б) какова эффективность функционирования системы управления персоналом;

в) какие мероприятия необходимо разработать для повышения эффективности социальных программ;

г) каким образом можно привлечь необходимый и сократить излишний персонал без нанесения социального ущерба;

д) как лучше использовать персонал в соответствии с его способностями.

15. Кадровое планирование является следующим этапом работы с кадрами в организации после:

а) стратегического анализа и стратегии развития организации разработки профессионально-квалификационных моделей, требований к персоналу по должностям и профессиям;

б) формирования кадровой политики;

в) найма, отбора и приема персонала;

г) анализа и исследования персонала и рынка труда.

16. К числу кадровых мероприятий, реализуемых в процессе кадрового планирования, относятся следующие:

а) определение конкретных целей организации и каждого работника, вытекающих из кадровой стратегии;

б) разработка плана кадровых мероприятий для реализации конкретных целей и задач организации и каждого работника;

в) обеспечение организации в нужное время, в нужном месте, в нужном количестве и с соответствующей квалификацией таким персоналом, который необходим для достижения целей;

г) создание возможности должностного и профессионального роста работников;

д) определение затрат на реализацию плана кадровых мероприятий.

17. Планирование потенциала означает:

а) создание инструментария разработки программ и программы, которые должны быть применены для реализации кадровых функций;

б) ориентацию кадрового планирования на выявление потенциалов персонала для получения преимуществ в соревновании с конкурентами;

в) определение конкретных целей организации и каждого работника, вытекающих из кадровой стратегии;

г) достижение отдельных оперативных целей;

д) разработку основ будущей кадровой политики организации.

18. Кадровое планирование осуществляется в интересах:

а) организации;

б) безработных граждан;

в) персонала;

г) государства.

19. Социализация - это:

а) усвоение человеком самостоятельно и посредствам целенаправленного воздействия определенной системы ценностей в данном обществе;

б) усвоение человеком самостоятельно и посредствам целенаправленного воздействия социальных норм в данном обществе;

в) усвоение человеком самостоятельно и посредствам целенаправленного воздействия образцов поведения в данном обществе;

г) обретение человеком социального положения (статуса) в данном обществе;

д) усвоение человеком самостоятельно и посредствам целенаправленного воздействия определенной системы ценностей, социальных норм и образцов поведения, необходимых для становления личности, обретения ею социального положения в данном обществе.

20. Социальная структура коллектива не включает следующие показатели:

а) возраст;

б) образование;

в) социальное положение;

г) уровень жизни;

д) занимаемая роль в коллективе.

Ключ к тесту:

№ вопроса	Ответ	№ вопроса	Ответ
1.	г	11.	б
2.	б	12.	в
3.	а	13.	д
4.	г	14.	а, г, д,
5.	г	15.	б
6.	г	16.	б, в
7.	б	17.	б
8.	в	18.	а, в
9.	а, б	19.	д
10.	а	20.	д

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка **12 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») - 10-12 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») - 7-9 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 3-6 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов.

Представленные правильные ответы на:

20 тестовых заданий – 12 баллов;

19 тестовых заданий – 11 баллов;

18 тестовых заданий – 10 баллов;

17 тестовых заданий – 9 баллов;

16 тестовых заданий – 8 баллов;

15 тестовых заданий – 7 баллов;

14 тестовых заданий – 6 балла;

13 тестовых заданий – 5 балла;

12 тестовых заданий – 4 балла;

11 тестовых заданий – 3 балла;

Менее 10 тестовых заданий – 0 баллов.

ПРИМЕР ГЛОССАРИЯ

Название глоссария: Кадровая политика организации.

Структура глоссария

Термин	Определение	Источник

Термины: кадровая политика организации, стратегия управления персоналом, кадровые мероприятия, активная кадровая политика, кадровый риск (риск системы управления персоналом и риск персонала), менеджер по управлению персоналом.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка глоссария 10 баллов:

оценка 5 баллов («отлично») – 8-10 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 4-6 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 2 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов.

- раскрытие более 10 терминов – 2 балла;
- разнообразие представленных определений (разнообразие источников) – 2 балла;
- уровень систематизации и оформления – 2 балла;
- наличие в работе собственных идей и определений – 4 балла.

ПРИМЕР ВОПРОСОВ ДЛЯ СОБЕСЕДОВАНИЯ

1. Что такое стратегическое управление персоналом?
2. Назовите типы кадровой политики организации.
3. Перечислите этапы формирования кадровой политики организации. Проанализируйте возможные кадровые риски на каждом из этапов.
4. Какие организационные стратегии и стратегии управления персоналом вы знаете?
5. Охарактеризуйте важнейшие стратегические направления кадровой политики государства и кадровой политики организации.
6. Проанализируйте кадровую политику в области: стратегического, тактического и оперативного кадрового планирования и маркетинга персонала.
8. Проанализируйте кадровую политику в области: найма, оценки, отбора и учета персонала; трудовых отношений, условий труда персонала; проанализируйте возможные кадровые риски.
9. В чем заключается сущность профориентации, социализации и адаптации персонала организации? Как минимизировать кадровые риски, возникающие в процессе реализации данных кадровых стратегий?
10. Проанализируйте кадровую политику в области: развития персонала, в т.ч. обучения, планирования деловой карьеры, служебно-профессионального продвижения;
11. Проанализируйте кадровую политику в области: мотивации и стимулирования персонала, социального развития, развития оргструктур управления организации, правового и информационно-документационного обеспечения управления персоналом. Как минимизировать кадровые риски, возникающие в процессе реализации данных кадровых стратегий?

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка глоссария **10 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») - 10 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») - 7 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 2-4 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов;

- демонстрирует знание основных категорий и понятий; умеет проиллюстрировать теоретические положения примерами, решает задачи повышенной сложности – 10 баллов;
- демонстрирует знание основных категорий и понятий; владеет профессиональной терминологией; в целом, может самостоятельно сформулировать выводы, дать свою точку зрения, решает типовые задачи – 8 балла;
- ответ схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения, фрагментарно решает типовые задачи – 4 балла;

- ответ схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения – 2 балла;

- не понимает сути вопроса: пытается ответить на вопрос не по теме, либо подменить ответ общими рассуждениями; не способен привести примеры в защиту собственных утверждений, не реагирует на наводящие вопросы – 0 баллов.

ПРИМЕР ТЕМАТИКИ ДЛЯ ОБЗОРА НАУЧНЫХ СТАТЕЙ

1. Стратегии управления человеческими ресурсами в целях минимизации кадровых рисков организации.
2. Основные компоненты системы формирования кадровой политики.
3. Сущность стратегии управления организацией и стратегии управления персоналом.
4. Кадровая политика и технология управления персоналом организации.
5. Кадровая стратегия организации в области управления кадровой безопасностью.
6. Риски системы управления персоналом.
7. Практические действия УП-менеджеров при реализации различных стратегий организации. Минимизация кадровых рисков.
8. Ориентация стратегии управления персоналом на качество человеческих ресурсов, обеспечивающих стабильность и безопасность деятельности организации.
9. Основные требования, предъявляемые к системе управления организацией и персоналом.
10. Анализ специфики кадровой политики в крупных и малых организациях.
11. Оценка кадрового потенциала организации. Анализ рисков персонала организации.
12. Совершенствование системы мотивации трудовой деятельности в организации как метод минимизации кадровых рисков.
13. Внедрение в организации современных технологий профессиональной и организационной адаптации персонала.
14. Организация подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров как стратегия профилактики нарушений в системе кадровой безопасности.
15. Совершенствование методов оценки труда персонала организации: стратегия профилактики рисков персонала.
16. Совершенствование оценки результатов деятельности подразделений управления персоналом и организации в целом как стратегия профилактики рисков системы управления персоналом.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка **10 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») - 8-10 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») - 5-7 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 2-4 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0-1 балла;

- обзор соответствует заданной теме – 2 балла;
- представлены основные достижения в описанной области –1 балл;
- представлены основные спорные вопросы – 1 балл;
- исследуемая проблема описана с точки зрения разных наук – 1 балл;
- в обзор включены собственные исследования – 1 балл;
- в обзор включены классические источники и свежие данные – 1 балл;
- обзор структурирован, логичен и критичен – 1 балл;
- обзор содержит несколько разделов и выводов – 1 балл;
- содержит схемы, рисунки, диаграммы – 1 балл.

ПРИМЕР КЕЙСА

Описание ситуации: Численность трудоспособного населения в России убывает последние 15 лет, и, по прогнозам специалистов, неблагоприятная демографическая ситуация сохранится, по крайней мере, до 2025 г. К 2025 г. ожидается, что рынок труда в стране станет «неквалифицированным и старым».

Иными словами, количество молодых специалистов с высшим профессиональным образованием будет стремительно убывать, а доля работающих пенсионеров, напротив, увеличится до 5,9–6,6 млн. человек (сегодня — 5,3 млн.). Как следствие, конкуренция за персонал будет возрастать во всех отраслях, и наибольший кадровый дефицит можно прогнозировать в производственной сфере.

Постановка задачи: определите, к какой группе факторов кадровых рисков относится описанный выше процесс и какие кадровые риски могут возникнуть в промышленной организации в связи с его воздействием.

Описание ситуации: Любой менеджер по продажам, имея доступ к CRM-системе, мог узнать закупочные цены на сырье. При этом лишь тому, кто занимался вопросами участия компании в тендере, эта информация была действительно нужна. Как только руководство узнало, что сотрудники обсуждают добавочную стоимость на товары компании, доступ к системе закрыли. В результате у работника, принимавшего участие в электронных торгах, возникли сложности из-за нехватки оперативной информации о стоимости сырья. Первоначальное предложение одного из начальников подразделений переименовать должности не подходило в качестве решения проблемы, так как оснований для переименования было недостаточно, к тому же проблема была скорее управленческой, чем технической. Представители HR-службы предложили реализовать для каждого работника индивидуальный доступ к данным компании, однако специалисты IT-отдела возражали: численность персонала, работающего в электронной системе, превышает 150 человек, и регулярное отслеживание актуальности настроек доступа для каждого из них отнимало бы массу времени. Был найден следующий выход: индивидуально предоставлять доступ к управленческой, учетной и другой информации не на основании должности, а на основании «роли» сотрудника, а также передать функцию контроля и управления настройками прав доступа отделу бизнес-процессов. Корпоративной культурой организации подразумевается, что действия любого руководителя должны согласовываться с этим отделом, поэтому вполне логично было поручить его сотруднику планирование, моделирование и решение всех вопросов, касающихся функционала специалистов, в том числе права доступа к работе в ERP-системе.

Постановка задачи:

1) Определите и проклассифицируйте факторы, оказавшие воздействие на возникновение описанного кадрового риска.

2) Определите кадровые риски по сфере их локализации и ис-точникам.

3) Проанализируйте и назовите методы, использованные для управления кадровыми рисками в организации. Определите, к каким методам воздействия на риски относятся использованные методы.

4) Какие методы управления кадровыми рисками можно было бы еще использовать?

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за анализ кейса **8 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») - 8 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») - 5 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 3 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 балла;

- приведен подробный анализ ситуации и даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения – 8 баллов;

- приведен подробный анализ ситуации и даны исчерпывающие ответы на три поставленных вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения – 5 баллов;

- даны ответы на два поставленных вопроса, при этом доказательная база содержит ряд процедурных ошибок – 3 балла;

- дан ответ на один вопрос или отсутствуют ответы на вопросы, формулировка содержит процедурную ошибку, доказательная база приведена не в полном объеме – 0 балла.

УЧАСТИЕ В КОНФЕРЕНЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка 10 баллов:

оценка 5 баллов («отлично») - 10 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») – 5-8 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») - 3 балла;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов;
участие в конференции всероссийского и международного уровня – 10 баллов;
призовое место в конференции университета – 8 баллов
участие в конференции университета с оным/заочным докладом – 5 баллов;
участие в конференции университета – 3 баллов;
отсутствие участия в конференции – 0 баллов.

Оценочные материалы для оценки уровня сформированности компетенций (этапов сформированности компетенций) обучающихся

ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач

Знать: методы, способы и инструменты управления персоналом.

Уметь: организовывать работу персонала структурного подразделения; анализировать информацию по поставщикам услуг в области управления персоналом и по условиям заключаемых договоров; работать с информационными системами и базами данных по вопросам управления персоналом.

Владеть: методами и инструменты управления персоналом; технологиями кадровой политики организации.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся

1. Закономерности и принципы формирования государственной кадровой политики.
2. Виды кадровой политики государства и организации.
3. Характеристика важнейших стратегических направлений кадровой политики государства и организации.
4. Методические подходы к формированию кадровой политики государства и организации.
5. Основные компоненты системы формирования кадровой политики организации.
6. Сущность стратегии управления организацией и стратегии управления персоналом.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Знание обсуждаемой темы.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы.

	Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Примеры заданий:

Задание 1.

Специалисты выделяют типы кадровой политики, представленные в табл. 1. Проанализируйте возможные кадровые риски, возникающие в организации при определенном типе кадровой политики, и заполните таблицу.

Таблица 1

Типы кадровой политики организации

Тип кадровой политики	Характеристика	Возможные кадровые риски
«Пассивная»		
«Реактивная»		
«Превентивная»		
«Рациональная»		
«Авантюристическая»		

Задание 2. Заполните табл. 2.

Таблица 2

Этапы построения кадровой политики

Название этапа	**Содержание**	**Документационное обеспечение**
Рефлексия		
?		
?		
?		

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Решение практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся.	Правильное решение практических заданий	Неправильное решение практических заданий

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Примеры заданий:

Задание 1. Заполните табл. 3.

Таблица 3.

Принципы разработки кадровой политики

	Название	**Характеристика**
Основополагающие принципы	Научность	
	Комплексность	
	Системность	
	Эффективность	
	Методичность	
	Перспективность	

Дополнительные принципы	Демократичность	
	Духовно-нравственное воспитание	
	Соблюдение норм существующего законодательства	

Задание 2. Заполните пропущенные строки:

Кадровое планирование осуществляется как в интересах государственного органа, так и в интересах его персонала, обеспечивая:

– совершенствование процесса приема на службу;

–_____;

– организацию непрерывного профессионального обучения;

–_____;

–_____;

– сокращение издержек на содержание персонала и т. д.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Решение практических заданий, нацеленных на оценку навыков обучающихся.	Правильное решение практических заданий	Неправильное решение практических заданий

ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность

Знать: методологию и технологию работы с научными исследованиями для разработки стратегии, политик и технологией управления персоналом, методы оптимизации управления персоналом в организации, технологию внедрения стратегий и политик управления персоналом.

Уметь: анализировать результаты научных исследований для разработки стратегии, политик и технологий управления персоналом; применять методы оперативного управления персоналом организации; подразделения внедрять стратегию по управлению персоналом

Владеть: методами разработки стратегии, политик и технологий управления персоналом, разработки рекомендаций по формированию и внедрению стратегий, политик и технологий управления персоналом, методами разработки проектных предложений и мероприятий по эффективной работе персонала.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся

1. Основные компоненты системы формирования кадровой политики организации.
2. Сущность стратегии управления организацией и стратегии управления персоналом.
3. Кадровая политика в области: стратегического, тактического и оперативного кадрового планирования и маркетинга персонала; найма, оценки, отбора и учета персонала.
4. Кадровая политика в области: трудовых отношений, условий труда персонала; развития персонала, в т.ч. обучения, планирования деловой карьеры, служебно-профессионального продвижения.
5. Сущность, место и роль кадровой политики в политике государства и организации. Взаимодействие кадровой политики государства и кадровой политики организации. \
6. Теория и методология формирования кадровой политики социально-экономических систем на макро- и микроэкономических уровнях.
7. Закономерности и принципы формирования государственной кадровой политики.
8. Этапы формирования кадровой политики организации.
9. Направления кадровой политики организации.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено

Участие в дискуссии или дебатах. Знание обсуждаемой темы.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>умений</u> обучающихся

Примеры заданий:
Задание 1. Заполните табл.3.

Таблица 3.

Коэффициенты, характеризующие кадровую динамику

Коэффициент	**Формула**	**Характеристика**
Коэффициент (индекс) текучести		Уровень текучести $К_{т.к}$ представляется соотношением числа сотрудников, уволившихся из организации по собственному желанию или по инициативе администрации, и среднесписочного числа сотрудников
Индекс стабильности (устойчивости)		
Коэффициент оборота по выбытию кадров		
Коэффициент оборота по приему кадров		

Задание 2. Заполните табл. 4.

Таблица 4.

Направления анализа внутреннего рынка труда

Направление анализа	**Инструментарий**
Структура персонала, в том числе по численности, квалификации, возрасту, стажу работы в организации, потенциалу развития, ролевому статусу в организации и ее подразделениях	
Структура развития персонала	
Организационная структура, в том числе формальная и неформальная иерархия	
Организация труда, в том числе расстановка персонала, рабочие места и их взаимосвязи	
Культура управления, в том числе стиль руководства, социально-психологический климат, удовлетворенность трудом	
Мотивационные установки	

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Решение практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся.	Правильное решение практических заданий	Неправильное решение практических заданий

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>навыков</u> обучающихся

Примеры заданий:

Задание 1.

В настоящее время выделяют три концепции стратегии кадровой политики. Заполните табл. 1.

Таблица 1.

Концепции стратегии кадровой политики

Концепция стратегии КП	Содержание концепции

Задание 2.

Заполните пропущенные строки.

Стратегия управления персоналом предполагает:

1) определение целей управления персоналом:

_____;

2) формирование идеологии и принципов кадровой работы:

_____;

3) определение условий для обеспечения баланса между экономической и социальной эффективностью использования трудовых ресурсов в организации:

а) обеспечение экономической эффективности в области УП означает:

_____;

б) обеспечение социальной эффективности в области УП означает:

_____.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Решение практических заданий, нацеленных на оценку навыков обучающихся.	Правильное решение практических заданий	Неправильное решение практических заданий

ПК-2 Способен разрабатывать системы и реализовывать стратегическое управление персоналом и работу структурного подразделения организации

Знать: политику управления персоналом организации; цели, стратегия развития и бизнес-план организации; методы анализа количественного и качественного состава персонала; системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала.

Уметь: определять задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации; разрабатывать проектные предложения и мероприятия по эффективной работе персонала; управлять мотивацией персонала, его вовлеченностью и дисциплиной труда; составлять планы деятельности структурного подразделения организации

Владеть: методами и инструментами реализации кадровой политики организации; владеть методами стратегического управления персоналом.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку знаний обучающихся

1. Сущность стратегии управления организацией и стратегии управления персоналом.
2. Кадровая политика в области: стратегического, тактического и оперативного кадрового планирования и маркетинга персонала; найма, оценки, отбора и учета персонала.
3. Основные компоненты системы формирования кадровой политики организации.
4. Сущность, место и роль кадровой политики в политике государства и организации. Взаимодействие кадровой политики государства и кадровой политики организации. \
5. Закономерности и принципы формирования государственной кадровой политики.
6. Стратегия кадровой политики организации.
7. Кадровые мероприятия и кадровая стратегия. Условия разработки кадровой политики.
8. Стратегическое управление персоналом.
9. Взаимосвязь стратегического управления организации и стратегического управления персоналом.
10. Управление конфликтами и стрессами в системе управления организацией и её персоналом.
11. Основные функции и методы управленческого воздействия на конфликтные ситуации, обнаружение и нейтрализацию стрессовых состояний.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Знание обсуждаемой темы.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Примеры заданий:

Задание 1.

Покажите связи, которые существуют между:

а) причинами возникновения организационных и социально-трудовых конфликтов и несовершенством системы управления персоналом, кадровой политики организации;

б) стратегией управления персоналом и стратегией развития организации;

в) типом кадровой политики и социально-экономической эффективностью деятельности организации.

Задание 2.

Осуществите сравнительную характеристику открытого и закрытого видов кадровой политики. Заполните табл. 1.

Таблица 1.

Сравнительная характеристика открытого и закрытого видов кадровой политики организации

Кадровый процесс	Открытая кадровая политика	Закрытая кадровая политика
Кадровое планирование		
Адаптация персонала		
Обучение и развитие персонала		
Продвижение персонала		
Мотивация		
Контроль		
Аттестация персонала		
Управление конфликтами и стрессами		
Высвобождение и увольнение персонала		

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Решение практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся.	Правильное решение практических заданий	Неправильное решение практических заданий

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>навыков</u> обучающихся

Примеры заданий:

Задание 1.

Заполните схему (рис. 1.).

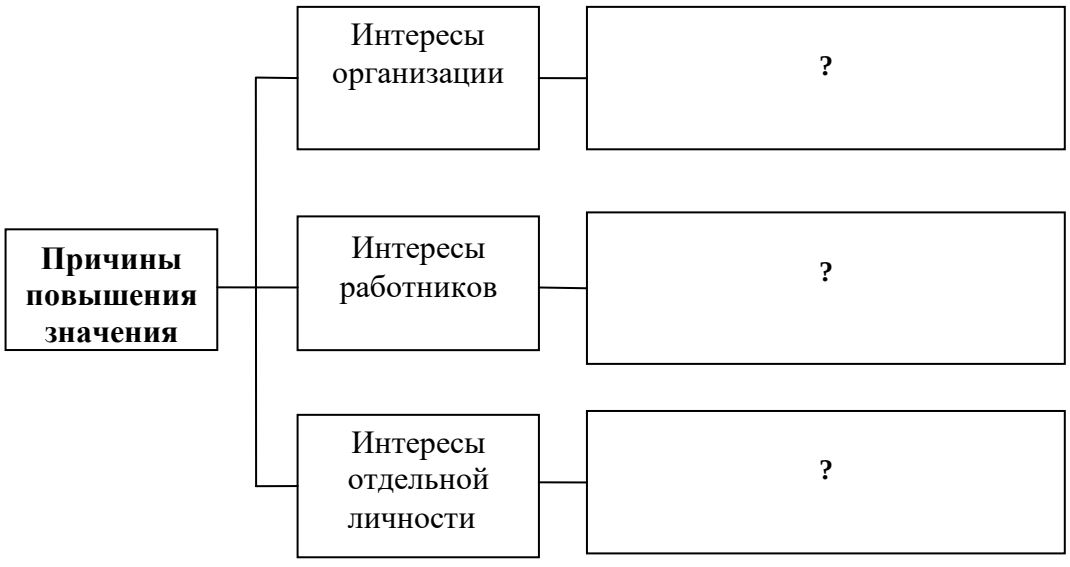


Рис. 1. Причины повышения значения кадровой политики

Задание 2.

Составьте схему, иллюстрирующую модель внутриорганизационного стратегического управления персоналом.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Решение практических заданий, нацеленных на оценку навыков обучающихся.	Правильное решение практических заданий	Неправильное решение практических заданий

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Список вопросов

1. Закономерности и принципы формирования государственной кадровой политики.
2. Виды кадровой политики государства и организации.
3. Характеристика важнейших стратегических направлений кадровой политики государства и организации.
4. Методические подходы к формированию кадровой политики государства и организации.
5. Основные компоненты системы формирования кадровой политики организации.
6. Сущность стратегии управления организацией и стратегии управления персоналом.
7. Кадровая политика в области: стратегического, тактического и оперативного кадрового планирования и маркетинга персонала.
8. Кадровая политика в области: найма, оценки, отбора и учета персонала.
9. Кадровая политика в области: трудовых отношений.
10. Кадровая политика в области: условий труда персонала.
11. Кадровая политика в области: развития персонала.
12. Кадровая политика в области: обучения.
13. Кадровая политика в области: планирования деловой карьеры.
14. Кадровая политика в области: служебно-профессионального продвижения.
15. Сущность, место и роль кадровой политики в политике государства и организации.
16. Взаимодействие кадровой политики государства и кадровой политики организации.
17. Теория и методология формирования кадровой политики социально-экономических систем на макро- и микроэкономических уровнях.
18. Закономерности и принципы формирования государственной кадровой политики.
19. Этапы формирования кадровой политики организации.
20. Направления кадровой политики организации.
21. Стратегия кадровой политики организации.
22. Кадровые мероприятия и кадровая стратегия.
23. Условия разработки кадровой политики.
24. Стратегическое управление персоналом.
25. Взаимосвязь стратегического управления организации и стратегического управления персоналом.
26. Управление конфликтами и стрессами в системе управления организацией и её персоналом.
27. Основные функции и методы управленческого воздействия на конфликтные ситуации, обнаружение и нейтрализацию стрессовых состояний.

Шкала и критерии оценивания

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за экзамен **30 баллов**:

Оценка 5 баллов («отлично») - 30 баллов

Оценка 4 балла («хорошо») - 20 баллов

Оценка 3 балла («удовлетворительно») - 10 балла

Оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов.

30 баллов (традиционная оценка 5 баллов («отлично»)) – обучающийся смог показать прочные знания основных положений фактического материала, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи повышенной сложности, свободно использовать справочную литературу, делать обоснованные выводы из результатов анализа конкретных проблемных ситуаций;

20 баллов (традиционная оценка 4 балла («хорошо»)) – обучающийся смог показать прочные знаний основных положений фактического материала, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи, предусмотренные рабочей программой, ориентироваться в рекомендованной справочной литературе, умеет правильно оценить полученные результаты анализа конкретных проблемных ситуаций;

10 баллов (традиционная оценка 3 балла («удовлетворительно»)) – обучающийся смог показать знания основных положений фактического материала, умение получить с помощью преподавателя правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных программой, обучающийся знаком с рекомендованной справочной литературой;

0 баллов (традиционная оценка 2 балла («неудовлетворительно»)) – при ответе обучающегося выявились существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой.

Образец экзаменационного билета

федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева»

Институт экономики и управления
Кафедра управления человеческими ресурсами

38.04.03 Управление персоналом
(код и наименование направления подготовки)

Кадровая безопасность организации
(профиль (программа))

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА И ОРГАНИЗАЦИИ
(дисциплина) *(дисциплина)*

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №___

1. Государственная кадровая политика в области государственного управления.
2. Проведите сравнительную характеристику стратегии развития организации и стратегии управления персоналом.
3. Описание ситуации: С целью повышения мотивации подчиненного к эффективной работе начальник пообещал рассмотреть вопрос увеличения его зарплаты, хотя политика компании не предусматривала этого, а сам руководитель был не вправе решать данный вопрос. В результате, не дождавшись обещанной прибавки, сотрудник уволился из организации, хотя прежде не задумывался об уходе.

С целью выявления и предупреждения таких фактов все вопросы, связанные с полномочиями, стали обсуждаться топ-менеджерами, представителями отдела бизнес-процессов и службы персонала на ежеквартальных совещаниях. Это позволило практически полностью избавиться от ситуаций, в которых один специалист самостоятельно решает вопрос, не находящийся полностью в зоне его ответственности.

Постановка задачи:

1) Определите и классифицируйте факторы, оказавшие воздействие на возникновение описанного кадрового риска.
2) Определите кадровые риски по сфере их локализации и источникам.
3) Проанализируйте и назовите методы, использованные для управления кадровыми рисками в организации. Какие методы управления кадровыми рисками можно было бы еще использовать?

Составитель _____к.п.н., доц. /Калмыкова О.Ю./

Заведующий кафедрой _____д.п.н., доц. /Соловова Н.В./

«__»_____20__г

4. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Код и наименование компетенции	Критерии оценивания результатов обучения			
	отлично	хорошо	удовлетворительно	не удовлетворительно
ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ОПК-2	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания в рамках компетенции ОПК-2	Фрагментарные знания в рамках компетенции ОПК-2	Отсутствие знаний в рамках компетенции ОПК-2
	Сформированное умение в рамках компетенции ОПК-2	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение умения в рамках компетенции ОПК-2	Частично освоенное умение в рамках компетенции ОПК-2	Отсутствие умений в рамках компетенции ОПК-2
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ОПК-2	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение навыки в рамках компетенции ОПК-2	Фрагментарные навыки в рамках компетенции ОПК-2	Отсутствие навыков в рамках компетенции ОПК-2
ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ОПК-3	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания в рамках компетенции ОПК-3	Фрагментарные знания в рамках компетенции ОПК-3	Отсутствие знаний в рамках компетенции ОПК-3
	Сформированное умение в рамках компетенции ОПК-3	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение умения в рамках компетенции ОПК-3	Частично освоенное умение в рамках компетенции ОПК-3	Отсутствие умений в рамках компетенции ОПК-3
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ОПК-3	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение навыки в рамках компетенции ОПК-3	Фрагментарные навыки в рамках компетенции ОПК-3	Отсутствие навыков в рамках компетенции ОПК-3
ПК-2 Способен разрабатывать системы и реализовывать стратегическое управление персоналом и работу структурного подразделения организации	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ПК-2	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания в рамках компетенции ПК-2	Фрагментарные знания в рамках компетенции ПК-2	Отсутствие знаний в рамках компетенции ПК-2
	Сформированное умение в рамках компетенции ПК-2	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение умения в рамках компетенции ПК-2	Частично освоенное умение в рамках компетенции ПК-2	Отсутствие умений в рамках компетенции ПК-2
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ПК-2	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение навыки в рамках	Фрагментарные навыки в рамках компетенции ПК-2	Отсутствие навыков в рамках компетенции ПК-2

		компетенции ПК-2		

Критерии оценки и процедура проведения промежуточной аттестации

В ходе промежуточной аттестации перевод рейтинговых баллов обучающихся в систему оценки знаний («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно») осуществляется следующим образом:

– оценка «отлично» выставляется обучающемуся, набравшему от 86 до 100 рейтинговых баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые компетенции и практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены;

– оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, набравшему от 71 до 85 баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые компетенции сформированы, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, некоторые виды заданий выполнены с ошибками;

– оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, набравшему от 61 до 70 баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые компетенции сформированы, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий выполнены с ошибками;

– оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, набравшему менее 60 баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено со значительными пробелами, носящими существенный характер, необходимые компетенции не сформированы. существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала.

Максимальная сумма баллов, набираемая обучающимся по дисциплине, закрываемой семестровой (итоговой) аттестацией (экзамен), равна 100.

Баллы, характеризующие успеваемость обучающегося по дисциплине, набираются им в течение всего периода обучения за изучение отдельных тем и выполнение отдельных видов работ.

№ п/п	Вид работ	Сумма в баллах
1.	Активная познавательная работа во время занятий (конспектирование дополнительной и специальной литературы; участие в оценке результатов обучения других и самооценка; участие в обсуждении проблемных вопросов по теме занятия и т.д.)	до 18 баллов
2.	Контрольные мероприятия (тестирование)	до 27 баллов
3.	Выполнение заданий по дисциплине в течение семестра	до 30 баллов
	Составление глоссария	до 10 баллов
	Выполнение творческого задания	до 20 баллов
4.	Выполнение дополнительных практико-ориентированных заданий	до 25 баллов (дополнительно)
	Участие в конференциях по учебной дисциплине	до 25 баллов
5.	Ответ на экзамене	до 30 баллов

Распределение баллов, составляющих основу оценки работы обучающегося по изучению дисциплины «Теория и практика кадровой политики государства и организации» в течение семестра:

- 100 баллов распределяются на учебный период (семестр), заканчивающийся промежуточной аттестацией;
- 100 баллов – посещение и контрольные мероприятия; возможность набора дополнительных 30 баллов за практико-ориентированные задания.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»

САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
ТЕХНОЛОГИИ И МЕТОДЫ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.04.03 Управление персоналом
Профиль (программа)	Кадровая безопасность организации
Квалификация (степень)	Магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины)	Б1
Шифр дисциплины (модуля)	Б1.В.ДВ.01.15
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	производства летательных аппаратов и управления качеством в машиностроении
Форма обучения	очная
Курс, семестр	2 курс, 3 семестр
Форма промежуточной аттестации	зачет

Самара, 2022

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Паспорт фонда оценочных средств

Перечень компетенций и индикаторов дисциплины (модуля)		Способы формирования компетенции	Оценочное средство	
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора		Текущий контроль	Промежуточная аттестация
УК*	УК**	**Лекции.** Тема 1 Принципы функционирования производственных систем. Поток создания ценностей. Виды скрытых потерь. Причины появления скрытых потерь. Пути сокращения Тема 2 Экспресс диагностика потока создания ценностей. Анализ потока создания ценностей. Показатели потока. Построение карты потока создание ценностей. Анализ скрытых потерь. Тема 3 Применение базовых инструментов БП. Упорядочение 5S - Принципы и цели 5S. Этапы реализации методики. Повседневная деятельность в рамках 5S Применение базовых инструментов БП. Всеобщее обслуживание оборудования TPM - Принципы и цели TPM. Расчет показателя OEE. Организация автономного обслуживания оборудования. Анализ отказов оборудования. Разработка стандарта по обслуживанию оборудования.	Устный опрос	Тестирование
		Самостоятельная работа. Тема 3 Применение базовых инструментов БП. Упорядочение 5S	Устный опрос	Тестирование
		Практические работы. - Построение карты потока для выбранного продукта - Разработка бланка расчета показателя OEE; Разработка карты автономного обслуживания оборудования. - Разработка карты проведения переналадки оборудования.	Практические задания	Тестирование
ПК*	ПК**	**Лекции.** Тема 4 Применение базовых инструментов БП. Быстрая переналадка SMED. - Принципы и цели SMED. Этапы реализации методики. Разработка стандарта по переналадке оборудования. Визуализация рабочих мест. - Принципы и цели визуализации. Примеры. «Встроенное» качество. - Дзидока – встраивание качества в производственный процесс. Защита от ошибок. Непрерывное совершенствование КАЙДЗЕН. - Цикл DMAIC. Подача предложений по совершенствованию. Комплексные аудиты Система оперативного управления производством на принципах БП и Теории ограничения систем (TOC). Принципы и цели TOC. Организация синхронизированного выровненного потока на принципе «вытягивание». Применение методик KANBAN, JIT и ББК	Устный опрос	Тестирование
		Самостоятельная работа. Тема 4 Применение базовых инструментов БП. Быстрая переналадка SMED.	Устный опрос	Тестирование
		Практические работы. - Разработка процедуры подачи и рассмотрения предложений по совершенствованию деятельности - Выявление системных ограничений	Практические задания	Тестирование

*** компетенция согласно приложению**

**** индикатор компетенции согласно приложению**

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ ДЛЯ УСТНОГО ОПРОСА

1. Принципы функционирования производственных систем.
2. Поток создания ценностей. Виды скрытых потерь.
3. Причины появления скрытых потерь. Пути сокращения
4. Экспресс диагностика потока создания ценностей.
5. Анализ потока создания ценностей. Показатели потока.
6. Построение карты потока создание ценностей. Анализ скрытых потерь.
7. Применение базовых инструментов БП. Упорядочение 5S
8. Принципы и цели 5S. Этапы реализации методики. Повседневная деятельность в рамках 5S
9. Применение базовых инструментов БП. Всеобщее обслуживание оборудования TPM
10. Принципы и цели TPM. Расчет показателя OEE. Организация автономного обслуживания оборудования. Анализ отказов оборудования.
11. Разработка стандарта по обслуживанию оборудования.
12. Применение базовых инструментов БП. Быстрая переналадка SMED.
13. Принципы и цели SMED.Этапы реализации методики.
14. Разработка стандарта по переналадке оборудования. Визуализация рабочих мест.
15. Принципы и цели визуализации. Примеры. «Встроенное» качество. - Дзидока – встраивание качества в производственный процесс.
16. Защита от ошибок.
17. Непрерывное совершенствование КАЙДЗЕН.
18. Цикл DMAIC. Подача предложений по совершенствованию.
19. Комплексные аудиты
20. Система оперативного управления производством на принципах БП и Теории ограничения систем (ТОС). Принципы и цели ТОС.
21. Организация синхронизированного выровненного потока на принципе «вытягивание».
22. Применение методик KANBAN, JIT и ББК

Критерии оценки для устного опроса

Критерий	Зачет	Не зачет
Участие в дискуссии. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного.	Активное участие в дискуссии. Использует изученный ранее текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Пассивное участие в дискуссии. Не использует изученный ранее текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.
Использование фактов и статистики, чтобы укрепить и усилить ответ	Каждый основной пункт был хорошо поддержан несколькими соответствующими фактами и(или) примерами	При ответе не приводит факты или примеры.

ТИПОВЫЕ ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ

1. Построение карты потока для выбранного продукта
2. Разработка бланка расчета показателя OEE; Разработка карты автономного обслуживания оборудования
3. Разработка карты проведения переналадки оборудования
4. Разработка процедуры подачи и рассмотрения предложений по совершенствованию деятельности
5. Выявление системных ограничений

Критерии оценки практических заданий к практическим занятиям

Критерий	Зачет	Не зачет
Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку навыков обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует способность применить полученные знания и умения при решении различного уровня сложности технологических заданий.	Явно сформированные навыки, демонстрирующие правильные решения технологических задач различного уровня сложности.	Отсутствие сформированных навыков предметной области, приводящее к неверному решению задач различного уровня сложности.

Оценочные материалы для оценки уровня сформированности компетенций (этапов сформированности компетенций) обучающихся

ПК*

Знать: технологии и методы повышения производительности труда

Уметь: применять комплексную программу повышения операционной эффективности и производительности труда.

Владеть: навыками внедрения и использования методов, моделей, программных продуктов повышения производительности труда.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся

1. Принципы функционирования производственных систем.
2. Поток создания ценностей. Виды скрытых потерь.
3. Причины появления скрытых потерь. Пути сокращения
4. Экспресс диагностика потока создания ценностей.
5. Анализ потока создания ценностей. Показатели потока.
6. Построение карты потока создание ценностей. Анализ скрытых потерь.
7. Применение базовых инструментов БП. Упорядочение 5S
8. Принципы и цели 5S. Этапы реализации методики. Повседневная деятельность в рамках 5S
9. Применение базовых инструментов БП. Всеобщее обслуживание оборудования TPM
10. Принципы и цели TPM. Расчет показателя OEE. Организация автономного обслуживания оборудования. Анализ отказов оборудования.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.
Использование фактов и статистики чтобы укрепить и усилить ответ.	Каждый основной пункт был хорошо поддержан несколькими соответствующими фактами, статистикой и (или) примерами.	Каждый пункт не поддерживался фактами и статистическими данными.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>умений</u> обучающихся

Задача 1. Для оценки скрытых потерь производственной системы дано их определение как в размерных, так и в безразмерных (относительных) категориях.

Каждая категория потерь имеет определенную значимость. Проведите оценку потерь по пяти балльной системе, от наивысшей (5 баллов) до весьма малой (1 балл) для конкретного предприятия.

Перепроизводство: Объем произведенной за истекший месяц, но нереализованной продукции (руб.) \ Доля нереализованной продукции (в руб.) от общего объема произведенной продукции (руб.) за истекший месяц

Дефекты: Общие затраты на устранение несоответствий или на ликвидацию несоответствующей продукции за истекший месяц работы (руб.) \ Доля общих затрат на устранение несоответствий или на ликвидацию бракованной продукции от ее себестоимости за истекший месяц работы

Передвижение: Путь (м) или время (сек.) не добавляющие ценности, но необходимые исполнителям работ для ее выполнения за одну смену работы \ Доля пути или времени не добавляющие ценности от общего пути проходимого исполнителями работ за одну смену или от общего времени одной смены работы.

Транспортировка: Излишнее расстояние (м) или время (сек.) перемещения ресурсов (людей, сырья, материалов, оснастки и т.п.) из-за нерациональной компоновки производственных мощностей за одну смену при выполнении конкретного производственного процесса \ Доля излишнего расстояния (м) или времени (сек.) перемещения ресурсов из-за нерациональной компоновки производственных мощностей от минимально необходимых расстояний либо времени при выполнении конкретного производственного процесса.

Запасы: Среднемесячный объем (руб.) незадействованных производственных мощностей (отдельно по оборотным и основным средствам производства) в производстве конкретных видов продукции \ Доля среднемесячных запасов (руб.) по их разным категориям (на входе, в производстве и на выходе) в себестоимости произведенных конкретных видов продукции.

Излишняя обработка: Затраты (руб.) на создание ценности, невостребованной потребителем \ Доля (руб.) излишне добавленной ценности в цене продажи конкретного вида продукции (руб.).

Ожидание: Совокупное значение межоперационного времени (сек.) конкретного технологического процесса производства продукции \ Доля межоперационного времени (сек.) в общей трудоемкости конкретного технологического процесса производства продукции.

Задача 2. Соотнесите инструменты бережливого производства в офисе и виды потерь, которые с помощью инструментов бережливого менеджмента можно устранить:

1) составление отчетов, которые никто не читает и которые никому не нужны	Перепроизводство	*стандартизированная работа*
2) изготовление лишних копий документов	Ожидание	*выравнивание рабочей нагрузки*
3) проблемы с программным обеспечением	Движение	*карта потока создания ценности*
4) выполнение задачи разными отделами	Брак	*5S*
5) поиск файлов на компьютере	Нерациональное использование ресурсов	*карточки канбан*
6) постоянное перечитывание справочников / баз данных в поисках информации		*средства визуального контроля*
7) ошибки при вводе данных *8) передача неполной документации на следующие этапы обработки*		
9) утеря документов или информации		
10) нарушение сроков выполнения проектов		

Задача 3. Проанализируйте следующие ситуации и предложите методы устранения потерь:

- при помощи погрузчика в поддоне с предыдущего передела участка А на участок Б привозят заготовки изделия №1 для общей сборки. Проблема: больше, чем нужно. Как следствие – лишняя операция «перетарки» из поддона в тары для хранения. Перепроизводство повлекло за собой ряд необходимых операций, не добавляющих ценности изделию: Длительный процесс приёмки большой партии изделий, ручной «пересчёт», перетарка из поддона в тару, длительна операция «строповки»;
- удаленность цехов, участвующих в одном потоке создания ценности–изделия А, на территории завода (выдается планировка производственного участка);
- плановый заказ изделия составляет 250 шт. / мес. В начале месяца для выполнения плана в производство запустили всю партию, в течение месяца произошла корректировка плана. Номенклатуру сняли с производства, а по факту изделие уже выпущено.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачет	Не зачет
Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся. В процессе выполнения задания обучающийся демонстрирует умение использовать теоретические основы предметной области	Сформированное умение по использованию теоретических основ предметной области	Отсутствие умений по использованию теоретических основ предметной области

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Задание 1. Рассматривается производственная проблема, которая происходит на сборочном участке. На производственной линии отсутствуют комплектующие в нужном количестве. Процесс подготовки комплектующих, поступающих из механообрабатывающих цехов занимает 15 минут. Дополнительные затраты рабочего времени обусловлены: отсутствием стандартных процедур подготовки и сборки, неисправным инструментом, поиском инструментом и заменой брака. Необходимо провести анализ производственного процесса изготовления детали – представителя. Построить карту потока создания ценности. Структурно процесс включает: подготовительную, основную, заключительную фазу. Опишите каждую из перечисленных выше фаз. Постройте карту потока создания ценности «Текущее состояние» Изделия:

1. Создание карты текущего состояния

– Создание карты потока по состоянию «Как есть» - «Текущее состояние».

2. Идентификация потерь в потоке.

– Где процесс прерывается.

– Где разрывается связь между информационными и материальными потоками

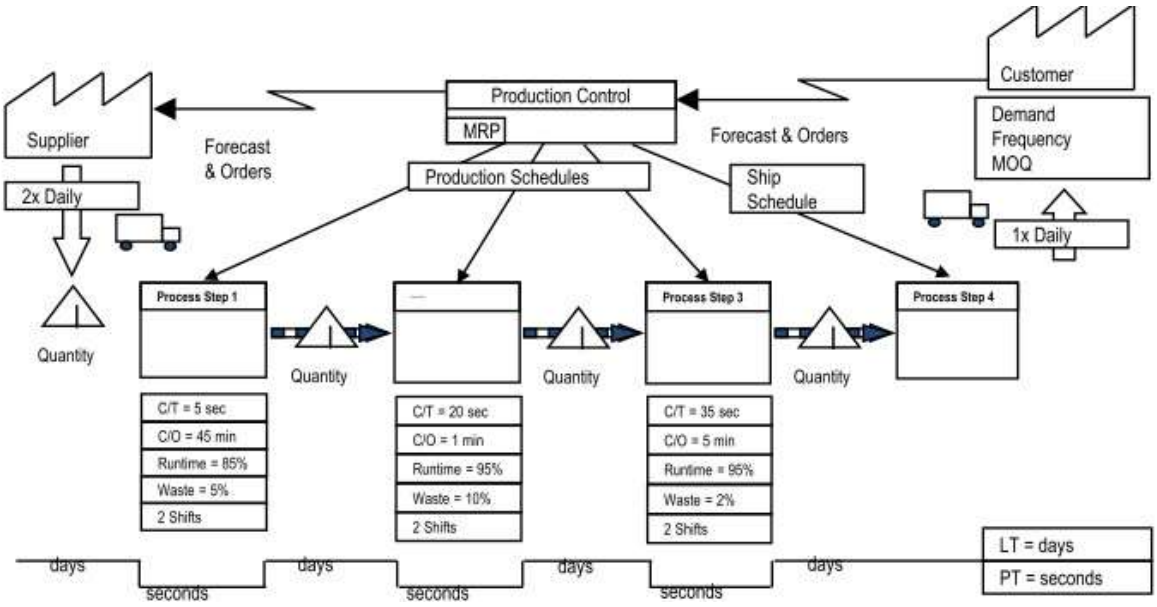
3. Создание карты потока Будущего состояния

– Карта потока Будущего состояния составляется с использованием концепции бережливого производства.

4. Идентификация «пробелов» между Текущим и Будущим состояниями.

– Какие потребуются действия для достижения. Будущего состояния (План улучшения).

Виды карты потока создания ценности:



Задание 2. На основании построенной карты потока создания ценности Изделия сделайте следующие выводы:

С точки зрения влияния на продолжительность выполнения подготовительной фазы процесса наиболее значимой операцией является _____. В среднем удельный вес данной операции в общей продолжительности подготовительной фазы процесса составляет около _____%.

В структуре основной фазы рассматриваемого процесса можно выделить следующие главные (с точки зрения их продолжительности) операции: _____. Обобщая результаты можно заключить, что указанные выше операции, составляют более _____% суммарного времени цикла, и таким образом, оказывают наиболее существенное влияние на продолжительность основной фазы процесса.

Фактические потери рабочего времени:

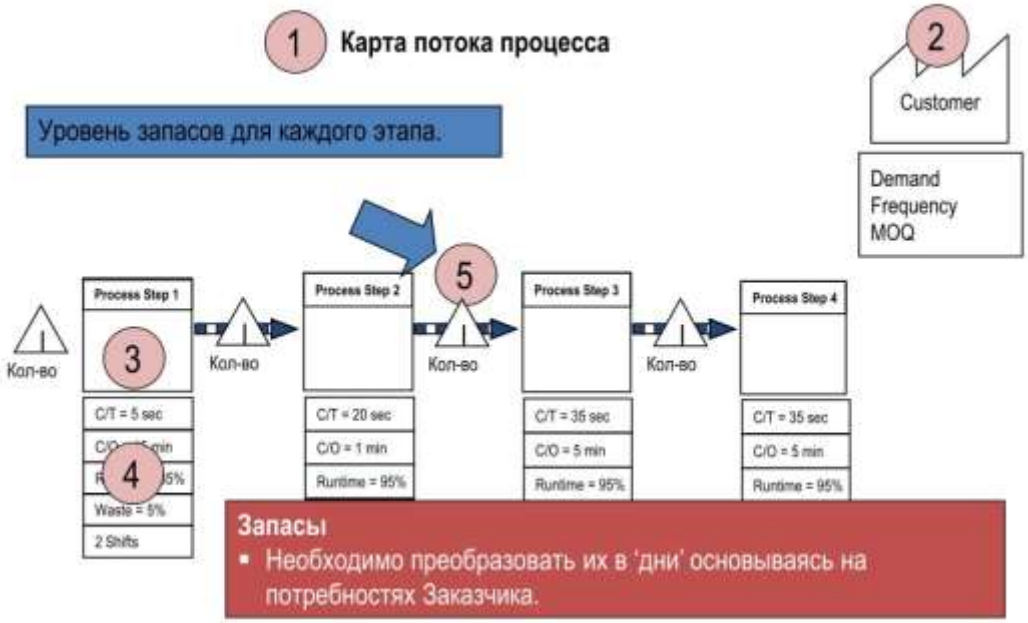
Виды потерь	Место возникновения	Продолжительность
Исправление ошибок	*Станок № …*	*35 мин*

Перечислите основные виды потерь (например, излишние передвижения, брак, поиск инструментов, исправление недочётов, нерациональная организация рабочего места и т.п.) и причины, их обуславливающие.

Опираясь на полученные результаты предложите карту будущего состояния потока ценности, а также мероприятия, способствующие достижению результата.

Мероприятие	Содержание	Ожидаемый эффект
Комплектация участка инструментом	*Оснащение производственного участка дополнительным инструментом*	*Устранение потерь рабочего времени, обусловленных ожиданием необходимого инструмента*

На основании карты потока создания ценности определите уровень запасов:



Постройте карту потока создания ценности «Будущего состояния» Изделия.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку навыков обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует способность применить полученные знания и умения при решении различного уровня сложности технологических заданий.	Явно сформированные навыки, демонстрирующие правильные решения технологических задач различного уровня сложности.	Отсутствие сформированных навыков предметной области, приводящее к неверному решению задач различного уровня сложности.

УК*
Знать: методы разработки и реализации программных решений проблемных ситуаций
Уметь: применять методы критического анализа для решения проблем повышения операционной эффективности.
Владеть: навыками решать задачи повышения производительности труда

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся

11. Разработка стандарта по обслуживанию оборудования.
12. Применение базовых инструментов БП. Быстрая переналадка SMED.
13. Принципы и цели SMED.Этапы реализации методики.
14. Разработка стандарта по переналадке оборудования. Визуализация рабочих мест.
15. Принципы и цели визуализации. Примеры. «Встроенное» качество. - Дзидока – встраивание качества в производственный процесс.
16. Защита от ошибок.
17. Непрерывное совершенствование КАЙДЗЕН.
18. Цикл DMAIC. Подача предложений по совершенствованию.
19. Комплексные аудиты
20. Система оперативного управления производством на принципах БП и Теории ограничения систем (ТОС). Принципы и цели ТОС.
21. Организация синхронизированного выровненного потока на принципе «вытягивание».
22. Применение методик KANBAN, JIT и ББК

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>умений</u> обучающихся

Задание 1. На основании построенной карты потока создания ценности «Текущее состояние» и «Будущее состояние» Изделия вычислите время выполнения заказа, время производственного цикла, коэффициент эффективности производственного цикла.

Перечислите основные риски, возникающие в процессе внедрения инструментов бережливого производства:

Вид риска	Причины
Неправильный выбор инструмента	*Слабая связь с технологическим отделом и мат. снабжением*

Проведите оценку эффективности внедрения инструментов бережливого производства:

Показатель	Год	
Доход от продаж		
Затраты на производство		
Годовая производительность труда		

Проведите анализ данных и сделайте следующие выводы:

- благодаря управленческим решениям объем продаж продукции увеличился в среднем на _____%;
- показатель производительность труда имеет положительную динамику, а его рост составил около _____%;
- …. .

Перечислите основные показатели оценки эффективности бережливого производства:

- имеющие положительный эффект: *рост производительности труда, … .*
- имеющие отрицательный эффект: *перепроизводство, … .*

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся. В процессе выполнения задания обучающийся демонстрирует умение использовать теоретические основы предметной области	Сформированное умение по использованию теоретических основ предметной области	Отсутствие умений по использованию теоретических основ предметной области

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>навыков</u> обучающихся

Задание 2. Выполните анализ деятельности предприятия по следующим финансовым показателям:

1. коэффициент текущей ликвидности;
2. рентабельность активов;
3. коэффициент автономии;
4. рентабельность собственного капитала;
5. оборачиваемость активов;
6. оборачиваемость основных средств.
7. в переменных условиях.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку навыков обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует способность применить полученные знания и умения при решении различного уровня сложности технологических заданий.	Явно сформированные навыки, демонстрирующие правильные решения технологических задач различного уровня сложности.	Отсутствие сформированных навыков предметной области, приводящее к неверному решению задач различного уровня сложности.

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Для обучающихся, набравших более 80% в процессе проведения текущего контроля успеваемости, проставляется «зачтено» автоматически. Для обучающихся, набравших менее 80% в процессе проведения текущего контроля успеваемости, предусматривается проведение процедуры промежуточной аттестации.

Пример теста

ПК*

Вопрос 1. Показатель комплексной оценки эффективности любой полезной деятельности путем соотношения полученных результатов с продуктивностью используемых видов ресурсов называется.
1. Производительность
2. Эффективность
3. Рентабельность
4. Все ответы верны

Ответ 1.

Вопрос 2. Производительность труда – это показатель, отражающий степень эффективности.
1. Процесса труда
2. Выработки
3. Использования основных фондов
4. Использования предметов труда

Ответ 1.

Вопрос 3. Повышение производительности труда
1. Способствует повышению жизненного уровня населения
2. Приводит к росту реальных доходов населения
3. Повышает эффективность деятельности предприятий
4. Повышает эффективность отраслей
5. Все ответы верны
6. Верно только 1, 3 и 4.

Ответ 5.

Вопрос 4. Увеличение производительности труда означает:
1. Снижение доли затрат живого труда в единице продукции
2. Увеличение доли овеществлённого труда в единице продукции
3. Снижение общей суммы труда в единице продукции
4. Верно всё
5. Верно только 1 и 2

Ответ 4.

Вопрос 5. Скорость расходования человеческой энергии связана с
1. Производительностью труда
2. Эффективностью труда
3. Интенсивностью труда
4. Верно всё

Ответ 3.

Вопрос 6. Интенсивность труда
1. Измеряется затратами нервной и мускульной энергии человека в единицу рабочего времени.
2. Определяет физические нагрузки в процессе труда
3. Определяет степень нервного напряжения при выполнении работ
4. Определяет темп работы
5. Определяет монотонность труда, условия труда
6. Верно всё

7. Верно только 1 и 2

Ответ 7.

Вопрос 7. Напряжённость труда при равной интенсивности может быть

1. Одинаковой
2. Различной
3. Верно всё

Ответ 2.

Вопрос 8. Назовите единицы измерения экономической эффективности:

1. ед./ч, ед./руб., руб./ч, руб./руб.
2. ед./ч, ед./ед., ч./ч, руб./руб.
3. всё

Ответ 1.

Вопрос 9. В ходе производственно-хозяйственной деятельности на предприятии производительность труда может иметь

1. положительную динамику
2. отрицательную динамику
3. иметь динамики
4. верно всё
5. верно только 1 и 2.

Ответ 3.

Вопрос 10. На динамику производительности труда оказывают влияние следующие факторы:

1. организация труда
2. экономия (перерасход) рабочего времени
3. материально-техническое снабжение
4. система мотивации работников
5. природно-климатические условия
6. верно всё
7. верно всё, кроме 6
8. Верно только 1 и 4

Ответ 6.

Вопрос 11. К внешним факторам, влияющим на производительность труда относятся:

1. Изменение спроса на продукцию на рынке
2. Социально-экономические условия в обществе
3. Механизация и автоматизация производства
4. Уровень кооперации с другими предприятиями
5. разделения труда на предприятии
6. Верно всё
7. Верно только 1,2 и 4
8. Верно 1,2,4 и 5.

Ответ 7.

Вопрос 12. К внутренним факторам, влияющим на производительность труда относятся:

1. Изменение спроса на продукцию на рынке
2. Социально-экономические условия в обществе
3. Механизация и автоматизация производства
4. Уровень кооперации с другими предприятиями
5. Уровень разделения труда на предприятии
6. Верно всё
7. Верно только 1,2,4 и 5
8. Верно только 3 и 5.

Ответ 8.

Вопрос 13. К социально-экономическим факторам, влияющим на производительность труда относятся:

1. улучшение условий труда

2. уровень квалификации работников
3. мотивация работников к труду
4. изменение форм собственности на средства производства;
5. развитие производственной демократии на предприятии;
6. Верно всё
7. Верно всё, кроме 1
8. Верно 1,2,3.

Ответ 7.

Вопрос 14. К прямым факторам, оказывающим влияние на производительность труда относятся

1. Материально-технические факторы
2. Организационные факторы
3. Природно-климатические факторы
4. Социально-психологические факторы
5. Все ответы верны
6. Верно только 1 и 2
7. Верно 1,2 и 4

Ответ 6.

УК*

Вопрос 15. К косвенным факторам, оказывающим влияние на производительность труда, относятся…

1. Материально-технические факторы
2. Организационные факторы
3. Природно-климатические факторы
4. Социально-психологические факторы
5. Все ответы верны
6. Верно 1,2 и 3
7. Верно только 3 и 4

Ответ 7.

Вопрос 16. Под резервами роста производительности труда понимают

1. реально существующие, но ещё неиспользованные возможности повышения производительности труда за счёт более полного воздействия факторов и использования имеющихся ресурсов
2. четыре основных фактора: технология, организация, социальная среда и экономическая конъюнктура.
3. факторы, связанные с уровнем технической вооруженности процесса труда, с эффективностью систем стимулирования труда, т. е. это те факторы, которые обусловлены качеством организации предпринимательской деятельности.

Ответ 1.

Вопрос 17. При снижении выработки трудоёмкость

1. увеличивается
2. уменьшается
3. остаётся неизменной

Ответ 1.

Вопрос 18. Трудоёмкость – это:

1. затраты рабочего времени на производство единицы продукции
2. объем произведенной продукции в единицу времени
3. объем произведенной продукции в единицу времени с использованием средств механизации и автоматизации

Ответ 1.

Вопрос 19. Выработка – это:

1. затраты рабочего времени на производство единицы продукции

2. объем произведенной продукции в единицу времени
3. объем произведенной продукции в единицу времени с использованием средств механизации и автоматизации

Ответ 2.

Вопрос 20. Назовите методы измерения производительности труда

1. стоимостный, натуральный и трудовой,
2. стоимостной, ценовой и трудовой
3. ценовой, материальный и трудовой
4. ценовой, натуральный и трудовой

Ответ 1.

Вопрос 21. При трудовом методе измерения производительности труда…

1. Учёт объема работы осуществляется в условных единицах однородной продукции
2. Объем работы определяется в тоннах, штуках, метрах, литрах и т.п.
3. Используются нормативы времени на производство единицы продукции или продажу единицы товара
4. верно 1 и 2

Ответ 3.

Вопрос 22. По характеру затрат труда выделяют ...

1. Нормативную трудоёмкость
2. Фактическую трудоёмкость
3. Плановую трудоёмкость
4. Все ответы верны
5. Верно только 1.
6. Верно 1 и 2

Ответ 4.

Вопрос 23. Каким показателем характеризуется уровень роста производительности труда на предприятии:

1. снижением трудоемкости единицы продукции
2. внедрением новых технологических процессов
3. внедрением нового оборудования
4. сокращением общей численности работающих
5. применением передового опыта

Ответ 1.

Шкала и критерии оценки теста

Процедура тестирования реализуется путём раздачи обучающимся различных вариантов тестовых заданий, содержащих 6 вопросов. На прохождение теста обучающемуся даётся 5 минут.

Критерии оценки:

от 1 до 4 правильных ответов – незачет:
от 5 до 6 правильных ответов – зачет.

4. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Код и наименование компетенции	Критерии оценивания результатов обучения	
	зачтено	не зачтено
ПК*	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ПК*	Отсутствие знаний в рамках компетенции ПК*
	Сформированное умение в рамках компетенции ПК*	Отсутствие умений в рамках компетенции ПК*
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ПК*	Отсутствие навыков в рамках компетенции ПК*
УК*	Сформированные систематические знания в рамках компетенции УК*	Отсутствие знаний в рамках компетенции УК*
	Сформированное умение в рамках компетенции УК*	Отсутствие умений в рамках компетенции УК*
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции УК*	Отсутствие навыков в рамках компетенции УК*

Процедура проведения промежуточной аттестации обучающихся

Процедура промежуточной аттестации предполагает зачет. Форму проведения зачета определяет преподаватель, проводящий промежуточную аттестацию:

– «зачтено» выставляется обучающемуся, который теоретическое содержание курса освоил полностью, либо частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые компетенции и практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, либо некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, либо некоторые виды заданий выполнены с ошибками;

– «не зачтено» выставляется обучающемуся, который теоретическое содержание курса освоил со значительными пробелами, носящими существенный характер, необходимые компетенции не сформированы, существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала.

Приложение к фонду оценочных средств дисциплины "Технологии и методы повышения производительности труда"

Для направления подготовки "Управление персоналом" (программа "Кадровая безопасность организации") указаны следующие формулировки компетенций и их индикаторов:

ПК*	ПК-1. Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации
ПК**	ПК-1.4. Демонстрирует способность генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области
УК*	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий
УК**	УК-1.2. Осуществляет поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»

САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫМИ ПРОЕКТАМИ

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.04.03 Управление персоналом
Профиль (программа)	Кадровая безопасность организации
Квалификация (степень)	Магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины)	Б1
Шифр дисциплины (модуля)	Б1.В.ДВ.01.16
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	производства летательных аппаратов и управления качеством в машиностроении
Форма обучения	очная
Курс, семестр	2 курс, 3 семестр
Форма промежуточной аттестации	зачет

Самара, 2022

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Паспорт фонда оценочных средств

Перечень компетенций и индикаторов дисциплины (модуля)		Способы формирования компетенции	Оценочное средство	
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора		Текущий контроль	Промежуточная аттестация
УК*	УК**	**Лекции.** Тема 1 Введение в управление инновационными проектами. Научно-технический прогресс и инновационные процессы Тема 2 Методы и технологии управления проектами. Маркетинг инноваций. Организация и сопровождение НИР. Организация и управление ОКР	Устный опрос	Тестирование
		Самостоятельная работа. Тема 2 Методы и технологии управления проектами. Маркетинг инноваций. Организация и сопровождение НИР. Организация и управление ОКР	Устный опрос	Тестирование
		Практические работы. - Бенчмаркинг - Генерация бизнес-идей - Формализация инноваций - Планирование НИР и ОКР	Практические задания	Тестирование
ПК*	ПК**	**Лекции.** Тема 3 Бизнес-планирование внедрение инноваций. Коммерциализация инноваций Тема 4 Постановка продукции на производство. Управление инновационным производством. Продвижение и продажи инновационной продукции	Устный опрос	Тестирование
		Самостоятельная работа. Тема 3 Бизнес-планирование внедрение инноваций. Коммерциализация инноваций	Устный опрос	Тестирование
		Практические работы. - Бизнес-планирование - Разработка стратегии защиты интеллектуальной собственности - Коммерциализация инноваций. Взаимодействие с органами государственной власти и частными инвесторами - Этапы постановки продукции на производство - Организация производства	Практические задания	Тестирование

*** компетенция согласно приложению**

**** индикатор компетенции согласно приложению**

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ ДЛЯ УСТНОГО ОПРОСА

1. Цель и задачи предлагаемого инновационного проекта.
2. Область применения, новизна и актуальность предлагаемого инновационного проекта.
3. Важность и своевременность реализации предлагаемого инновационного проекта.
4. Полнота и обоснованность основных этапов реализации предлагаемого инновационного проекта.
5. Выбор оптимального алгоритма управления реализацией предлагаемого инновационного проекта.
6. Разработка критериев оценки эффективности реализации каждого этапа предлагаемого инновационного проекта.
7. Анализ и учёт особенностей условий при реализации предлагаемого инновационного проекта.
8. Анализ дальнейших перспектив модернизации и усовершенствования предлагаемого инновационного проекта.

Критерии оценки для устного опроса

Критерий	**Зачет**	**Не зачет**
Участие в дискуссии Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного.	Активное участие в дискуссии. Использует изученный ранее текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Пассивное участие в дискуссии. Не использует изученный ранее текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.
Использование фактов и статистики, чтобы укрепить и усилить ответ	Каждый основной пункт был хорошо поддержан несколькими соответствующими фактами и(или) примерами	При ответе не приводит факты или примеры.

ТИПОВЫЕ ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ

Задача 1. Оценка эффективности основных этапов реализации проекта.
Задача 2. Обзор научных статей.
Тематика для обзора.

1. Цель и задачи предлагаемого инновационного проекта.
2. Область применения, новизна и актуальность предлагаемого инновационного проекта.
3. Важность и своевременность реализации предлагаемого инновационного проекта.
4. Полнота и обоснованность основных этапов реализации предлагаемого инновационного проекта.
5. Выбор оптимального алгоритма управления реализацией предлагаемого инновационного проекта.
6. Разработка критериев оценки эффективности реализации каждого этапа предлагаемого инновационного проекта.
7. Анализ и учёт особенностей условий при реализации предлагаемого инновационного проекта.
8. Анализ дальнейших перспектив модернизации и усовершенствования предлагаемого инновационного проекта.

Критерии оценки практических заданий к практическим занятиям

Критерий	Зачет	Не зачет
Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку навыков обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует способность применить полученные знания и умения при решении различного уровня сложности технологических заданий.	Явно сформированные навыки, демонстрирующие правильные решения технологических задач различного уровня сложности.	Отсутствие сформированных навыков предметной области, приводящее к неверному решению задач различного уровня сложности.

Оценочные материалы для оценки уровня сформированности компетенций (этапов сформированности компетенций) обучающихся

ПК*

Знать: этапы жизненного цикла инновационного проекта

Уметь: применять методы разработки и реализации инновационных проектов.

Владеть: навыками внедрения и использования методов разработки и реализации инновационных проектов.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся

1. Понятие инновационного проекта.
2. Отличительные признаки инновационного проекта.
3. Приблизительная схема разработки инновационного проекта.
4. Понятие управления инновационным проектом.
5. Оценка эффективности мотивации выбора товара.
6. Оценка эффективности уровня развития маркетинга.
7. Оценка эффективности мощности предприятия.
8. Оценка эффективности строительной площадки.
9. Основные положения теории принятия решений.
10. Экспертный метод принятия решений.
11. Нечёткие показатели эффективности проекта.
12. Нечёткие модели принятия решений.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.
Использование фактов и статистики чтобы укрепить и усилить ответ.	Каждый основной пункт был хорошо поддержан несколькими соответствующими фактами, статистикой и (или) примерами.	Каждый пункт не поддерживался фактами и статистическими данными.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

1. Оценка рынка перед разработкой концепции инновационного проекта.
2. Основные показатели оценки рынка.
3. Мотивация выбора товара.
4. Уровень развития маркетинга.
5. Мощность предприятия.
6. Строительная площадка.
7. Оценка эффективности сырьевой базы проекта.
8. Оценка эффективности энергоресурсов проекта.
9. Оценка эффективности трудовых ресурсов проекта.
10. Оценка эффективности производственной инфраструктуры проекта.
11. Особенности делегирования полномочий членам команды в условиях полной определённости.
12. Особенности делегирования полномочий членам команды в условиях полной неопределённости.
13. Особенности делегирования полномочий членам команды в условиях частичной неопределённости.
14. Особенности делегирования полномочий членам команды в переменных условиях.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачет	Не зачет
Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся. В процессе выполнения задания обучающийся демонстрирует умение использовать теоретические основы предметной области	Сформированное умение по использованию теоретических основ предметной области	Отсутствие умений по использованию теоретических основ предметной области

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

1. Технический инжиниринг проекта.
2. Основные показатели технического инжиниринга проекта.
3. Архитектурно-строительная часть проекта.
4. Технологическая часть проекта.
5. Оборудование проекта.
6. Оценка эффективности социальной инфраструктуры проекта.
7. Оценка эффективности схемы управления проектом.
8. Оценка эффективности объёмов и сроков инвестирования проекта.
9. Оценка эффективности финансирования отдельных стадий проекта.
10. Особенности формирования обратной связи по результатам в условиях полной определённости.
11. Особенности формирования обратной связи по результатам в условиях полной неопределённости.
12. Особенности формирования обратной связи по результатам в условиях частичной неопределённости.
13. Особенности формирования обратной связи по результатам в переменных условиях.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку навыков обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует способность применить полученные знания и умения при решении различного уровня сложности технологических заданий.	Явно сформированные навыки, демонстрирующие правильные решения технологических задач различного уровня сложности.	Отсутствие сформированных навыков предметной области, приводящее к неверному решению задач различного у

УК*

Знать: инструменты критического анализа проблемных ситуаций

Уметь: применять методы системного подхода к созданию и управлению инновационных проектов.

Владеть: навыками применения инструментов выбора и разработки стратегий в профессиональной деятельности.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся

1. Сырьевая база проекта.
2. Энергоресурсы проекта.
3. Трудовые ресурсы проекта.
4. Производственная инфраструктура проекта.
5. Особенности командной работы при реализации инновационного проекта.
6. Преимущества командной работы при реализации инновационного проекта.
7. Принципы разработки стратегии командной работы по реализации инновационного проекта.
8. Понятие командного управления инновационным проектом.
9. Методы оценки эффективности работы команды в условиях полной определённости.
10. Методы оценки эффективности работы команды в условиях полной неопределённости
11. Методы оценки эффективности работы команды в условиях частичной неопределённости.
12. Методы оценки эффективности работы команды в переменных условиях.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.
Использование фактов и статистики чтобы укрепить и усилить ответ.	Каждый основной пункт был хорошо поддержан несколькими соответствующими фактами, статистикой и (или) примерами.	Каждый пункт не поддерживался фактами и статистическими данными.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

1. Оценка рынка перед разработкой концепции инновационного проекта.
2. Основные показатели оценки рынка.
3. Мотивация выбора товара.
4. Уровень развития маркетинга.
5. Мощность предприятия.
6. Строительная площадка.
7. Оценка эффективности сырьевой базы проекта.
8. Оценка эффективности энергоресурсов проекта.
9. Оценка эффективности трудовых ресурсов проекта.
10. Оценка эффективности производственной инфраструктуры проекта.
11. Особенности делегирования полномочий членам команды в условиях полной определённости.
12. Особенности делегирования полномочий членам команды в условиях полной неопределённости.
13. Особенности делегирования полномочий членам команды в условиях частичной неопределённости.
14. Особенности делегирования полномочий членам команды в переменных условиях.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачет	Не зачет
Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся. В процессе выполнения задания обучающийся демонстрирует умение использовать теоретические основы предметной области	Сформированное умение по использованию теоретических основ предметной области	Отсутствие умений по использованию теоретических основ предметной области

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

1. Технический инжиниринг проекта.
2. Основные показатели технического инжиниринга проекта.
3. Архитектурно-строительная часть проекта.
4. Технологическая часть проекта.
5. Оборудование проекта.
6. Оценка эффективности социальной инфраструктуры проекта.
7. Оценка эффективности схемы управления проектом.
8. Оценка эффективности объёмов и сроков инвестирования проекта.
9. Оценка эффективности финансирования отдельных стадий проекта.
10. Особенности формирования обратной связи по результатам в условиях полной определённости.
11. Особенности формирования обратной связи по результатам в условиях полной неопределённости.
12. Особенности формирования обратной связи по результатам в условиях частичной неопределённости.
13. Особенности формирования обратной связи по результатам в переменных условиях.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку навыков обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует способность применить полученные знания и умения при решении различного уровня сложности технологических заданий.	Явно сформированные навыки, демонстрирующие правильные решения технологических задач различного уровня сложности.	Отсутствие сформированных навыков предметной области, приводящее к неверному решению задач различного у

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Для обучающихся, набравших более 80% в процессе проведения текущего контроля успеваемости, проставляется «зачтено» автоматически. Для обучающихся, набравших менее 80% в процессе проведения текущего контроля успеваемости, предусматривается проведение процедуры промежуточной аттестации.

Пример теста

ПК*

1. Парадокс Гиффена заключается в том, что:
а) при повышении цены снижается спрос;
б) при понижении цены повышается спрос;
в) при повышении цены не всегда снижается спрос;
г) при понижении цены не всегда повышается спрос.
2. Эффект цена – показатель качества заключается в том, что:
а) с повышением цены на товар покупатели считают, что товар становится более качественным;
б) с понижением цены на товар покупатели считают, что товар становится менее качественным;
в) с повышением цены на товар покупатели считают, что качество товара не меняется;
г) с понижением цены на товар покупатели считают, что качество товара не меняется.
3. Под эффектом Веблена понимается:
а) увеличение потребительского спроса, связанное с тем, что товар имеет более высокую, а не низкую цену;
б) уменьшение потребительского спроса, связанное с тем, что товар имеет более высокую, а не низкую цену;
в) увеличение потребительского спроса, связанное с тем, что товар имеет более низкую, а не высокую цену;
г) уменьшение потребительского спроса, связанное с тем, что товар имеет более низкую, а не высокую цену.
4. Эффект ожидаемой динамики цен заключается в том, что:
а) если цена товара снизилась, потребители ожидают сохранение наметившейся тенденции, спрос в данный момент может сократиться;
б) если цена товара снизилась, потребители ожидают сохранение наметившейся тенденции, спрос в данный момент может увеличиться;
в) если цена товара снизилась, потребители ожидают сохранение наметившейся тенденции, спрос в данный момент может сохраниться;
г) если цена товара снизилась, потребители ожидают изменение наметившейся тенденции, спрос в данный момент может увеличиться.
5. Функциональная зависимость – это:
а) если каждому значению одной переменной соответствует вполне определённое значение другой переменной;
б) если каждому значению одной переменной соответствует вполне ряд распределения другой переменной;
в) если каждому значению одной переменной соответствует вполне определённое условно среднее значение другой переменной;
г) если закон распределения одной переменной существенно влияет на другую переменную.

УК*

6. Стохастическая зависимость – это:
а) если каждому значению одной переменной соответствует вполне определённое значение другой переменной;
б) если каждому значению одной переменной соответствует вполне ряд распределения другой переменной;
в) если каждому значению одной переменной соответствует вполне определённое условно среднее значение другой переменной;
г) если закон распределения одной переменной существенно влияет на другую переменную.
7. Корреляционная зависимость – это:
а) если каждому значению одной переменной соответствует вполне определённое значение другой переменной;

б) если каждому значению одной переменной соответствует вполне ряд распределения другой переменной;
в) если каждому значению одной переменной соответствует вполне определённое условно среднее значение другой переменной;
г) если закон распределения одной переменной существенно влияет на другую переменную.

8. Статистическая зависимость – это:
а) если каждому значению одной переменной соответствует вполне определённое значение другой переменной;
б) если каждому значению одной переменной соответствует вполне ряд распределения другой переменной;
в) если каждому значению одной переменной соответствует вполне определённое условно среднее значение другой переменной;
г) если закон распределения одной переменной существенно влияет на другую переменную.

9. Технический инжиниринг проекта включает:
а) энергоресурсы и трудовые ресурсы;
б) баланс доходов и расходов и энергоресурсы;
в) определение прибыли и баланс доходов и расходов;
г) технологическую часть и определение прибыли.

10. Экономический инжиниринг проекта:
а) энергоресурсы и трудовые ресурсы;
б) баланс доходов и расходов и энергоресурсы;
в) определение прибыли и баланс доходов и расходов;
г) технологическую часть и определение прибыли.

Ключ к тесту

Вопрос	Верный ответ
1	**г**
2	**а**
3	**а**
4	**а**
5	**а**
6	**г**
7	**в**
8	**б**
9	**а**
10	**в**

Критерии оценки теста

Процедура тестирования реализуется путём раздачи обучающимся различных вариантов тестовых заданий, содержащих 10 вопросов. На прохождение теста обучающемуся даётся 5 минут.

Критерии оценки:

от 1 до 6 правильных ответов – незачет:

от 7 до 10 правильных ответов – зачет.

4. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Код и наименование компетенции	Критерии оценивания результатов обучения	
	зачтено	не зачтено
ПК*	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ПК*	Отсутствие знаний в рамках компетенции ПК*
	Сформированное умение в рамках компетенции ПК*	Отсутствие умений в рамках компетенции ПК*
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ПК*	Отсутствие навыков в рамках компетенции ПК*
УК*	Сформированные систематические знания в рамках компетенции УК*	Отсутствие знаний в рамках компетенции УК*
	Сформированное умение в рамках компетенции УК*	Отсутствие умений в рамках компетенции УК*
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции УК*	Отсутствие навыков в рамках компетенции УК*

Процедура проведения промежуточной аттестации обучающихся

Процедура промежуточной аттестации предполагает зачет. Форму проведения зачета определяет преподаватель, проводящий промежуточную аттестацию:

– «зачтено» выставляется обучающемуся, который теоретическое содержание курса освоил полностью, либо частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые компетенции и практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, либо некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, либо некоторые виды заданий выполнены с ошибками;

– «не зачтено» выставляется обучающемуся, который теоретическое содержание курса освоил со значительными пробелами, носящими существенный характер, необходимые компетенции не сформированы, существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала.

Приложение к фонду оценочных средств дисциплины "Управление инновационными проектами"

Для направления подготовки "Управление персоналом" (программа "Кадровая безопасность организации") указаны следующие формулировки компетенций и их индикаторов:

ПК*	ПК-1. Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации
ПК**	ПК-1.4. Демонстрирует способность генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области
УК*	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий
УК**	УК-1.2. Осуществляет поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»

САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
УПРАВЛЕНИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТЬЮ НА ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.04.03 Управление персоналом
Профиль (программа)	Кадровая безопасность организации
Квалификация (степень)	Магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины)	Б1
Шифр дисциплины (модуля)	Б1.В.ДВ.01.17
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	социальных систем и права
Форма обучения	очная
Курс, семестр	2 курс, 3 семестр
Форма промежуточной аттестации	зачет

Самара, 2022

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Паспорт фонда оценочных средств

Перечень компетенций и индикаторов дисциплины (модуля)		Способы формирования компетенции	Оценочное средство	
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора		Текущий контроль	Промежу-точная аттестация
УК*	УК**	Лекции. Тема 1. Общие положения права интеллектуальной собственности. Правовое регулирование НИОКТР. Тема 5. Договоры о передаче интеллектуальных прав и их особенности Тема 6. Жизненный цикл ИС на высокотехнологичном предприятии. Тема 8. Проблемы управления интеллектуальной собственности предприятий РКП Самостоятельная работа. Тема 1. Общие положения права интеллектуальной собственности. Правовое регулирование НИОКТР. Тема 5. Договоры о передаче интеллектуальных прав и их особенности Тема 6. Жизненный цикл ИС на высокотехнологичном предприятии. Тема 8. Проблемы управления интеллектуальной собственности предприятий РКП Практические занятия. Тема 1. Общие положения права интеллектуальной собственности. Правовое регулирование НИОКТР. Тема 5. Договоры о передаче интеллектуальных прав и их особенности Тема 6. Жизненный цикл ИС на высокотехнологичном предприятии. Тема 8. Проблемы управления интеллектуальной собственности предприятий РКП	Устный опрос, тестирование	Собеседование
ПК*	ПК**	Лекции. Тема 2. Объекты патентных прав. Тема 3. Правовое регулирование ноу-хау (секретов производства). Тема 4. Патент как способ охраны интеллектуальной собственности Тема 7. Формы и этапы коммерциализации интеллектуальной собственности Самостоятельная работа. Тема 2. Объекты патентных прав. Тема 3. Правовое регулирование ноу-хау (секретов производства). Тема 4. Патент как способ охраны интеллектуальной собственности Тема 7. Формы и этапы коммерциализации интеллектуальной собственности Практические занятия. Тема 2. Объекты патентных прав. Тема 3. Правовое регулирование ноу-хау (секретов производства). Тема 4. Патент как способ охраны интеллектуальной собственности Тема 7. Формы и этапы коммерциализации интеллектуальной собственности	Устный опрос, тестирование, практические задания.	Собеседование

*** компетенция согласно приложению**

**** индикатор компетенции согласно приложению**

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

ПРИМЕР ТЕСТА

1. Выберите из перечня все иные интеллектуальные (субъективные) права:
1) право автора на имя
2) исключительное право
3) право автора изобретения, полезной модели, промышленного образца на подачу заявки на получение патента
4) право автора на вознаграждение за использование служебного РИД
5) право на отзыв произведения
6) право работодателя при использовании служебного произведения указывать свое имя или наименование либо требовать такого указания

2. Выберите из перечня все личные неимущественные права:
1) право автора на имя
2) исключительное право
3) право на обнародование произведения
4) право на неприкосновенность произведения
5) право на отзыв произведения
6) право автора изобретения, полезной модели, промышленного образца на подачу заявки на получение патента

3. Соотнесите виды результатов интеллектуальной деятельности с их характеристиками:
1) Объекты защиты авторским правом
2) Объекты защиты патентным правом

а) Возникает с момента создания
б) Обязательна государственная регистрация права
в) Отчуждаемы
г) Обладают новизной

4. Соотнесите термины с их определениями:
1) Авторские права
2) Интеллектуальные права
3) Исключительные права
4) Личные (неимущественные) права

а) - права на охраняемые результаты интеллектуальной деятельности и приравненные к ним средства индивидуализации (объекты интеллектуальной собственности).
б) - совокупность принадлежащих правообладателю (гражданину или юридическому лицу) прав на использование по своему усмотрению любым не противоречащим закону способом результата интеллектуальной деятельности или средства индивидуализации и на запрещение или разрешение такого использования другими лицами.
в) - неотчуждаемые и непередаваемые права автора охраняемого результата интеллектуальной деятельности (в том числе при передаче другому лицу или переходе к нему исключительного права на данный результат и при предоставлении другому лицу права использования этого результата), а также исполнителя, изготовителя фонограммы, изготовителя базы данных, публикатора, лица, организовавшего создание сложного объекта, принадлежащие им в силу факта создания (регистрации) данного результата, включая: право авторства, право на имя, право на указание своего имени или наименования, право на неприкосновенность произведения, право на обнародование произведения, право на

неприкосновенность исполнения, право на защиту фонограммы от искажения при ее использовании, право на обнародование фонограммы.

г) - интеллектуальные права на произведения науки, литературы и искусства.

5. Соотнесите термины с их определениями:

1) Объекты интеллектуальной собственности
2) Служебное произведение
3) Результаты интеллектуальной деятельности

а) - произведение науки, литературы или искусства, созданное в пределах установленных для работника (автора) трудовых обязанностей.

б) - нематериальные результаты интеллектуальной (мыслительной) деятельности человека, либо приравненные к таким результатам средства индивидуализации, имеющие информационную природу, в отношении которых установлен особый правовой режим их использования

в) - результаты творческой деятельности человека независимо от способа и формы их выражения и области использования.

6. Распределите по группам охраняемые результаты интеллектуальной деятельности и средства индивидуализации

1) Объекты авторского права
2) Нетрадиционные объекты
3) Средства индивидуализации
4) Объекты патентного права

а) промышленные образцы;
б) произведения науки, литературы и искусства;
в) наименования мест происхождения товаров;
г) программы для электронных вычислительных машин (программы для ЭВМ);
д) фирменные наименования;
е) селекционные достижения;
ж) базы данных;
з) секреты производства (ноу-хау);
и) изобретения;
к) товарные знаки и знаки обслуживания;
л) полезные модели;
м) топологии интегральных микросхем;
н) коммерческие обозначения

7. К какой группе субъектов права интеллектуальной собственности можно отнести правообладателей?

1) Индивидуальные
2) Коллективные
3) Оба варианта являются верными

8. К какой группе субъектов права интеллектуальной собственности можно отнести правопреемников?

1) Индивидуальные
2) Коллективные
3) Оба варианта являются верными

9. Кому принадлежат авторские права при выполнении договора НИОКТР?

1) Автору
2) Исполнителю

3) Заказчику

10. Чем отличается общее правило определения правообладателя при выполнении НИОКТР по договору и по государственному или муниципальному контракту?

1) По общему правилу всегда правообладателем является заказчик
2) По общему правилу всегда правообладателем является исполнитель
3) По общему правилу при выполнении НИОКТР по договору правообладателем является исполнитель, а по государственному или муниципальному контракту – заказчик
4) По общему правилу при выполнении НИОКТР по договору правообладателем является заказчик, а по государственному или муниципальному контракту –исполнитель

Методические рекомендации для выполнения тестирования

Прочитайте внимательно вопрос. Ознакомьтесь с каждым предложенным вариантом ответа и выберите из них правильный, исходя из действующего законодательства и освоенного вами теоретического материала. Если для ответа пригодны два или более варианта, то укажите тот из них, который наиболее точно подходит по смыслу. Обратите внимание, что в некоторых заданиях возможны два и более верных ответа.

Критерии оценки

Оценка	**Критерии оценивания**
«зачтено»	По результатам выполнения тестирования слушателем набрано 65% и более правильных ответов.
«не зачтено»	По результатам выполнения тестирования слушателем набрано менее 65% правильных ответов.

ПРИМЕР ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАДАНИЙ

Задание 1. Составьте таблицу объектов авторского права предприятия (не менее 10). Укажите, какие из перечисленных созданы в ходе выполнения НИОКТР.

Объект интеллектуальной собственности	Автор (ы)	Созданы в ходе выполнения НИОКТР

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку умений и навыков обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует умение и навыки использовать теоретические основы предметной области.	Задача решена полностью, в представленном решении содержится правильный ответ, сделанные выводы аргументированы ссылками на источники правового регулирования	Решение задачи неверно или отсутствует

ПРИМЕР ВОПРОСОВ ДЛЯ УСТНОГО ОПРОСА

1) Правовое регулирование изобретательства в РФ.
2) Международное патентно-правовое сотрудничество.
3) Субъекты патентного права.
4) Авторы, соавторы, правопреемники и другие лица как субъекты патентного права.
5) Объекты патентного права.
6) Патентное право на изобретение.
7) Понятие и признаки изобретения.
8) Объекты и виды изобретений.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачет	Не зачёт
Участие в дискуссии или дебатах. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.
Использование фактов и статистики чтобы укрепить и усилить ответ.	Каждый основной пункт был хорошо поддержан несколькими соответствующими фактами, статистикой и (или) примерами.	Каждый пункт не поддерживался фактами и статистическими данными.

Оценочные материалы для оценки уровня сформированности компетенций (этапов сформированности компетенций) обучающихся

УК*

Знает: основы процесса управления интеллектуальной собственностью.

Умеет: разрабатывать стратегии управления разными объектами интеллектуальной собственностью.

Владеет навыками: использования информационных ресурсов с целью решения поставленной задачи

ПК*

Знает: основные теоретические конструкции дисциплины; современное состояние научных достижений профессиональной сферы деятельности

Умеет: определять необходимость проведения научного исследования в процессе профессиональной деятельности.

Владеет навыками: патентной аналитики.

Пример заданий для тестирования

УК*

1. Выберите из перечня источники права интеллектуальной собственности:

1) Гражданской кодекс РФ (часть IV);
2) Закон РФ от 07.02.1992 N 2300-1 «О защите прав потребителей»
3) Федеральный закон от 23.08.1996 № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике»;
4) Федеральный закон от 13.07.2015 N 215-ФЗ «О Государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос»
5) Федеральный закон от 26 июля 2006 № 135-ФЗ «О защите конкуренции»;
6) Федеральный закон от 29 июля 2004 № 98-ФЗ «О коммерческой тайне»

2. Какие из представленных объектов гражданских правоотношений относятся к группе «нематериальные»?

1) вещи
2) жизнь
3) здоровье
4) произведение науки
5) работы

6) цифровые права
7) услуги
8) товарный знак

3. В какую группу можно объединить следующие результаты интеллектуальной деятельности: изобретения, полезные модели, промышленные образцы?
1) средства индивидуализации
2) объекты авторского права
3) объекты патентного права
4) нетрадиционные объекты

4. Выберите из перечня все средства индивидуализации:
1) изобретения
2) наименования мест происхождения товаров;
3) ноу-хау
4) фонограммы
5) базы данных
6) товарные знаки и знаки обслуживания
7) полезные модели
8) коммерческие обозначения
9) фирменные наименования
10) промышленные образцы

5. Соотнесите понятия с их определениями
1) изобретение
2) полезная модель
3) промышленный образец

а) художественно-конструкторское (дизайнерское) решение изделия, определяющее его внешний вид (эстетические или эргономическое особенности)
б) техническое решение в любой области, относящееся к продукту (в частности, устройству, веществу, штамму микроорганизма, культуре клеток растений или животных) или способу (процессу осуществления действий над материальным объектом с помощью материальных средств)
в) техническое решение, относящееся к устройству

6. Выберите из перечня все иные интеллектуальные (субъективные) права:
1) право автора на имя
2) исключительное право
3) право автора изобретения, полезной модели, промышленного образца на подачу заявки на получение патента
4) право автора на вознаграждение за использование служебного РИД
5) право на отзыв произведения
6) право работодателя при использовании служебного произведения указывать свое имя или наименование либо требовать такого указания

7. Выберите из перечня все личные неимущественные права:
1) право автора на имя
2) исключительное право
3) право на обнародование произведения
4) право на неприкосновенность произведения
5) право на отзыв произведения
6) право автора изобретения, полезной модели, промышленного образца на подачу заявки на получение патента

8. Соотнесите виды результатов интеллектуальной деятельности с их характеристиками:

1) Объекты защиты авторским правом
2) Объекты защиты патентным правом

д) Возникает с момента создания
е) Обязательна государственная регистрация права
ж) Отчуждаемы
з) Обладают новизной

9. Соотнесите термины с их определениями:

1) Авторские права
2) Интеллектуальные права
3) Исключительные права
4) Личные (неимущественные) права

д) - права на охраняемые результаты интеллектуальной деятельности и приравненные к ним средства индивидуализации (объекты интеллектуальной собственности).

е) - совокупность принадлежащих правообладателю (гражданину или юридическому лицу) прав на использование по своему усмотрению любым не противоречащим закону способом результата интеллектуальной деятельности или средства индивидуализации и на запрещение или разрешение такого использования другими лицами.

ж) - неотчуждаемые и непередаваемые права автора охраняемого результата интеллектуальной деятельности (в том числе при передаче другому лицу или переходе к нему исключительного права на данный результат и при предоставлении другому лицу права использования этого результата), а также исполнителя, изготовителя фонограммы, изготовителя базы данных, публикатора, лица, организовавшего создание сложного объекта, принадлежащие им в силу факта создания (регистрации) данного результата, включая: право авторства, право на имя, право на указание своего имени или наименования, право на неприкосновенность произведения, право на обнародование произведения, право на неприкосновенность исполнения, право на защиту фонограммы от искажения при ее использовании, право на обнародование фонограммы.

з) - интеллектуальные права на произведения науки, литературы и искусства.

10. Соотнесите термины с их определениями:

1) Объекты интеллектуальной собственности
2) Служебное произведение
3) Результаты интеллектуальной деятельности

г) - произведение науки, литературы или искусства, созданное в пределах установленных для работника (автора) трудовых обязанностей.

д) - нематериальные результаты интеллектуальной (мыслительной) деятельности человека, либо приравненные к таким результатам средства индивидуализации, имеющие информационную природу, в отношении которых установлен особый правовой режим их использования

е) - результаты творческой деятельности человека независимо от способа и формы их выражения и области использования.

ПК*

1) Сведения любого характера (производственные, технические, экономические, организационные и другие), в том числе о результатах интеллектуальной деятельности в научно-технической сфере, а также сведения о способах осуществления профессиональной

деятельности, имеющие действительную или потенциальную коммерческую ценность вследствие неизвестности их третьим лицам – это

1) ноу-хау
2) ТИМС
3) патент
4) коммерческое обозначение

2) К какому виду тайны относится ноу-хау (секрет производства)?

1) Государственная тайна
2) Служебная тайна
3) Коммерческая тайна
4) Профессиональная тайна

3) Кто по общему правилу является правообладателем исключительных прав на секрет производства, созданного в ходе выполнения гособоронзаказа?

1) Российская Федерация.
2) Исполнитель.
3) Автор.
4) Российская Федерация, субъект Российской Федерации, муниципальное образование.

4) Расположите в хронологическом порядке этапы создания института коммерческой тайны на предприятии.

1) Документально установить порядок обращения с такой информацией и контроль за соблюдением такого порядка.
2) Нанести на носители с информацией, составляющей коммерческую тайну, специальный гриф «Коммерческая тайна» и указать обладателя такой информации.
3) Организовать учет лиц, получивших доступ к информации, составляющей коммерческую тайну.
4) Определить конкретный перечень информации, которая будет коммерческой тайной.
5) Внести изменения в трудовые договоры работников, их должностные инструкции и в гражданско-правовые договоры контрагентов.

5) Выберите из списка ниже все источники конфиденциальной информации:

1) Люди (сотрудники, клиенты, посетители, обслуживающий персонал).
2) Документы.
3) Технические средства носителей информации и их обработки.
4) Выпускаемая продукция.
5) Производственные и промышленные отходы.
6) Все вышеперечисленные.

6) Соотнесите каналы утечки информации с их видами:

1) Организационные.
2) Технические.
3) Человеческий фактор.

a) - побочные электромагнитные излучения и наводки
b) - деятельность с контрагентами на основе гражданско-правовых договоров
c) - через уволившихся сотрудников
d) - запросы из государственных органов
e) - сеть
f) - проведение переговоров с потенциальными контрагентами
g) - доступ к компьютерной сети

h) - документооборот

i) - реклама, выставки, публикации в печати, интервью для прессы, посещения территории предприятия

j) - акустический и визуальный канал утечки информации

k) - через сотрудников компании (умысел, неосторожность)

7. Выберите из списка все признаки ноу-хау.

1) Данный вид ИС должен быть зарегистрирован в установленном порядке.
2) Информация должна иметь действительную или потенциальную коммерческую ценность.
3) К информации должен быть ограничен доступ третьих лиц.
4) Ноу-хау – это информация производственного, технического, экономического, организационного и другого характера.
5) Действует бессрочно.

8. Какой вид ответственности предусмотрен за нарушение права на ноу-хау? (выберите все правильные варианты ответов)

1) Гражданская ответственность
2) Материальная (полная) ответственность
3) Дисциплинарная ответственность
4) Административная ответственность
5) Уголовная ответственность

9. В течение какого времени защищается ноу-хау?

1) В течение 20 лет
2) До момента разглашения
3) В течение 5 лет
4) Бессрочно

10. В чем существенное отличие ноу-хау от объектов патентного права? (выберите все правильные варианты ответов)

1) Не требует «новизны» и регистрации
2) Не является результатом интеллектуальной деятельности
3) Не определен срок действия
4) Не ограничен территориально

Шкала и критерии оценивания результатов тестирования

менее 65% - неудовлетворительно/ не зачтено
65% и более – зачтено.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся

УК*

<u>Пример вопросов для устного опроса</u>

1) Нормативно-правовое регулирование коммерциализации интеллектуальной собственности.
2) Значение коммерциализации интеллектуальной собственности для коммерческой деятельности. Принципы управления интеллектуальной собственностью.
3) Способы коммерциализации интеллектуальной собственности.
4) Формы коммерциализации интеллектуальной собственности.
5) Этапы коммерциализации.

Лучшие практики по коммерциализации интеллектуальной собственности.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.
Использование фактов и статистики чтобы укрепить и усилить ответ.	Каждый основной пункт был хорошо поддержан несколькими соответствующими фактами, статистикой и (или) примерами.	Каждый пункт не поддерживался фактами и статистическими данными.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

УК*

Пример практического задания. Перечислите как можно больше механизмов коммерциализации создаваемых или приобретаемых прав на РИД.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует умение использовать теоретические основы предметной области.	Явно сформированные умения, демонстрирующие правильные решения задач различного уровня сложности.	Отсутствие сформированных умений предметной области, приводящее к неверному решению задач различного уровня сложности.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

УК*

Пример практического задания. Проведите анализ объектов своей профессиональной деятельности (космические летательные аппараты, ракетоносители, техническая документация, методики и т.д.). Определите, какие из них являются результатами интеллектуальной деятельности (РИД) и к какому виду относятся. К каким нормативно-правовым актам (НПА) необходимо обратиться для понимания правового регулирования охраны и защиты такого вида РИД? Если объект профессиональной деятельности является объектом патентных прав, определите его код в системе Международной патентной классификации (МПК). Приведите пример со ссылкой на охранный документ (патент или свидетельство, в случае публикации результатов НИОКТР – ссылку на публикацию). Результат представьте в таблице.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку навыков обучающихся. В процессе выполнения задания,	Явно сформированные навыки, демонстрирующие правильные решения задач	Отсутствие сформированных навыков предметной области, приводящее к неверному

обучающийся демонстрирует способность применить полученные знания и умения при решении различного уровня сложности заданий.	различного уровня сложности.	решению задач различного уровня сложности.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку знаний обучающихся

ПК*

Пример вопросов для устного опроса

1. Коммерциализация как этап управления интеллектуальной собственностью на предприятии РКП.
2. Этапы жизненного цикла результата интеллектуальной собственности.
3. Коллективное управление правами.
4. Условия предупреждения недобросовестной конкуренции при коммерциализации интеллектуальной собственности.
5. Особенности определения цены лицензии.
6. Виды лицензионных платежей.
7. Государственная система стимулирования авторов изобретений интеллектуальной собственности.
8. Размер вознаграждения, порядок и сроки выплаты авторских вознаграждений авторам служебных изобретений, промышленных образцов и полезных моделей.
9. Основание и порядок выплаты авторских вознаграждений авторам служебных объектов авторского права

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.
Использование фактов и статистики чтобы укрепить и усилить ответ.	Каждый основной пункт был хорошо поддержан несколькими соответствующими фактами, статистикой и (или) примерами.	Каждый пункт не поддерживался фактами и статистическими данными.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

ПК*

Пример практического задания. Заполните таблицу, указав на критерии охраноспособности каждого из объектов.

	Новизна	Промышленная применимость	Изобретательский уровень	Оригинальность
Изобретение				

Полезная модель				
Промышленный образец				

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует умение использовать теоретические основы предметной области.	Явно сформированные умения, демонстрирующие правильные решения задач различного уровня сложности.	Отсутствие сформированных умений предметной области, приводящее к неверному решению задач различного уровня сложности.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

ПК*

Пример практического задания. Проанализировав базу данных патентов Вашей организации, приведите примеры (1-2) патентов на изобретение, полезную модель, промышленный образец.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку навыков обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует способность применить полученные знания и умения при решении различного уровня сложности заданий.	Явно сформированные навыки, демонстрирующие правильные решения задач различного уровня сложности.	Отсутствие сформированных навыков предметной области, приводящее к неверному решению задач различного уровня сложности.

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Пример вопросов для собеседования

УК*

1. Гражданско-правовое регулирование отношений в сфере интеллектуальной деятельности.
2. Понятие интеллектуальной собственности и результатов интеллектуальной деятельности.
3. Виды результатов интеллектуальной деятельности.
4. Интеллектуальные права и интеллектуальная собственность.
5. Понятие исключительного права.
6. Личные неимущественные и иные права создателей.
7. Понятие и принципы авторского права.
8. Правовое регулирование авторского права в РФ.
9. Международная охрана авторских прав.
10. Оригинальные и зависимые произведения.
11. Субъекты интеллектуальных прав, исключительных прав и правообладатели.
12. Субъекты авторского права. Авторы и соавторы. Правопреемники.
13. Интеллектуальные права юридических лиц и государства.
14. Правовой режим служебных произведений.

15. Научно-технический прогресс и гражданско-правовая охрана новых результатов творчества.
16. Результаты НИОКТР как объекты интеллектуальной собственности.
17. Проблемы определения правовой природы результатов таких работ.
18. Особенности и основные виды договорных отношений в области реализации результатов творческой деятельности.
19. Договоры на выполнение НИОКТР.
20. Понятие и виды авторского договора.
21. Исполнение авторских договоров.
22. Экономическая и правовая сущность лицензионного договора.
23. Виды и классификации лицензионных договоров.
24. Лицензионные договоры о передаче исключительных прав на объекты промышленной собственности, их понятие и виды.
25. Типовая форма лицензионного договора, его основные составляющие, порядок заключения и основные требования.
26. Договоры отчуждения исключительных прав: содержание и специфика.
27. Понятие и содержание договора об отчуждении патента.
28. Договоры об отчуждении права на секрет производства.
29. Лицензионные договоры о предоставлении права использования секрета производства.
30. Сохранение конфиденциальности секрета производства как особое условие договоров о передаче прав на ноу-хау.

ПК*

1) Правовое регулирование изобретательства в РФ.
2) Международное патентно-правовое сотрудничество.
3) Субъекты патентного права.
4) Авторы, соавторы, правопреемники и другие лица как субъекты патентного права.
5) Объекты патентного права.
6) Патентное право на изобретение.
7) Понятие и признаки изобретения.
8) Объекты и виды изобретений.
9) Патентоспособность изобретения.
10) Понятие и признаки полезной модели.
11) Патентные права на полезную модель.
12) Патентоспособность полезной модели.
13) Понятие и признаки промышленного образца.
14) Патентные права на промышленный образец.
15) Патентоспособность промышленного образца.
16) Понятие секрет производства (ноу-хау) и его признаки.
17) Служебный секрет производства и секрет производства, полученный при выполнении работ по договору.
18) Создание института коммерческой тайны как элемент системы безопасности предприятия. Федеральный закон "О коммерческой тайне".
19) Источники конфиденциальной информации.
20) Составление и применение перечня сведений, составляющих коммерческую тайну компании.
21) Договор между работодателем и работником о сохранении секретов производства.
22) Ноу-хау как способ защиты альтернативный патентованию.
23) Роспатент – субъект патентных отношений.
24) Типы патентных исследований и способы их проведения.
25) Основные этапы проведения патентных исследований.
26) Патентный поиск и его виды.
27) Международный патентный классификатор.

28) Патентный поиск в системе fips.ru.
29) Патентный поиск в системе Espacenet.
30) Патентный поиск в системе uspto.gov. Патентный поиск в системе Questel.
31) Оформление права на изобретение, порядок составления, подачи рассмотрения заявки на изобретение и выдачи патента.
32) Формула изобретения.
33) Понятие патентной чистоты изобретения.
34) Особенности оформления права на полезную модель.
35) Оформление права на промышленный образец.
36) Состав заявки.
37) Требования к составлению описания.
38) Экспертизы Роспатента, проводимые по заявкам.
39) Охрана российских изобретений за границей.
40) Охрана промышленных образцов за границей.
41) Права патентообладателя и их гражданско-правовая защита.

Шкала и критерии оценивания результатов собеседования

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.
Использование фактов и статистики чтобы укрепить и усилить ответ.	Каждый основной пункт был хорошо поддержан несколькими соответствующими фактами, статистикой и (или) примерами.	Каждый пункт не поддерживался фактами и статистическими данными.

4. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Код и наименование компетенции	Критерии оценивания результатов обучения	
	зачтено	не зачтено
УК*	Сформированные систематические знания в рамках компетенции УК*	Отсутствие знаний в рамках компетенции УК*
	Сформированное умение в рамках компетенции УК*	Отсутствие умений в рамках компетенции УК*
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции УК*	Отсутствие навыков в рамках компетенции УК*
ПК*	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ПК*	Отсутствие знаний в рамках компетенции ПК*
	Сформированное умение в рамках компетенции ПК*	Отсутствие умений в рамках компетенции ПК*
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ПК*	Отсутствие навыков в рамках компетенции ПК*

Процедура проведения промежуточной аттестации обучающихся

Процедура промежуточной аттестации предполагает зачет. Форму проведения зачета определяет преподаватель, проводящий промежуточную аттестацию:

– «зачтено» выставляется обучающемуся, который теоретическое содержание курса освоил полностью, либо частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые компетенции и практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, либо некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, либо некоторые виды заданий выполнены с ошибками;

– «не зачтено» выставляется обучающемуся, который теоретическое содержание курса освоил со значительными пробелами, носящими существенный характер, необходимые компетенции не сформированы, существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала.

Приложение к фонду оценочных средств дисциплины "Управление интеллектуальной собственностью на высокотехнологичных предприятиях"

Для направления подготовки "Управление персоналом" (программа "Кадровая безопасность организации") указаны следующие формулировки компетенций и их индикаторов:

ПК*	ПК-1. Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации
ПК**	ПК-1.4. Демонстрирует способность генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области
УК*	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий
УК**	УК-1.2. Осуществляет поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»

САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
УПРАВЛЕНИЕ МЕЖДИСЦИПЛИНАРНЫМИ ПРОЕКТАМИ И КОМАНДАМИ

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.04.03 Управление персоналом
Профиль (программа)	Кадровая безопасность организации
Квалификация (степень)	Магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины)	Б1
Шифр дисциплины (модуля)	Б1.О.02
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	управления человеческими ресурсами
Форма обучения	очная
Курс, семестр	1 курс, 1 семестр
Форма промежуточной аттестации	зачет

Самара, 2022

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Паспорт фонда оценочных средств

Перечень компетенций и индикаторов дисциплины (модуля)		Способы формирования компетенции	Оценочное средство	
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора		Текущий контроль	Промежу-точная аттестация
УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК 2.1. - Разрабатывает концепцию проекта в условиях обозначенной проблемы	**Лекции.** Теоретические аспекты тимбилдинга в организации	Глоссарий	Собеседование
		Самостоятельная работа. Hi-Tech-тимбилдинг Формирование проектных и краткосрочные проектных команд Мотивация сотрудников в период турбулентности	Подготовка реферата	Собеседование
	УК 2.2. -Управляет ходом реализации проекта на этапах его жизненного цикла с учетом действующих норм и правил	**Лекции.** Тимбилдинг. Фасилитация (управление групповой динамикой). Медиация.	Тестирование	Собеседование
		Контролируемая аудиторная самостоятельная работа. Технологии внутригруппового взаимодействия виртуальной команды	Практические задания	Собеседование
		Самостоятельная работа. Личная эффективность лидера и членов команды Доверие – как инструмент управления	Подготовка презентации	Собеседование
	УК -2.3. Проводит оценку и анализ результативности проекта и корректирует процесс его осуществления	**Лекции** Мониторинг эффективности команды	Глоссарий	Собеседование
		Практические задания Ролевая структура команды	Групповой проект	Собеседование
		Самостоятельная работа Возможности и проблемы формирования кросс-функциональной команды	Групповой проект	Собеседование
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК -3.1. Вырабатывает стратегию командной работы для достижения поставленной цели	**Лекции** Лидерство сегодня. VUCA-world. Стили управления	Глоссарий	Собеседование
		Практические задания Experience-тимбилдинг и экстремальный тимбилдинг Формирование глобальных и кросс-культурных команд	Групповой проект	Собеседование
		Самостоятельная работа Компетенции и навыки тимбилдера: формирование эффективных команд Оценка коэффициента навыков командной работы	Групповой проект	Собеседование
	УК -3.2. Организует работу команды, осуществляет руководство, способствует конструктивному решению возникающих проблем	**Практические задания** Современные инструменты тимбилдинга	Групповой проект	Собеседование
		Самостоятельная работа Нестандартные методы командообразования «Виртуозная» команда: управление талантами Тимбилдинг как метод предотвращения и разрешения внутригрупповых конфликтов	Групповой проект	Собеседование

УК -5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК 5.1. Анализирует и осуществляет оценку особенностей различных культур и наций	**Самостоятельная работа** Социальная психология малых групп в организационном контексте	Глоссарий	Собеседование
	УК 5.2. Определяет и выбирает способы преодоления коммуникативных барьеров и рисков при межкультурном взаимодействии	**Самостоятельная работа** Этическая пирамида как инструмент изменения поведения рабочей группы, команды Особенности внутригрупповой и публичной коммуникации	Групповой проект	Собеседование
	УК -5.3. Обеспечивает толерантную среду для участников межкультурного взаимодействия с учетом особенностей этнических групп и конфессий	**Практические задания** Межличностные коммуникации в процессе тимбилдинга	Групповой проект	Собеседование
		Самостоятельная работа Экологический и социальный тимбилдинг История развития концепции тимбилдинга в мире и в России	Подготовка реферата	Собеседование

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

Примерный перечень тем рефератов

1. «Этапы большого пути» - история становления и развития практико-ориентированных исследований малых групп
2. «Группа без личности» и «Личность вне группы» - методологические проблемы классических социально-психологических подходов к изучению малых групп.
3. Сплоченность и напряжение – диалектика групповой динамики
4. Первичная неформальная статусно-ролевая структура группы как ресурс командообразования
5. Сила «перевернутой пирамиды» - от видения к миссии, от миссии к стратегии, от стратегии к ресурсам
6. Многообразие групп в организациях
7. Групповая динамика, как движущая сила группового развития, диалектическое взаимодействие личности и группы как взаиморазвивающих субъектов
8. Использование методов индивидуального консультирования и коучинга в процессе командообразования
9. Критерии качественного группового контракта. Его место и значение в процессе командообразования
10. Феномен синергии. Команда как самоуправляющееся социальное сообщество
11. Гибкость функционально-ролевой структуры команды
12. Взаимодополняемость и взаимозаменяемость членов команды, с точки зрения ролевых функций
13. Разработка и внедрение инноваций как базисная функция организационного лидерства
14. Социально-психологические средства повышения креативности команды
15. 4 этапа создания эффективной рабочей команды
16. Формирование общего видения в команде
17. Композиция классического тимбилдинга: брифинг-мотивация-выполнение-рефлексия-анализ-дебрифинг. Технология переноса игровых ценностей в «реальный» мир.
18. Совместное творчество как тимбилдинг (музыкальный, художественный, «Киносъёмки», «Коллаж», «4 чувства» и т.д.)
19. Строительство арт-объекта как модель распределения функций в коллективе. «Вавилонская башня»

20. Интеллектуальный тимбилдинг. Интеллектуальные задания как элемент квестов и «верёвочного курса»

21. Проблема материального обеспечения программ тимбилдинга

22. Подбор площадки для тимбилдинга. Принципы работы с площадкой

23. Стратегическая и качественная оценка эффективности тимбилдинга.

24. Кривая Такмана (этапы формирования команд)

25. Кодекса команды как инструмента регулирования культуры командного взаимодействия

Шакала и критерии оценивания рефератов

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение всех требований к написанию реферата, раскрытие проблемы и обоснование ее актуальности, логичность в изложении материала, наличие выводов, соблюдение требований к внешнему оформлению реферата, наличие правильных ответов на дополнительные вопросы.	Выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.	Тема освоена лишь частично: допущены грубые ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

Пример заданий для тестирования

Выберите один или несколько правильных ответов:

ПРИМЕР ТЕСТА

1. Группы, на которые ориентируются люди в своих интересах, симпатиях и антипатиях называются:

а) референтными;

б) формальными;

в) условными.

2. Высшая форма объединения людей, создающая наиболее благоприятные условия для совместной деятельности, это:

а) ассоциация;

б) коллектив;

в) корпорация.

3. Автором стратометрической концепции групповой активности является:

а) Б.Д. Парыгин;

б) А.Петровский;

в) Л.И.Уманский.

4. Функция, нормативно одобренный образец поведения, ожидаемая от каждого, занимающего данную позицию — это:

а) статус;

б) социальная роль;

в) позиция.

5. Коммуникация — это:

а) обмен информацией между общающимися индивидами;

б) организация взаимодействия между общающимися индивидами;

в) процесс восприятия и познания друг друга партнерами по общению.

6. Один из самых простых способов понимания другого человека, уподобление ему, отождествление с ним себя — это:

а) идентификация;

б) эмпатия;

в) рефлексия.

7. О каком психологическом феномене идет речь: данный состав группы возможен для обеспечения выполнения группой ее функций, члены группы могут взаимодействовать:

а) о сплоченности группы;

б) о совместимости группы;

в) оба варианта верны

8. Согласно «теории черт» лидером является:

а) человек с более высоким уровнем активности, участия,
влияния в решении данной задачи, чем у других членов группы;
б) человек, который обладает определенным набором личностных качеств;
в) человек, управляющий процессом организации межличностных отношений в группе.
9. Автор диспозиционной концепции регуляции социального поведения личности:
а) В.А. Ядов;
б) Д.Н. Узнадзе;
в) Н. Мясищев.
10. Феномен «сдвига риска» проявляется в случаях, когда:
а) решение принимается коллективно;
б) ранее предложенные задания решались субъективно легко;
в) происходит соревнование между индивидами.
11. Деление малых групп на первичные и вторичные впервые было предложено:
а) Э. Мэйо;
б) Г. Хайменом;
в) Ч. Кули.
12. Общение как взаимодействие представляет собой одну из следующих сторон деятельности:
а) коммуникативную;
б) интерактивную;
в) перцептивную;
г) все ответы верны
13. Осознание индивидом того, как он воспринимается партнером по общению, называется:
а) рефлексией;
б) эмпатией;
в) идентификацией.
14 Формальные группы — это
а) которые имеют официально заданную извне структуру;
б) в которых люди постоянно находятся в повседневной жизни и деятельности;
в) объединенные по какому-либо общему признаку.
15. Референтная группа — это:
а) группы, на которые люди ориентируются в своих интересах;
б) высшая форма объединения людей, создающая наиболее благоприятные условия для совместной деятельности;
в) Группы случайные, в которых люди объединены общими эмоциями и переживаниями.

Шкала и критерии оценивания результатов тестирования

Процедура тестирования реализуется путём раздачи студентам различных вариантов тестовых заданий, содержащих 15 вопросов. На прохождение теста студенту даётся 20 минут. Критерием зачёта по тесту являются правильные ответы на 10 и более правильных ответов.

от 0 до 9 правильных ответов – не зачет.

от 10 до 15 правильных ответов – зачет.

Пример глоссария

Название глоссария: «Теоретические аспекты тимбилдинга в организации»

Структура глоссария:

№	Термин	Определение	Автор	Ссылка на источник
1.				
2.				
3.				

Термины для изучения: Тимбилдинг, Тим-спирит, Команда, Группа, Коллектив, Эффективная команда, Формирование команды, Тренинг менеджер, Лидер, Лидерство, Социометрическая структура группы, Групповая динамика, огруппление мышления, Групповой статус, Групповая роль, Коучинг, Медиация, Feedback, Внутригрупповой конфликт.

Шакала и критерии оценивания глоссария

Критерий	Зачтено	Не зачтено

Соблюдение всех требований к подготовке глоссария: раскрытие предложенных терминов в полном объеме, разнообразное представление определений и использование широкого перечня источников, соблюдение требований к внешнему оформлению глоссария, наличие в работе собственных идей и определений.	Соблюдены все требования к подготовке глоссария: в полном объеме раскрыты предложенные термины, разнообразно представлены определения и использован широкий перечень источников, соблюдены требования к внешнему оформлению глоссария, в работе представлены собственные идеи и определения.	Требования к подготовке глоссария соблюдены лишь частично: допущены грубые ошибки в представленных определениях, в работе отсутствуют собственные идеи, допущены ошибки во время защиты глоссария.

Примерный перечень тем для подготовки презентации

Задание выполняют обучающиеся в паре. Подготовленная презентация должна содержать не менее 15 слайдов с использованием возможностей анимации и различного оформления. Приветствуется наличие в презентации звукового сопровождения (комментариев) и реальных примеров (картинок).

Подготовить презентацию необходимо по одной из представленных тем:

1. Эффективная коммуникация внутри команды.
2. Обучение сотрудников эффективному разбору конфликтных ситуаций.
3. Практика распределения командных ролей.
4. Делегирование задач между работниками разного уровня подчиненности.
5. Формирование доверия в команде.
6. Развитие навыков обратной связи в команде.
7. Создание свода стандартов совместной работы в команде.
8. Тенденции развития тимбилдинга в России и в мире: Global Teams, Cross-Cultural Teams.
9. Тенденции развития тимбилдинга в России и в мире: Virtual Teams.
10. Тенденции развития тимбилдинга в России и в мире: Project Teams, Short-Term Teams.
11. Тенденции развития тимбилдинга в России и в мире: Multi-Teams.
12. Тенденции развития тимбилдинга в России и в мире: Cross-Functional Teams.
13. Тенденции развития тимбилдинга в России и в мире: экологический тимбилдинг.
14. Тенденции развития тимбилдинга в России и в мире: социальный тимбилдинг.
15. Тенденции развития тимбилдинга в России и в мире: Hi-Tech Тимбилдинг.
16. Тенденции развития тимбилдинга в России и в мире: Woman Teams.
17. Тенденции развития тимбилдинга в России и в мире: Experience-Тимбилдинг.
18. Тенденции развития тимбилдинга в России и в мире: Individual/Team Building.
19. Тенденции развития тимбилдинга в России и в мире: Beyond Limits Тенденция.
20. Тенденции развития тимбилдинга в России и в мире: World Teambuilding Championship.
21. Коэффициент навыков командной работы.

Шакала и критерии оценивания презентации

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение всех требований к подготовке презентации: определение актуальности темы исследования и постановка проблемы, наличие сформулированных целей и задач работы, новизна и оригинальность предложенных решений, четкость и логичность доклада, доказательность представленных результатов, оригинальность демонстрационного материала, владение вниманием аудитории, умение преподнести себя, языковая грамотность, включенность всех членов группы в защиту презентации, наличие заключения и четкость выводов, качество ответов на вопросы.	Соблюдение всех требований к подготовке презентации: определена актуальность темы исследования и сформулированы проблема, цели и задачи работы; предлагаемые решения оригинальны; доклад выстроен последовательно и логично; результаты проведенных исследований обоснованы; демонстрируемый аудитории материал соответствует всем нормам оформления; обучающийся удерживает внимание аудитории и умеет преподнести себя; в работе представлено заключение и четкие выводы.	Требования к подготовке презентации соблюдены лишь частично: допущены логические или фактические ошибки в представленном материале; в работе отсутствуют собственные идеи; отсутствуют сформулированные цели и задачи; демонстрационный материал не соответствует требования; отсутствует умение обучающегося проводить публичное выступление и принимать участие в дискуссии.

Пример практического задания

Проанализируйте состояние дел в организации:

«ВЕРЕСК» - компания, которая занимается продажей компьютеров. 10 месяцев назад, Татьяна К., перешла на позицию топ менеджера. Ее преемнику, Александру Б., была поставлена задача сформировать сильную команду и улучшить результаты продаж. Однако, команда Александра последнее время работает неэффективно, результаты продаж упали, план выполнен лишь на 70%.

Александр ввел предложение: сотрудники отдела продаж подают ежемесячные отчеты, кроме того, он намерен проверять их ежедневные отчеты раз в 2 недели. Сотрудники, имеющие стаж работы свыше 3-х лет, негативно отнеслись к данному предложению.

Для улучшения коммуникаций Александр организовывает больше собраний. Однако служащие часто опаздывают на них. В обсуждении участвуют 2-3 человека, остальные предпочитают отмалчиваться.

Если поставленные цели не достигаются, сотрудники отдела по продажам обвиняют друг друга и другие отделы. Они никогда не принимают на себя ответственность за ошибки.

Внутри команды усилилась конкуренция друг с другом. Отсутствует взаимопомощь, некоторые явно недолюбливают друг друга.

Члены команды начинают защищаться, когда кто-то из новичков предлагает решение, которое может изменить ситуацию. Команде явно не хватает неординарных решений, члены команды не умеют принимать критику.

В команде часто бытуют разговоры о "хороших временах", когда Татьяна была менеджером.

Персонал команды:

Сергей Б., менеджер, 27 лет. Амбициозный и креативный. Стиль управления: директивный. Считает, что необходимо больше времени уделять контролю за подчиненными. Целеустремленный, основная задача: выполнять поставленные планы. Очень расстроен ситуацией; раньше работал в команде, которая занималась бизнес-оборудованием.

Вадим С., 40 лет. Спокойный, очень популярен в команде. Имеет хорошее влияние на всех членов команду. 4 раза не выполнял план в прошлом году. Объяснял это тем, что слишком большая конкуренция на рынке факс-машин. Делает много звонков в один день, потом отдыхает в другие дни. В хороших отношениях с Александром, который считает его другом и хорошим командным игроком.

Валерия П. новые продукты. 25 лет. Один год работает в «ВЕРЕСК». Всегда превышает план по продажам. Настойчива и трудолюбива, талантлива, амбициозна. Иногда агрессивна. Ее результатам завидуют другие члены команды, кроме Сергея. Многие не принимают ее идей во время собрания, стараться унизить или зацепить. Чувствует себя демотивированной. Хочет перейти в продажу плазменных панелей. Считает бумажную работу и тренинги тратой времени.

Никита М. 55 лет. Экстраверт, шумный. Часто опаздывает. Звонит клиентам часто с 11 до 3. Часто превышает планы продаж. Зарабатывает хорошую премию. Клиенты очень хорошо к нему относятся. Некоторые считают его высокомерным, хвастливым. Очень часто опаздывает на собрания.

Нина П., 30 лет. Надежная, точная, усердная. Начинает рано, заканчивает поздно. Не выполняла план 3 раза за прошлый месяц. Мало выступает на собраниях, но у нее есть очень хорошие идеи. Сергей часто "нападает" на нее, хотя другие члены команды хорошо относятся к ней. Считает, что необходимо ввести "командный процент" премии.

Ульяна Т., 44 года. Динамичная, легко поддающаяся переменам, иногда небезопасна. Хорошие показатели в продажах. Чаще всего выполняет план продаж. Может быть агрессивной, если ее идеи не поддерживаются на совещаниях. В хороших отношениях с Никитой. Они всегда поддерживают друг друга при групповом обсуждении.

Вы являетесь консультантом компании «ВЕРЕСК». Определите командные роли для каждого описанного сотрудника и предложите наиболее эффективные методы улучшения сложившейся ситуации в коллективе (повышение продаж, улучшение климата, корректировка стиля управления и т.д.).

Шакала и критерии оценивания практического задания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение требований к подготовке практического задания: приведение подробного анализа ситуации и исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений обучающихся, успешно используются теоретические основы предметной области.	Соблюдены все требования к подготовке практического задания: приведен подробный анализ ситуации и даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся успешно использует теоретические основы предметной области.	Требования к подготовке практического задания соблюдены лишь частично: в работе отсутствуют собственные идеи, даны рекомендации по одному или только нескольким направлениям совершенствования деятельности организации, формулировка содержит логические ошибки, доказательная база приведена не в полном объеме

Пример задания для группового проекта

Задание выполняют обучающиеся в группах по 4-5 человек. Разбившись на несколько групп (в соответствии с номерами на карточках), обучающиеся должны договориться о времени проведения совещания (все члены микро-группы должны прийти к единому мнению), при этом каждый студент имеет цель – набрать как можно больше индивидуальных баллов. Все участники микро-группы играют соответствующие роли, прописанные на карточках, в ходе взаимодействия они должны аргументировать свои позиции, исходя из своей роли. При переходе из группы в группу роли меняются.

Вопросы к группам для анализа:

1. Была ли достигнута заданная групповая цель?
2. Какими методиками вы воспользовались для принятия коллективного решения?
3. Что могло бы позволить группе принять решение в более короткий временной период?
4. Как распределились командные роли в группе?

ЗАДАНИЕ: договориться о времени проведения совещания, соблюдая ролевые позиции.
ЦЕЛЬ: набрать максимальное количество баллов.

4 группа. Вы – главный инженер компании.

Время.	8-10	10-12	12-14	14-16	16-18
	5бал.	***4бал.***	***3бал.***	***2бал.***	***1бал.***

1 группа. Вы – главный бухгалтер компании.

Время.	8-10	10-12	12-14	14-16	16-18
	3бал.	***2бал.***	***1бал.***	***5бал.***	***4бал.***

3 группа. Вы – директор компании.

Время.	8-10	10-12	12-14	14-16	16-18
	4бал.	***3бал.***	***2бал.***	***1бал.***	***5бал.***

1 группа. Вы – начальник отдела кадров компании.

Время.	8-10	10-12	12-14	14-16	16-18
	2бал.	***1бал.***	***5бал.***	***4бал.***	***3бал.***

ЗАДАНИЕ: **договориться о времени проведения совещания, соблюдая ролевые позиции.**
ЦЕЛЬ: набрать максимальное количество баллов.

4 группа. Вы – главный бухгалтер компании.

Время.	8-10	10-12	12-14	14-16	16-18
	3бал.	***2бал.***	***1бал.***	***5бал.***	***4бал.***

2 группа. Вы – председатель профсоюза компании.

Время.	8-10	10-12	12-14	14-16	16-18
	1бал.	***5бал.***	***4бал.***	***3бал.***	***2бал.***

3 группа. Вы – начальник отдела кадров компании.

Время.	8-10	10-12	12-14	14-16	16-18
	2бал.	***1бал.***	***5бал.***	***4бал.***	***3бал.***

3 группа. Вы – главный инженер компании.

Время.	8-10	10-12	12-14	14-16	16-18
	5бал.	***4бал.***	***3бал.***	***2бал.***	***1бал.***

ЗАДАНИЕ: **договориться о времени проведения совещания, соблюдая ролевые позиции.**
ЦЕЛЬ: набрать максимальное количество баллов.

3 группа. Вы – председатель профсоюза компании.

Время.	8-10	10-12	12-14	14-16	16-18
	1бал.	***5бал.***	***4бал.***	***3бал.***	***2бал.***

2 группа. Вы – главный бухгалтер компании.

Время.	8-10	10-12	12-14	14-16	16-18
	3бал.	***2бал.***	***1бал.***	***5бал.***	***4бал.***

4 группа. Вы – начальник отдела кадров компании.

Время.	8-10	10-12	12-14	14-16	16-18
	2бал.	***1бал.***	***5бал.***	***4бал.***	***3бал.***

2 группа. Вы – главный инженер компании.

Время.	8-10	10-12	12-14	14-16	16-18
	5бал.	***4бал.***	***3бал.***	***2бал.***	***1бал.***

Шакала и критерии оценивания группового проекта

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение требований к подготовке группового проекта: приведение подробного анализа ситуации и исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения.	Соблюдены все требования к подготовке группового проекта: приведен подробный анализ ситуации и подготовлены исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения.	Требования к подготовке группового проекта соблюдены лишь частично: в работе отсутствуют собственные идеи, проведен частичный анализ ситуации, доказательная база приведена не в полном объеме.
Владение базовым аппаратом дисциплины и основными терминами. Активность участия в командной работе, большое количество внесенных предложений. Инновационность полученного совместного решения	Обучающий демонстрирует владение базовым аппаратом дисциплины и основными терминами. Активно участвует в командной работе, вносит большое количество инновационных предложений для выработки совместного решения	Обучающийся демонстрирует низкую активность в командной работе

Оценочные материалы для оценки уровня сформированности компетенций (этапов сформированности компетенций) обучающихся

УК-2 СПОСОБЕН УПРАВЛЯТЬ ПРОЕКТОМ НА ВСЕХ ЭТАПАХ ЕГО ЖИЗНЕННОГО ЦИКЛА

УК 2.1. Разрабатывает концепцию проекта в условиях обозначенной проблемы

ЗНАТЬ: важнейшие принципы, функции и методы управления проектами.

УМЕТЬ: определять цели, предметную область и структуры проекта, планировать процесс его реализации и управления.

ВЛАДЕТЬ: навыками применения средств проектной деятельности.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся

ПРИМЕР ТЕСТА

1	Проект -это	а) комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленный на создание уникального продукта или услуги в условиях временных и ресурсных ограничений; б) комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленный на создание уникального продукта или услуги; в) бизнес-план; г) инвестиционный план; д) создание уникального продукта или услуги в условиях временных и ресурсных ограничений.

2	Управление проектом - это:	а) планирование, организация и контроль трудовых, финансовых и материально-технических ресурсов проекта, направленные на эффективное достижение целей проекта; б) планирование, организация и контроль трудовых, финансовых и материально-технических ресурсов проекта; в) планирование трудовых, финансовых и материально-технических ресурсов проекта, направленные на эффективное достижение целей проекта; г) организация трудовых, финансовых и материально-технических ресурсов проекта, направленные на эффективное достижение целей проекта; д) контроль трудовых, финансовых и материально-технических ресурсов проекта, направленные на эффективное достижение целей проекта.
3	Команда проекта – это:	а) совокупность лиц, групп и организаций, объединенных во временную организационную структуру для выполнения работ проекта; б) совокупность лиц, групп и организаций, объединенных в организационную структуру для выполнения работ проекта; в) совокупность лиц, объединенных во временную организационную структуру для выполнения работ проекта; г) совокупность организаций, объединенных во временную организационную структуру для выполнения работ проекта; д) совокупность групп, объединенных во временную организационную структуру для выполнения работ проекта;
4	Управление проектом включает:	а) совокупность процессов инициации, планирования, организации исполнения, контроля и завершения проекта; б) совокупность процессов инициации, планирования, организации исполнения проекта; в) совокупность процессов организации исполнения, контроля и завершения проекта; г) любой набор действий, которые считает целесообразным осуществить руководитель проекта
5	Программа проекта - это:	а) совокупность взаимосвязанных проектов и другой деятельности, направленных на достижение общей цели и реализуемых в условиях общих ограничений; б) совокупность взаимосвязанных проектов, направленных на достижение общей цели и реализуемых в условиях общих ограничений; в) совокупность видов деятельности, направленных на достижение общей цели и реализуемых в условиях общих ограничений; г) такого понятия не существует.
6	Календарное планирование осуществляется на основе:	а) диаграммы Ганта; б) иерархической организации этапов; в) произвольно; г) для управления проектами календарное планирование не нужно.
7	Методология P2M базируется на:	а) концепции управления проектами через группу стандартных процессов с использованием интерактивных процессов;

		б) достижение целей клиента в оговоренный срок, в рамках определенного бюджета и с необходимым качеством, причем для реализации разных типов проектов используется набор различных процедур, документов и технологий, наиболее подходящих для конкретного типа проекта; в) пошаговом подходе, начинающемся с простейших вещей и заканчивающемся настолько изощренными приемами, насколько это может потребоваться для конкретного проекта, включая шаблоны документов; г) ориентированность не на продукт или процессы, а на улучшение организации в результате выполнения проектов, что позволяет использовать полученный в результате выполнения проектов опыт для развития
8	Методология TenStep базируется на:	а) концепции управления проектами через группу стандартных процессов с использованием интерактивных процессов; б) достижение целей клиента в оговоренный срок, в рамках определенного бюджета и с необходимым качеством, причем для реализации разных типов проектов используется набор различных процедур, документов и технологий, наиболее подходящих для конкретного типа проекта; в) пошаговом подходе, начинающемся с простейших вещей и заканчивающемся настолько изощренными приемами, насколько это может потребоваться для конкретного проекта, включая шаблоны документов; г) ориентированность не на продукт или процессы, а на улучшение организации в результате выполнения проектов, что позволяет использовать полученный в результате выполнения проектов опыт для развития компании.
9	Согласно методу PMBOK управление проектом - это:	а) предположение о неограниченности ресурсов и важности только исполнения сроков и качества; б) важность качества при гибкости ресурсов и сроков; в) неизменность требований, низкие риски, жесткие сроки; г) высокие риски проекта.
10	Что не рассматривает сфера проектного управления:	А)Ресурсы б) Качество предоставляемого продукта в) Стоимость, Время проекта г) Обоснование инвестиций д) Риски

Процедура тестирования реализуется путём раздачи студентам различных вариантов тестовых заданий, содержащих 10 вопросов. На прохождение теста студенту даётся 10 минут. Критерием зачёта по тесту являются правильные ответы на 10 и более правильных ответов.

от 0 до 5 правильных ответов – не зачет.

от 6 до 10 правильных ответов – зачет.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>умений</u> обучающихся

<u>Пример практического задания.</u>

Проанализируйте какой-либо из известных проектов прошлого с точки зрения современных методологических подходов к управлению проектами , например PMBOK (собор Святого Петра в Ватикане, дамба Гувера и т.д.).

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение требований к подготовке практического задания: приведение подробного анализа ситуации и исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений обучающихся, успешно используются теоретические основы предметной области.	Сформированные умения выявить проблемы организации командной работы. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся успешно использует теоретические основы предметной области.	Отсутствие сформированных умений выявить проблемы организации командной работы. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся демонстрирует недостаточное знание теоретических основ предметной области и/или неспособность использовать их в практической деятельности.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Пример практического задания.

Создайте файл проекта с помощью бесплатного программного обеспечения ProjectLibre (https://www.projectlibre.com/product/1-alternative-microsoft-project-open-source).

1. Задайте название проекта.
2. Добавьте в проект новую работу.

УК 2.2. -Управляет ходом реализации проекта на этапах его жизненного цикла с учетом действующих норм и правил

ЗНАТЬ: содержание этапов планирования проектной деятельности.

УМЕТЬ: определять круг задач в рамках работы над проектом и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений

ВЛАДЕТЬ: специальной терминологией управления проектами

Оценочные материалы, нацеленные на проверку знаний обучающихся

ПРИМЕР ТЕСТА

1	Жизненный цикл проекта – это:	а) стадия проектирования проекта б) временной промежуток между моментом обоснования инвестиций и моментом, когда они окупились в) временной промежуток между моментом появления, зарождения проекта и моментом его ликвидации, завершения г) временной промежуток между моментом получения задания от заказчика и моментом сдачи проекта заказчику
2	Календарное планирование не включает в себя:	а) планирование содержания проекта б) определение последовательности работ и построение сетевого графика в) определение потребностей в ресурсах (люди, машины, механизмы, материалы и т.д.) и расчет затрат и трудозатрат по проекту г) определение себестоимости продукта проекта
3	Сокращение времени работы над проектом достигается:	а) сокращением одного или большего количества действий (операций) на критическом пути б) сокращением одного или большего количества произвольных действий (операций) проекта в) сокращением одного или большего количества действий (операций) на некритическом пути г) сокращением одного или большего количества действий (операций) на критическом пути
4	…- организационная структура проекта, возглавляемая управляющим проекта и	1) команда проекта 2) команда управления проектом 3) команда менеджмента проекта

	создаваемая на период осуществления или одной из стадий проекта.	4) команда финансирования проекта
5	Прогнозы ..... дают представление о том, к достижению каких результатов приведет принятие каждого из имеющихся инвестиционных решений, т.е. как данное решение повлияет на показатели деятельности предприятия	1) влияния 2) развития 3) стратегии 4) торможения
6	Основные причины появления (источники идей) проектов:	1) избыточные ресурсы 2) инициатива предпринимателей 3) реакция на политическое давление 4) растущие доходы потребителей
7	Укажите причины, по которым идея проекта может быть отклонена:	1) постоянно растущий спрос на продукцию проекта 2) отсутствие четких временных границ 3) высокая стоимость сырья 4) чрезмерный риск 5) чрезмерно высокая стоимость проекта
8	В процессе формирования инвестиционного замысла проекта должны быть получены ответы на одни из следующих вопросов:	1) основные потребители продукции проекта 2) предполагаемые объемы сбыта продукции проекта 3) срок окупаемости; 4) доходность проекта; 5) цель и объект инвестирования
9	Что служит горизонтальной осью диаграммы Ганта:	1) Перечень ресурсов 2) Перечень задач 3) Длительность проекта 4) Предшествующие задачи
10	Трудовые ресурсы не включают:	1) Людей 2) Издержки 3) Машин 4) Оборудование

Процедура тестирования реализуется путём раздачи студентам различных вариантов тестовых заданий, содержащих 10 вопросов. На прохождение теста студенту даётся 10 минут. Критерием зачёта по тесту являются правильные ответы на 10 и более правильных ответов.

от 0 до 5 правильных ответов – не зачет.

от 6 до 10 правильных ответов – зачет.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Пример практического задания. Среди студентов вашей группы выберите тех, с кем бы вы могли реализовать проект по управлению персоналом, распределите роли. Опишите функции и личные качества каждого из участников проектной команды.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение требований к подготовке практического задания: приведение подробного анализа ситуации и исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений обучающихся, успешно используются теоретические основы предметной области.	Сформированные умения выявить проблемы организации командной работы. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся успешно использует теоретические основы предметной области.	Отсутствие сформированных умений выявить проблемы организации командной работы. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся демонстрирует недостаточное знание теоретических основ предметной области и/или неспособность использовать их в практической деятельности.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Пример практического задания. Составьте план управления коммуникациями в проекте. Продумайте распределение проектной информации, представление отчетности, административное завершение.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение требований к подготовке практического задания: приведение подробного анализа ситуации и исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений обучающихся, успешно используются теоретические основы предметной области.	Сформированные умения выявить проблемы организации командной работы. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся успешно использует теоретические основы предметной области.	Отсутствие сформированных умений выявить проблемы организации командной работы. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся демонстрирует недостаточное знание теоретических основ предметной области и/или неспособность использовать их в практической деятельности.

УК -2.3. Проводит оценку и анализ результативности проекта и корректирует процесс его осуществления

ЗНАТЬ методы оценки и анализа результативности проекта;

УМЕТЬ выделять критерии и рассчитывать показатели, отражающие результативность проекта

ВЛАДЕТЬ навыками осуществления корректирующих мероприятиями для достижения целевых ориентиров проекта;

Оценочные материалы, нацеленные на проверку знаний обучающихся

1. Анализ процессов, которые происходят в организационных системах, закономерности и проблемы развития организаций являются:

а) объектом теории организации;

б) предметом организационного поведения;

в) предметом теории организации;

г) задачами организационного развития.

2. Что из перечисленного относится к объекту теории управления:

а) механизм управления;

б) методы управления;

в) процесс управления;

г) виды управления.

3. Выбор того, как и что планировать, организовывать, мотивировать и контролировать - это:

а) формирование процесса управления;

б) принятие решения;

в) составление программы деятельности;

г) определение приоритетов.

4. Совокупность взаимосвязанных переменных, характеризующих ситуацию внутри организации и влияющих на ее управляемость – это:

а) внутренняя среда управления;

б) организационная система;

в) ситуационные факторы управления;

г) организационная структура.

5. Свойство, означающее, что все элементы системы должны обладать свойствами «сродства», взаимоприспособляемости и взаимоадаптивности– это:

а) целостность;

б) совместимость;

в) синергитичность;

г) эмерджентность.

6. Синтез – это:

а) выявление главного фактора, влияющего на устойчивое функционирование рассматриваемой системы;

б) представление сложного объекта в виде простых составляющих и определение связей между ними;

в) соединение составляющих объекта в единое целое по определенным правилам;

г) переход от абстрактного к конкретному.

7. Наиболее общие, основополагающие правила и рекомендации, которые должны учитываться и выполняться в практической деятельности на всех уровнях управления – это…

а) закономерности;

б) принципы управления;

в) законы;

г) регламенты.

8. Процесс делегирования полномочий состоит из пяти этапов, определите их правильную последовательность:

а) инструктаж _____

б) назначение _____

в) контроль _____

г) анализ _____

д) оценка _____

9. Особая форма устойчивой внутренней связи между управляющей и управляемой подсистемами, которая носит информационный характер и является необходимым условием протекания процессов управления – это…

а) деловые коммуникации;

б) информационный обмен;

в) обратная связь;

г) информационное обеспечение системы управления.

10. Проблемой оценки устойчивости системы управления занимались:

а) Левин;

б) Ляпунов;

в) Лагранж;

г) Ливитт.

11. Способность изменять формы и методы управления в зависимости от обстановки – это _____ системы управления

а) адаптивность;

б) оперативность;

в) гибкость;

г) композиция.

12. Строение, единство устойчивых взаимосвязей между элементами – это…

а) организация;

б) структура;

в) стратегия;

г) композиция.

13. Рамки, внутри которых организация решает, как должны разделяться задачи, использоваться ресурсы и координироваться деятельность подразделений – это:

а) организационный план;

б) организационная стратегия;

в) организационная структура;

г) организационный дизайн.

14. Какой из перечисленных недостатков относится к линейной структуре управления:

а) тенденция к чрезмерной централизации;

б) тенденция к чрезмерной координации;

в) перегрузка менеджеров высшего звена;

г) нечеткое распределение ответственности.

15. В матричной организационной структуре:

а) создается автономная проектная структура;

б) проектная структура накладывается на функциональную;

в) материальными и функциональными ресурсами распоряжается руководитель функционального отдела;

г) создаются самостоятельные продуктовые отделения.

16. Какой из недостатков характерен для дивизиональной структуры управления:

а) большое количество «этажей» управленческой вертикали;

б) недостаточно четкая ответственность;

в) руководитель подразделения вынужден планировать процесс производства от начала до конца;

г) перегрузка менеджеров высшего звена управления;

17. Набор средств, используемых организацией для ограничения свободы выбора работников в процессе их деятельности, степень стандартизации должностей – это:

а) регламентация;

б) формализация;

в) администрирование;

г) нормирование.

18. Существует два типа масштаба управляемости:

а) вертикальный и горизонтальный;

б) узкий и широкий;

в) внутренний и внешний;

г) локальный и глобальный.

19. Организационная культура существует:

а) в любой организации, независимо от того, целенаправленно ли она формируется;

б) только в организациях, где руководители целенаправленно ее формируют;

в) только в коммерческих организациях;

г) только в государственных и муниципальных организациях.

20. Процесс взаимодействия, в котором происходит обмен информацией о деятельности, опыте, составляет сущность:

а) межличностных коммуникаций;

б) повседневных коммуникаций;

в) деловых коммуникаций;

г) ритуальных коммуникаций.

Процедура тестирования реализуется путём раздачи студентам различных вариантов тестовых заданий, содержащих 20 вопросов. На прохождение теста студенту даётся 10 минут. Критерием зачёта по тесту являются правильные ответы на 10 и более правильных ответов.

от 0 до 15 правильных ответов – не зачет.

от 16 до 10 правильных ответов – зачет.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Пример практического задания «Основные методы фасилитации»

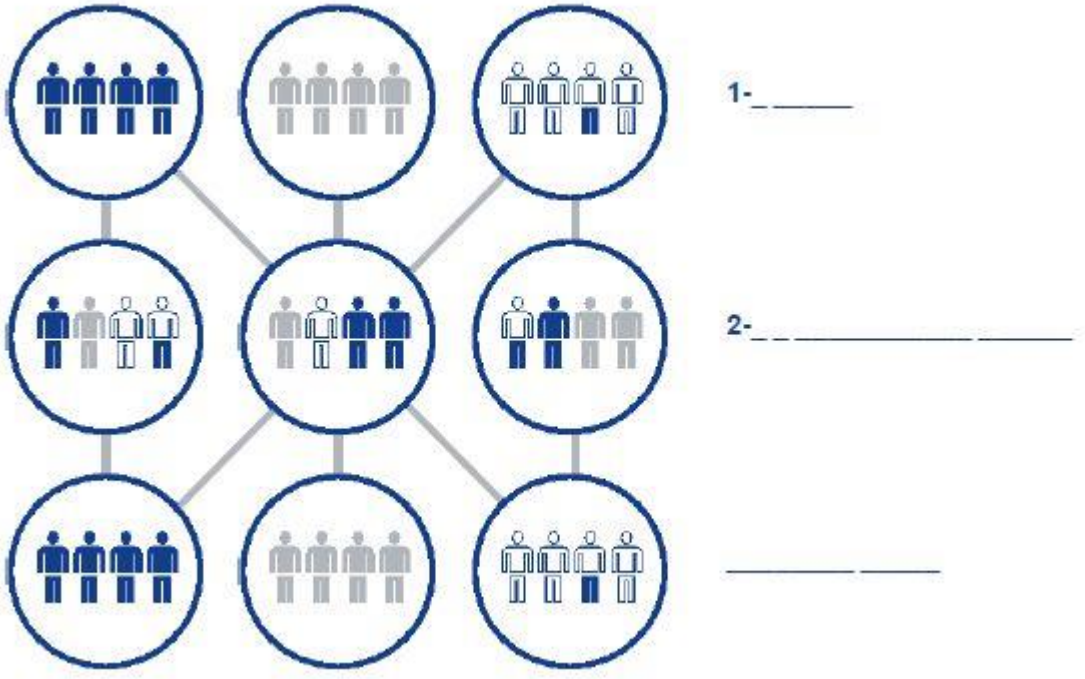
метод	**Краткое описание**	**источник**
«Технология участия»	Цель: Процедура:	
Конференция «Поиск буду-щего»		
«Конференция «Поиск»	Цель: Процедура:	
«Технология открытого пространства»	Цель: Процедура:	
«Стратегиче-ские изменения в реальном времени»	Цель: Процедура:	
«Выход за рамки»	Цель: Процедура:	
«Динамическая фасилитация»		
«Саммит позитивных перемен»	Цель: Процедура:	
«Мировое кафе»	Цель: Процедура:	
«Базовая фа-силитация»	Цель: Процедура:	

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение требований к подготовке практического задания: приведение подробного анализа ситуации и исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений обучающихся, успешно используются теоретические основы предметной области.	Сформированные умения выявить проблемы организации командной работы. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся успешно использует теоретические основы предметной области.	Отсутствие сформированных умений выявить проблемы организации командной работы. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся демонстрирует недостаточное знание теоретических основ предметной области и/или неспособность использовать их в практической деятельности.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Начало. Разделение участников на группы, формулирование обсуждаемых вопросов, объяснение правил работы кафе, назначение «хозяина стола».
Основная часть. Несколько (минимум 3-4) раундов бесед с переходом за разные столики. Распределение участников показано на рисунке. «Хозяева» остаются за своим столиком. Остальные участники переходят за другие столики. Задача «хозяев стола» – знакомить новых участников обсуждения с результатами предыдущей работы группы и фиксировать новые идеи.
Завершение. Возвращение участников за свой столик, обобщение идей «хозяевами стола»; создание галереи идей, консолидация основных идей, кластеризация основных идей.



Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение требований к подготовке практического задания: приведение подробного анализа ситуации и исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений обучающихся, успешно используются теоретические основы предметной области.	Сформированные умения выявить проблемы организации командной работы. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся успешно использует теоретические основы предметной области.	Отсутствие сформированных умений выявить проблемы организации командной работы. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся демонстрирует недостаточное знание теоретических основ предметной области и/или неспособность использовать их в практической деятельности.

УК-3 СПОСОБЕН ОРГАНИЗОВЫВАТЬ И РУКОВОДИТЬ РАБОТОЙ КОМАНДЫ, ВЫРАБАТЫВАЯ КОМАНДНУЮ СТРАТЕГИЮ ДЛЯ ДОСТИЖЕНИЯ ПОСТАВЛЕННОЙ ЦЕЛИ

УК -3.1. Вырабатывает стратегию командной работы для достижения поставленной цели

ЗНАТЬ: закономерности, принципы и технологии тимбилдинга

УМЕТЬ: выявить проблемы организации командной работы в процессе профессиональной деятельности, определить методы их преодоления

ВЛАДЕТЬ: навыками успешных практик разрешения конфликтных ситуаций в ходе групповой работы в процессе своей профессиональной деятельности

Оценочные материалы, нацеленные на проверку знаний обучающихся

1. Группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели или целей – это:

а) команда;

б) структурное подразделение;

в) организация;

г) целевая группа.

2. Субъектом управления может быть:

а) только физическое лицо;

б) только юридическое лицо;

в) как физическое, так и юридическое лицо;

3. Деятельность управляющей подсистемы, заключающаяся в выработке управляющего воздействия и его осуществления и направленная на эффективное достижение цели деятельности системы в целом – это:

а) содержание управления;

б) задача управления;

в) сущность управления;

г) процесс управления.

4. Последовательное выполнение функций планирования, организации деятельности, мотивации и контроля образуют:

а) систему управления;

б) управленческий цикл;

в) управленческую деятельность;

г) последовательность управления.

5. Взаимосвязанность факторов, сложность, подвижность и неопределенность – это характеристики:

а) внутренней среды управления;

б) рыночной ситуации;

в) внешней среды управления;

г) конкурентной среды управления.

6. Свойство, означающее, что организационная система существует как образования, в которых каждый из элементов выполняет определенные функции – это:

а) централизованность;

б) мультипликативность;

в) совместимость;

г) целостность.

7. «Система управления должна обладать организационным и функциональным единством, она должна содержать все необходимые элементы, объективно требуемые целям и задачам управления» – это формулировка закона:

а) единства и соподчиненности критериев эффективности, используемых в процессе управления;

б) единства и целостности системы управления;

в) сохранения пропорциональности и оптимальной соотносительности всех элементов системы управления;

г) специализации управления.

8. Анализ – это:

а) выявление главного фактора, влияющего на устойчивое функционирование рассматриваемой системы;

б) представление сложного объекта в виде простых составляющих и определение связей между ними;

в) соединение простых составляющих объекта в единое целое по известным правилам;

г) переход от абстрактного к конкретному.

9. Полномочия, передаваемые непосредственно от руководителя к подчиненному, называют:

а) штабными;

б) параллельными;

в) функциональными;

г) линейными.

10. Свойство процесса управления обеспечивать завершение цикла управления в требуемые сроки – это:

а) устойчивость;

б) оперативность;

в) ритмичность;

г) надежность.

11. Свойство организационного управления обеспечивать соответствие реальных результатов процесса требуемым (степени достижения цели управления) – это его:

а) устойчивость;

б) эффективность;

в) надежность;

г) стабильность.

12. Какой подход к организационному управлению требует рассмотрения управляемых и неуправляемых факторов, определенных и неопределенных факторов:

а) системный;

б) процессный;

в) ситуационный;

г) все подходы.

13. Глубина планирования – это:

а) степень детализации плана;

б) временной промежуток в будущем, на который разрабатывается план;

в) степень охвата планирование сфер деятельности организации;

г) степень проработки причинно-следственных связей.

14. Создание системы целевых организаций управляющей и управляемой системы, наиболее полно отвечающих требованиям требованию эффективного достижения целей деятельности – это:

а) задача организации как функции;

б) цель организации как функции;

в) сущность организации как функции;

г) процесс организации как функции.

15. Передача прав принятия решений на низшем уровне управления – это:

а) делегирование;

б) децентрализация;

в) участие в управлении;
г) производственная демократия.

16. Какай принцип положен в основу линейной структуры управления:
а) единства;
б) гибкости;
в) непрерывности;
г) единоначалия.

17. Линейно-функциональная структура позволяет:
а) выполнить специализацию отдельных функций управления;
б) в значительной мере устранять недочёты линейной структуры;
в) самостоятельно отдавать распоряжения производственным подразделениям;
г) повышение компетентности управления наряду с сохранением единства распорядительства.

18. Норма управляемости по оценкам психологов составляет:
а) 7 плюс/минус 2 человека;
б) 12 плюс/минус 2 человека;
в) 10 человек;
г) 5 человек.

19. Осуществление эффективного и своевременного управляющего воздействия для обеспечения заданной эффективности достижения цели деятельности является:
а) процессом управленческого контроля;
б) сущность управленческого контроля;
в) задачей управленческого контроля;
г) задачей оперативно принятия решений.

20. Ключевым элементом организационной культуры являются:
а) организационные ценности;
б) организационные символы;
в) организационные нормы и правила;
г) организационные процедуры и ритуалы.

Шкала и критерии оценивания

Процедура тестирования реализуется путём раздачи студентам различных вариантов тестовых заданий, содержащих 20 вопросов. На прохождение теста студенту даётся 10 минут. Критерием зачёта по тесту являются правильные ответы на 10 и более правильных ответов.

от 0 до 15 правильных ответов – не зачет.
от 16 до 10 правильных ответов – зачет.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>умений</u> обучающихся

<u>Пример практического задания.</u>

За каждым из представленных в таблице крылатых выражений в таблице скрывается проблема формирования и развития команды. Определите ее характер, подготовьте короткое описание и предложите минимум два иллюстрирующих примера из книг, кинофильмов, сериалов или мультфильмов.

№	Цитата	Описание	Пример
1.	«Настоящая магия – это взять четырех сильных одиночек и заставить их работать вместе» Дилан Родс		
2.	«Я перестал думать, что работа в команде – это проявление слабости. Напротив, я понял, сколько это требует силы» Кисэ Рета		
3.	«Мы поддерживаем друг друга не потому, что мы в одной команде. Мы поддерживаем друг друга, и поэтому мы		

	команда» Тэппэй Киеси		
4.	«Еще в самом начале карьеры я понял, что у тебя в команде не может быть проходных людей, каждая позиция важна, иначе не будет успеха» Марк Джейкобс		
5.	«Главное – собрать хорошую команду, тогда один день изменит все» Джордан Белфорт		
6.	«Успех требует большого доверия к другим» Дугпа Рэмпоше		

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение требований к подготовке практического задания: приведение подробного анализа ситуации и исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений обучающихся, успешно используются теоретические основы предметной области.	Сформированные умения выявить проблемы организации командной работы. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся успешно использует теоретические основы предметной области.	Отсутствие сформированных умений выявить проблемы организации командной работы. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся демонстрирует недостаточное знание теоретических основ предметной области и/или неспособность использовать их в практической деятельности.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Пример практического задания.

Вы журналист. Вы едете на машине и останавливаетесь перед оцепленным милицией участком. Подходя, вы видите тело погибшего человека. Идет снег, холодно, все раздражены и следователь не позволяет вам сделать снимки и собрать информацию для репортажа. Ход работы Используя «Матрицу возможностей», оцените достоинства различных вариантов поведения в конфликте. В первой колонке опишите ваши возможные действия, которые 21 вы гипотетически можете предпринять в русле каждой стратегии. Стремитесь, чтобы вариантов было больше. Во второй колонке напротив каждого варианта вашего поведения опишите вероятный ответ оппонента и последствие реализации данной стратегии. В третьей колонке оцените вероятность каждого исхода, используя 10-ти балльную шкалу. В четвертой колонке оцените, насколько этот исход для вас желателен. 1 балл будет обозначать полную нежелательность, 10 — максимальную привлекательность.

Матрица возможностей

Возможный подход (подробное описание)	Вероятный результат применения этого подхода	Вероятность реакции (Р) от 1 до 10	Желательность такого итога (А) от 1 до 10	Итоговая оценка Р*А
Уклонение 1) 2)				
Приспособление 1) 2)				
Соперничество 1) 2)				
Компромисс 1) 2)				
Сотрудничество 1) 2)				

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение требований к подготовке практического задания: приведение подробного анализа ситуации и исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений обучающихся, успешно используются теоретические основы предметной области.	Сформированы навыки успешного разрешения конфликтных ситуаций в практическую деятельность. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся успешно использует теоретические основы предметной области.	Отсутствуют сформированные навыки успешного разрешения конфликтных ситуаций в практическую деятельность. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся демонстрирует недостаточное знание теоретических основ предметной области и/или неспособность использовать их в практической деятельности.

УК -3.2. Организует работу команды, осуществляет руководство, способствует конструктивному решению возникающих проблем

ЗНАТЬ: основы планирования профессиональной траектории развития команды

УМЕТЬ: устанавливать приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста в процессе командной работы

ВЛАДЕТЬ: навыками оценки и учета индивидуальных характерологических особенностей, мотивов, намерений и состояний людей с целью адекватного распределения командных ролей для достижения поставленной цели

Оценочные материалы, нацеленные на проверку знаний обучающихся

1. Общая характеристика понятия «команда».
2. Смысл понятия «тимбилдинг». Модели тимбилдинга.
3. Особенности комплектования команды руководителей.
4. Понятия «команда› и «группа»: сходства и отличия.
5. Формирование «командного духа».
6. Принцип комплектования проектных команд на основании модели психотипов.
7. Миссия тимбилдинга.
8. Стадии тимбилдинга.
9. Место командного менеджмента в системе управления организацией.
10. Инфраструктура командного менеджмента.
11. «Колесо команды» Марджерисона — МакКенна.
12. Основные положения модели управленческих ролей Т.Ю. Базарова.
13. Основные положения модели Майерс — Бриггс.
14. Основные положения модели командных ролей Р.М. Белбина
15. Этапы развития команд в организации.
16. Тенденции развития тимбилдинга в России и в мире.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.
Использование фактов и статистики чтобы укрепить и усилить ответ.	Каждый основной пункт был хорошо поддержан несколькими соответствующими фактами, статистикой и (или) примерами.	Каждый пункт не поддерживался фактами и статистическими данными.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Пример практического задания.

Вы — руководитель отдела в небольшой торговой компании. В вашем подчинении 6 менеджеров. Каждый из них претендует на лидерство в коллективе, в отделе часто возникают конфликты, в особенности, когда подчиненным приходится работать над совместным проектом. Им трудно договариваться друг с другом и принимать общие решения. Буквально на днях вашему отделу поручили новый ответственный проект, который очень важен для компании. Вы в это время уходите в отпуск, поэтому важно грамотно распределить задачи, мотивировать подчиненных, чтобы проект был выполнен успешно. Ваши задачи следующие.

1. Мотивирование сотрудников: поставить общую цель и настроить на групповую работу; мотивировать каждого сотрудника к работе, учитывая его индивидуальные особенности.

2. Распределение обязанностей между подчиненными и объяснение, почему определенная задача была поручена конкретному сотруднику.

– Иван обладает аналитическим складом ума, у него хорошо развиты организационные навыки. При оформлении документов может допускать ошибки. Жесткий, директивный в общении. Считает, что только он работает в отделе;

– Мария — творческий человек, фонтанирует новыми идеями, но может допускать ошибки в расчетах и при работе с числами. Эмоциональна, любые претензии по работе воспринимает на личный счет. Считает себя самым эффективным сотрудником в отделе;

– Олег обладает среднеразвитыми профессиональными навыками, но эффектно проводит презентации. Любит быть в центре внимания, периодически критикует коллег за их ошибки и является инициатором многих конфликтов. Считает, что без него провалились бы многие проекты отдела;

– Ольга аккуратна при работе с документами, редко допускает ошибки при расчетах, обладает аналитическим складом ума, хорошо развиты организационные навыки. Обидчива, все замечания принимает в штыки. Уверена, что ее недооценивают как сотрудника; Михаил — творческий человек, с легкостью придумывает новые идеи, но может не доводить их до конца. Ошибается при работе с числами и в расчетах. Вспыльчив, может затевать интриги в отделе. Считает, что успех большинства проектов — его личная заслуга;

– Игорь может легко убедить собеседника, эффектно проводит презентации. Любит быть в центре внимания, ему явно «недостает сцены». Часто выступает инициатором конфликтов. Считает, что он — самый эффективный сотрудник в отделе.

Задачи проекта:

1) постановка задач, организация работы, координирование деятельности сотрудников (на время вашего отсутствия) (1 сотрудник);
2) подготовка презентации к переговорам с клиентом (1 сотрудник);
3) проведение переговоров с клиентом (1 сотрудник);
4) анализ и статистика продаж (1 сотрудник);
5) урегулирование возможных спорных моментов договорных обязательств (1 сотрудник);
6) организация и проведение специальных акций (2 сотрудника);
7) координация взаимодействия с подразделениями (1 сотрудник);
8) регулирование претензий клиентов (2 сотрудника);
9) принятие решений о закупке продукции (1 сотрудник);
10) проведение переговоров с клиентом по новому ассортименту (2 сотрудника);
11) анализ новинок компании (1 сотрудник);
12) анализ остатков товара на складе, еженедельных, ежедневных отчетов (1 сотрудник);
13) контроль отгрузок в магазины клиента (2 сотрудника);
14) отслеживание платежей клиента (1 сотрудник).

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение требований к подготовке практического задания: полнота интерпретаций и обоснованность предлагаемых решений, распределение имеющихся ресурсов. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений обучающихся, успешно используются теоретические основы предметной области.	Сформированы умения устанавливать приоритеты собственной деятельности. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся успешно интерпретирует и обосновывает предлагаемые решения, распределяет имеющиеся ресурсы, использует теоретические основы предметной области.	Отсутствие сформированных умений устанавливать приоритеты собственной деятельности. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся не способен интерпретировать и обосновывать предлагаемые решения, грамотно распределять имеющиеся ресурсы, использовать теоретические основы предметной области.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>навыков</u> обучающихся

Пример практического занятия «Знакомство»

Цель: Знакомство участвующих, создание комфортной атмосферы для дальнейшей работы
Время выполнения: 20 - 40 минут в зависимости от вида знакомства
Метод: индивидуальная работа, работа в парах (в зависимости от выбранного варианта)
«Я хочу вам представить...»
Группа объединяется в пары. В парах участвующие рассказывают о себе друг другу в течение 3-5 минут. После этого представляют своих соседей на общем круге. Предложите участникам кроме информации о себе рассказать партнёру историю своего имени, ваше отношение к своему имени и выяснить, - есть ли что-то общее между участниками пары.
Вопросы, которые были предложены группе на первом тренинге:

- как ты проводишь свободное время
- почему ты хочешь стать доверенным учеником
- чем ты занимался в последнее время
- найдите между вами что-то общее

Рефлексия в кругу. Спросите, кому из участников было сложнее представлять своего соседа, а кому слушать о себе. Следили ли выступающие за невербальной реакцией соседа по паре. Зачастую она бывает довольно выразительной. Обсудите эти моменты. Попросите группу определить те темы, которые наиболее часто встречались во время представления людей в кругу. Возможно это то, что может в дальнейшем послужить фундаментом для определения общих ценностей и интересов участников группы.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение требований к подготовке практического задания: полнота интерпретаций и обоснованность предлагаемых решений, распределение имеющихся ресурсов. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений обучающихся, успешно используются теоретические основы предметной области.	Сформированы умения устанавливать приоритеты собственной деятельности. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся успешно интерпретирует и обосновывает предлагаемые решения, распределяет имеющиеся ресурсы, использует теоретические основы предметной области.	Отсутствие сформированных умений устанавливать приоритеты собственной деятельности. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся не способен интерпретировать и обосновывать предлагаемые решения, грамотно распределять имеющиеся ресурсы, использовать теоретические основы предметной области.

УК -3.3. Делегирует полномочия членам команды, распределяет поручения и оценивает их исполнение, дает обратную связь по результатам, несет персональную ответственность за общий результат

ЗНАТЬ содержание и сущность основных функций управления, методы и процедуры их реализации;

УМЕТЬ формировать систему управления проектом, распределять функции, полномочия и ответственность;

ВЛАДЕТЬ навыками построения системы управления проектом, распределения функций, полномочий и ответственности на основе делегирования;

Оценочные материалы, нацеленные на проверку знаний обучающихся

1. Совокупность схожих идей, концепций и методов в сфере управления - это:

а) концепция управления;
б) школа управления;
в) теория управления;
г) научное управление.

2. Несводимость свойств системы к свойствам ее элементов представляет собой явление:

а) эмерджентности;
б) сложности;
в) адаптивности;
г) гибкости.

3. Определённая совокупность внутренне взаимосвязанных частей организации, формирующая некую целостность – это:

а) организационная структура;
б) социотехническая система
в) организационная система;
г) организационная архитектура.

4. Деятельность по выработке мотивированного решения, планированию, организации и контролю за его реализацией, обеспеченная необходимой и достаточной информацией и направлена на эффективное достижение цели, определяет:

а) сущность управления;
б) задачи управления;
в) процесс управления;
г) содержание управления.

5. Объективно существующие, необходимые, существенные, устойчивые, повторяющиеся отношения между явлениями в природе и обществе – это:

а) закономерности;
б) принципы;
в) законы;
г) зависимости.

6. Делегирование – это:

а) возложение на сотрудника ответственности за выполнение должностных обязанностей;
б) наделение правами и обязанностями какого-либо лица в сфере компетенций соответствующего руководителя;
в) выполнение разовых поручений непосредственного руководителя.

6. Система способов и приемов воздействия субъекта управления на объект управления для достижения определенного результата – это:

а) управленческое воздействие;
б) методы управления;
в) технологии управления;
г) механизмы управления.

7. Способность системы управления решать все задачи, требуемые обстановкой при целенаправленных внешних воздействиях – это ее:

а) надежность;
б) стабильность;
в) устойчивость;
г) адаптируемость.

8. Свойство процесса управления не допускать перерыва между последовательно выполняемыми этапами или другими действиями процесса, приводящими к снижению качества управления – это:

а) ритмичность;
б) оперативность;
в) непрерывность;
г) устойчивость.

9. Организационные структуры управления по типу подразделяются на:

а) матричные и штабные;
б) иерархические и органические;
в) линейные и функциональные;
г) бригадные и дивизиональные.

10. Какое из перечисленных достоинств относится к линейной структуре управления:

а) быстрая реакция на указания;
б) профессионализм персонала;
в) освобождение линейных руководителей от решения специфических задач;
г) возможность привлечения квалифицированных специалистов.

11. Функциональная организационная структура базируется:

а) на горизонтальном разделении управленческого труда;
б) на вертикальном разделении управленческого труда;
в) на том и другом;
г) не связана с разделением труда.

12. Разделение работ между работниками и подразделениями организации, находящимися на разных уровнях управления – это:

а) делегирование полномочий;
б) цепь командования;
в) вертикальное разделение труда;
г) линейная структура.

13. Дивизиональные (от английского division) переводится как:

а) дивизион;
б) организация;
в) отделение;
г) структура.

14. Важность решений, принимаемых на нижних уровнях управления характеризует:

а) уровень развития делегирования полномочий;
б) уровень децентрализации;
б) уровень доверия;
б) уровень квалификации руководителей.

15. Какие характеристики определяют эффективность деловых коммуникаций:

а) количество информации;
б) качество информации;
в) место;
г) затраченное время.

16. Что характеризует «модель айсберга»:

а) масштаб организационной культуры;
б) соотношение организационной структуры и культуры;
в) сложность изучение организационной культуры;
г) доминирование организационной структуры над культурой.

17. Основная цель деловой коммуникации:

а) дать задание подчиненным;

б) достичь взаимопонимания;

в) получить предложения от сотрудников;

г) выяснить отношения.

18. К эволюционному методу проведения организационных изменений относятся:

а) реинжиниринг бизнес-процессов;

б) организационное развитие;

в) системная технология вмешательства;

г) процессное управление.

19. Какую теорию характеризует формула: «результаты работника / вклад работника = результаты других сотрудников / вклад других сотрудников»:

а) теорию процедурной корректности;

б) теорию ожиданий;

в) теорию справедливости;

г) теорию социального обучения.

20. Выработка воздействия на основе данных о состоянии объекта управления и эффективности системы управления и осуществление этого воздействия на основе заранее разработанных процедур, методик и алгоритмов – это:

а) процесс управленческого контроля;

б) сущность управленческого контроля;

в) задача управленческого контроля;

г) содержание управленческого контроля.

Шкала и критерии оценивания

Процедура тестирования реализуется путём раздачи студентам различных вариантов тестовых заданий, содержащих 20 вопросов. На прохождение теста студенту даётся 10 минут. Критерием зачёта по тесту являются правильные ответы на 10 и более правильных ответов.

от 0 до 15 правильных ответов – не зачет.

от 16 до 10 правильных ответов – зачет.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Пример практического задания.

Подготовьте список вопросов, которые вы могли бы задать кандидату при приеме на вакантную должность во время собеседования при формировании коллектива, с помощью которого возможно определить предполагаемую роль человека в команде.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение требований к подготовке практического задания: приведение подробного анализа ситуации и исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений обучающихся, успешно используются теоретические основы предметной области.	Сформированы навыки оценки и учета индивидуальных характерологических особенностей, мотивов, намерений и состояний людей с целью формирования эффективной команды. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся успешно использует теоретические основы предметной области.	Отсутствуют сформированные навыки оценки и учета индивидуальных характерологических особенностей, мотивов, намерений и состояний людей с целью формирования эффективной команды. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся демонстрирует недостаточное знание теоретических основ предметной области и/или неспособность использовать их в практической деятельности.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Пример практического задания. Выберите в качестве объекта исследования конкретный коммуникационный проект. Определите этап жизненного цикла проекта. Проанализируйте соответствие проектных коммуникаций этапу жизненного цикла.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение требований к подготовке практического задания: приведение подробного анализа ситуации и исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений обучающихся, успешно используются теоретические основы предметной области.	Сформированы навыки оценки и учета индивидуальных характерологических особенностей, мотивов, намерений и состояний людей с целью формирования эффективной команды. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся успешно использует теоретические основы предметной области.	Отсутствуют сформированные навыки оценки и учета индивидуальных характерологических особенностей, мотивов, намерений и состояний людей с целью формирования эффективной команды. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся демонстрирует недостаточное знание теоретических основ предметной области и/или неспособность использовать их в практической деятельности.

УК -5 СПОСОБЕН АНАЛИЗИРОВАТЬ И УЧИТЫВАТЬ РАЗНООБРАЗИЕ КУЛЬТУР В ПРОЦЕССЕ МЕЖКУЛЬТУРНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

УК 5.1. Анализирует и осуществляет оценку особенностей различных культур и наций

ЗНАТЬ специфику взаимодействия людей различных культур и наций в междисциплинарных проектах и командах;

УМЕТЬ организовать эффективное взаимодействие людей различных культур и наций в междисциплинарных проектах и командах;

ВЛАДЕТЬ навыками оценки и учета национальных и культурных особенностей для адекватного распределения командных ролей;

Оценочные материалы, нацеленные на проверку знаний обучающихся

1. Основная цель деловой коммуникации:

а) дать задание подчиненным;

б) достичь взаимопонимания;

в) получить предложения от сотрудников;

г) выяснить отношения.

2. Элемент коммуникационного процесса, выполняющий функцию генерации и передачи информации, - это:

а) сообщение;

б) отправитель;

в) канал;

г) получатель**.**

3. Какие характеристики определяют эффективность деловых коммуникаций:

а) количество информации;

б) качество информации;

в) место;

г) затраченное время.

4. Информация, которую человек предоставляет другим, и которая содержит его реакцию на их сообщение или поведение, называют:

а) ответная реакция;

б) обратная связь;

в) рефлексия;

г) суждение.

5. К основным видам речевой деятельности, основанной на использовании механизма декодирования информации, относятся

а) слушание и чтение;

б) говорение и письмо;

в) слушание и говорение;
г) чтение и письмо.

6. Термин «виноградная лоза» применяется:
а) к любым коммуникациям;
б) к устным коммуникациям;
в) неформальным коммуникациям;
г) групповым коммуникациям.

7. Обратная связь по результатам деятельности относится к:
а) восходящим коммуникациям;
б) открытым коммуникациям;
в) нисходящим коммуникациям;
г) горизонтальным коммуникациям.

8. Основным средством согласованного принятия решений в процессе общения заинтересованных сторон является/являются:
а) деловые переговоры;
б) информационная открытость;
в) сотрудничество;
г) компромисс.

9. К открытым вопросам в деловой коммуникации относятся:
а) альтернативные;
б) зеркальные;
в) информационные;
г) риторические.

10. Ситуация, когда объем коммуникативных входов существенно превышает возможности их обработки или их реальные потребности, это:
а) избыток информации;
б) информационный хаос;
в) коммуникативная перегрузка;
г) коммуникативный сбой.

11. Способность понимать других и смотреть на ситуацию с их точки зрения, интерпретировать слова и действия людей – это:
а) рефлексия;
б) эмпатия;
в) ассертивность;
г) идентификация.

12. Обращаться к кому-либо, взывать к чьему-либо мнению, чувствам, знаниям, действиям и т.п. в прямой или косвенной форме – это:
а) просьба;
б) призыв к сотрудничеству;
в) апелляция;
г) обращение за помощью.

13. Соблюдение правила ясности сообщения (написано простым языком и хорошо структурировано) способствует:
а) экономии времени;
б) облегчению понимания;
в) получению правильного ответа;
г) укреплению доверия.

14. Глубинные основополагающие представления человека о том, что он считает самым важным в жизни – это:
а) потребности;

б) ценности;
в) стремления;
г) установки.

15. Первые буквы слов, характеризующих задачи презентации, составляют акроним ВИЖУ, напишите эти задачи:

В	
И	
Ж	
У	

16. Основными вопросами, которые необходимо решить в процессе подготовки деловой беседы:

а) определение темы деловой беседы, основных задач и целей;
б) самоанализ поведения участников;
в) устное или письменное приглашение заинтересованных лиц на встречу;
г) установление регламента.

17. Вопросы, которые задаются клиенту для того, чтобы заставить его острее ощутить проблему, называются:

а) ситуационные;
б) проблемные;
в) направляющие;
г) извлекающие.

18. Потребности, которые можно развить, изучив их последствия и воздействие – это:

а) актуальные потребности;
б) скрытые потребности:
в) явные потребности;
г) неосознанные потребности.

19. Предложение о заключении сделки, в котором изложены существенные условия договора, адресованное определённому лицу, ограниченному или неограниченному кругу лиц:

а) проект договора;
б) коммерческое предложение;
в) протокол о намерениях;
г) деловое письмо.

20. Юридическое или физическое лицо, то есть бизнес-единица, с которой заключается договор о сотрудничестве – это:

а) подрядчик;
б) деловой партнер;
в) исполнитель;
г) компаньон.

Шкала и критерии оценивания

Процедура тестирования реализуется путём раздачи студентам различных вариантов тестовых заданий, содержащих 20 вопросов. На прохождение теста студенту даётся 10 минут. Критерием зачёта по тесту являются правильные ответы на 10 и более правильных ответов.

от 0 до 15 правильных ответов – не зачет.

от 16 до 10 правильных ответов – зачет.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Деловая игра «Продайте себя»

Цель - Отработать навыки сбора и обработки информации, подготовки и проведения презентации.

Материалы для работы: бумага разных цветов, маркеры разных цветов, ножницы, клей.

Время проведения – 80 минут.

Описание игровой ситуации: Вы - команда, представляющая интересы компании, которая хочет получить крупный заказ на разработку и реализацию проекта в области менеджмента. Для этого Вам нужно подготовить и убедительно представить короткую презентацию, описывающую Ваши общие навыки, знания и опыт.

Процедура проведения:

1. Группа разбивается на две команды по 6-7 человек.
2. Командам дается 40 минут на подготовку презентации.
3. Каждая команда работает отдельно.
4. Участники команды должны определить свои общие навыки, знания, опыт и подготовить презентацию.
5. После подготовки презентации команды выбирают докладчика и готовят его к выступлению.
6. Каждая команда делает презентацию для всей группы.
7. Когда одна команда проводит презентацию, участники второй команды выступают в роли экспертов и проводят оценку их презентации.

Обсуждение: проводится оценка работы команда и рефлексия**.**

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение требований к подготовке практического задания: приведение подробного анализа ситуации и исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений обучающихся, успешно используются теоретические основы предметной области.	Сформированы навыки оценки и учета индивидуальных характерологических особенностей, мотивов, намерений и состояний людей с целью формирования эффективной команды. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся успешно использует теоретические основы предметной области.	Отсутствуют сформированные навыки оценки и учета индивидуальных характерологических особенностей, мотивов, намерений и состояний людей с целью формирования эффективной команды. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся демонстрирует недостаточное знание теоретических основ предметной области и/или неспособность использовать их в практической деятельности.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>навыков</u> обучающихся

Игра «Переговоры»

Источник: Дейв Франсис и Майк Вудкок; Сборник «25 упражнений для развития навыков принятия решений и решения проблем», Издательство HIPPO, 2005 г. Упражнение № 13, стр. 147-158

Цель - развитие и оценка навыков в области подготовки и проведения презентации и переговоров.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение требований к подготовке практического задания: приведение подробного анализа ситуации и исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений обучающихся, успешно используются теоретические основы предметной области.	Сформированы навыки оценки и учета индивидуальных характерологических особенностей, мотивов, намерений и состояний людей с целью формирования эффективной команды. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся успешно использует теоретические основы предметной области.	Отсутствуют сформированные навыки оценки и учета индивидуальных характерологических особенностей, мотивов, намерений и состояний людей с целью формирования эффективной команды. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся демонстрирует недостаточное знание теоретических основ предметной области и/или неспособность использовать их в практической деятельности.

УК 5.2. Определяет и выбирает способы преодоления коммуникативных барьеров и рисков при межкультурном взаимодействии

ЗНАТЬ основные методы преодоления коммуникативных барьеров при межкультурном взаимодействии

УМЕТЬ применять методы преодоления коммуникативных барьеров и минимизации рисков при межкультурном взаимодействии

ВЛАДЕТЬ навыками диагностики возникновения коммуникативных барьеров и методами оценки рисков, возникающих при межкультурном взаимодействии

Оценочные материалы, нацеленные на проверку знаний обучающихся

1. Процесс взаимодействия, в котором происходит обмен информацией о деятельности, опыте, составляет сущность:

а) межличностных коммуникаций;

б) повседневных коммуникаций;

в) деловых коммуникаций;

г) ритуальных коммуникаций.

2. Число уровней управления влияет на вероятность информационных потерь в коммуникациях:

а) обратно пропорционально;

б) практически не влияет;

в) прямо пропорционально.

3. Средство передачи информации от отправителя к получателю называют:

а) символы коммуникации;

б) устная и письменная речь;

в) коммуникационный канал;

г) коммуникационные связи.

4. Основу вербальной коммуникации составляют:

а) текст:

б) речь;

в) слова;

г) язык.

5. Чтобы определить, понимает ли вас собеседник следует задавать:

а) ситуационные вопросы;

б) контрольные вопросы;

в) провокационные вопросы;

г) открытые вопросы.

6. Информация, переносимая «виноградной лозой» и распространяемая без предоставления общепринятых свидетельств достоверности: это:

а) домыслы;

б) сплетни;

в) слухи;

г) собственные ощущения.

7. Монологическое выступление, адресованное определенной аудитории с целью ее информирования или оказания желаемого воздействия, это: _____.

8. Правила этикета предписывают начинать разговор по телефону следующим образом:

а) коротко и четко сказать «да, слушаю»;

б) представиться и назвать организацию;

в) молча ждать, что скажет вам звонящий;

г) если вы заняты, то сказать «перезвоните позже».

9. К какому виду коммуникаций относится метод «политика открытых дверей»:

а) нисходящим коммуникациям;

б) демократическим коммуникациям;

в) горизонтальным коммуникациям;

г) восходящим коммуникациям.

10. Сознательное манипулирование информацией со стороны отправителя для того, чтобы представить информацию получателю в свете, наиболее выгодном отправителю:

а) искажение;

б) фильтрация;

в) сглаживание;

г) угодничество.

11. Правила: «полнота сообщения» и «лаконичность сообщения»:

а) противоречат друг другу;

б) дополняют друг друга;

в) исключают друг друга;

г) повышают качество сообщения.

12. Вопросы, которые удерживают беседу в строго установленном направлении или поднимают комплекс новых проблем, называются:

а) вопросы для обдумывания;

б) переломные вопросы;

в) проблемные вопросы;

г) риторические вопросы.

13. Сформировавшийся образ делового человека или фирмы, в котором выделяются ценностные характеристики и черты, оказывающие определенное воздействие на окружающих, это: _____.

14. Формальным каналом передачи информации в организации является:

а) организационная структура;

б) профессиональная структура;

в) иерархическая структура;

г) социально-демографическая структура.

15. Понятия сотрудничество, содействие, кооперация относятся:

а) партнерству;

б) взаимодействию;

в) совместной деятельности;

г) проектной группе.

16. Вопросы, которые задаются в процессе взаимодействия с клиентом для установления контакта, сбора общей информации, называются:

а) извлекающие;

б) ситуационные

в) направляющие;

г) проблемные.

17. Потребности клиента, позволяющие продавцу привязать свое предложение к желаниям клиента, называются:

а) осознанные потребности;

б) неудовлетворенные потребности;

в) явные потребности;

г) скрытые потребности.

18. Основная цель взаимодействия с клиентами:

а) продажа программного продукта;

б) заключение договора на техническую поддержку;
в) продажа решения проблемы клиента;
г) совершенствование информационной системы клиента.

19. Контакт двух или более культурных традиций (канонов, стилей), в ходе и результате которого контрагенты оказывают существенное взаимное влияние друг на друга – это: _____.

20. Способность понимать других и смотреть на ситуацию с их точки зрения, интерпретировать слова и действия людей – это:

а) рефлексия;
б) эмпатия;
в) ассертивность;
г) идентификация.

Шкала и критерии оценивания

Процедура тестирования реализуется путём раздачи студентам различных вариантов тестовых заданий, содержащих 20 вопросов. На прохождение теста студенту даётся 10 минут. Критерием зачёта по тесту являются правильные ответы на 10 и более правильных ответов.

от 0 до 15 правильных ответов – не зачет.

от 16 до 10 правильных ответов – зачет.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Игра «Активити»

Цель: отработка навыков вербальной, невербальной и визуальной коммуникации.

«**Активити**» - это игра, специально разработанная для отработки навыков коммуникации. Она основана на обмене информацией между игроками. В игре используются все обычные формы общения: мимика, вербальные и графические описания. Элемент соревновательности, заложенный в игру повышает стимулирует активность участников, что значительно повышает обучающий эффект.

В игре могут участвовать от 2 до 4 команд, в которых должно быть не менее 3-х человек.

Правила игры для трех игроков приведены ниже.

В игровой набор входит:

- игровое поле;
- четыре фишки;
- 440 карточек с заданиями;
- песочные часы (минута).

Игровое поле. Фишки начинают своё передвижение по игровому полю. На поле 49 игровых ячеек, и специальные ячейки, обозначенные цифрами 3, 4, 5, куда кладутся карты с соответствующей цифрой. Каждое поле имеет свою цветовую гамму со специальным символом. Цветовая гамма указывает, какая тема должна быть представлена, а символ на ней показывает определенную форму общения, которую демонстрируют рисунки по центру поля (Рисование, Объяснение и Пантомима).

Карточки. Число на карточке с цифрой указывает на сложность той или иной карты. Карты под номером 3 самые простые, карты под номером 4 – более сложные, а карточки с номером 5 с максимальной сложностью.

Рисунки, которые представлены на картах, цветные и со специальными символами. Все эти цвета и символы, соответствуют цветам и символам на игровом поле. Цветовой фон указывает на то, какая тема должна быть представлена. Это значит, что если игроки одной из команд, попали на поле, которое окрашено в жёлтый цвет, и на нём указан символ «Рисование», то эта тема должна быть выбрана на карте, затем нарисована. Если цвет темы красный, в этом случае должен быть «Открытый раунд».

Песочные часы. Песочные часы рассчитаны на одну минуту. После того, как игрок посмотрит на карточку и запомнит слово, часы переворачиваются, и начинается отсчет времени. Команда должна в течение одной минуты дать правильный ответ.

Подготовка к игре

Группа делятся на команды с равным количеством игроков в каждой команде. Каждая команда должна состоять, по меньшей мере, из двух игроков (специальные правила игры для троих человек даны ниже). Каждая команда размещает свою фишку на начальном игровом поле (СТАРТ). Карточки перемешиваются и помещаются «лицом вниз» на специально отведённые им место.

Каждая команда должна также приготовить карандаш или ручку и бумагу. Команда, которая начинает игру первой, выбирает одного из своих игроков, который будет «Исполнителем». После того, как один раунд будет закончен, то игроки из одной команды (по согласованию!) снова меняются местами, выбирая нового «Исполнителя».

Игровой процесс

Игра начинается с первого игрока первой команды. Он берёт верхнюю карту из любой колоды (3, 4 или 5) таким образом, чтобы никто из членов его команды её не видел. Когда игра уже началась, игрок должен представить тему, которая ему предписана картой, а в случае начала игры, когда фишки всех игроков находятся на начальном поле, каждый игрок имеет возможность вначале самому выбрать интересующую его тему.

Если в игре не разыгрывается «Открытый раунд», то игрок, который начинал первым, показывает эту карту всем игрокам другой команды, чтобы они смогли проверить правильность ответа команды — соперника.

«Исполнитель» не должен точно рассказывать тему игрокам своей команды, но должен объяснить так, чтобы они смогли об этом догадаться. «Исполнитель» должен всегда выполнять следующие правила, которые помогут его команде узнать, что конкретно написано внутри карты.

Данные правила применяются для разных форм общения:

Рисование: Строго без слов. Ответ должен быть нарисован таким образом, чтобы команда смогла угадать его. Рисующий должен сохранять молчание. Только кивком головы он может дать понять своей команде, что ответ правильный. В рисунке не должны использоваться числа или слова. Для облегчения задачи, особенно для слов, состоящих из нескольких слов, можно рисовать объяснение по частям.

Например, для слова мореход можно сделать два рисунка: море и хождение.

Объяснения (вербальная устная коммуникация): Это устная форма общения. Можно объяснить термин или словосочетание любым набором слов, но нельзя употреблять слова, содержащиеся в ответе, слова связанные или же производные от тех, что даны быть в ответе.

Например, дано словосочетание «Природный газ», нельзя использовать в объяснении слова «природа» или же «газовый». Задача других команд, следить за соблюдением правил объяснения.

Демонстрация (жесты, мимика, телодвижения): Строго без слов. Игрок, демонстрирующий слово, может показывать на предметы, брать их и показывать их части, указывать на части своего тела и даже попросить члена своей команды присоединиться к пантомиме. Можно также (не вслух) указать на то, сколько букв в слове или же, сколько слов в загаданном выражении, и какую его часть он продемонстрировал. Вы не можете произносить ни слова в случае правильного ответа своей команды. Используйте только жесты.

Победителем признается та команда, которая первая пришла к финишу на игровом поле.

Вопросы для обсуждения:

1. Какие задания было выполнить сложнее и почему?
2. Какой способ коммуникации проще, доступнее для понимания?
3. Что способствовало победе?
4. Какие факторы способствовали достижению взаимопонимания, что больше влияло, как передавалась информация или как ее воспринимала команда?
5. Сильные и слабые стороны каждого из способов передачи информации.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение требований к подготовке практического задания: приведение подробного анализа ситуации и исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений обучающихся, успешно используются теоретические основы предметной области.	Сформированы навыки оценки и учета индивидуальных характерологических особенностей, мотивов, намерений и состояний людей с целью формирования эффективной команды. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся успешно использует теоретические основы предметной области.	Отсутствуют сформированные навыки оценки и учета индивидуальных характерологических особенностей, мотивов, намерений и состояний людей с целью формирования эффективной команды. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся демонстрирует недостаточное знание теоретических основ предметной области и/или неспособность использовать их в практической деятельности.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>навыков</u> обучающихся

Пример практического занятия:

«Снежный ком»

Участники по кругу называют своё имя и показывают какой-нибудь выразительный жест. Каждый последующий человек, прежде чем представиться должен повторить все предыдущие имена и жесты. Если группа большая, то можно предложить после «экватора» называть имена людей сидящих через два человека, чередуя их очерёдность или всем участникам одновременно «отзеркаливать» (синхронно повторять, сохраняя мимику и интонацию) имя и жест.

Скажите участникам, чтобы они постарались запомнить как можно больше информации о своих новых товарищах, так как на следующем занятии группе будет предложено упражнение, после которого, будет определён и отмечен самый внимательный участник группы.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение требований к подготовке практического задания: приведение подробного анализа ситуации и исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений обучающихся, успешно используются теоретические основы предметной области.	Сформированы навыки оценки и учета индивидуальных характерологических особенностей, мотивов, намерений и состояний людей с целью формирования эффективной команды. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся успешно использует теоретические основы предметной области.	Отсутствуют сформированные навыки оценки и учета индивидуальных характерологических особенностей, мотивов, намерений и состояний людей с целью формирования эффективной команды. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся демонстрирует недостаточное знание теоретических основ предметной области и/или неспособность использовать их в практической деятельности.

УК -5.3. Обеспечивает толерантную среду для участников межкультурного взаимодействия с учетом особенностей этнических групп и конфессий

ЗНАТЬ алгоритмы управления трудовыми коллективами; современные инструменты формирования команды

УМЕТЬ организовать работу коллектива; налаживать конструктивный диалог; аргументировано убеждать коллег в правильности предлагаемого решения; признавать свои ошибки и принимать чужую точку зрения

ВЛАДЕТЬ: современными инструментами формирования команд; процедурами определения линии поведения личности; толерантно воспринимает социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся

1. Коммуникации, которые связывают руководителя с рабочей группой в целом, называются:

а) формальные;

б) интегрированные;
в) нисходящие;
г) горизонтальные;
д) неформальные.

2. Сколько шагов включает в себя двусторонний коммуникационный процесс:
а) шесть;
б) четыре;
в) восемь;
г) десять.

3. Какие коммуникации бывают в организациях:
а) восходящие коммуникации;
б) перекрестные коммуникации;
в) встречные коммуникации;
г) нисходящие коммуникации.

4. Основным видом речевой деятельности, основанной на использовании механизма кодирования информации является:
а) слушание и чтение;
б) говорение и письмо;
в) слушание и говорение;
г) чтение и письмо.

5. Коммуникационные помехи, порождаемые человеческими эмоциями, системой ценностей или неумением слушать, относятся к:
а) психологическим барьерам;
б) личностным барьерам;
в) физическим барьерам;
г) социальным барьерам.

6. Дискуссия, которая специально проводится с целью урегулирования вопроса или заключения соглашения, это:
а) деловая беседа;
б) целевая коммуникация;
в) деловые переговоры;
г) деловое совещание.

7. Во время публичного выступления интересы слушателей должны:
а) сохраняться на одном уровне;
б) расти;
в) сокращаться;
г) меняться в зависимости от ситуации.

8. Письмо, которое составляется для сообщения адресату о направлении каких-либо документов, это:
а) информационное письмо;
б) сопроводительное письмо;
в) гарантийное письмо;
г) письмо-ответ.

9. Какую функцию выполняет невербальная коммуникация при передаче сообщения в шумном помещении:
а) дополнения;
б) регулирования;
в) замещения;
г) усиления.

10. Соблюдение правила полноты сообщения:

а) укрепляет доверие;
б) облегчает понимание;
в) приносит желаемый ответ;
г) укрепляет отношения.

11. Фраза: «Человек видит то, что хочет видеть, и слышит то, что хочет слышать» означает:

а) ограниченные возможности человека;
б) селективное восприятие;
в) узкий круг интересов человека;
г) принцип: «меньше знаешь – лучше спишь».

12. Способ убеждения кого-либо посредством значимых логических доводов, это:

а) оказание влияния;
б) аргументация;
в) убеждающее воздействие;
г) напористость.

13. Искусство позволять другим делать по-твоему:

а) манипулирование;
б) переговоры;
б) мотивация;
г) менеджмент.

14. Совокупность нравственных норм, правил и представлений, регулирующих поведение и отношения людей в процессе их взаимодействия:

а) мораль;
б) ценности;
в) этика;
г) принципы.

15. Какой вид организационной коммуникации предусматривает обращение с жалобой к вышестоящему руководству:

а) нисходящий;
б) восходящий;
в) формальный;
г) неформальный.

16. Наука, изучающая нормы пространственной организации общения, называется:

а) проксемика;
б) просодика;
в) такесика;
г) кинесика.

17. **Вопросы, которые задаются клиенту для выяснения у него трудностей, неудовлетворенности, желаний, называются:**

а) ситуационные;
б) проблемные;
в) извлекающие;
г) направляющие.

18. Вопросы, которые задаются клиенту для того, чтобы он осознал необходимость, пользу и желание получить решение, называются:

а) ситуационные;
б) проблемные;
в) извлекающие;
г) направляющие.

19. Основная, базовая ценность, согласно которой бизнес существует ради удовлетворения интересов и потребностей клиента – это _______

_____.

20. Чтобы определить, понимает ли вас собеседник следует задавать:

а) ситуационные вопросы;

б) контрольные вопросы;

в) провокационные вопросы;

г) открытые вопросы.

Шкала и критерии оценивания

Процедура тестирования реализуется путём раздачи студентам различных вариантов тестовых заданий, содержащих 20 вопросов. На прохождение теста студенту даётся 10 минут. Критерием зачёта по тесту являются правильные ответы на 10 и более правильных ответов.

от 0 до 15 правильных ответов – не зачет.

от 16 до 10 правильных ответов – зачет.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Пример практического задания **«Необитаемый остров»**

Цель: отработка навыков проведения переговоров на индивидуальном и групповом уровнях, умения излагать и аргументировать свою позицию, умение слушать собеседников, принимать групповое решение и др.

Описание: участникам предстоит отправиться на необитаемый остров. Им разрешается взять с собой только одного человека, одну книгу и один предмет.

1 этап. Индивидуальный выбор. Свой индивидуальны выбор участники тренинга записывают в бланк:

Какого известного человека Вы бы взяли с собой на необитаемый остров?	
Какую книгу Вы бы взяли с собой на необитаемый остров? Жанр может быть любой.	
Какой предмет Вы бы взяли с собой на необитаемый остров?	

2 этап. Проведение переговоров и выработка группового решения. После выполнения первого этапа участники делятся на команды по 6-7 человек. Командам разрешается взять с собой на остров два предмета, две книги и двух человек. Но только из тех, которые указали участники при индивидуальном выборе.

3 этап. Принятие общего решения групп. Группы проводят переговоры, цель которых принять общее решение, кого и что группа возьмет с собой на остров.

После принятия решения командами проводится обсуждение.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение требований к подготовке практического задания: приведение подробного анализа ситуации и исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений обучающихся, успешно используются теоретические основы предметной области.	Сформированы навыки оценки и учета индивидуальных характерологических особенностей, мотивов, намерений и состояний людей с целью формирования эффективной команды. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся успешно использует теоретические основы предметной области.	Отсутствуют сформированные навыки оценки и учета индивидуальных характерологических особенностей, мотивов, намерений и состояний людей с целью формирования эффективной команды. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся демонстрирует недостаточное знание теоретических основ предметной области и/или неспособность использовать их в практической деятельности.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Пример практического задания Упражнение «Герб на щите»

Цель: отработка навыков подготовки и проведения самопрезентации.

Описание: каждый обучающийся придумывает свой герб, характеризующий его самого и его интересы и отображает его на листе бумаги.

Материалы: лис бумаги формата А-3 и маркеры для каждого студента.

Процедура:

А. Обучающимся дается задание придумать для себя герб и девиз, описывающие их основные черты индивидуальности. Щит должен быть разделен на 4 части, содержание которых будет демонстрировать разные черты характера. Для подготовки герба и продумывание презентации дается 30 минут.

Б. Проведение самопрезентации. Студенты поочередно проводят самопрезентации, используя свой герб в качестве визуального материала.

В. Листы с гербами размещаются на доске.

Г. Обсуждение.

- роль визуальных материалов при подготовке самопрезентации;
- проблемы, с которыми студенты столкнулись при подготовке герба и его визуализации;
- как проходил отбор качеств, помещенных на герб;
- какие испытывали ощущения вовремя самопрезентации;
- какие выводы можно сделать для практического применения.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение требований к подготовке практического задания: приведение подробного анализа ситуации и исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений обучающихся, успешно используются теоретические основы предметной области.	Сформированы навыки оценки и учета индивидуальных характерологических особенностей, мотивов, намерений и состояний людей с целью формирования эффективной команды. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся успешно использует теоретические основы предметной области.	Отсутствуют сформированные навыки оценки и учета индивидуальных характерологических особенностей, мотивов, намерений и состояний людей с целью формирования эффективной команды. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся демонстрирует недостаточное знание теоретических основ предметной области и/или неспособность использовать их в практической деятельности.

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Для обучающихся, выполнивших более 80% заданий в процессе проведения текущего контроля успеваемости, проставляется «зачтено» автоматически. Для обучающихся, набравших менее 80% в процессе проведения текущего контроля успеваемости, предусматривается проведение процедуры промежуточной аттестации.

Перечень вопросов для собеседования

УК-2 СПОСОБЕН УПРАВЛЯТЬ ПРОЕКТОМ НА ВСЕХ ЭТАПАХ ЕГО ЖИЗНЕННОГО ЦИКЛА

1. Проектная деятельность: основные понятия и принципы
2. Функциональное и проектное управление
3. Методы управления проектами и программами
4. Классификация проектов
5. Организационные структуры и участники проекта
6. Концепция и жизненный цикл проекта
7. Технико-экономическое обоснование проекта
8. Источники финансирования проекта

9. Оценка эффективности проектов
10. Суть основных международных стандартов управления проектами
11. Проведите сравнение функций традиционного и проектного менеджмента.
12. Охарактеризуйте участников и заинтересованных сторон проекта.
13. Процессы инициации и планирования проекта.
14. Методология распределения обязанностей в составе проектной команды.
15. Какова идея графиков Ганта, их преимущества и недостатки?
16. Управление командой проекта.
17. Сравнительная характеристика международных и российских стандартов управления проектами.
18. Процессы контроля и мониторинга проекта.
19. Показатели эффективности проекта. Методика оценки эффективности проекта.
20. Базовые подходы и теоретические модели изменений в организации, разработанные в менеджменте (И. Адизес. К. Камерон и Р. Куинн, Модель 7 шагов, ADKAR и др).
21. Планирование деятельности команды
22. Организационная структура команды
23. Механизмы влияния и психологические характеристики личности эффективного руководителя
24. Техника чарт-райтинга.
25. Виды проектных команд.
26. Место командного менеджмента в системе управления организацией.
27. Инфраструктура командного менеджмента.
28. Experience-Тимбилдинг.

УК-3 СПОСОБЕН ОРГАНИЗОВЫВАТЬ И РУКОВОДИТЬ РАБОТОЙ КОМАНДЫ, ВЫРАБАТЫВАЯ КОМАНДНУЮ СТРАТЕГИЮ ДЛЯ ДОСТИЖЕНИЯ ПОСТАВЛЕННОЙ ЦЕЛИ

17. Общая характеристика понятия «команда».
18. Смысл понятия «тимбилдинг». Модели тимбилдинга.
19. Особенности комплектования команды руководителей.
20. Понятия «команда› и «группа»: сходства и отличия.
21. Формирование «командного духа».
22. Принцип комплектования проектных команд на основании модели психотипов.
23. Миссия тимбилдинга.
24. Стадии тимбилдинга.
25. «Колесо команды» Марджерисона — МакКенна.
26. Основные положения модели управленческих ролей Т.Ю. Базарова.
27. Основные положения модели Майерс — Бриггс.
28. Основные положения модели командных ролей Р.М. Белбина
29. Этапы развития команд в организации.
30. Формы управления командой.
31. Необходимость согласования видений.
32. Значимость реорганизации команды.
33. Эффективная и результативная команда: сходства и отличия.
34. Особенности работы в команде.
35. Специфика типологического подхода к формированию сбалансированных команд.
36. Тренинг по тимбилдингу: содержание и особенности проведения.
37. Виды тренингов по тимбилдингу и их применение.
38. Веревочный курс как способ формированию команды.
39. Тренинг командной сыгровки и технология его проведения.
40. Стратегические игры. Коммуникативные игры. Деловые игры.
41. Особенности формирования команды: Global Teams, Cross-Cultural Teams.
42. Особенности формирования команды: Virtual Teams.
43. Особенности формирования команды: Project Teams, Short-Term Teams.
44. Особенности формирования команды: Multi-Teams.
45. Особенности формирования команды: Cross-Functional Teams.

46. Особенности формирования команды: Woman Teams.
47.

УК -5 СПОСОБЕН АНАЛИЗИРОВАТЬ И УЧИТЫВАТЬ РАЗНООБРАЗИЕ КУЛЬТУР В ПРОЦЕССЕ МЕЖКУЛЬТУРНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

1. Основные групповые процессы: обучение, групповая динамика, развитие личности (Х. Миккин).
2. Медиация как оптимизация психологической атмосферы в группе.
3. Дивиргентное и конвергентное мышление в групповом принятии решения.
4. Особенности мотивации команды проекта
5. Особенности управления персоналом команды
6. Управление конфликтами в проектных командах
7. Особенности переговоров в процессе управления проектными командами
8. Основные методы работы с большими социальными группами
9. Раскол в командах и актуализация групповых защитных механизмов.
10. Тенденции развития тимбилдинга в России и в мире.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Наличие знаний основных категорий и понятий; иллюстрирование теоретические положения примерами; владение профессиональной терминологией; самостоятельное формулирование выводов, определение собственной точки зрения, использование статистики для подтверждения основных положений.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Обучающийся демонстрирует наличие знаний основных категорий и понятий; иллюстрирует теоретические положения примерами; владеет профессиональной терминологией; самостоятельное формулирует выводы, высказывает собственную точку зрения, использует данные статистики для подтверждения основных положений.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Обучающийся демонстрирует отсутствие знаний основных категорий и понятий; не способен проиллюстрировать теоретические положения примерами и данными статистики; не способен самостоятельно сформулировать выводы, высказать собственную точку зрения.

4. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Код и наименование компетенции	Критерии оценивания результатов обучения	
	зачтено	не зачтено
УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	Сформированные систематические знания в рамках компетенции УК-2_	Отсутствие знаний в рамках компетенции УК-2___
	Сформированное умение в рамках компетенции УК-2	Отсутствие умений в рамках компетенции УК-2
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции УК-2	Отсутствие навыков в рамках компетенции УК-2
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Сформированные систематические знания в рамках компетенции УК-3	Отсутствие знаний в рамках компетенции УК-3
	Сформированное умение в рамках компетенции УК-3	Отсутствие умений в рамках компетенции УК-3
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции УК-3	Отсутствие навыков в рамках компетенции УК-3
УК-5Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	Сформированные систематические знания в рамках компетенции УК-5	Отсутствие знаний в рамках компетенции УК-5
	Сформированное умение в рамках компетенции УК-5	Отсутствие умений в рамках компетенции УК-5
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции УК-5	Отсутствие навыков в рамках компетенции УК-5

Процедура проведения промежуточной аттестации обучающихся

Процедура промежуточной аттестации предполагает зачет. Форму проведения зачета определяет преподаватель, проводящий промежуточную аттестацию:

– «зачтено» выставляется обучающемуся, который теоретическое содержание курса освоил полностью, либо частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые компетенции и практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, либо некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, либо некоторые виды заданий выполнены с ошибками;

– «не зачтено» выставляется обучающемуся, который теоретическое содержание курса освоил со значительными пробелами, носящими существенный характер, необходимые компетенции не сформированы, существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»

САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.04.03 Управление персоналом
Профиль (программа)	Кадровая безопасность организации
Квалификация (степень)	Магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины)	Б1
Шифр дисциплины (модуля)	Б1.В.ДВ.01.18
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	управления человеческими ресурсами
Форма обучения	очная
Курс, семестр	2 курс, 3 семестр
Форма промежуточной аттестации	зачет

Самара, 2022

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Паспорт фонда оценочных средств

Перечень компетенций и индикаторов дисциплины (модуля)		Способы формирования компетенции	Оценочное средство	
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора		Текущий контроль	Промежуточная аттестация
ПК*	ПК**	**Лекции.** Тема 1. Теоретико-методологические основы управления персоналом Тема 4. Подбор и адаптация персонала Тема 13. Оценка эффективности управления персоналом	Подготовка научной статьи, собеседование	Тестирование
		Самостоятельная работа. Тема 3. Система стратегического управления персоналом организации Тема 12. Анализ кадрового потенциала организации	Групповое решение творческих задач	Тестирование
		Практические занятия. Тема 7. Деловая оценка и аттестация персонала Тема 9. Управление высвобождением персонала	Практические задания, контрольная работа	Тестирование
УК*	УК**	**Лекции.** Тема 2. Система управления персоналом Тема 6. Мотивация и стимулирование труда персонала Тема 14. Конфликты в коллективе	Подготовка научной статьи, собеседование	Тестирование
		Самостоятельная работа. Тема 8. Управление развитием персонала Тема 10. Принципы управления персоналом	Групповое решение творческих задач	Тестирование
		Практические занятия. Тема 5. Организация труда персонала Тема 11. Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом	Практические задания, контрольная работа	Тестирование

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

Пример тематики для обзора научных статей

1. Роль учебной дисциплины в овладении управленческими специальностью и квалификацией, ее взаимосвязь с другими учебными дисциплинами.
2. Труд как современная управленческая проблема.
3. Человеческий капитал и трудовые ресурсы общества.
4. Система государственного управления трудовыми ресурсами.
5. Занятость, ликвидность труда, экономическая мотивация – активаторы трудовых ресурсов.
6. Индекс социального развития человека в демократическом государстве.
7. Взаимосвязь социальной организации и управления персоналом.
8. «Социальный пакет» управленческой деятельности.
9. Менеджер по персоналу в системе управления трудовыми ресурсами.
10. Эргономика и управление: содержание понятий и диалектика взаимосвязи.
11. Эргономический потенциал и ресурс систем управления персоналом.
12. Принципы проектирования эргономического пространства управления персоналом.
13. Эргономическая характеристика пределов управления персоналом: «Подогнать систему под человека» или «Подогнать людей к системе».
14. Эргономические аспекты организации труда и рабочего места экономиста по труду
15. Основы кадрового планирования в организации.
16. Оперативный план работы с персоналом. Структура оперативного плана работы с персоналом.
17. Маркетинг персонала.
18. Планирование и прогнозирование потребности в персонале
19. Показатели кадрового планирования.
20. Технология управления персоналом организация: наем, отбор и прием персонала. Социализация, профориентация и трудовая адаптация персонала

Шакала и критерии оценивания научной статьи

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Изложенное понимание научной статьи как целостного авторского текста определяет критерии его оценки: новизна текста; обоснованность выбора источника; степень раскрытия сущности вопроса; соблюдения требований к оформлению.	Если выполнены все требования к написанию научной статьи: обозначена проблема и обоснована ее актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объем, соблюдены требования к внешнему оформлению.	Имеются существенные отступления от требований . В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в раскрытии научной статьи или отсутствует вывод.

Примерный перечень вопросов для собеседования:

1. Социальное развитие организации как объект управления.
2. Основные факторы социальной среды.
3. Управление социальной защитой персонала. Задачи и функции социальной службы
4. Организация обучения персонала Обучение: концепции, виды методы
5. Роль службы управления персоналом в организации обучения кадров

6. Организация проведения аттестации персонал.
7. Управление деловой карьерой персонала и ее виды.
8. Управление кадровым резервом, сущность и порядок формирования
9. Инновации в управлении персоналом
10. Теория поведения личности в организации.

Шакала и критерии оценивания итогов собеседования

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Оценка степени (уровня) усвоения обучающимся теоретического учебного материала и уровня форсированности у обучающегося умений и навыков (умений решать практические задачи, умений рассчитывать и использовать в практической деятельности показатели… и др.)	Требуется наличие твердых глубоких, исчерпывающих знаний в объеме пройденного курса на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей, грамотное и логически стройное изложение материала при ответе.	Выставляется при наличии знаний в объеме пройденного курса, нелогичном и непоследовательном изложении материала, наличие ошибок. Выводы делаются с ошибками, заключение сформулировано кратко не имеет обоснования.

Пример творческого проекта:

Задание выполняют обучающиеся по 3-4 человека в группе. Презентация должна содержать не менее 12-15 слайдов с использованием возможностей анимации и различного оформления. Приветствуется наличие в презентации звукового сопровождения (комментариев) и реальных примеров (картинок).

Создать презентацию по одной из тем:

1. Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала.
2. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.
3. Этика деловых отношений
4. Организационная культура: сущность и структура, функции, методы.
5. Управление конфликтами и стрессами. Безопасность, условия и дисциплина труда персонала.
6. Содержание понятий «эффективность результата управления» и «эффективность процесса управления».
7. Оценка результатов труда персонала организации и деятельности подразделений управления персоналом, организации в целом .
8. Оценка затрат на персонал организации .
9. Оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.
10. Аудит персонала

Шакала и критерии оценивания творческого проекта

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Оригинальность и обоснованность предложенного проекта. Соответствие презентации предложенному проекту. Технический уровень выполнения презентации.	Предложенная модель и инструменты моделирования четко обоснованы, продемонстрировано нестандартное мышление, глубоко разбирается в вопросе.	Модель не разработана, нет понимания современной системы управления организацией.

Примерная тематика контрольных работ:

1. Система управления персоналом. Персонал предприятия как объект управления.
2. Принципы и методы управления персоналом
3. Функции основных подразделений службы управления персоналом
4. Понятие и виды численности персонала.
5. Текучесть кадров.
6. Классификация структуры: статистическая и аналитическая
7. Сущность и содержание кадровой политики.
8. Общие принципы планирования персонала
9. Стратегическое, тактическое и оперативное планирование персоналом
10. Рынок труда и его элементы.
11. Трудовые ресурсы и проблема занятости.
12. Федеральная служба занятости; ее задачи и функции.
13. Этапы отбора персонала.
14. Принятие решений при отборе персонала.
15. Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение подсистемы управления персоналам.
16. Источники пополнения кадров и их оценка.
17. Методы диагностики профессиональной пригодности работников.
18. Принципы профессиональной пригодности
19. Роль оценки персонала в управлении эффективностью исполнения работ.
20. Адаптация на рабочем месте, классификация видов адаптации
21. Введение в дело новых сотрудников, наставничество.
22. Развитие организации и обучение персонала.
23. Планирование и подготовка резерва руководителей.
24. Основные требования для подбора кандидатов в резерв
25. Планирование карьеры, этапы развития карьеры
26. Варианты развития карьеры, виды карьеры
27. Сущность экономической эффективности управления и факторы, влияющие на ее уровне.
28. Критерии экономической эффективности деятельности торговой фирмы.
29. Показатели экономической эффективности персонала предприятия торговли
30. Оценка экономической эффективности деятельности менеджера.

Шакала и критерии оценивания контрольных работ

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Содержание и объем материала, подлежащего проверке в контрольной работе, определяется программой. При проверке усвоения материала выявляется полнота, прочность усвоения учащимися теории и умение применять ее на практике в знакомых и незнакомых ситуациях.	Результат, содержащий полный правильный ответ, полностью соответствующий теме контрольной работы.	Неправильный ответ (ответ не по существу вопроса или отсутствие ответа, т.е. ответ, не соответствующий полностью требованиям контрольной работы

Пример практического задания

Пример практического задания.

Руководитель отдела кредитования одного из российских банков Татьяна Михайловна после долгих размышлений приняла, наконец, окончательное решение о необходимости введения штатной должности заместителя начальника отдела. Это было связано с тем, что постоянно увеличивающийся объем работы отдела, где Татьяна Михайловна была единственным менеджером, стал отражаться на качестве работы.

Татьяна Михайловна понимала, что за ежедневной «текучкой» начинает упускать из виду наиболее важные проблемы, которые следовало бы решать в отделе.

Кандидатки: Круг потенциальных кандидатов быстро сузился до двух сотрудниц. Первой была ее давняя подруга Елена Николаевна; с ней они пятнадцать лет назад вместе учились в Финансовой академии. Годы совместной учебы в одной группе, жизнь в общежитии, радости и горе – все это очень сблизило их. Они доверяли друг другу, а после замужества продолжали дружить семьями. Как специалист Елена Николаевна была исполнительным и вполне квалифицированным работником. Ей не хватило, по мнению Татьяны Михайловны , творческой «жилки», энергичности в достижении поставленных целей. Именно эти качества и позволили в свое время Татьяне Михайловне стать руководителем отдела кредитования и соответственно начальником Елены Николаевны. Данное событие Елена Николаевна восприняла внешне спокойно. Другой кандидатурой на должность заместителя, как считала Татьяна Михайловна, являлась Надежда, которая после окончания ВУЗа работала в ее отделе около двух лет. С первых дней своей трудовой деятельности Надежда быстро «вписалась» в женский коллектив отдела. Обладая острым умом и будучи чрезвычайно динамичной, Надежда очень скоро стала квалифицированным работником. Татьяна Михайловна полагала, что Надежде не хватало лишь усидчивости. Неоднократно по собственной инициативе Надежда предлагала Татьяне Михайловне оригинальные решения возникающих перед отделом проблем, с помощью которых удавалось достичь значительных результатов.

Задание: Кому следует отдать предпочтение в решении вопроса о заместителе отдела: подруге Елене Николаевне или молодой сотруднице Надежде? Объясните свое решение, взвесив достоинства и недостатки каждой кандидатуры.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Оценивается самостоятельность при выполнении задания, активность работы на практическом занятии, правильность выполнения заданий, уровень владения материалом.	Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений.	Ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу; присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения.

Оценочные материалы для оценки уровня сформированности компетенций (этапов сформированности компетенций) обучающихся

ПК*

Знать: содержание понятийно-категориального аппарата учебной дисциплины «Управление персоналом»; закономерности, принципы и технологические параметры процесса управления персоналом; условия, факторы, феноменальность технологической культуры управления персоналом и механизм ее взаимосвязи с деятельностью организации**;**
Уметь: анализировать процессы и проблемы практики управления персоналом, находить пути их эффективного разрешения в управленческой практике; проектировать и осуществлять практическую реализацию прогнозируемого развития организации;
Владеть: инструментами общения с людьми различного управленческого опыта и поведения, объективного к ним отношения, понимания и оценки.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку знаний обучающихся

1. Система управления персоналом. Персонал предприятия как объект управления.

2. Принципы и методы управления персоналом
3. Функции основных подразделений службы управления персоналом
4. Понятие и виды численности персонала.
5. Текучесть кадров.
6. Классификация структуры: статистическая и аналитическая
7. Сущность и содержание кадровой политики.
8. Общие принципы планирования персонала
9. Стратегическое, тактическое и оперативное планирование персоналом
10. Рынок труда и его элементы.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Рассматриваемые знания определяются четко и полно, приводятся соответствующие примеры, - используемые знания строго соответствуют теме, - самостоятельность выполнения работы.	Осознанность знаний (выделение в материале главного, использование приемов анализа, сравнения, обобщения, изложения знаний своими словами, приведение примеров, доказательства).	Ставится тогда, когда учащийся имеет отдельные представления об изучаемом материале, но все же большую часть материала не усвоил, а в письменных работах допускает грубые ошибки.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Пример практического задания.

При расстановке персонала необходимо учитывать особенности личности работников, в частности особенности темперамента. Как вы считаете, подчиненных с каким типом темперамента следует подбирать для руководителя-холерика? Каким будет оптимальное процентное соотношение в таком отделе холериков, сангвиников, флегматиков и меланхоликов?

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Оценивается самостоятельность при выполнении задания, активность работы на практическом занятии, правильность выполнения заданий, уровень владения материалом.	Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений.	Ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу; присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Пример практического задания.

В каком случае работник, занимающий в организации должность водителя, может относиться к персоналу: основному производственному, вспомогательному производственному, обслуживающему? Зависит ли это от вида деятельности, которым занимается организация? Влияют ли на категорию работника особенности его деятельности и перечень его типичных должностных обязанностей в организации: например, когоиличтоэтотводитель будетперевозить?

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Оценивается самостоятельность при выполнении задания, активность работы на практическом занятии, правильность выполнения заданий, уровень владения материалом.	Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений.	Ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу; присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения.

УК*

Знать: основы организационного и кадрового проектирования состояния, направленности и динамики развития процессов управления персоналом, систему критериев и оценки их эффективности; технологические основы нововведений в области управления персоналом в организации;
Уметь: использовать организационный опыт для повышения качественных показателей профессиональной деятельности и корпоративной культуры организации;
Владеть: инструментами взаимодействия с должностными лицами учреждений по управленческой и профессиональной проблематике деятельности коллективов и отдельных сотрудников.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся

Вопросы:
1. Трудовые ресурсы и проблема занятости.
2. Федеральная служба занятости; ее задачи и функции.
3. Этапы отбора персонала.
4. Принятие решений при отборе персонала.
5. Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение подсистемы управления персоналам.
6. Источники пополнения кадров и их оценка.
7. Методы диагностики профессиональной пригодности работников.
8. Принципы профессиональной пригодности
9. Роль оценки персонала в управлении эффективностью исполнения работ.
10. Адаптация на рабочем месте, классификация видов адаптации

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Рассматриваемые знания определяются четко и полно, приводятся соответствующие примеры, - используемые знания строго соответствуют теме, - самостоятельность выполнения работы.	Осознанность знаний (выделение в материале главного, использование приемов анализа, сравнения, обобщения, изложения знаний своими словами, приведение примеров, доказательства).	Ставится тогда, когда учащийся имеет отдельные представления об изучаемом материале, но все же большую часть материала не усвоил, а в письменных работах допускает грубые ошибки.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>умений</u> обучающихся

<u>Пример практического задания.</u>
Что следует предпринять руководителю, если персонал его организации активно сопротивляется изменениям, которые необходимо провести для повышения эффективности труда? Какие методы целесообразны, если работники пас7сивно

саботируют нововведения? Как проводить подготовку к организационным изменениям? Продумайте текст речи директора организации на общем собрании коллектива , которая помогла бы ему убедить подчиненных в необходимости перемен и мотивировать их поддержать эти нововведения.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Оценивается самостоятельность при выполнении задания, активность работы на практическом занятии, правильность выполнения заданий, уровень владения материалом.	Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений.	Ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу; присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>навыков</u> обучающихся

<u>Пример практического задания.</u>

Определите и спланируйте на будущее стадии собственного профессионального развития. Установив этапы карьеры и сроки работы на каждом карьерном уровне, составьте собственную карьерограмму на 10 лет вперед. Чтобы конкретизировать свою цель в области будущей карьеры, пофантазируйте и представьте себе ваш идеальный рабочий день через 10 лет. Чем вам хотелось бы заниматься? По какой специальности работать? В которомчасу начинается и во сколько заканчивается ваш идеальный рабочий день? Как он протекает? В каких условиях вы работаете? Какими полномочиями располагаете? Какие профессиональные вопросы вам приходится решать? Какими достижениями станете гордиться?

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Оценивается самостоятельность при выполнении задания, активность работы на практическом занятии, правильность выполнения заданий, уровень владения материалом.	Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений.	Ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу; присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения.

Пример заданий для тестирования

ПК*

1.Что изучает наука об управлении персоналом?
1. людей и их труд
2. трудовые ресурсы
3. поведение персонала
4. человеческие отношения
5. конфликты в организации

2. Объект управления персоналом:
1. отдельный работник, трудовой коллектив

2. организация как процесс функционирования фирмы
3. результат деятельности работников

3. Субъект управления персоналом:
1. основные функции персонала
2. совокупность должностных инструкций
3. руководители всех уровней

4. Более широкое смысловое понятие:
1. руководство персоналом
2. управление персоналом
3. менеджмент персонала

5. Реализация целей и задач управления персоналом осуществляется через:
1. кадровую политику
2. стратегию развития фирмы
3. организацию деятельности руководителей

6. Что важнее в работе многофункционального менеджера:
1. поддержание дисциплины
2. оперативное управление
3. контроль персонала
4. воспитание персонала
5. подбор персонала

7. В чём наиболее существенный недостаток классической школы менеджмента:
1. деление производственного процесса на операции
2. двухставочная система оплаты
3. увольнение отстающих
4. интенсификация труда
5. отношение к персоналу

8.Укажите фактор, который более полно отвечает понятию фактора-мотиватора
1. безопасность
2. условия труда
3. оплата труда
4. отношения в коллективе
5. интересная работа

9. Укажите наиболее важную причину создания Международной организации труда
1. социальная защита
2. безопасность труда
3. социальное партнёрство
4. правовая база труда
5. трудовые конфликты

10. Мероприятие, предполагающее предупреждение текучести кадров - это _____ кадров:
а) подбор.
б) расстановка.
в) закрепление
г) обучение.

УК*

11. Принципом эффективной мотивации в настоящее время является (являются)
а) денежное вознаграждение;
б) способы удовлетворения потребностей через хорошую работу;
в) моральное вознаграждение;
г) способы формирования потребностей.

12. Как рассчитать списочную численность работников данной профессиональной квалификационной группы (Т-трудоёмкость работ, Ф-фонд времени)
1. Т/Ф – календарный
2. Т/Ф – номинальный
3. Т/Ф – действительный
4. Т/Ф – групповой
5. Т/Ф – индивидуальный

13. Как рассчитать явочную численность работников данной профессиональной квалификационной группы
1. Т/Ф – календарный
2. Т/Ф – номинальный
3. Т/Ф – групповой
4. Т/Ф – действительный
5. Т/Ф – индивидуальный

14. Какой способ корректировки профессионально-квалификационной структуры кадров наиболее эффективен
1. переподготовка персонала
2. увольнение и набор молодых специалистов
3. увольнение и набор специалистов
4. систематическое пополнение
5. с помощью центров занятости

15. Какой фактор оказывает наибольшее влияние на профессионально-квалификационную структуру кадров
1. объёмы производства
2. сложность продукции и технологии
3. рынок трудовых ресурсов
4. номенклатура продукции
5. конкурентоспособность продукции и услуг

16. К внешним факторам управления персоналом относится
а) кадровая политика;
б) подбор персонала;
в) стиль руководства;
г) наличие конкурентов.

17. Укажите, какая функция коллектива имеет наибольшее значение для руководителя в его повседневной работе
1. производственная
2. социальная
3. педагогическая
4. политическая

5. функции коллектива для руководителя значения не имеют

18. Укажите наиболее серьёзный недостаток автократического стиля руководства
1. излишняя самоуверенность
2. авантюризм
3. недооценка профессиональных знаний
4. недооценка подчинённых
5. концентрация власти

19. Укажите наиболее важное преимущество демократического стиля руководства
1. высокая компетентность
2. учёт человеческого фактора в управлении
3. стремление к коллегиальности в управлении
4. распределение прав и полномочий
5. нетерпимое отношение к авантюрам

20. С какой целью проводится профотбор
1. с целью проверки знаний
2. с целью приёма на работу
3. с целью подбора исполнителя для работы
4. с целью выбора профессии
5. с целью проверки соответствия должности

Шкала и критерии оценивания результатов тестирования

Процедура тестирования реализуется путём раздачи студентам различных вариантов тестовых заданий, содержащих 20 вопросов. На прохождение теста студенту даётся 25 минут. Критерием зачёта по тесту являются правильные ответы на 75% вопросов – 12 и более правильных ответов.

от 0 до 11 правильных ответов – не зачет.

от 12 до 20 правильных ответов – зачет.

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Для обучающихся, набравших более 80% в процессе проведения текущего контроля успеваемости, проставляется «зачтено» автоматически. Для обучающихся, набравших менее 80% в процессе проведения текущего контроля успеваемости, предусматривается проведение процедуры промежуточной аттестации.

Пример задания для тестирования

ПК*

1.Что изучает наука об управлении персоналом?
1. людей и их труд
2. трудовые ресурсы
3. поведение персонала
4. человеческие отношения
5. конфликты в организации

2. Объект управления персоналом:
1. отдельный работник, трудовой коллектив

2. организация как процесс функционирования фирмы
3. результат деятельности работников

3. Субъект управления персоналом:
1. основные функции персонала
2. совокупность должностных инструкций
3. руководители всех уровней

4. Более широкое смысловое понятие:
1. руководство персоналом
2. управление персоналом
3. менеджмент персонала

5. Реализация целей и задач управления персоналом осуществляется через:
1. кадровую политику
2. стратегию развития фирмы
3. организацию деятельности руководителей

6. Что важнее в работе многофункционального менеджера:
1. поддержание дисциплины
2. оперативное управление
3. контроль персонала
4. воспитание персонала
5. подбор персонала

7. В чём наиболее существенный недостаток классической школы менеджмента:
1. деление производственного процесса на операции
2. двухставочная система оплаты
3. увольнение отстающих
4. интенсификация труда
5. отношение к персоналу

8.Укажите фактор, который более полно отвечает понятию фактора-мотиватора
1. безопасность
2. условия труда
3. оплата труда
4. отношения в коллективе
5. интересная работа

9. Укажите наиболее важную причину создания Международной организации труда
1. социальная защита
2. безопасность труда
3. социальное партнёрство
4. правовая база труда
5. трудовые конфликты

10. Мероприятие, предполагающее предупреждение текучести кадров - это _____ кадров:

а) подбор.
б) расстановка.
в) закрепление
г) обучение.

УК*

12. Принципом эффективной мотивации в настоящее время является (являются)
а) денежное вознаграждение;
б) способы удовлетворения потребностей через хорошую работу;
в) моральное вознаграждение;
г) способы формирования потребностей.

12. Как рассчитать списочную численность работников данной профессиональной квалификационной группы (Т-трудоёмкость работ, Ф-фонд времени)
1. Т/Ф – календарный
2. Т/Ф – номинальный
3. Т/Ф – действительный
4. Т/Ф – групповой
5. Т/Ф – индивидуальный

13. Как рассчитать явочную численность работников данной профессиональной квалификационной группы
1. Т/Ф – календарный
2. Т/Ф – номинальный
3. Т/Ф – групповой
4. Т/Ф – действительный
5. Т/Ф – индивидуальный

14. Какой способ корректировки профессионально-квалификационной структуры кадров наиболее эффективен
1. переподготовка персонала
2. увольнение и набор молодых специалистов
3. увольнение и набор специалистов
4. систематическое пополнение
5. с помощью центров занятости

15. Какой фактор оказывает наибольшее влияние на профессионально-квалификационную структуру кадров
1. объёмы производства
2. сложность продукции и технологии
3. рынок трудовых ресурсов
4. номенклатура продукции
5. конкурентоспособность продукции и услуг

16. К внешним факторам управления персоналом относится
а) кадровая политика;
6) подбор персонала;
в) стиль руководства;
г) наличие конкурентов.

17. Укажите, какая функция коллектива имеет наибольшее значение для руководителя в его повседневной работе
1. производственная
2. социальная
3. педагогическая

4. политическая

5. функции коллектива для руководителя значения не имеют

18. Укажите наиболее серьёзный недостаток автократического стиля руководства
1. излишняя самоуверенность
2. авантюризм
3. недооценка профессиональных знаний
4. недооценка подчинённых
5. концентрация власти

19. Укажите наиболее важное преимущество демократического стиля руководства
1. высокая компетентность
2. учёт человеческого фактора в управлении
3. стремление к коллегиальности в управлении
4. распределение прав и полномочий
5. нетерпимое отношение к авантюрам

20. С какой целью проводится профотбор
1. с целью проверки знаний
2. с целью приёма на работу
3. с целью подбора исполнителя для работы
4. с целью выбора профессии
5. с целью проверки соответствия должности

Шкала и критерии оценивания результатов тестирования

Процедура тестирования реализуется путём раздачи студентам различных вариантов тестовых заданий, содержащих 20 вопросов. На прохождение теста студенту даётся 25 минут. Критерием зачёта по тесту являются правильные ответы на 75% вопросов – 12 и более правильных ответов.

от 0 до 11 правильных ответов – не зачет.

от 12 до 20 правильных ответов – зачет.

4. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Код и наименование компетенции	Критерии оценивания результатов обучения	
	Зачтено	не зачтено
ПК*. Способен управлять бизнес-анализом	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ПК*.	Отсутствие знаний в рамках компетенции ПК*.
	Сформированное умение в рамках компетенции ПК*.	Отсутствие умений в рамках компетенции ПК*.
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ПК*	Отсутствие навыков в рамках компетенцииПК*.
УК* Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	Сформированные систематические знания в рамках компетенции УК*	Отсутствие знаний в рамках компетенции УК*
	Сформированное умение в рамках компетенции УК*	Отсутствие умений в рамках компетенции УК*
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции УК*	Отсутствие навыков в рамках компетенции УК*

Процедура проведения промежуточной аттестации обучающихся

Процедура промежуточной аттестации предполагает зачет. Форму проведения зачета определяет преподаватель, проводящий промежуточную аттестацию:

– «зачтено» выставляется обучающемуся, который теоретическое содержание курса освоил полностью, либо частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые компетенции и практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, либо некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, либо некоторые виды заданий выполнены с ошибками;

– «не зачтено» выставляется обучающемуся, который теоретическое содержание курса освоил со значительными пробелами, носящими существенный характер, необходимые компетенции не сформированы, существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала.

Приложение к фонду оценочных средств
дисциплины "Управление персоналом"

Для направления подготовки "Управление персоналом" (программа "Кадровая безопасность организации") указаны следующие формулировки компетенций и их индикаторов:

ПК*	ПК-1. Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации
ПК**	ПК-1.4. Демонстрирует способность генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области
УК*	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий
УК**	УК-1.2. Осуществляет поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»

САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
УПРАВЛЕНИЕ СТРУКТУРНЫМИ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯМИ ОРГАНИЗАЦИИ

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.04.03 Управление персоналом
Профиль (программа)	Кадровая безопасность организации
Квалификация (степень)	Магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины)	Б1
Шифр дисциплины (модуля)	Б1.О.17
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	управления человеческими ресурсами
Форма обучения	очная
Курс, семестр	1 курс, 1 семестр
Форма промежуточной аттестации	зачет

Самара, 2022

федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева»
(Самарский университет)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

УПРАВЛЕНИЕ СТРУКТУРНЫМИ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯМИ ОРГАНИЗАЦИИ

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.04.03 Управление персоналом
Профиль (программа, специализация)	Кадровая безопасность организации
Квалификация (степень)	магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	Б1
Шифр дисциплины (модуля)	Б1.О.17
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	Управления человеческими ресурсами
Форма обучения	очная
Курс, семестр	1 курс, 1 семестр
Форма промежуточной аттестации	зачет

Самара, 2022

2. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Паспорт фонда оценочных средств

Перечень компетенций и индикаторов дисциплины (модуля)		Способы формирования компетенции	Оценочное средство	
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора		Текущий контроль	Промежуточная аттестация
ОПК-4 Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	ПК-4.3. Владеет навыками руководства подразделением организации и способен проектировать организационные изменения	**Лекции.** Тема 1. Экономико-правовое обеспечение управления структурными подразделениями организации. Тема 2. Структурирование организации: принципы, методы, модели, механизмы. Тема 3. Совершенствование управления структурными подразделениями организации.	Подготовка реферата	Тестирование
		Практики. Тема 4. Анализ и оценка организационной структуры управления Тема 3. Совершенствование управления структурными подразделениями организации. Тема 5. Управление персоналом в процессе внедрения структурных изменений в организации	Практические задания	Тестирование
		Самостоятельная работа. Тема 6. Современные практики управления структурными подразделениями организации. Тема 7. Модели организационных структур управления: теория и практика. Тема 8. Навыки и элементы эффективного руководителя структурного подразделения. Тема 9. Внедрение изменений в управление структурными подразделениями.	Подготовка реферата, практические задания	Тестирование
		Контролируемая аудиторная самостоятельная работа. Тема 10. Отечественный и зарубежный опыт управления структурными подразделениями организации.	Подготовка реферата, практические задания	Тестирование
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Вырабатывает стратегию командной работы для достижения поставленной цели	**Лекции.** Тема 1. Экономико-правовое обеспечение управления структурными подразделениями организации. Тема 2. Структурирование организации: принципы, методы, модели, механизмы. Тема 3. Совершенствование управления структурными подразделениями организации.	Подготовка реферата	Тестирование
		Практика. Тема 4. Анализ и оценка организационной структуры управления Тема 3. Совершенствование управления структурными подразделениями организации. Тема 5. Управление персоналом в процессе внедрения структурных изменений в организации	Практические задания	Тестирование
		Самостоятельная работа. Тема 6. Современные практики управления структурными подразделениями организации. Тема 7. Модели организационных структур управления: теория и практика. Тема 8. Навыки и элементы эффективного руководителя структурного подразделения. Тема 9. Внедрение изменений в управление структурными подразделениями.	Подготовка реферата, практические задания	Тестирование
		Контролируемая аудиторная	Подготовка	Тестирова-

		самостоятельная работа. Тема 10. Отечественный и зарубежный опыт управления структурными подразделениями организации.	реферата, практичес-кие задания	ние
	УК-3.2. Организует работу команды, осуществляет руководство, способствует конструктивному решению возникающих проблем	**Лекции.** Тема 1. Экономико-правовое обеспечение управления структурными подразделениями организации. Тема 2. Структурирование организации: принципы, методы, модели, механизмы. Тема 3. Совершенствование управления структурными подразделениями организации.	Подготовка реферата	Тестирова-ние
		Практика. Тема 4. Анализ и оценка организационной структуры управления Тема 3. Совершенствование управления структурными подразделениями организации. Тема 5. Управление персоналом в процессе внедрения структурных изменений в организации	Практические задания	Тестирование
		Самостоятельная работа. Тема 6. Современные практики управления структурными подразделениями организации. Тема 7. Модели организационных структур управления: теория и практика. Тема 8. Навыки и элементы эффективного руководителя структурного подразделения. Тема 9. Внедрение изменений в управление структурными подразделениями.	Подготовка реферата, практичес-кие задания	Тестирова-ние
		Контролируемая аудиторная самостоятельная работа. Тема 10. Отечественный и зарубежный опыт управления структурными подразделениями организации.	Подготовка реферата, практичес-кие задания	Тестирова-ние
	УК-3.3. Делегирует полномочия членам команды, распределяет поручения и оценивает их исполнение, дает обратную связь по результатам, несет персональную ответственность за общий результат	**Лекции.** Тема 1. Экономико-правовое обеспечение управления структурными подразделениями организации. Тема 2. Структурирование организации: принципы, методы, модели, механизмы. Тема 3. Совершенствование управления структурными подразделениями организации.	Подготовка реферата	Тестирова-ние
		Практика. Тема 4. Анализ и оценка организационной структуры управления Тема 3. Совершенствование управления структурными подразделениями организации. Тема 5. Управление персоналом в процессе внедрения структурных изменений в организации	Практические задания	Тестирование
		Самостоятельная работа. Тема 6. Современные практики управления структурными подразделениями организации. Тема 7. Модели организационных структур управления: теория и практика. Тема 8. Навыки и элементы эффективного руководителя структурного подразделения. Тема 9. Внедрение изменений в управление структурными подразделениями.	Подготовка реферата, практичес-кие задания	Тестирова-ние
		Контролируемая аудиторная самостоятельная работа. Тема 10. Отечественный и зарубежный опыт управления структурными подразделениями организации.	Подготовка реферата, практичес-кие задания	Тестирова-ние

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

Примерный перечень тем рефератов

1. Стратегия развития и стратегические альтернативы и их влияние на выбор структуры управления.
2. Возможности организации с точки зрения потребительского рынка и выбор структуры управления.
3. Набор взаимосвязанных целей, реализуемых различными подразделениями.
4. Методы организационного проектирования.
5. Виды и типы организационных структур.
6. Значение коллектива в управленческой деятельности организации.
7. Повышение эффективности работы персонала в структурном подразделении.
8. Расчет оптимальной структуры управления организацией.
9. Планирование деятельности структурного подразделения.
10. Управление коллективом структурного подразделения.
11. Делегирование и полномочия. Необходимость делегирования.
12. Документооборот и последовательность оформления документации.
13. Создание вакансий. Формулирование требований кандидатов.
14. Работа с личным составом структурного подразделения.
15. Составление служебного, пояснительного информационного письма: структура, стиль, язык, реквизиты.
16. Стиль руководства структурного подразделения.
17. Корпоративная структура управления.
18. Управление структурным подразделением в корпоративной организации.
19. Централизованная и децентрализованная структура управления.
20. Функции организационных структур и структур управления.
21. Функционально-бюрократические структуры управления.
22. Гомогенное и гетерогенное воздействие на организационное развитие.
23. Закономерности построения организаций.
24. Применение состязательности управленческих кадров в управлении структурным подразделением организации.
25. Статические и динамические организации.
26. Источник власть и основа власти в структурном подразделении организации.
27. Формирование лидерства в структурном подразделении организации.

Шакала и критерии оценивания рефератов

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение всех требований к написанию реферата, раскрытие проблемы и обоснование ее актуальности, логичность в изложении материала, наличие выводов, соблюдение требований к внешнему оформлению реферата, наличие правильных ответов на дополнительные вопросы.	Выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.	Тема освоена лишь частично; допущены грубые ошибки в содержании и оформлении реферата, допущены грубые ошибки при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты реферата отсутствует собственный вывод по теме.

Пример практического задания

Исходные данные: плановые и фактические данные по выпуску продукции предприятием за отчетный период:

Изделие	Выпуск, млн. руб.	
	По плану	Факт
А	81,45	80,23
Б	92,73	93,5
В	44,8	44,8
Г	-	20,32
Д	31,6	-
Е	26,85	47,34

Рассчитайте процент выполнения плана по объему продукции и ассортименту.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует умение использовать знания управления структурными подразделениями	Сформированное умение по работе с теоретическими знаниями коммуникативного менеджмента, умение использовать знания управления структурными подразделениями	Отсутствие умений по работе с теоретическими знаниями коммуникативного менеджмента, не умеет использовать знания управления структурными подразделениями

Оценочные материалы для оценки уровня сформированности компетенций (этапов сформированности компетенций) обучающихся

ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации.

ОПК-4.3. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации

Знать: теорию проектирования организационных изменений, методы и приемы руководства проектной и процессной деятельностью и подразделением организации.

Уметь: использовать знания в области проектирования организационных изменений, методы и приемы руководства проектной и процессной деятельностью и подразделением организации.

Владеть: навыками проектирования организационных изменений, методы и приемы руководства проектной и процессной деятельностью и подразделением организации.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся

1. Стратегия развития и стратегические альтернативы и их влияние на выбор структуры управления.
2. Возможности организации с точки зрения потребительского рынка и выбор структуры управления.
3. Набор взаимосвязанных целей, реализуемых различными подразделениями.
4. Методы организационного проектирования.
5. Виды и типы организационных структур.
6. Значение коллектива в управленческой деятельности организации.
7. Эффективность руководства подразделением организации.
8. Повышение эффективности работы персонала в структурном подразделении.
9. Расчет оптимальной структуры управления организацией.
10. Планирование деятельности структурного подразделения.
11. Управление коллективом структурного подразделения.

12. Содержание проектной и процессной деятельности организации
13. Делегирование и полномочия. Необходимость делегирования.
14. Документооборот и последовательность оформления документации.
15. Создание вакансий. Формулирование требований кандидатов.
16. Работа с личным составом структурного подразделения.
17. Составление служебного, пояснительного информационного письма: структура, стиль, язык, реквизиты.
18. Стиль руководства структурного подразделения.
19. Корпоративная структура управления.
20. Управление структурным подразделением в корпоративной организации.
21. Централизованная и децентрализованная структура управления.
22. Функции организационных структур и структур управления.
23. Функционально-бюрократические структуры управления.
24. Гомогенное и гетерогенное воздействие на организационное развитие.
25. Закономерности построения организаций.
26. Применение состязательности управленческих кадров в управлении структурным подразделением организации.
27. Статические и динамические организации.
28. Источник власть и основа власти в структурном подразделении организации.
29. Формирование лидерства в структурном подразделении организации.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного.	Обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Спутанность в ответе, нелогичность в ответе, отсутствует анализ литературы и ее использование в ответе. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Не умеет анализировать вопросы из предметной области.
Использование фактов и статистики чтобы укрепить и усилить ответ.	Аргументация ответов на вопросы несколькими соответствующими фактами, статистикой и (или) примерами.	Отсутствует аргументация ответов на вопросы фактами и статистическими данными.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>умений</u> обучающихся

Задание. На основе изученного материала заполните таблицу.

Таблица

Организационная структура управления	Характерные черты	Плюсы	Минусы
Бюрократическая			
Адаптивная			

Задание. Ответьте на вопрос. Если бы Вы были руководителем предприятия, какую структуру управления предпочли? Почему?_____

Задание. Определите характеристики методов управления. Для этого в последнем столбце таблицы укажите к какому методу управления относится соответствующая характеристика, считая, что методы управления – это экономические, организационно-распорядительные и социально-психологические.

Таблица

Характеристика метода	Черты метода	Метод управления
Способ воздействия	Принуждение	
	Побуждение	
Основа применения	Достижение психологического комфорта	
	Угроза наказания	
	Возможность увеличить доход	
Подходы к реализации	Адаптивные к ситуации	
	Адаптивные к личности	
	Жесткие	
Требования к объекту	Исполнительность	
	Организованность	
	Профессионализм	
	Умение работать в команде	
	Инициативность	

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует умения использовать знания в области проектирования организационных изменений, методы и приемы руководства проектной и процессной деятельностью и подразделением организации.	Сформированные умения использовать знания в области проектирования организационных изменений, методы и приемы руководства проектной и процессной деятельностью и подразделением организации.	Отсутствие умений использовать в области проектирования организационных изменений, методы и приемы руководства проектной и процессной деятельностью и подразделением организации.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Деловая игра «Принятие решения». Цель – отработка и освоение навыков коллективного генерирования идей (мозговой атаки), делового общения при выработке групповых решений.

Исходные теоретические положения

Высказывается множество идей, затем находится несколько рациональных.

Правила:

1. Во время обсуждения никто не может претендовать на особую роль и привилегию, даже автор блестящей идеи.
2. Запрещены любые взаимные критические замечания и промежуточные оценки.
3. В ходе обсуждения следует стремиться, чтобы количество выдвинутых идей было как можно больше, и эти идеи были разнообразны.
4. Допускаются и приветствуются дополнение, усовершенствование и развитие идей, предложенных участниками.
5. Участники обсуждения за одно выступление могут выдавать лишь одно предложение.

Методические указания

Процедура игры состоит из пяти этапов.

Первый этап. Формулирование или выбор проблемы, которую необходимо решить с учетом ее актуальности и коллективных интересов. Группа делится на три команды. В каждой команде выбираются: ведущий, руководитель проекта и секретарь.

Ведущий регулирует процесс генерирования идей, следит за соблюдением правил игры и регламента.

Секретарь совещания фиксирует высказанные предложения в протоколе или с помощью различных технических средств без указания фамилий авторов идей.

Руководитель проекта далее организует критический анализ высказанных предложений и выделяет наиболее интересные, просит подготовить краткое выступление.

Второй этап. Разминка. Упражнение в быстром поиске ответов на поставленные ведущим вопросы и задачи, что помогает быстро включиться в работу, войти в роли.

Третий этап. Мозговой штурм проблемы. Участник может выступать несколько раз, но за один раз предлагать не более одной идеи. Продолжительность выступления не более одной двух минут. Секретарь фиксирует все высказанные предложения.

Четвертый этап. Оценка, классификация, отбор наиболее совершенных идей. Предложенные идеи классифицируют, определяют сферы их использования, составляют планы их реализации, конкретизируют исполнителей, и сроки исполнения работ. Реализация задач осуществляется под руководством руководителя проекта.

Пятый этап. Окончательная оценка деятельности команды. Формируется комиссия: преподаватель и по два представителя от каждой команды. Комиссия заслушивает обобщения руководителей проекта, выделяет наиболее интересные варианты решений, делает критический обзор хода игры, дает рекомендации, объявляет результаты.

Первый этап 15 минут, второй этап 5 минут, третий этап 35 минут, четвертый этап 20 минут, пятый этап – объявление результатов 5 минут.

Задание

1. Разработать управленческое решение методом коллективного генерирования идей.
2. Составить отчет, содержащий пункты:
   - протоколы предложений команд и руководителей проектов
   - заключение экспертной комиссии
   - итоговый документ – комплекс предложений по решению проблемы.
3. Заключение экспертной комиссии должно содержать оценку деятельности группы по показателям:

- правильность и оригинальность идей
- комплексность и глубина анализа рассматриваемой проблемы.
- соблюдение регламента в процессе дискуссии.
- активность группы
- корректность взаимоотношений.
- качество исполнения ролей.

Темы для обсуждения

1. Направления повышения надежности и качества продукции на ранних стадиях проектирования новой техники.
2. Направления снижения себестоимости продукции.
3. Повышение эффективности труда инженерно-технических работников в современных условиях (на госпредприятии, в акционерном обществе, частной фирме)
4. Совершенствование подготовки специалистов в вузах в условиях целевой интенсивности подготовки.
5. Новые формы организации производственной практики студентов.
6. Развитие трудовой и творческой активности членов коллектива (на предприятии, в отделе, в бригаде).
7. Особенности деятельности руководителя в условиях расширения демократических форм управления.
8. Рационализация системы высшего образования в России (подготовка бакалавров и магистров).
9. Развитие демократических начал в учебном процессе.
10. Совершенствование оплаты труда в организации.
11. Увеличение объема продаж предприятия
12. Снижение налогового бремени предприятия
13. На выбор группы.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку навыков обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует способность применить полученные знания и умения при решении различного уровня сложности управленческих заданий.	Сформированные навыки, демонстрирующие правильные решения управленческих задач различного уровня сложности.	Отсутствие сформированных навыков предметной области, приводящее к неверному решению задач различного уровня сложности.

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

УК-3.1. Вырабатывает стратегию командной работы для достижения поставленной цели.

Знать: этапы разработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели.

Уметь: применять знания по разработке стратегии командной работы для достижения поставленной цели.

Владеть: навыками управления разработкой стратегии командной работы для достижения поставленной цели.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся.

1. Понятие «команда» и «командная работа».
2. Этапы разработки стратегии командной работы.
3. Командная работа в подразделении организации.
4. Согласование стратегии командной работы с поставленной целью организации.
5. Создание вакансий. Формулирование требований кандидатов для командной работы.
6. Работа с личным составом структурного подразделения как составной элемент командной работы.
7. Стиль руководства структурного подразделения в процессе разработки стратегии командной работы.
8. Разработка корпоративной структуры управления в командной работе.
9. Управление структурным подразделением в корпоративной организации.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного.	Обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Спутанность в ответе, нелогичность в ответе, отсутствует анализ литературы и ее использование в ответе. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Не умеет анализировать вопросы из предметной области.
Использование фактов и статистики чтобы укрепить и усилить ответ.	Аргументация ответов на вопросы несколькими соответствующими фактами, статистикой и (или) примерами.	Отсутствует аргументация ответов на вопросы фактами и статистическими данными.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>умений</u> обучающихся

Задание. Организовать работу команды для решения проблемы предприятия, используя исходные данные таблицы.

Таблица.

Показатель	Отчетный год, тыс. руб.		% выполнения плана	Отклонение (+/-)
	План	Факт		
Остаток готовой продукции на начало года	1740	1890		
Выпуск товарной продукции	237430	238617		
Остаток готовой продукции на конец года	22050	26319		
Отгрузка продукции (1+2-3)				
Остаток товаров, отгруженных а) на начало года б) на конец года	 1220 132281	 1990 126498		
Реализация продукции за год (4+5а-5б)				

Для этого группа делится на команды по пять, шесть человек. Далее в команде определяются роли:

Руководитель проекта, секретарь (каллиграф), аналитик, критик, доводчик, идеолог, координатор и другие при необходимости.

Руководитель проекта совещательно с остальными членами команды разрабатывает стратегию командной работы с целью повышения эффективности предприятия.

Задание команде: Определите факторы изменения объема реализации, проведите анализ товарного баланса, найдите факторы изменения объема реализации. Дайте аргументированные предложения по повышению объема реализации продукции.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует умения по разработке стратегии командной работы для достижения поставленной цели	Сформированные умения по разработке стратегии командной работы для достижения поставленной цели	Отсутствие умений по разработке стратегии командной работы для достижения поставленной цели

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>навыков</u> обучающихся

Деловая игра «Принятие решения». Цель – отработка и освоение навыков коллективного генерирования идей (мозговой атаки), делового общения при выработке групповых решений.

Исходные теоретические положения

Высказывается множество идей, затем находится несколько рациональных.

Правила:

1. Во время обсуждения никто не может претендовать на особую роль и привилегию, даже автор блестящей идеи.
2. Запрещены любые взаимные критические замечания и промежуточные оценки.
3. В ходе обсуждения следует стремиться, чтобы количество выдвинутых идей было как можно больше, и эти идеи были разнообразны.
4. Допускаются и приветствуются дополнение, усовершенствование и развитие идей, предложенных участниками.

5. Участники обсуждения за одно выступление могут выдавать лишь одно предложение.

Методические указания

Процедура игры состоит из пяти этапов.

Первый этап. Формулирование или выбор проблемы, которую необходимо решить с учетом ее актуальности и коллективных интересов. Группа делится на три команды. В каждой команде выбираются: ведущий, руководитель проекта и секретарь.

Ведущий регулирует процесс генерирования идей, следит за соблюдением правил игры и регламента.

Секретарь совещания фиксирует высказанные предложения в протоколе или с помощью различных технических средств без указания фамилий авторов идей.

Руководитель проекта далее организует критический анализ высказанных предложений и выделяет наиболее интересные, просит подготовить краткое выступление.

Второй этап. Разминка. Упражнение в быстром поиске ответов на поставленные ведущим вопросы и задачи, что помогает быстро включиться в работу, войти в роли.

Третий этап. Мозговой штурм проблемы. Участник может выступать несколько раз, но за один раз предлагать не более одной идеи. Продолжительность выступления не более одной двух минут. Секретарь фиксирует все высказанные предложения.

Четвертый этап. Оценка, классификация, отбор наиболее совершенных идей. Предложенные идеи классифицируют, определяют сферы их использования, составляют планы их реализации, конкретизируют исполнителей, и сроки исполнения работ. Реализация задач осуществляется под руководством руководителя проекта.

Пятый этап. Окончательная оценка деятельности команды. Формируется комиссия: преподаватель и по два представителя от каждой команды. Комиссия заслушивает обобщения руководителей проекта, выделяет наиболее интересные варианты решений, делает критический обзор хода игры, дает рекомендации, объявляет результаты.

Первый этап 15 минут, второй этап 5 минут, третий этап 35 минут, четвертый этап 20 минут, пятый этап – объявление результатов 5 минут.

Задание

1. Разработать управленческое решение методом коллективного генерирования идей.
2. Составить отчет, содержащий пункты:
   - протоколы предложений команд и руководителей проектов
   - заключение экспертной комиссии
   - итоговый документ – комплекс предложений по решению проблемы.
3. Заключение экспертной комиссии должно содержать оценку деятельности группы по показателям:
   - правильность и оригинальность идей
   - комплексность и глубина анализа рассматриваемой проблемы.
   - соблюдение регламента в процессе дискуссии.
   - активность группы
   - корректность взаимоотношений.
   - качество исполнения ролей.

Темы для обсуждения

1. Направления повышения надежности и качества продукции на ранних стадиях проектирования новой техники.
2. Направления снижения себестоимости продукции.
3. Повышение эффективности труда инженерно-технических работников в современных условиях (на госпредприятии, в акционерном обществе, частной фирме)
4. Совершенствование подготовки специалистов в вузах в условиях целевой интенсивности подготовки.
5. Новые формы организации производственной практики студентов.
6. Развитие трудовой и творческой активности членов коллектива (на предприятии, в отделе, в бригаде).
7. Особенности деятельности руководителя в условиях расширения демократических форм управления.

8. Рационализация системы высшего образования в России (подготовка бакалавров и магистров).
9. Развитие демократических начал в учебном процессе.
10. Совершенствование оплаты труда в организации.
11. Увеличение объема продаж предприятия
12. Снижение налогового бремени предприятия
13. На выбор группы.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку навыков обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует способность применить полученные знания и умения при решении различного уровня сложности управленческих заданий.	Явно сформированные навыки, демонстрирующие правильные решения управленческих задач различного уровня сложности.	Отсутствие сформированных навыков предметной области, приводящее к неверному решению задач различного уровня сложности.

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

УК-3.2. Организует работу команды, осуществляет руководство, способствует конструктивному решению возникающих проблем**.**

Знать: приемы, методы организации работы команды, элементы руководства, способы воздействия на командную работу, с целью конструктивного решения возникающих проблем.

Уметь: применять приемы, методы организации работы команды, элементы руководства, способы воздействия на командную работу, с целью конструктивного решения возникающих проблем.

Владеть: навыками организации работы команды, руководства, применяя способы воздействия на командную работу, с целью конструктивного решения возникающих проблем.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся.

1. Приемы, методы организации работы команды
2. Элементы руководства.
3. Разрешение конфликтов в коллективе.
4. Способы конструктивного воздействия на коллектив.
5. Управление коллективом структурного подразделения.
6. Работа с личным составом структурного подразделения.
7. Корпоративная структура управления.
8. Управление структурным подразделением в корпоративной организации.
9. Централизованная и децентрализованная структура управления.
10. Функции организационных структур и структур управления.
11. Функционально-бюрократические структуры управления.
12. Гомогенное и гетерогенное воздействие на организационное развитие.
13. Закономерности построения организаций.
14. Применение состязательности управленческих кадров в управлении структурным подразделением организации.
15. Статические и динамические организации.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного.	Обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Спутанность в ответе, нелогичность в ответе, отсутствует анализ литературы и ее использование в ответе. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Не умеет анализировать вопросы из предметной области.
Использование фактов и статистики чтобы укрепить и усилить ответ.	Аргументация ответов на вопросы несколькими соответствующими фактами, статистикой и (или) примерами.	Отсутствует аргументация ответов на вопросы фактами и статистическими данными.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Задание. Организовать работу команды для решения проблемы предприятия, используя исходные данные таблицы.

Таблица.

Показатель	Отчетный год, тыс. руб.		% выполнения плана	Отклонение (+/-)
	План	Факт		
Остаток готовой продукции на начало года	1740	1890		
Выпуск товарной продукции	237430	238617		
Остаток готовой продукции на конец года	22050	26319		
Отгрузка продукции (1+2-3)				
Остаток товаров, отгруженных а) на начало года б) на конец года	 1220 132281	 1990 126498		
Реализация продукции за год (4+5а-5б)				

Для этого группа делится на команды по пять, шесть человек. Далее в команде определяются роли:

Руководитель проекта, секретарь (каллиграф), аналитик, критик, доводчик, идеолог, координатор и другие при необходимости.

Руководитель проекта организует работу команды, применяет методы воздействия на команду с целью повышения их работоспособности и получения конечного результата, применяет методы конструктивного воздействия для решения проблем в команде в процессе выполнения проекта.

Задание команде: Определите факторы изменения объема реализации, проведите анализ товарного баланса, найдите факторы изменения объема реализации. Дайте аргументированные предложения по повышению объема реализации продукции.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и своевременное решение	Сформированные умения	Отсутствие умений применять

практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует умения применять приемы, методы организации работы команды, элементы руководства, способы воздействия на командную работу, с целью конструктивного решения возникающих проблем.	применять приемы, методы организации работы команды, элементы руководства, способы воздействия на командную работу, с целью конструктивного решения возникающих проблем.	приемы, методы организации работы команды, элементы руководства, способы воздействия на командную работу, с целью конструктивного решения возникающих проблем.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Деловая игра «Принятие решения». Цель – отработка и освоение навыков коллективного генерирования идей (мозговой атаки), делового общения при выработке групповых решений.

Исходные теоретические положения

Высказывается множество идей, затем находится несколько рациональных.

Правила:

1. Во время обсуждения никто не может претендовать на особую роль и привилегию, даже автор блестящей идеи.
2. Запрещены любые взаимные критические замечания и промежуточные оценки.
3. В ходе обсуждения следует стремиться, чтобы количество выдвинутых идей было как можно больше, и эти идеи были разнообразны.
4. Допускаются и приветствуются дополнение, усовершенствование и развитие идей, предложенных участниками.
5. Участники обсуждения за одно выступление могут выдавать лишь одно предложение.

Методические указания

Процедура игры состоит из пяти этапов.

Первый этап. Формулирование или выбор проблемы, которую необходимо решить с учетом ее актуальности и коллективных интересов. Группа делится на три команды. В каждой команде выбираются: ведущий, руководитель проекта и секретарь.

Ведущий регулирует процесс генерирования идей, следит за соблюдением правил игры и регламента.

Секретарь совещания фиксирует высказанные предложения в протоколе или с помощью различных технических средств без указания фамилий авторов идей.

Руководитель проекта далее организует критический анализ высказанных предложений и выделяет наиболее интересные, просит подготовить краткое выступление.

Второй этап. Разминка. Упражнение в быстром поиске ответов на поставленные ведущим вопросы и задачи, что помогает быстро включиться в работу, войти в роли.

Третий этап. Мозговой штурм проблемы. Участник может выступать несколько раз, но за один раз предлагать не более одной идеи. Продолжительность выступления не более одной двух минут. Секретарь фиксирует все высказанные предложения.

Четвертый этап. Оценка, классификация, отбор наиболее совершенных идей. Предложенные идеи классифицируют, определяют сферы их использования, составляют планы их реализации, конкретизируют исполнителей, и сроки исполнения работ. Реализация задач осуществляется под руководством руководителя проекта.

Пятый этап. Окончательная оценка деятельности команды. Формируется комиссия: преподаватель и по два представителя от каждой команды. Комиссия заслушивает обобщения руководителей проекта, выделяет наиболее интересные варианты решений, делает критический обзор хода игры, дает рекомендации, объявляет результаты.

Первый этап 15 минут, второй этап 5 минут, третий этап 35 минут, четвертый этап 20 минут, пятый этап – объявление результатов 5 минут.

Задание

1. Разработать управленческое решение методом коллективного генерирования идей.
2. Составить отчет, содержащий пункты:
   - протоколы предложений команд и руководителей проектов

- заключение экспертной комиссии
- итоговый документ – комплекс предложений по решению проблемы.

3. Заключение экспертной комиссии должно содержать оценку деятельности группы по показателям:

- правильность и оригинальность идей
- комплексность и глубина анализа рассматриваемой проблемы.
- соблюдение регламента в процессе дискуссии.
- активность группы
- корректность взаимоотношений.
- качество исполнения ролей.

Темы для обсуждения

1. Направления повышения надежности и качества продукции на ранних стадиях проектирования новой техники.
2. Направления снижения себестоимости продукции.
3. Повышение эффективности труда инженерно-технических работников в современных условиях (на госпредприятии, в акционерном обществе, частной фирме)
4. Совершенствование подготовки специалистов в вузах в условиях целевой интенсивности подготовки.
5. Новые формы организации производственной практики студентов.
6. Развитие трудовой и творческой активности членов коллектива (на предприятии, в отделе, в бригаде).
7. Особенности деятельности руководителя в условиях расширения демократических форм управления.
8. Рационализация системы высшего образования в России (подготовка бакалавров и магистров).
9. Развитие демократических начал в учебном процессе.
10. Совершенствование оплаты труда в организации.
11. Увеличение объема продаж предприятия
12. Снижение налогового бремени предприятия
13. На выбор группы.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку навыков обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует способность применить полученные знания и умения при решении различного уровня сложности управленческих заданий.	Явно сформированные навыки, демонстрирующие правильные решения управленческих задач различного уровня сложности.	Отсутствие сформированных навыков предметной области, приводящее к неверному решению задач различного уровня сложности.

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

УК-3.3. Делегирует полномочия членам команды, распределяет поручения и оценивает их исполнение, дает обратную связь по результатам, несет персональную ответственность за общий результат.

Знать: сущность, потребность делегирования полномочий, распределения полномочий, способы оценки исполнения, виды обратной связи, понимание ответственности за результат команды.

Уметь: применять делегирование и распределение полномочий, проводить оценку исполнения поручений, устанавливать обратную связь, брать на себя ответственность за конечный результат команды.

Владеть: навыками делегирования и распределения полномочий, оценки исполнения поручений, управления обратной связи, нести ответственность за конечный результат команды.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку знаний обучающихся.

1. Ответственность руководителя подразделения.
2. Формулирование и выдача поручений подчиненным.
3. Оценка исполнения поручений.
4. Виды обратной связи руководителя и исполнителя.
5. Разрешение конфликтов в коллективе.
6. Управление коллективом структурного подразделения.
7. Делегирование и полномочия. Необходимость делегирования.
8. Работа с личным составом структурного подразделения.
9. Определение функций подразделений.
10. Определение должных инструкций работников
11. Виды работ в подразделении и организации.
12. Стиль руководства структурного подразделения.
13. Управление структурным подразделением организации.
14. Применение состязательности управленческих кадров в управлении структурным подразделением организации.
15. Источник власть и основа власти в структурном подразделении организации.
16. Формирование лидерства в структурном подразделении организации.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного.	Обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Спутанность в ответе, нелогичность в ответе, отсутствует анализ литературы и ее использование в ответе. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Не умеет анализировать вопросы из предметной области.
Использование фактов и статистики чтобы укрепить и усилить ответ.	Аргументация ответов на вопросы несколькими соответствующими фактами, статистикой и (или) примерами.	Отсутствует аргументация ответов на вопросы фактами и статистическими данными.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Задание. Организовать работу команды для решения проблемы предприятия, используя исходные данные таблицы.

Таблица.

Показатель	Отчетный год, тыс. руб.		% выполнения плана	Отклонение (+/-)
	План	Факт		
Остаток готовой продукции на начало года	1740	1890		
Выпуск товарной продукции	237430	238617		

Остаток готовой продукции на конец года	22050	26319		
Отгрузка продукции (1+2-3)				
Остаток товаров, отгруженных а) на начало года б) на конец года	 1220 132281	 1990 126498		
Реализация продукции за год (4+5а-5б)				

Для этого группа делится на команды по пять, шесть человек. Далее в команде определяются роли:

Руководитель проекта, секретарь (каллиграф), аналитик, критик, доводчик, идеолог, координатор и другие при необходимости.

Руководитель проекта делегирует часть своих полномочий членам команды, устанавливает обратную связь с членами команды, распределяет поручения и контролирует выполнение поручений, ведет оценку выполненных поручений, отчитывается и несет ответственность перед покупателями вышестоящими начальниками.

Задание команде: Определите факторы изменения объема реализации, проведите анализ товарного баланса, найдите факторы изменения объема реализации. Дайте аргументированные предложения по повышению объема реализации продукции.

Руководитель: делает отчет о проделанной работе команды. Рассказывает о выданных и выполненных поручениях. Дает каждому члену команды оценку его работы в баллах от 0 до 5. Готов ответить на все вопросы за каждого члена команды и взять на неся ответственность за конечный результат.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует умения применять делегирование и распределение полномочий, проводить оценку исполнения поручений, устанавливать обратную связь, брать на себя ответственность за конечный результат команды.	Сформированные умения применять делегирование и распределение полномочий, проводить оценку исполнения поручений, устанавливать обратную связь, брать на себя ответственность за конечный результат команды.	Отсутствие умений применять делегирование и распределение полномочий, проводить оценку исполнения поручений, устанавливать обратную связь, брать на себя ответственность за конечный результат команды.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>навыков</u> обучающихся

Деловая игра «Принятие решения». Цель – отработка и освоение навыков коллективного генерирования идей (мозговой атаки), делового общения при выработке групповых решений.

Исходные теоретические положения

Высказывается множество идей, затем находится несколько рациональных.

Правила:

6. Во время обсуждения никто не может претендовать на особую роль и привилегию, даже автор блестящей идеи.
7. Запрещены любые взаимные критические замечания и промежуточные оценки.
8. В ходе обсуждения следует стремиться, чтобы количество выдвинутых идей было как можно больше, и эти идеи были разнообразны.

9. Допускаются и приветствуются дополнение, усовершенствование и развитие идей, предложенных участниками.

10. Участники обсуждения за одно выступление могут выдавать лишь одно предложение.

Методические указания

Процедура игры состоит из пяти этапов.

Первый этап. Формулирование или выбор проблемы, которую необходимо решить с учетом ее актуальности и коллективных интересов. Группа делится на три команды. В каждой команде выбираются: ведущий, руководитель проекта и секретарь.

Ведущий регулирует процесс генерирования идей, следит за соблюдением правил игры и регламента.

Секретарь совещания фиксирует высказанные предложения в протоколе или с помощью различных технических средств без указания фамилий авторов идей.

Руководитель проекта далее организует критический анализ высказанных предложений и выделяет наиболее интересные, просит подготовить краткое выступление.

Второй этап. Разминка. Упражнение в быстром поиске ответов на поставленные ведущим вопросы и задачи, что помогает быстро включиться в работу, войти в роли.

Третий этап. Мозговой штурм проблемы. Участник может выступать несколько раз, но за один раз предлагать не более одной идеи. Продолжительность выступления не более одной двух минут. Секретарь фиксирует все высказанные предложения.

Четвертый этап. Оценка, классификация, отбор наиболее совершенных идей. Предложенные идеи классифицируют, определяют сферы их использования, составляют планы их реализации, конкретизируют исполнителей, и сроки исполнения работ. Реализация задач осуществляется под руководством руководителя проекта.

Пятый этап. Окончательная оценка деятельности команды. Формируется комиссия: преподаватель и по два представителя от каждой команды. Комиссия заслушивает обобщения руководителей проекта, выделяет наиболее интересные варианты решений, делает критический обзор хода игры, дает рекомендации, объявляет результаты.

Первый этап 15 минут, второй этап 5 минут, третий этап 35 минут, четвертый этап 20 минут, пятый этап – объявление результатов 5 минут.

Задание

3. Разработать управленческое решение методом коллективного генерирования идей.
4. Составить отчет, содержащий пункты:
   - протоколы предложений команд и руководителей проектов
   - заключение экспертной комиссии
   - итоговый документ – комплекс предложений по решению проблемы.

3. Заключение экспертной комиссии должно содержать оценку деятельности группы по показателям:

- правильность и оригинальность идей
- комплексность и глубина анализа рассматриваемой проблемы.
- соблюдение регламента в процессе дискуссии.
- активность группы
- корректность взаимоотношений.
- качество исполнения ролей.

Темы для обсуждения

14. Направления повышения надежности и качества продукции на ранних стадиях проектирования новой техники.
15. Направления снижения себестоимости продукции.
16. Повышение эффективности труда инженерно-технических работников в современных условиях (на госпредприятии, в акционерном обществе, частной фирме)
17. Совершенствование подготовки специалистов в вузах в условиях целевой интенсивности подготовки.
18. Новые формы организации производственной практики студентов.
19. Развитие трудовой и творческой активности членов коллектива (на предприятии, в отделе, в бригаде).

20. Особенности деятельности руководителя в условиях расширения демократических форм управления.
21. Рационализация системы высшего образования в России (подготовка бакалавров и магистров).
22. Развитие демократических начал в учебном процессе.
23. Совершенствование оплаты труда в организации.
24. Увеличение объема продаж предприятия
25. Снижение налогового бремени предприятия
26. На выбор группы.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку навыков обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует способность применить полученные знания и умения при решении различного уровня сложности управленческих заданий.	Явно сформированные навыки, демонстрирующие правильные решения управленческих задач различного уровня сложности.	Отсутствие сформированных навыков предметной области, приводящее к неверному решению задач различного уровня сложности.

Пример заданий для тестирования

ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации.

ОПК-4.3. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации

1. Значение бизнес-плана в организации…

а) для регистрации предприятия;

б) для получения кредита в банке;

в) для оценки инвестиционных проектов.

2. Установленный объем работ, который работники должны выполнить в единицу рабочего времени, в определённых условиях:

а) норма времени;

б) норма выработки;

в) норма обслуживания;

г) норма численности;

д) норма управления.

3. Основная цель организации:

а) удовлетворение потребностей населения на уровне научно-обоснованных норм;

б) снижение затрат на производство продукции;

в) повышение эффективности производства;

г) увеличение эффекта от проводимых мероприятий.

4. Рассчитайте конечный результат (прибыль или убыток) от производства и реализации продукции, работ и услуг и уровень рентабельности по следующим данным: выручка от реализации за минусом налога на добавленную стоимость составляет 10 372 000р., себестоимость реализованных товаров – 7 080 000р.

а) 45%

б) 46%

в) 47%

5. Структура управления – это:

а) совокупность элементов и звеньев системы управления, их взаимосвязь и соподчиненность по вертикали и горизонтали;

б) форма разделения и кооперация труда в управлении;

в) совокупность подразделений основного, вспомогательного и обслуживающего производств.

6. Назовите метод управления основанный на прямых директивных указаниях:

а) экономический;

б) социально-психологический;

в) организационно-административный;

г) нет правильного варианта ответа.

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

УК-3.1. Вырабатывает стратегию командной работы для достижения поставленной цели.

7. Стратегические планы организации – это…

а) главные цели предприятия и способы их достижения;

б) бизнес-планы;

в) важные цели организации.

8. Этот вид планирования определяется на более короткие отрезки времени (месяц, смена) и по отдельным структурным подразделениям:

а) стратегическое планирование;

б) текущее планирование;

в) оперативное планирование;

г) нет правильного варианта ответа.

9. Тарифная система позволяет:

а) проводить оплату в зависимости от прибыли предприятия;

б) учитывать количество и качество произведенной продукции;

в) производить оплату труда в зависимости от количества и качества труда.

10. применяются формы оплаты труда:

а) предметная и подетальная;

б) сдельная и повременная;

в) отраслевая и внутризаводская.

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

УК-3.2. Организует работу команды, осуществляет руководство, способствует конструктивному решению возникающих проблем**.**

11. За совершение дисциплинарного проступка, работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание:

а) замечание;

б) выговор;

в) увольнение по соответствующим основаниям;

г) все варианты верны.

12. Назовите психологический метод воздействия, основанный на сочетании просьбы и убеждения:

а) совет;

б) побуждение;

в) внушение;

г) вовлечение.

13. Принятие управленческого решения осуществляется:
а) единолично - ответственным руководителем;
б) группой ответственных работников;
в) согласованием с различными органами;
г) все ответы верны.

14. Один из показателей эффективности деятельности предприятия это:
а) прибыль;
б) доход;
в) налоги в бюджет;
г) средства на счетах.

15. Этот метод воздействия применяется тогда, когда требуется точное и быстрое исполнение поручений без обсуждений и критических замечаний:
а) командование;
б) требование;
в) просьба;
г) принуждение.

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

УК-3.3. Делегирует полномочия членам команды, распределяет поручения и оценивает их исполнение, дает обратную связь по результатам, несет персональную ответственность за общий результат.

16. Назовите базовые элементы, задействованные в коммуникационном процессе:
а) отправитель, канал, получатель;
б) отправитель, сообщение, получатель;
в) отправитель, сообщение, канал, получатель;
г) нет правильного варианта ответа.

17. Данный вид контроля осуществляется после реализации решения для проверки правильности его исполнения:
а) предварительный контроль;
б) оперативный контроль;
в) заключительный контроль;
г) текущий контроль.

18. Задачи предприятия определяются:
а) высшим руководством;
б) коллективом предприятия;
в) ситуацией внутри предприятия;
г) интересами владельца.

19. Назовите метод руководства, основанный на обучении подчиненных правилам выполнения трудовых операций:
а) инструкции;
б) распоряжение;
в) указания;
г) инструктаж.

21. Определите вид контроля, объектами которого выступают производственные задания, качество работ, сроки проведения работ:

а) стратегический контроль;

б) оперативный контроль;

в) финансовый контроль;

г) заключительный контроль.

22. Алексей – новый сотрудник в Вашем подразделении. У одного из работников подразделения есть опыт использования организационной системы, поэтому руководитель поручит ему помочь Алексею изучить ее основы. Работник считает, что система понятна и проста, поэтому ее можно изучить самостоятельно. После получения инструктажа работника Алексей продолжает испытывать трудности в пользовании системой. Что сделать должен сотрудник?

а) сказать Алексею, что всем было легко учиться управлять системой и что у него не должно быть проблем с ее изучением.

б) предложить Алексею обратиться к Анне, т.к. она более опытная, чем данный работник. Она сможет лучше обучить Алексея, чем данный сотрудник.

в) предложить Алексею пройти обучение позже, т.к. сам становится нетерпеливым из-за необходимости выполнять другие задачи.

г) спросить Алексея какая часть объяснения были ему не понятны и подробнее предоставить разъяснения по данным вопросам.

Шкала и критерии оценивания результатов тестирования

Процедура тестирования реализуется путём раздачи студентам различных вариантов тестовых заданий, содержащих 22 вопроса. На прохождение теста студенту даётся 40 минут. Критерием зачёта по тесту являются правильные ответы на 60% вопросов – 13 и более правильных ответов:

- от 0 до 12 правильных ответов – не зачет.
- от 13 до 22 правильных ответов – зачет.

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Для обучающихся, набравших более 80% в процессе проведения текущего контроля успеваемости, проставляется «зачтено» автоматически. Для обучающихся, набравших менее 80% в процессе проведения текущего контроля успеваемости, предусматривается проведение процедуры промежуточной аттестации.

Пример задания для тестирования

ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации.

ОПК-4.3. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации

1 Значение бизнес-плана в организации…

а) для регистрации предприятия;

б) для получения кредита в банке;

в) для оценки инвестиционных проектов.

2. Установленный объем работ, который работники должны выполнить в единицу рабочего времени, в определённых условиях:

а) норма времени;

б) норма выработки;

в) норма обслуживания;

г) норма численности;

д) норма управления.

3. Основная цель организации:

а) удовлетворение потребностей населения на уровне научно-обоснованных норм;

б) снижение затрат на производство продукции;

в) повышение эффективности производства;

г) увеличение эффекта от проводимых мероприятий.

4. Рассчитайте конечный результат (прибыль или убыток) от производства и реализации продукции, работ и услуг и уровень рентабельности по следующим данным: выручка от реализации за минусом налога на добавленную стоимость составляет 10 372 000р., себестоимость реализованных товаров – 7 080 000р.

а) 45%

б) 46%

в) 47%

5. Структура управления – это:

а) совокупность элементов и звеньев системы управления, их взаимосвязь и соподчиненность по вертикали и горизонтали;

б) форма разделения и кооперация труда в управлении;

в) совокупность подразделений основного, вспомогательного и обслуживающего производств.

6. Назовите метод управления основанный на прямых директивных указаниях:

а) экономический;

б) социально-психологический;

в) организационно-административный;

г) нет правильного варианта ответа.

7. Исходные данные: плановые и фактические данные по выпуску продукции предприятием за отчетный период:

Изделие	Выпуск, млн. руб.	
	По плану	Факт
А	81,45	80,23
Б	92,73	93,5
	174,18	173,73

Рассчитайте процент выполнения плана по объему продукции.

а) 100,3 %;

б) 99,7 %;

в) 97,9%;

г) 98,7%.

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

УК-3.1. Вырабатывает стратегию командной работы для достижения поставленной цели.

8. Стратегические планы организации – это…

а**) главные цели предприятия и способы их достижения;**

б) бизнес-планы;

в) важные цели организации.

8. Этот вид планирования определяется на более короткие отрезки времени (месяц, смена) и по отдельным структурным подразделениям:

а) стратегическое планирование;

б) текущее планирование;

в) оперативное планирование;

г) нет правильного варианта ответа.

9. Тарифная система позволяет:
а) проводить оплату в зависимости от прибыли предприятия;
б) учитывать количество и качество произведенной продукции;
в) производить оплату труда в зависимости от квалификации работников, сложности, степени, ответственности и интенсификации труда, условий труда.
10. применяются формы оплаты труда:
а) предметная и подетальная;
б) сдельная и повременная;
в) отраслевая и внутризаводская.

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.
УК-3.2. Организует работу команды, осуществляет руководство, способствует конструктивному решению возникающих проблем**.**

11. За совершение дисциплинарного проступка, работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание:
а) замечание;
б) выговор;
в) увольнение по соответствующим основаниям;
г) все варианты верны.

12. Назовите психологический метод воздействия, основанный на сочетании просьбы и убеждения:
а) совет;
б) побуждение;
в) внушение;
г) вовлечение.

13. Принятие управленческого решения осуществляется:
а) единолично - ответственным руководителем;
б) группой ответственных работников;
в) согласованием с различными органами;
г) все ответы верны.

14. Один из показателей эффективности деятельности предприятия это:
а) прибыль;
б) доход;
в) налоги в бюджет;
г) средства на счетах.

15. Этот метод воздействия применяется тогда, когда требуется точное и быстрое исполнение поручений без обсуждений и критических замечаний:
а) командование;
б) требование;
в) просьба;
г) принуждение.

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.
УК-3.3. Делегирует полномочия членам команды, распределяет поручения и оценивает их исполнение, дает обратную связь по результатам, несет персональную ответственность за общий результат.

16. Назовите базовые элементы, задействованные в коммуникационном процессе:
а) отправитель, канал, получатель;
б) отправитель, сообщение, получатель;
в) **отправитель, сообщение, канал, получатель;**
г) нет правильного варианта ответа.

17. Данный вид контроля осуществляется после реализации решения для проверки правильности его исполнения:
а) предварительный контроль;
б) оперативный контроль;
в) **заключительный контроль;**
г) текущий контроль.

18. Задачи предприятия определяются:
а) высшим руководством;
б) коллективом предприятия;
в) ситуацией внутри предприятия;
г) **интересами владельца.**

19. Назовите метод руководства, основанный на обучении подчиненных правилам выполнения трудовых операций:
а) инструкции;
б) распоряжение;
в) указания;
г) инструктаж.

21. Определите вид контроля, объектами которого выступают производственные задания, качество работ, сроки проведения работ:
а) стратегический контроль;
б) оперативный контроль;
в) финансовый контроль;
г) заключительный контроль.

22. Алексей – новый сотрудник в Вашем подразделении. У одного из работников подразделения есть опыт использования организационной системы, поэтому руководитель поручит ему помочь Алексею изучить ее основы. Работник считает, что система понятна и проста, поэтому ее можно изучить самостоятельно. После получения инструктажа работника Алексей продолжает испытывать трудности в пользовании системой. Что сделать должен сотрудник?
а) сказать Алексею, что всем было легко учиться управлять системой и что у него не должно быть проблем с ее изучением.
б) предложить Алексею обратиться к Анне, т.к. она более опытная, чем данный работник. Она сможет лучше обучить Алексея, чем данный сотрудник.
в) предложить Алексею пройти обучение позже, т.к. сам становится нетерпеливым из-за необходимости выполнять другие задачи.
г) спросить Алексея какая часть объяснения были ему не понятны и подробнее предоставить разъяснения по данным вопросам.

Шкала и критерии оценивания результатов тестирования

Процедура тестирования реализуется путём раздачи студентам различных вариантов тестовых заданий, содержащих 22 вопроса. На прохождение теста студенту даётся 40 минут. Критерием зачёта по тесту являются правильные ответы на 60% вопросов – 13 и более правильных ответов:

- от 0 до 12 правильных ответов – не зачет.

- от 13 до 22 правильных ответов – зачет.

4. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Код и наименование компетенции	Критерии оценивания результатов обучения	
	зачтено	не зачтено
ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации.	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ОПК-4	Отсутствие знаний в рамках компетенции ОПК-4
	Сформированное умение в рамках компетенции ОПК-4	Отсутствие умений в рамках компетенции ОПК-4
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ОПК-4	Отсутствие навыков в рамках компетенции ОПК-4
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.	Сформированные систематические знания в рамках компетенции УК-3	Отсутствие знаний в рамках компетенции УК-3
	Сформированное умение в рамках компетенции УК-3	Отсутствие умений в рамках компетенции УК-3
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции УК-3	Отсутствие навыков в рамках компетенции УК-3

Процедура проведения промежуточной аттестации обучающихся

Процедура промежуточной аттестации предполагает зачет. Форму проведения зачета определяет преподаватель, проводящий промежуточную аттестацию:

– «зачтено» выставляется обучающемуся, который теоретическое содержание курса освоил полностью, либо частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые компетенции и практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, либо некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, либо некоторые виды заданий выполнены с ошибками;

– «не зачтено» выставляется обучающемуся, который теоретическое содержание курса освоил со значительными пробелами, носящими существенный характер, необходимые компетенции не сформированы, существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»

САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) ФОРСАЙТ: ТЕОРИЯ, МЕТОДОЛОГИЯ, ИССЛЕДОВАНИЯ

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.04.03 Управление персоналом
Профиль (программа)	Кадровая безопасность организации
Квалификация (степень)	Магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины)	Б1
Шифр дисциплины (модуля)	Б1.В.ДВ.01.19
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	управления человеческими ресурсами
Форма обучения	очная
Курс, семестр	2 курс, 3 семестр
Форма промежуточной аттестации	зачет

Самара, 2022

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Паспорт фонда оценочных средств

Перечень компетенций и индикаторов дисциплины (модуля)		Способы формирования компетенции	Оценочное средство	
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора		Текущий контроль	Промежу-точная аттестация
УК*	УК**	**Лекции.** Тема 1. Форсайт – инструмент активного исследования и формирования будущего. Концепция и понятийный аппарат. Теоретические основы форсайта, история, распространение, применение, текущее состояние. Форсайт-прогнозы. Методология. Тема 4. Типология методов форсайта. Обратное сценирование; мозговой штурм; общественные панели; мастерские; сценирование; экспертные панели; феноменальное прогнозирование; опросы; обзор источников ; морфологический анализ; дерево релевантности, ролевые игры; сканирование; игровые симуляции; SWOT-анализ; метод слабых сигналов; метод джокера; эталонный анализ ; библиометрический анализ; анализ временных рядов.	Глоссарий Обзор источников Тестирование	Вопросы для собеседования
		Практические занятия. Тема 6. Команда форсайт-сессии. Тема 7. Разработка технологических дорожных карт и метод анализа последовательности разработки технологий.	Мозговой штурм Дорожное картирование Проведение диагностики группы	Вопросы для собеседования
		Самостоятельная работа. Тема 10. Национальный научно-технологический форсайт России. Тема 11. Новые тенденции в российской практике форсайт-исследований.	Глоссарий Обзор источников Тестирование	Вопросы для собеседования
		Контролируемая аудиторная самостоятельная работа. Тема 16. Форсайт-исследования в России.	Тестирование	Вопросы для собеседования
ПК*	ПК**	**Лекции.** Тема 2. Конечный продукт форсайт-проектов. Применение форсайт-проектов в формировании стратегии инновационного развития высокотехнологичных компаний. Приоритетные научно-технические направления. Практика применения форсайта. Стадии форсайта. Ромб методов форсайта. Тема 3. Классификация, преимущества и недостатки методов форсайт-исследований. Матрица форсайт-методов в зависимости от типов будущего. Форсайт экономики знаний. Форсайт-исследования на примере индустрии 4.0. RapidForesight как метод: принципы, этапы, функции. Отраслевой форсайт. Форсайт рынка. Форсайт компетенций. Территориальный форсайт. Форсайт как стратегирование для компании. Форсайт для сообществ.	Глоссарий Обзор источников Тестирование	Вопросы для собеседования

		Практические занятия. Тема 5. Сессия RapidForesight. Предпринимательский, организационный, технологический контур форсайт-сессии. Тема 8. Форсайт как технология реализации стратегии развития научной области (на примере конкретной предметной сферы). Тема 9. Форсайт в секторе образования.	Мозговой штурм Дорожное картирование. Проведение диагностики группы	Вопросы для собеседования
		Самостоятельная работа. Тема 12. Развитие технологий форсайта. Тема 13. Рабочие документы форсайт-сессии Тема 14. Региональный форсайт. Тема 15. Построение форсайт организаций	Глоссарий. Тестирование. Обзор источников	Вопросы для собеседования
		Контролируемая аудиторная самостоятельная работа. Тема 17**.** Документы форсайт-сессии	Тестирование	Вопросы для собеседования

*** компетенция согласно приложению**

**** индикатор компетенции согласно приложению**

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

ГЛОССАРИЙ

Название глоссария: «Основные понятия и принципы форсайта». Структура глоссария:

Термин	Определение	Источник

Термины: форсайт, сценарий будущего, тенденции, технологический форсайт, форсайт-технология, форсайт-форум, форсайт-исследование, форсайт-проект, инновации, стратегия развития, вовлеченность, коммуникация участников, координация, согласие, прогноз, рекомендации, «дорожная карта», глобальные вызовы, драйверы и др.

Шкала и критерии оценивания глоссария

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Разнообразие представленных определений и источников; раскрытие более 15 терминов; анализ и оценка представленных определений; уровень систематизации и оформления; наличие в работе собственных идей и определений	Раскрытие более 15 терминов, содержание глоссария соответствует заданной теме, представлены и проанализированы различные точки зрения на понятия, соблюдены требования к систематизации и оформлению	Раскрытие менее 15 терминов, допущены ошибки в составлении и оформлении глоссария

ОБЗОР ИСТОЧНИКОВ

Выберите 4-5 научных статей (журналы «Инноватика и экспертиза», «Менеджмент в России и за рубежом», «Современные проблемы науки и образования», «Форсайт» и др.), авторефератов диссертационных исследований, монографий, интернет-источников (https://ecfor.ru/publication/, http://www.unido.ru/rus/TFDoc, https://foresight.hse.ru/, http://ecsocman.edu.ru/), проанализируйте их и напишите обзор.

Тематика, предлагаемая для обзора источников:

1. Форсайт экономики знаний.
2. Форсайт-исследования на примере индустрии 4.0.
3. Новые тенденции в российской практике форсайт-исследований.
4. Развитие технологий форсайта.
5. Обзор методов проведения форсайт-исследований.
6. Применение форсайт-проектов в формировании стратегии инновационного развития.

Шкала и критерии оценивания обзора источников

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Представлены основные достижения в описанной области; представлены основные спорные вопросы; исследуемая проблема описана с точки зрения разных наук; в обзор включены классические источники и свежие данные ; обзор структурирован, логичен и критичен; обзор содержит несколько разделов и выводы; содержит схемы, рисунки, диаграммы	Продемонстрированы навыки самостоятельного анализа оригинальных текстов и формулирования рассматриваемых проблем, умение вычленять ключевые понятия, представленные в первоисточниках, и сопоставлять взгляды различных исследователей, а также формулировать и аргументировать собственное отношение к рассматриваемым вопросам.	Отсутствие умений ясно и лаконично формулировать проблемы, рассмотренные в источниках, вычленять ключевые понятия, понимать их значение. Отсутствие способности сравнивать взгляды различных исследователей, а также формулировать и аргументировать собственное отношение к рассматриваемым в первоисточниках вопросам.

ПРОВЕДЕНИЕ ДИАГНОСТИКИ ГРУППЫ

Одним из условий создания подготовки и проведения форсайт-сессии является правильное распределение ролей и функций между членами команды: *держатель коммуникаций с заказчиком; организатор форсайт-проекта; ведущий; модератор; сборщик; визуализатор; аналитик; администратор; логгер.* В практике форсайт-сессий один человек реализует чаще всего несколько ролей.

Задание. Определите функции участников форсайт-сессии (оформите в виде таблицы). Составьте классификацию ролей в проектной деятельности команды, опишите эти роли, наделите их функционалом, покажите схему социального взаимодействия в команде. В качестве примера (или аналогии) можно использовать тест Р.Белбина для распределения деловых ролей.

Шкала и критерии оценивания проведения диагностики группы

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Владение базовым аппаратом дисциплины и основными терминами. Активность участия в командной работе, большое количество внесенных предложений. Умение преподнести себя, языковая грамотность. Доказательность представленных результатов. Инновационность полученного совместного решения	Сформированные знания принципов и типологии форсайт-метода; активность участия в командной работе, большое количество внесенных предложений, владение базовым аппаратом дисциплины и основными терминами; умение преподнести себя, языковая грамотность; доказательность представленных результатов; инновационность полученного совместного решения	Отсутствие сформированных знаний принципов и типологии форсайт-метода; низкая активность в командной работе, отсутствие внесенных предложений, слабое владение базовым аппаратом дисциплины и основными терминами; отсутствие умения преподнести себя; бездоказательность представленных результатов

МОЗГОВОЙ ШТУРМ

Пример тем мозгового штурма на форсайт-сессиях

1. *Форсайт компетенций*: определение карты ключевых компетенций и специальностей, необходимых для долгосрочного развития отрасли, формирование образа образовательных программ, поддерживающих развитие.
2. *Отраслевой форсайт:* выявление места отрасли в общей системе производства благ (системе разделения труда), перечня критических технологий или форматов организации деятельности, которые могут отрасль развивать или наоборот блокировать изменения, определение перспективных продуктов, которые отрасль может освоить или от производства которых должна отказаться.
3. *Форсайт рынка*: выявление круга потребностей, которые пользователи будут удовлетворять теми или иными способами, анализ способов организации среды по удовлетворению этих потребностей и прогнозирование продуктов и способов их производства.
4. Т*ерриториальный форсайт*: выявление уникальной позиции рассматриваемого региона, по сути его конкурентного преимущества, экспертиза и реинжиниринг существующих стратегий развития территории и размещенных на ней предприятий.

Шкала и критерии оценивания мозгового штурма

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Владение базовым аппаратом дисциплины и основными терминами форсайта; активность участия в форсайт-сессии, большое количество внесенных предложений; интегрированность и	Явно сформированные навыки, демонстрирующие владение базовым аппаратом дисциплины и основными терминами форсайта; активность участия в форсайт-сесии;	Отсутствие сформированных навыков в предметной области форсайта, низкая активность в работе группы, малое количество количество внесенных предложений .

междисциплинарность предложенного решения; инновационность полученного совместного решения.	интегрированность, междисциплинарность и инновационность полученного совместного решения.	

ВОПРОСЫ ДЛЯ СОБЕСЕДОВАНИЯ

1. Форсайт – основные этапы эволюции и области распространения.
2. Теоретические основы форсайта: теория сложности, эволюции и хаоса. Концепция, понятийный аппарат и методология форсайта.
3. Базовые принципы форсайта: вовлеченность, коммуникация, координация, согласие, концентрация на долговременном периоде развития, системность.
4. Отличительные особенности форсайта по сравнению с традиционными методами прогнозирования. Форсайт-подходы типов top-down и bottomup.
5. Практика применения форсайта. Стадии форсайта.
6. Конечный продукт форсайт-проектов: прогнозы, рекомендации, сценарии, исследовательские приоритеты, прогнозы, технологические «дорожные карты».
7. Форсайт экономики знаний. Цикл знания.
8. Отраслевой форсайт.
9. Форсайт рынка.
10. Форсайт компетенций. Атлас новых профессий.
11. Территориальный форсайт.
12. Форсайт как стратегирование для компании.
13. Форсайт для сообществ.
14. Типология методов форсайта. Треугольник форсайта. Ромб форсайта.
15. Метод сценариев, метод экспертных оценок, метод мозгового штурма в форсайт-технологиях.
16. Структура сессии RapidForesight: предпринимательский, организационный, технологический контуры.
17. Последовательность шагов в RapidForesight: пред форсайт, формирование группы участников, генерация, действия, обновление.
18. Форсайт и разработка дорожных карт. «Карта будущего» и ее основные элементы.
19. Команда форсайт-сессии.
20. Форсайт как технология реализации стратегии развития научной области.
21. Применение форсайт-исследований на различных уровнях инновационных систем: глобальном, национальном, отраслевом, корпоративном.
22. Этапы организации форсайт-проекта на корпоративном уровне.

Шкала и критерии оценивания ответов на собеседовании

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Владение базовым аппаратом дисциплины и основными терминами; четкость ответа, логичность, связность, доказательность, владение научным и специальным аппаратом форсайта, использование общенаучных и специальных терминов; качество ответов на дополнительные вопросы.	Сформированные знания по дисциплине, владение базовым аппаратом дисциплины и основными терминами; владение научным и специальным аппаратом форсайта; демонстрирует четкость ответа, логичность, связность, доказательность; высокое качество ответов на дополнительные вопросы.	Отсутствие сформированных знаний по дисциплине, базового аппарата и основных терминов; отсутствие владения научным и специальным аппаратом форсайта; не демонстрирует четкость ответа, логичность, связность, доказательность, отсутствие ответов на дополнительные вопросы.

ДОРОЖНОЕ КАРТИРОВАНИЕ

«Сценарий проведения форсайт-сессии»

Вид работы	Такт работы	Результат
Общий пленар	Описание цели и задач сессии. Выступления экспертов. Постановка на работу. Распределение на группы.	
Работа в группе	Определение объекта, предмета (фокуса внимания) и границ карты будущего	
Работа в группе	Формирование поля трендов. Работа с трендами.	
Работа в группе	Формирование пространства нормативных актов, форматов, технологий	
Общий пленар	Сопоставление и обмен картами будущего	
Работа в группе	Формирование перечня субъектов. Выбор субъектов-акторов карты будущего.	
Работа в группе	Определение угроз и возможностей для субъектов в текущей карте будущего	
Работа в группе	Определение «разрывов» — мест на карте будущего, которые могут усилить выгоды и компенсировать угрозы для действующих субъектов.	
Общий пленар	Сопоставление и обмен картами будущего с точками возможных изменений («разрывы», точки бифуркации). Ставки на будущее.	
Работа в группе	Генерация идей изменений.	
Работа в группе	Описание проектов изменений.	
Общий пленар	Презентация проектов изменений. Приоритезация проектов изменений. Подведение итогов работы. Заявления об инсайтах (возникших в ходе работы «прорывных» идеях)	

Шкала и критерии оценивания дорожного картирования

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Владение базовым аппаратом дисциплины и основными терминами; активность участия, наличие коммуникации с коллегами; демонстрация лидерской позиции, умения убеждать и организовать работу команды во время форсайт-сессии; положительный результат команды (разработка дорожных карт на основе анализа научных достижений предметной области)	Явно сформированные навыки разработки дорожных карт на основе анализа научных достижений предметной области; генерирования новых идей в ходе форсайт-сессии; активность участия, демонстрация лидерской позиции, умения убеждать и организовать работу команды во время форсайт-сессии	Отсутствие сформированных навыков разработки дорожных карт и иных планово-прогнозных документов на основе анализа научных достижений предметной области; генерирования новых идей в ходе форсайт-сессии; низкая активность в работе команды во время форсайт-сессии

КОНТРОЛЬНОЕ ТЕСТИРОВАНИЕ

1. Какие критерии составляют так называемый Форсайт-ромб?

А) креативность, экспертиза, взаимодействие

Б) креативность, экспертиза, взаимодействие, доказательность

В) прогнозирование, программирование, планирование, экспертиза

Г) экспертиза, прогнозирование, программирование, планирование

2. Разделите, какие характеристики можно отнести к форсайту (1), а какие к прогнозированию (2)? 1 - ..., ..., ..., ... 2 - ..., ..., ..., ...

А) предусматривает выбор варианта действий в зависимости от видения будущего

Б) в большей степени констатирует объективные процессы

В) показывает вероятные пути корректировки объективных процессов

Г) формулировка научно обоснованных суждений о возможных состояниях в будущем некоторого объекта на основе сложившихся тенденций его развития на 15—20 лет

Д) разработка активного прогноза с учетом интересов как непосредственных участников социально-экономических процессов и горизонтом, равным смене трех поколений, примерно 50—60 лет

Е) осуществляется преимущественно корпорацией ученых

Ж) осуществляется с участием в качестве экспертов представителей не только науки, но и деловых кругов, общественных организаций и властных структур

3. Соотнесите имеющиеся подходы к работе с будущим:

1	Экстраполяция	Б	Оперирование будущим, про- или реагирование на изменения
2	Стратегирование	А	Осознание влияния достижений и ошибок на наши устремления
3	Форсайт	В	Из будущего в прошлое: формирование фокуса внимания и проектирование необходимых изменений для его достижения
4	Футурология	Д	Рассматривает будущее, оперируя одним или несколькими допущениями, создает поле вероятностей будущего и мечты о нем
5	Фантастика	Г	Концепты будущего: рассмотрение человека и социума через ту или иную призму суперпозиции

4. В каком регионе форсайт является ключевым методом координации научно-технологических исследований государства и корпораций, а с 1971 г. каждые пять лет публикуется список приоритетов с учетом прогнозов на 30 лет:

А) Япония
Б) Южная Корея
В) Страны Евросоюза
Г) Российская Федерация

5. К специфическим методам форсайта относятся:

А) мозговой штурм
Б) экспертные панели
В) моделирование
Г) ранжирование
Д) метод построения сценариев
Е) метод «Дельфи»

6. Какие методы, используемые в Форсайт-проектах, можно отнести к качественным:

А) экстраполяция, Б) интервью, В) моделирование, Г) метод Дельфи, Д) обзоры литературы, Е) игровое моделирование Ж) «деревья соответствий», З) анализ взаимного влияния (cross-impact analysis) И) сценарии, К) дорожная карта, Л) ролевые игры

7. Какие методы, используемые в Форсайт-проектах, можно отнести к количественным: А) интервью, Б) анализ взаимного влияния (cross-impact analysis), В) экстраполяция, Г) критические технологии, Д) обзоры литературы, Е) дорожная карта, Ж) моделирование, З) патентный анализ; И) морфологический анализ, К) «деревья соответствий», Л) анализ и прогноз индикаторов методов

8. Какие методы, используемые в Форсайт-проектах, носят синтетический характер: А**)** обзоры литературы, Б) метод Дельфи, В) экстраполяция, Г) морфологический анализ, Д) дорожная карта, Е) «деревья соответствий», Ж) сценарии, З) многокритериальный анализ, И) критические технологии, К) игровое моделирование, Л) патентный анализ.

9. Какой характер имеют прогнозы?

А) вероятностный; Б) многовариантный; В) однозначный; Г) альтернативный

10. Какой современный метод форсайта был предложен в 1950-хх гг. в компании «RAND Corporation» (США)?

А) экспертные панели ; Б) метод «Дельфи»; В) метод построения сценариев ; Г) SWOT - анализ

11. О каком подходе в прогнозировании идет речь?

_____ подход означает ориентацию на миссию субъекта (организации), на потребности и цели, к достижению которых стремится субъект. Начинается с определения вариантов желаемого будущего и отвечает на вопрос: какие тенденции и события должны привести к этому будущему. Нормативному прогнозированию соответствует перемещение от технологий более высоких уровней к технологиям более низкого уровня, то есть от потребностей и целей к средствам их реализации.

12. О каком форсайт-подходе идет речь?

_____ подход начинает с настоящего и отвечает на вопрос: что будет в будущем, если будут продолжены существующие тренды. В его основу положена ориентация на представляющиеся возможности, установление тенденций развития ситуаций на основании при разработке прогноза информации.

13. В какой последовательности применяются методы форсайта?

А) Сканирование: детальный анализ основных проблем по конкретной теме исследования
Б) Панели граждан: выявление важнейших проблем с точки зрения различных групп общества
В) Дорожная карта: визуальное представление стратегии развития в виде схемы-маршрута, последовательно приводящего к установленной совокупности целей с акцентом на согласовании временных координат событий и действий
Г) Экспертные панели: группы экспертов обсуждают варианты будущего на основе результатов, полученных на предыдущем этапе
Д) Сценарии: разработка возможных картин будущего и выбор альтернативных путей их достижения
Е) Анализ стейкхолдеров: выявление и учет интересов различных заинтересованных организаций (лиц)

14. Какие функции выполняет методика проведения форсайта RapidForesight?

1	Прогнозирование	А	выбор оптимальных путей развития предмета, в том числе, инструментов его изменений
2	Проектирование	Б	формирование проектных флэш-групп, готовых продвигаться по направлению к обозначенным результатам
3	Программирование	В	формирование быстрого коллективного взгляда на вероятные варианты развития предмета исследования
4	Проецирование	Г	формирование коллективного языка и вариантов понимания обсуждаемого предмета

15. Кто может участвовать в качестве экспертов в работе форсайт-сессии?

А) представители заказчика; Б) отраслевые специалисты; В) представители органов власти
Г) ученые; Д) футурологи; Е) люди, обладающие собственной цельной позицией и представлениями по поводу будущего.

16. Устойчивый, развивающийся во времени процесс, влияющий на объект (область) анализа - это:

А) тренд; Б) стратегия; В) движение; Г) прогресс

Шкала и критерии оценивания результатов тестирования

Процедура тестирования реализуется путём раздачи студентам различных вариантов тестовых заданий, содержащих 16 вопросов. На прохождение теста студенту даётся 20 минут. Критерием зачёта по тесту являются правильные ответы на 60% вопросов – 10 и более правильных ответов.

от 0 до 9 правильных ответов – не зачет.

от 10 до 16 правильных ответов – зачет.

Ключ к тесту

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Б	1-А,В,Д,Ж 2-А,Б,Г,Е	1А,2Б,3В,4Г,5Д	А	А,Б,В,Д,Е	Б,Д,Ж,И,Л	Б,В,Ж,Л	Б,Д,З,И,К,Л	Б	Б	Нормативный	Поисковый	А,Г,Б,Д,Е,В	1В,2А 3Б,4Г	А-Е	А

Оценочные материалы для оценки уровня сформированности компетенций (этапов сформированности компетенций) обучающихся

УК*

Знать: принципы, функции и направления применения форсайт-метода для поиска вариантов решения проблемной ситуации;

Уметь: вырабатывать стратегию действий в проблемной ситуации на основе методологии форсайт-метода; выполнять командные роли в ходе проведения форсайт-сессий;

Владеть: навыками аргументированного выбора технологии форсайта на основе доступных источников информации.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся

Пример контрольного тестирования

1. Соотнесите имеющиеся подходы к работе с будущим:

1	Экстраполяция	Б	Оперирование будущим, про- или реагирование на изменения
2	Стратегирование	А	Осознание влияния достижений и ошибок на наши устремления
3	Форсайт	В	Из будущего в прошлое: формирование фокуса внимания и проектирование необходимых изменений для его достижения
4	Футурология	Д	Рассматривает будущее, оперируя одним или несколькими допущениями, создает поле вероятностей будущего и мечты о нем
5	Фантастика	Г	Концепты будущего: рассмотрение человека и социума через ту или иную призму суперпозиции

2. В каком регионе форсайт является ключевым методом координации научно-технологических исследований государства и корпораций, а с 1971 г. каждые пять лет публикуется список приоритетов с учетом прогнозов на 30 лет:

А) Япония; Б) Южная Корея; В) Страны Евросоюза; Г) Российская Федерация

3. К специфическим методам форсайта относятся:

А) мозговой штурм ; Б) экспертные панели; В) моделирование; Г) ранжирование ;
Д) метод построения сценариев; Е) метод «Дельфи»

4. О каком форсайт-подходе идет речь?

_____ подход начинает с настоящего и отвечает на вопрос: что будет в будущем, если будут продолжены существующие тренды. В его основу положена ориентация на представляющиеся возможности, установление тенденций развития ситуаций на основании при разработке прогноза информации.

5. Какие функции выполняет методика проведения форсайта RapidForesight? (соотнесите этапы и функции)

1	Прогнозирование	А	выбор оптимальных путей развития предмета, в том числе, инструментов его изменений
2	Проектирование	Б	формирование проектных флэш-групп, готовых продвигаться по направлению к обозначенным результатам
3	Программирование	В	формирование быстрого коллективного взгляда на вероятные варианты развития предмета исследования

4	Проецирование	Г	формирование коллективного языка и вариантов понимания обсуждаемого предмета

6. Устойчивый, развивающийся во времени процесс, влияющий на объект (область) анализа - это:

А) тренд; Б) стратегия; В) движение; Г) прогресс

7. Какие критерии составляют так называемый Форсайт-ромб?

А) креативность, экспертиза, взаимодействие

Б) креативность, экспертиза, взаимодействие, доказательность

В) прогнозирование, программирование, планирование, экспертиза

Г) экспертиза, прогнозирование, программирование, планирование

Шкала и критерии оценивания результатов тестирования

Процедура тестирования реализуется путём раздачи студентам различных вариантов тестовых заданий, содержащих 16 вопросов. На прохождение теста студенту даётся 20 минут. Критерием зачёта по тесту являются правильные ответы на 60% вопросов – 10 и более правильных ответов.

от 0 до 9 правильных ответов – не зачет.

от 10 до 16 правильных ответов – зачет.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Задание 1. Обзор источников

На основе анализа научных источников изучите реализацию проекта «Форсайт компетенций», реализованного в 2012-2015 гг. при поддержке Агентства стратегических инициатив при Президенте Российской Федерации. Часть проекта была выполнена при поддержке Министерства образования и науки РФ (ГК № 13.511.11.1002/176-11/2 «Исследование долгосрочного спроса на кадры, обладающие компетенциями в сфере технологических инноваций»). Перед проектом стояли две задачи: во-первых, разработать методику определения востребованных компетенций будущего, а во-вторых – составить карту таких компетенций, в первую очередь, для высокотехнологических секторов (позднее было принято решение описать компетенции для всех основных секторов массовой занятости граждан РФ). По итогам исследования появился самый масштабный в мире перечень «профессий будущего» - около 190 профессий, которые с высокой вероятностью станут востребованными или возникнут в ближайшее десятилетие. Было принято решение создать материал, доступный массовому потребителю - в первую очередь, абитуриентам вузов и их родителям. Так родился «Атлас новых профессий». **Проанализируйте содержание «Атласа новых профессий», его значение и опишите профессии уходящего и профессии будущего.**

Шкала и критерии оценивания обзора источников

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Не демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.

Задание 2. Проведение диагностики группы

Модерация – это технология групповой работы, в которой с помощью различных техник создаются благоприятные условия для принятия эффективного решения в группах специалистов различного профиля, с разной подготовкой и, зачастую, разными взглядами на рассматриваемую проблему. В качестве обобщенной цели модерации может выступать организация групповой работы в режиме сотрудничества при соблюдении равноправия ее участников. Модератор — ведущий процесса модерации, с нейтральной позицией и базовым знанием предметной области. Модератор должен:

- обеспечить рабочий процесс;
- обеспечивать коммуникацию участников;
- управлять генерацией содержания.

Модераторы несут полную ответственность за процесс и за результат. Рабочий процесс модератора протекает с использованием методов визуализации, вербализации, презентации и обратной связи. ***Задание.*** *Составьте инструкцию действий модератора в процессе форсайт-сессии.*

Шкала и критерии оценивания проведения диагностики группы

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Владение базовым аппаратом дисциплины и основными терминами. Активность участия в командной работе, большое количество внесенных предложений. Умение преподнести себя, языковая грамотность. Доказательность представленных результатов. Инновационность полученного совместного решения	Сформированные знания принципов и типологии форсайт-метода; активность участия в командной работе, большое количество внесенных предложений, владение базовым аппаратом дисциплины и основными терминами; умение преподнести себя, языковая грамотность; доказательность представленных результатов; инновационность полученного совместного решения	Отсутствие сформированных знаний принципов и типологии форсайт-метода; низкая активность в командной работе, отсутствие внесенных предложений, слабое владение базовым аппаратом дисциплины и основными терминами; отсутствие умения преподнести себя; бездоказательность представленных результатов

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>навыков</u> обучающихся

Мозговой штурм «Форсайт компетенций»

Основные вопросы для проработки на сессии форсайта компетенций.

1. Какие обстоятельства в наибольшей мере будут определять новые бизнес-процессы в вашей сфере? В числе обстоятельств — новые тренды, форматы, технологии.

2. Какие новые рабочие задачи появляются в связи с этими обстоятельствами? Что работники должны будут делать из того, что они не делали раньше? К какой сфере это относится — к сфере сложного интеллектуального труда (разработка, управление) или к рутинным рабочим задачам (например, работа на производственном конвейере).

3. Какие новые компетенции возникают? Что работник должен знать/уметь, чтобы суметь справиться с этими новыми рабочими задачами?

4. Насколько востребованы будут эти компетенции? Должны ли ими владеть практически все работники отрасли, или же это узкоспециализированная компетенция, которая нужна определенному типу работников?

5. Каким образом могут быть получены эти компетенции? Какие способы подготовки могут быть применены? Что нужно изменить или добавить в существующий процесс подготовки? В том числе — какие новые образовательные методы могут быть использованы при подготовке специалистов с требуемыми компетенциями? В каких системах профессиональной подготовки должны быть внедрены новые методы подготовки: среднее профессиональное образование, высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование.

6. Какие меры государственной поддержки должны быть реализованы, чтобы получить требуемые изменения в системе профессиональной подготовки?

Шкала и критерии оценивания мозгового штурма

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Владение базовым аппаратом дисциплины и основными терминами; активность участия, выполнять командные роли в ходе проведения форсайт-сессий, большое количество внесенных предложений; интегрированность и междисциплинарность предложенного решения; инновационность полученного совместного решения.	Явно сформированные умения вырабатывать стратегию действий в проблемной ситуации на основе методологии форсайт-метода; выполнять командные роли в ходе проведения форсайт-сессий	Отсутствие сформированных умений вырабатывать стратегию действий в проблемной ситуации на основе методологии форсайт-метода; выполнять командные роли в ходе проведения форсайт-сессий

ПК*

Знать: теорию, основные понятия, методологию, принципы и типологии форсайт-метода.
Уметь: применять форсайт-технологии для решения проблемных ситуаций.
Владеть: навыками разработки дорожных карт и иных планово-прогнозных документов на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области; генерирования новых идей в практической деятельности и в профессиональной предметной области.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся

Пример контрольного тестирования

1. **Разделите, какие характеристики можно отнести к форсайту (1), а какие к прогнозированию (2)?** 1 - ..., ..., ..., ... 2 - ..., ..., ..., ...

А) предусматривает выбор варианта действий в зависимости от видения будущего

Б) в большей степени констатирует объективные процессы

В) показывает вероятные пути корректировки объективных процессов

Г) формулировка научно обоснованных суждений о возможных состояниях в будущем некоторого объекта на основе сложившихся тенденций его развития на 15—20 лет

Д) разработка активного прогноза с учетом интересов как непосредственных участников социально-экономических процессов и горизонтом, равным смене трех поколений, примерно 50—60 лет

Е) осуществляется преимущественно корпорацией ученых

Ж) осуществляется с участием в качестве экспертов представителей не только науки, но и деловых кругов, общественных организаций и властных структур

2. **Какой характер имеют прогнозы?**

А) вероятностный; Б) многовариантный; В) однозначный; Г) альтернативный

3. **О каком подходе в прогнозировании идет речь?**

_____ подход означает ориентацию на миссию субъекта (организации), на потребности и цели, к достижению которых стремится субъект. Начинается с определения вариантов желаемого будущего и отвечает на вопрос: какие тенденции и события должны привести к этому будущему. Нормативному прогнозированию соответствует перемещение от технологий более высоких уровней к технологиям более низкого уровня, то есть от потребностей и целей к средствам их реализации.

4. **В какой последовательности применяются методы форсайта?**

А) Сканирование: детальный анализ основных проблем по конкретной теме исследования

Б) Панели граждан: выявление важнейших проблем с точки зрения различных групп общества

В) Дорожная карта: визуальное представление стратегии развития в виде схемы-маршрута, последовательно приводящего к установленной совокупности целей с акцентом на согласовании временных координат событий и действий

Г) Экспертные панели: группы экспертов обсуждают варианты будущего на основе результатов, полученных на предыдущем этапе

Д) Сценарии: разработка возможных картин будущего и выбор альтернативных путей их достижения

Е) Анализ стейкхолдеров: выявление и учет интересов различных заинтересованных организаций (лиц)

5. Какие методы, используемые в Форсайт-проектах, можно отнести к качественным:

А) экстраполяция, Б) интервью, В) моделирование, Г) метод Дельфи, Д) обзоры литературы, Е) игровое моделирование Ж) «деревья соответствий», З) анализ взаимного влияния (cross-impact analysis) И) сценарии, К) дорожная карта, Л) ролевые игры

6. Какие методы, используемые в Форсайт-проектах, носят синтетический характер:

А**)** обзоры литературы, Б) метод Дельфи, В) экстраполяция, Г) морфологический анализ, Д) дорожная карта, Е) «деревья соответствий», Ж) сценарии, З) многокритериальный анализ, И) критические технологии, К) игровое моделирование, Л) патентный анализ.

7. Какой современный метод форсайта был предложен в 1950-хх гг. в компании «RAND Corporation» (США)?

А) экспертные панели, Б) метод «Дельфи», В) метод построения сценариев, Г) SWOT - анализ.

8. Кто может участвовать в качестве экспертов в работе форсайт-сессии?

А) представители заказчика; Б) отраслевые специалисты; В) представители органов власти; Г) ученые; Д) футурологи; Е) люди, обладающие собственной цельной позицией и представлениями по поводу будущего.

Шкала и критерии оценивания результатов тестирования

Процедура тестирования реализуется путём раздачи студентам различных вариантов тестовых заданий, содержащих 16 вопросов. На прохождение теста студенту даётся 20 минут. Критерием зачёта по тесту являются правильные ответы на 60% вопросов – 10 и более правильных ответов. От 0 до 9 правильных ответов – не зачет. От 10 до 16 правильных ответов – зачет.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>умений</u> обучающихся

Мозговой штурм «Формирование поля трендов в форсайт-сессии»

Тренд является базовой и организующей сущностью форсайта. «Начальные» тренды фиксируют «отправную точку» форсайта, а развитие этих трендов (и производных от них явлений) на карте времени задает ориентиры процесса наполнения форсайта. Остальные объекты вносятся на карту только относительно трендов как значимая точка развития или кульминация тренда, или как «ответ на вызов», задаваемый трендом.

Все тренды можно свести всего к трем базовым типам:

- изменение скорости процессов;
- изменение масштабов наблюдаемого объекта (явления);
- изменение проницаемости границ объектов.

Тренд в форсайт-сессии - это:

- объективно наблюдаемый и измеряемый процесс постепенного качественного или количественного изменения, развивающегося на протяжении хотя бы одного горизонта «карты времени»;

- который проходит в «большой системе», надсистеме предмета форсайта — например, в транспорте и образовании по отношению к предмету «транспортное образование», или в стране в целом, если предметом является регион и т.д.
- который имеет принципиально измеряемый (не обязательно уже измеренный) индикатор, изменяющийся в определенном направлении со временем. Например, «вытеснение человека из рутинной деятельности средствами автоматизации» теоретически может быть посчитано для каждого года, и тренд может быть объективно зарегистрирован.

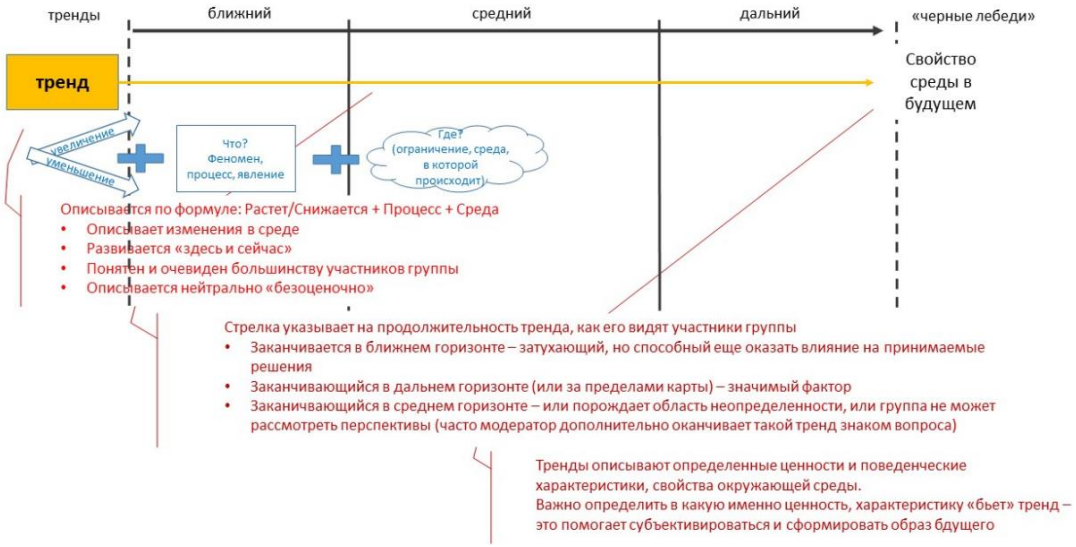
Суть работы в ходе такта — помещение на карту будущего «трендов» — основных тенденций, увеличивающих или уменьшающих свое влияние на предметную область.

Модератор вводит понятие тренда через описание формулировки, состоящей из трех частей:

- Первая часть — характеристика изменения явления. Например, «увеличение, рост, ускорение, уменьшение, замедление и т.д.»;
- Вторая часть — описание явления. Например, «количества автомашин, скорости загрязнения окружающей среды, интереса к исследованиям в области искусственного интеллекта и т. д.»;

Третья часть — указание на сферу или территорию, по отношению к которой формулируется тренд. Например, «в России, в мире, в науке, в пригородах по вечерам».

Задание. Сформировать поле трендов в форсайт-сессии «Экологическая обстановка в Самарской области».

- 

Шкала и критерии оценивания мозгового штурма

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся. В процессе выполнения задания обучающийся демонстрирует умение использовать теоретические основы предметной области при решении практической проблемной ситуации.	Сформированное умение по решению проблемной ситуации ; достаточные технологические знания явно демонстрирующие умение обучающегося проектировать технологические процессы.	Отсутствие умений по разработке технологических процессов производства заготовок; не достаточные технологические знания явно демонстрирующие не способность обучающегося проектировать технологические процессы.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>навыков</u> обучающихся

Дорожное картирование

В составе команды проанализировать контекст будущего в области технологий профессионального образования по конкретному направлению (специальности) и составить *дорожную карту* («Карту будущего»).

Тренд - тенденция, объективно наблюдаемый и измеряемый процесс постепенного качественного или количественного изменения какого-либо явления, развивающегося на протяжении хотя бы одного горизонта. *Возможности* — последствия развития тренда, которые оказывают положительное влияние, создают новые перспективы. *Угрозы* - негативные последствия развития тренда. *Формат специалиста* - кадровый ответ на «вызов» тренда. *Технология подготовки* - отдельное технологическое решение или пакет технологических решений, позволяющих получить нужный формат в условиях развития определённого тренда. После завершения работы с картой выбрать 2-3 наиболее эффективные технологии подготовки специалиста по данному направлению (специальности) и сформулировать *форсайт-идею.*

Таблица 1 — Шаблон «Карта будущего»

Временной горизонт		Тренд	Возможности и угрозы	Формат специалиста	Технологии подготовки
Я - выпускник школы	Ближний		В.:		
			У.:		
			В.:		
			У.:		
			В.:		
			У.:		
Я - студент вуза	Средний		В.:		
			У.:		
			В.:		
			У.:		
			В.:		
			У.:		
Я - молодой специалист	Дальний		В.:		
			У.:		
			В.:		
			У.:		
			В.:		
			У.:		

Шкала и критерии оценивания дорожного картирования

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Владение базовым аппаратом дисциплины и основными терминами; активность участия, наличие коммуникации с коллегами; демонстрация лидерской позиции, умения убеждать и организовать работу команды; умение видеть причинно-следственные связи; положительный результат команды (разработка дорожных карт и иных планово-прогнозных документов)	Явно сформированные навыки разработки дорожных карт и иных планово-прогнозных документов на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области; генерирования новых идей в практической деятельности и в профессиональной предметной области	Отсутствие сформированных навыков разработки дорожных карт и иных планово-прогнозных документов на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области; генерирования новых идей в практической деятельности и в профессиональной предметной области

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Для обучающихся, набравших более 80% в процессе проведения текущего контроля успеваемости, проставляется «зачтено» автоматически. Для обучающихся, набравших менее 80% в процессе проведения текущего контроля успеваемости, предусматривается проведение процедуры промежуточной аттестации.

Вопросы для собеседования

1. Форсайт – основные этапы эволюции и области распространения.
2. Теоретические основы форсайта: теория сложности, эволюции и хаоса. Концепция, понятийный аппарат и методология форсайта.
3. Базовые принципы форсайта: вовлеченность, коммуникация, координация, согласие, концентрация на долговременном периоде развития, системность.
4. Отличительные особенности форсайта по сравнению с традиционными методами прогнозирования. Форсайт-подходы типов top-down и bottomup.
5. Практика применения форсайта. Стадии форсайта.
6. Конечный продукт форсайт-проектов: прогнозы, рекомендации, сценарии, исследовательские приоритеты, прогнозы, технологические «дорожные карты».
7. Форсайт экономики знаний. Цикл знания.
8. Отраслевой форсайт.
9. Форсайт рынка.
10. Форсайт компетенций. Атлас новых профессий.
11. Территориальный форсайт.
12. Форсайт как стратегирование для компании.
13. Форсайт для сообществ.
14. Типология методов форсайта. Треугольник форсайта. Ромб форсайта.
15. Метод сценариев, метод экспертных оценок, метод мозгового штурма в форсайт-технологиях.
16. Структура сессии RapidForesight: предпринимательский, организационный, технологический контуры.
17. Последовательность шагов в RapidForesight: префорсайт, формирование группы участников, генерация, действия, обновление.
18. Форсайт и разработка дорожных карт. «Карта будущего» и ее основные элементы.
19. Команда форсайт-сессии.
20. Форсайт как технология реализации стратегии развития научной области.
21. Применение форсайт-исследований на различных уровнях инновационных систем: глобальном, национальном, отраслевом, корпоративном.
22. Этапы организации форсайт-проекта на корпоративном уровне.

Шкала и критерии оценивания ответов на собеседовании

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Владение базовым аппаратом дисциплины и основными терминами; четкость ответа, логичность, связность, доказательность, воспроизведение конкретных фактов; владение научным и специальным аппаратом, использование общенаучных и специальных терминов; качество ответов на дополнительные вопросы.	Сформированные знания по дисциплине, владение базовым аппаратом дисциплины и основными терминами; владение научным и специальным аппаратом; демонстрирует четкость ответа, логичность, связность, доказательность, воспроизводит конкретные факты; высокое качество ответов на дополнительные вопросы.	Отсутствие сформированных знаний по дисциплине, базового аппарата и основных терминов; отсутствие владения научным и специальным аппаратом; не демонстрирует четкость ответа, логичность, связность, доказательность, не воспроизводит конкретные факты; отсутствие ответов на дополнительные вопросы.

4. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Код и наименование компетенции	Критерии оценивания результатов обучения	
	зачтено	не зачтено
УК*	Сформированные систематические знания в рамках компетенции УК*	Отсутствие знаний в рамках компетенции УК*
	Сформированное умение в	Отсутствие умений в рамках компетенции

	рамках компетенции УК*	УК*
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции УК*	Отсутствие навыков в рамках компетенции УК*
ПК*	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ПК*	Отсутствие знаний в рамках компетенции ПК*
	Сформированное умение в рамках компетенции ПК*	Отсутствие умений в рамках компетенции ПК*
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ПК*	Отсутствие навыков в рамках компетенции ПК*

Процедура проведения промежуточной аттестации обучающихся

Процедура промежуточной аттестации предполагает зачет. Форму проведения зачета определяет преподаватель, проводящий промежуточную аттестацию:

– «зачтено» выставляется обучающемуся, который теоретическое содержание курса освоил полностью, либо частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые компетенции и практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, либо некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, либо некоторые виды заданий выполнены с ошибками;

– «не зачтено» выставляется обучающемуся, который теоретическое содержание курса освоил со значительными пробелами, носящими существенный характер, необходимые компетенции не сформированы, существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала.

Приложение к фонду оценочных средств дисциплины "Форсайт: теория, методология, исследования"

Для направления подготовки "Управление персоналом" (программа "Кадровая безопасность организации") указаны следующие формулировки компетенций и их индикаторов:

ПК*	ПК-1. Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации
ПК**	ПК-1.4. Демонстрирует способность генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области
УК*	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий
УК**	УК-1.2. Осуществляет поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»

САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
ЦИФРОВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООБРАЗОВАНИЯ

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.04.03 Управление персоналом
Профиль (программа)	Кадровая безопасность организации
Квалификация (степень)	Магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины)	Б1
Шифр дисциплины (модуля)	Б1.В.ДВ.01.20
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	теории и методики профессионального образования
Форма обучения	очная
Курс, семестр	2 курс, 3 семестр
Форма промежуточной аттестации	зачет

Самара, 2022

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Паспорт фонда оценочных средств

Перечень компетенций и индикаторов дисциплины (модуля)		Способы формирования компетенции	Оценочное средство	
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора		Текущий контроль	Промежуточная аттестация
УК-*	УК-*.*	**Лекции** Социальные риски трансформации института образования под воздействием цифровизации Правовые и организационные барьеры цифровизации образования Понятие «Цифровая образовательная среда» Мифы и реальность цифровизации образования Цифровое образование как системообразующая категория: подходы и социальные результаты	Устный опрос	тестирование
		Практические занятия (семинары) Облачные сервисы в учебном процессе Цифровая грамотность Оценка качества цифровых образовательных продуктов Цифровые образовательные ресурсы и их особенности внедрения в образовательный процесс Обзор существующих платформ дистанционного обучения открытого типа. Условно-бесплатные инструменты создания элементов онлайн-курса Формы деятельности при онлайн-обучении. Виды работ и заданий. Правильный баланс объема групповых и индивидуальных видов работ **Самостоятельная работа** Эффективное применение цифровых решений Перспективы перестройки рынка труда в образовательной сфере в ходе цифровой трансформации Открытые образовательные ресурсы в учебном процессе Анализ преимуществ и возможных последствий реализации единой цифровой образователь-ной среды Анализ и оценка фактических трудозатрат преподавателей при работе в онлайн-курсах в асинхронном формате обучения (на основе цифровых следов в LMS Moodle) Транспрофессионализм.Профессиональное самовоспитание Возможности и перспективы цифровой трансформации в образовании Угрозы культурного неравенства: дихотомия виртуальной реальности и традиционных средств обучения Основные требования к проектированию и разработки цифрового образовательного продукта Перспективы саморазвития личности в цифровом мире Идеальный электронный курс для онлайн-обучения	Эссе	тестирование

		Приоритетные направления в образовании (Digital Humanities, ELearning, MOOC)		
ПК-*	ПК-*.*	**Лекции** Социальные риски трансформации института образования под воздействием цифровизации Правовые и организационные барьеры цифровизации образования Понятие «Цифровая образовательная среда» Мифы и реальность цифровизации образования Цифровое образование как системообразующая категория: подходы и социальные результаты	Устный опрос	тестирование
		Практические занятия (семинары) Облачные сервисы в учебном процессе Цифровая грамотность Оценка качества цифровых образовательных продуктов Цифровые образовательные ресурсы и их особенности внедрения в образовательный процесс Обзор существующих платформ дистанционного обучения открытого типа. Условно-бесплатные инструменты создания элементов онлайн-курса Формы деятельности при онлайн-обучении. Виды работ и заданий. Правильный баланс объема групповых и индивидуальных видов работ **Самостоятельная работа** Эффективное применение цифровых решений Перспективы перестройки рынка труда в образовательной сфере в ходе цифровой трансформации Открытые образовательные ресурсы в учебном процессе Анализ преимуществ и возможных последствий реализации единой цифровой образователь-ной среды Анализ и оценка фактических трудозатрат преподавателей при работе в онлайн-курсах в асинхронном формате обучения (на основе цифровых следов в LMS Moodle) Транспрофессионализм. Профессиональное самовоспитание Возможности и перспективы цифровой трансформации в образовании Угрозы культурного неравенства: дихотомия виртуальной реальности и традиционных средств обучения Основные требования к проектированию и разработки цифрового образовательного продукта Перспективы саморазвития личности в цифровом мире Идеальный электронный курс для онлайн-обучения Приоритетные направления в образовании (Digital Humanities, ELearning, MOOC)	Эссе	тестирование

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

Пример тематики для обзора научных статей

Пример тематики для обзора научных статей

1 Повышение наглядности предлагаемого демонстрационного материалов.
2 Повышение мотивации изучения предмета.
3 Развитие познавательной активности.
4 Повышение мотивации информационной деятельности и информационного моделирования,

Шкала и критерии оценивания

Критерий	**Зачтено**	**Не зачтено**
Обзор соответствует заданной теме; в нем представлены основные достижения в области психолого-педагогических технологий управления персоналом; раскрыты основные спорные вопросы; психолого-педагогические технологии управления персоналом описаны подробно; в обзор включены классические источники и свежие данные; обзор структурирован, логичен и критичен, содержит схемы, рисунки, диаграммы; в обзор включены собственные размышления.	Обучающийся выполнил обзор, соответствующий 80% представленных критериев	Обучающийся выполнил обзор, соответствующий менее 50% представленных критериев

Пример вопросов и заданий для собеседования.

1 Глобальные тенденции мирового образовательного процесса.
2 Дифференциация образования и обучения. Теоретико-практическое обоснование инноваций во ФГОСах нового поколения.
3 Традиционное и инновационное в обучении. Типы инновационных подходов к обучению.
4 Поисковые модели обучения.
5 Традиционные и инновационные педагогические технологии: структура, классификация.
6 ИКТ-технологии.
7 Игровые технологии,
8 Этнокультурные технологии,
9 Технологии взаимообучения.
10.Креативность как важнейшая характеристика деятельности. ТРИЗ-технологии.
11.Креативность: уровни и этапы развития творческого мышления.
12.Характеристика активных методов обучения (технология создания кейсов).
13.Технологии мультимедиа.
14.Типология А.И. Пригожина как основа классификации педагогических инноваций. Принципы оформления картотеки инноваций.
15.Проектная деятельность: виды и формы (игровой, экскурсионный, конструктивный, повествовательный проекты).
16.Структура инновационного образовательного проекта.
17.Инновационные курсы. Уровни инновации (А.В.Хуторской).
18.Закономерности инновационных педагогических систем (И.И. Цыркук).
19.Организация инновационной экспериментальной деятельности в образовательных заведениях разного типа.
20.Инновационные технологии в досуговой деятельности.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	**Зачтено**	**Не зачтено**
Соответствие структуры и текста реферата стандартам	Полностью соответствует	Не соответствует
Соответствие содержания реферата теме	Содержание реферата соответствует теме	Не соответствует
Раскрытие актуальности темы	Актуальность темы реферата раскрыта полностью. В реферате отражена новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы	Актуальность не показана

Глубина проработки материала	Материал глубоко переработан. При работе над рефератом продемонстрированы умения обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы	Материал переработан поверхностно.
Обоснованность выбора источников	В реферате использованы новейшие работы по проблеме	В реферате использованы старые работы
Соблюдения требований к оформлению	Соблюдены требования к объему реферата, к оформлению ссылок на источники, к оформлению списка литературы	Требования к оформлению реферата не соблюдены.

Пример тематики для обзора научных статей

1. Что включают в себя внешние и внутренние факторы, оказывающие влияние на профессионализацию личности?
2. В чем сущность психологического подхода к изучению проблемы профессионализма?
3. Каковы основные компоненты профессионализма, образующие определенную системную организацию сознания, психики человека?
4. Какие фазы жизненного пути профессионала выделял Е. А. Климов?
5. Что понимается под профессионально-важными и профессионально-значимыми качествами? В чем их отличия?
6. Какие существуют подструктуры индивидуальных качеств профессионала? 7. Каковы базовые критерии профессионализации?

Шкала и критерии оценивания

Критерий	**Зачтено**	**Не зачтено**
Обзор соответствует заданной теме; в нем представлены основные достижения в области психолого-педагогических технологий управления персоналом; раскрыты основные спорные вопросы; психолого-педагогические технологии управления персоналом описаны подробно; в обзор включены классические источники и свежие данные; обзор структурирован, логичен и критичен, содержит схемы, рисунки, диаграммы; в обзор включены собственные размышления.	Обучающийся выполнил обзор, соответствующий 80% представленных критериев	Обучающийся выполнил обзор, соответствующий менее 50% представленных критериев

Оценочные материалы для оценки уровня сформированности компетенций (этапов сформированности компетенций) обучающихся

УК-*

УК *.*

знать: систему научных понятий и терминов, связанных с методикой использования цифрового контента в учебном процессе

уметь: оценивать и анализировать результативность использования цифрового контента в учебном процессе

владеть: организовать свою деятельность в ходе учебных занятий, в их самостоятельной работе с использованием различных способов цифрового контента

Оценочные материалы, нацеленные на проверку знаний обучающихся

Примерные вопросы для устного опроса

В чем заключается сущность системного исследования?

В чём заключаются особенности современного этапа психологического изучения профессиональной деятельности?

В чём заключаются принципы и цели применения профессиографии?
В чем особенности структурной организации профессионально-негативных качеств мужчин и женщин — руководителей?
В чём своеобразие подхода отечественных психотехников к развитию принципов и методов психологического изучения профессиональной деятельности?
Где впервые стали разрабатывать психологический подход к изучению профессиональной деятельности?
Дайте характеристику новому операциональному понятию — «профессионально-негативные качества».
Как работает технологическая цензура?
Какие вы знаете вызовы систем искусственного интеллекта и медийно-информационной грамотности
Какие методы профессиографирования разработали отечественные психотехники?
Какие проблемы и методы традиционной профессиографии актуальны в настоящее время?
Каковы методологические особенности исследования проблемы личностных качеств субъектов деятельности?
Каковы особенности структурной организации личностных качеств мужчин и женщин — руководителей?
Классифицируйте социальные риски электронного по различным основаниям: по формам проявления; по уровням возникновения; по источникам возникновения; по предмету (содержанию); по вероятности возникновения; по прогнозируемым негативным последствиям; по длительности проявления; по механизмам и характеру негативного воздействия; по возможности предотвращения, снижения интенсивности, по локализации, по возможности регулирования.
Критическое мышление как инструмент и результат медийно-информационной грамотности. Согласны ли вы?
Назовите достоинства и недостатки указанных подходов.
Опишите методику проведения структурно-психологического анализа.
Основываясь на анализе отечественных и зарубежных концепций, определите, какова разница между аналитическим и системным подходами.
Перечислите внешние факторы, оказывающие влияние на личность в профессиональном становлении.
Перечислите факторы влияния на уровень медиаграмотности населения?
С чем связано возникновение проблемы психологического изучения профессиональной деятельности?
Что представляет собой профессиограмма и психограмма?
Что представляет собой профессиография?

Шкала и критерии оценивания результатов устного опроса

Критерии	Зачтено	Не зачтено
Ответа на вопрос	Ответ полный, подробный и понятный другим обучающимся	Ответ отсутствует или частичный, логика ответа не понятна другим обучающимся и преподавателю
Дополнение ответов других обучающихся	Дополнение соответствует вопросу и раскрывает ответ обучающегося с другой стороны	Дополнений нет или дополнения не соответствуют вопросу
Вопросы другим отвечающим	Вопрос позволяет раскрыть ответ обучающегося с другой стороны или позволяет сделать отвечающему значимые для понимания аудитории уточнения	Вопрос не по теме или «ради вопроса»

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений и навыков обучающихся

Примеры самостоятельной работы.

Самостоятельная работа Подготовка доклада-презентации по темам: «Профессиональный рост и личностное развитие специалиста (исследователя, педагога)», «Условия формирования и развития навыков профессионально-личностного роста», «Технологии развития творческого потенциала личности» «Организация научно-исследовательской работы в России», «Ученые степени и ученые звания в РФ и за рубежом», «Система подготовки научных и научно-педагогических кадров в России», «Магистерская подготовка в системе многоуровневого высшего образования», «Авторское право, «Руководство коллективом при выполнении научно-исследовательских и научно-производственных задач, «Принципы этики научного (профессионального) сообщества», «Ответственность за нарушение авторских прав» на 5 минут. В докладе необходимо глубоко рассмотреть один из видов деятельности преподавателя (структура данного вида деятельности) и осветить проблему рисков в современных условиях работы. При работе над докладом следует самостоятельно проводить анализ поставленной проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. Для доклада подготовить презентацию.

Примеры практических заданий.

-Публично представить материалы подготовленного доклада и ответить на вопросыаудитории.
- Составить интеллект - карту «Перспективы развития системы образования в РФ»
актуальности проблемы, её наличия или отсутствия в них.

- Анализируя прочитанное и увиденное, обучающиеся должны заполнить свои «бортовые журналы», отвечая на вопросы: «Что такое цифровые компетенции? Кому и зачем необходимо ими обладать? Какие компетенции наиболее востребованы в эпоху цифровизации? Каким должен быть специалист, если хочет удержаться на рынке труда? Вы можете использовать ключевые слова, связь с опытом и т.д.).
С последующим обсуждением содержания своих журналов в группе, ответить на вопросы друг друга, а в некоторых случаях – обратиться за консультациями к преподавателю, который в дальнейшем обсудит «бортовые журналы» со всей аудиторией, прояснит непонятные моменты, ответит на общие вопросы, обсудит со слушателями связь информационного сообщения с «реальной» жизнью. По желанию обучающихся заполненные журналы можно выложить в группу.
-Инновационный процесс как объект управления.
-Инфраструктура реализации нововведений

Шкала и критерии оценивания подготовки и представления доклада-презентации

Критерии	Зачтено	Не зачтено
Своевременное выполнение задания	Задание выполнено в срок без ошибок или с незначительными ошибками	Задание не выполнено, выполнено с нарушением сроков и с грубыми ошибками
Полнота выполнения задания	Тема раскрыта	Тема не раскрыта
Качество выступления	Логика доклада четко выстроена, суть работы представлена в полном объеме. Доклад в основном «рассказывается» и докладчик только иногда обращается к источнику за цифрами или для зачитывания цитат	Материал «собран» из фрагментарных кусочков, слабо связанных между собой. Доклад зачитывается или докладчик совсем не озвучивает материал
Качество демонстрационного материала	Демонстрационный материал	Демонстрационный материал
	дополнят доклад и делает его более понятным, докладчик хорошо ориентируется в материале	отсутствует или не соответствует теме
Качество ответов на вопросы	Отвечает на большинство вопросов	Не может ответить ни на один вопрос

Написать эссе по предложенным темам

1. LOD - обучение по требованию («уберизация»)
2. Бесплатные инструменты для цифрового обучения
3. Гибкость и адаптивность непрерывное обновление сетевых образовательных программ на основе анализа больших данных
4. Измерения воздействия цифровой экономики.
5. Индустрия 4.0.
6. Искусственный интеллект.
7. Массовые открытые онлайн курсы (МООС).
8. Модульное построение сетевых образовательных программ
9. Платформа цифровой экономики.
10. Программа развития цифровой экономики.
11. Проектная, учебно-исследовательская, практико-ориентированная деятельность
12. Ранняя профориентация, готовность к смене социальной роли, профессии
13. Результат образования – сформированность российской гражданской идентичности, уровень владения ключевыми навыками и компетенциями XXI в. через их применение в реальных ситуациях
14. Сетевая социализация
15. Сетевая управленческая культура
16. Современная институциональная среда как базис формирования новых моделей бизнеса. Интернет вещей (Internet of Things).
17. Среды и технологии обнаружения больших данных.

18. Сущность и развитие цифровой экономики.
19. Удаленное взаимодействие в образовательных сетях, мобильное образование
20. Цифровая безопасность.
21. Цифровая трансформация экономики.
22. Широкое использование современных технологий в образовательном процессе
23.

Шкала и критерии оценивания результатов выполнения практической и самостоятельной работы

Критерии	Зачтено	Не зачтено
Корректность вопросов	Вопросы соответствуют задаче	Вопросы не позволяют решить задачу мониторинга (оценивания)
Разнотипность вопросов	Вопросы разного вида	Вопросы одного вида
Качество составления анкеты (теста) в целом	Структура анкеты (теста) соответствует правилам построения анкет (тестов)	Структура анкеты (теста) не соответствует правилам построения анкет (тестов)
Качество оформления анкеты (теста)	Анкета (тест) адекватно оформлена и читабельна	Анкета (тест) не оформлена, трудно читаема
Корректность процедуры мониторинга	Рассылка и процедура сбора результатов выполнена корректно	Рассылка и процедура сбора результатов выполнена не корректно
Адекватность аналитических выводов	Выводы по эффективности и потенциальным возможностям сделаны	Выводы отсутствуют

Оценочные материалы для оценки уровня сформированности компетенций (этапов сформированности компетенций) обучающихся

ПК-*

ПК-*.*

знать: основные научные подходы современных использования цифровых средств обучения, методы критического анализа их эффективности, методы генерирования новых идей при решении исследовательских и практических задач
уметь: оценивать условия и проблемы формирования системного мышления
владеть: навыками выбора цифровых средств для решения научных и профессиональных и задач, технологиями планирования профессиональной деятельности; цифрового взаимодействия с внешней средой в ходе научной деятельности.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся

<u>Примерные вопросы для устного опроса</u>

Что включают в себя внешние и внутренние факторы, оказывающие влияние на профессионализацию личности?

1. В чем сущность психологического подхода к изучению проблемы профессионализма?
2. Каковы основные компоненты профессионализма, образующие определенную системную организацию сознания, психики человека?
3. Какие фазы жизненного пути профессионала выделял Е. А. Климов?
4. Что понимается под профессионально-важными и профессионально-значимыми качествами? В чем их отличия?
5. Какие существуют подструктуры индивидуальных качеств профессионала?
6. Каковы базовые критерии профессионализации?
7. Содержание и структура стратегического планирования.……
8. Основные составляющие стратегического планирования
9. Принципы и методы планирования
10. Типы внутрифирменного планирования
11. Виды внутрифирменного планирования
12. Стратегическое планирование как новый подход в менеджменте
13. Понятие профессионально-личностное саморазвитие в трудах отечественных и зарубежных исследователей.
14. Особенности профессионального самосознания у представителей разных профессий.
15. Стадии профессионального развития.
16. Самоактуализация как высший уровень саморазвития личности.
17. Стадии профессионального развития Д.Сьюпера.
18. Адаптационная модель саморазвития.
19. Причины профессиональной деформации.
20. Кризис профессионального саморазвития: причины, пути развития

21. Мотивация и направленность самостоятельных занятий.
22. Самостоятельные занятия: структура, требования к организации и проведению.
23. Мотивация выбора видов деятельности или систем профессиональной подготовки.
24. Эффективные приемы для быстрого и качественного самообразования и самообучения
25. Методика Фейнмана
26. Методика интервальных повторений
27. Конспектирование
28. Метод Айвазовского
29. Методика «последовательности»
30. Самоконтроль как личностно-мотивационный ресурс

Шкала и критерии оценивания результатов устного опроса

Критерии	Зачтено	Не зачтено
Ответа на вопрос	Ответ полный, подробный и понятный другим обучающимся	Ответ отсутствует или частичный, логика ответа не понятна другим обучающимся и преподавателю
Дополнение ответов других обучающихся	Дополнение соответствует вопросу и раскрывает ответ обучающегося с другой стороны	Дополнений нет или дополнения не соответствуют вопросу
Вопросы другим отвечающим	Вопрос позволяет раскрыть ответ обучающегося с другой стороны или позволяет сделать отвечающему значимые для понимания аудитории уточнения	Вопрос не по теме или «ради вопроса»

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений и навыков обучающихся

Примеры самостоятельной работы.

Самостоятельная работа Подготовка доклада-презентации по темам: «Понятие качества и мониторинга качества. Историческое развитие науки о качестве и ее практических приложений. Политико-правовые аспекты развития систем управления качеством», «Системы оценки качества образования и образовательных услуг», «Online - сервисы Интернет в образовательной практике», «Современная институциональная среда как базис формирования новых моделей образования», «Возможности Интернета вещей (IoT) в образовании» на 5 минут. В докладе необходимо глубоко рассмотреть один из видов деятельности преподавателя (структура данного вида деятельности) и осветить проблему рисков в современных условиях работы. При работе над докладом следует самостоятельно проводить анализ поставленной проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. Для доклада подготовить презентацию.

Примеры практических заданий.

Задание 1. Кейс «Поведение петуха»

Студент отделения психологии после успешно сданной летней сессии 1 курса поехал погостить в деревню к бабушке. Однажды утром он вышел во двор, на котором уже копошилось несколько куриц, а между ними важно прогуливался петух.

Студента заинтересовало поведение петуха: он периодически бегал по двору, между курицами, иногда останавливался и громко кукарекал. Неожиданно пернатый напрыгнул на одну из куриц, схватил клювом ее за затылок и прижал к земле. В кармане у студента оказалось несколько семечек подсолнуха, и он бросил их в сторону петуха. Птица, тут же оставив в покое присевшую на землю курицу, жадно принялась склевывать лежащие в пыли семена.

«Надеюсь, что я никогда не буду настолько голоден…» – подумал студент и тяжело вздохнул.

Задание:

1. Какую научную концепцию использовал студент, объясняя поведение петуха и сопоставляя ее с собственным поведением?
2. Объясните поведение петуха.
3. Объясните поведение студента.
4. Какую ошибку при оценке и интерпретации ситуации совершил студент?
5. Обоснуйте ошибочность принципа параллелизма по отношению к оценке поведения животных и человека.

Шкала и критерии оценивания подготовки и представления доклада-презентации

Критерии	Зачтено	Не зачтено
Своевременное выполнение задания	Задание выполнено в срок без ошибок или с незначительными ошибками	Задание не выполнено, выполнено с нарушением сроков и с грубыми ошибками
Полнота выполнения задания	Тема раскрыта	Тема не раскрыта

Качество выступления	Логика доклада четко выстроена, суть работы представлена в полном объеме. Доклад в основном «рассказывается» и докладчик только иногда обращается к источнику зацифрами или для зачитывания цитат	Материал «собран» из фрагментарных кусочков, слабо связанных между собой. Доклад зачитывается илидокладчик совсем не озвучивает материал
Качество демонстрационного материала	Демонстрационный материал дополнят доклад и делает его более понятным, докладчик хорошо ориентируется в материале	Демонстрационный материал отсутствует или несоответствует теме
Качество ответов на вопросы	Отвечает на большинство вопросов	Не может ответить ни на один вопрос

2. Эссе

Эссе на тему «Компетенции в эпоху цифровой экономики»

При написании эссе, отвечая на вопросы, подобрать по 5 аргументов для обоснования ответа:

1. Какие компетенции актуальны для эпохи цифровой экономики?
2. Какими из них Вы обладаете уже сейчас?
3. В области каких компетенций Вы испытываете дефицит и какие пути восполнения этого дефицита Вы

Шкала и критерии оценивания результатов выполнения практической и самостоятельной работы

Критерии	Зачтено	Не зачтено
Корректность вопросов	Вопросы соответствуют задаче	Вопросы не позволяют решить задачу мониторинга (оценивания)
Разнотипность вопросов	Вопросы разного вида	Вопросы одного вида
Качество составления анкеты (теста) в целом	Структура анкеты (теста) соответствует правилам построения анкет (тестов)	Структура анкеты (теста) не соответствует правилам построения анкет (тестов)
Качество оформления анкеты (теста)	Анкета (тест) адекватно оформлена и читабельна	Анкета (тест) не оформлена, трудно читаема
Корректность процедуры мониторинга	Рассылка и процедура сбора результатов выполнена корректно	Рассылка и процедура сбора результатов выполнена не корректно
Адекватность аналитических выводов	Выводы по эффективности и потенциальным возможностям сделаны	Выводы отсутствуют

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Для обучающихся, выполнивших весь объем практических и самостоятельных работ на отметку «зачтено» и систематически участвующих в устных опросах на занятиях, зачет по дисциплине (отметка «зачтено» по промежуточной аттестации) выставляется автоматически. Для остальных обучающихся предусматривается проведение процедуры промежуточной аттестации при условии выполнения не менее 60% практических и самостоятельных работ на отметку «зачтено».

Пример заданий для тестирования

УК-*

1. Урок - это:
А. средство обучения
Б. форма обучения
В. метод обучения
Г. материальная база обучения

2. Среди типов уроков выделяют их виды по**:**
А. ведущему методу познания
Б. эмоциональной насыщенности
В. наглядной обеспеченности
Г. подготовленности учащихся к уроку

3. К нестандартным видам уроков относится:
А. комбинированный урок
Б. урок - лабораторная работа
В. урок-путешествие
Г. урок изучения нового материала

4. Освоение нового материала в среднем занимает на уроке:
А. 40 % времени
Б. 10-15 % времени
В. 5-10 % времени
Г. проводится в специально выделенное время

5. Проверка усвоения знаний в среднем занимает на уроке:
А. 40 % времени
Б. 10-15 % времени
В. 5-10 % времени
Г. проводится в специально выделенное время

6. К признакам метода обучения информатике относятся:
А. обучающая деятельность учителя
Б. наглядность
В. доступность
Г. практическая направленность

7. Среди методов обучения информатике наиболее важное значение имеют методы:
А. наглядные
Б. практические
В. словесные
Г. все методы

8. Основой классификации методов обучения служит признак:
А. деятельность учащихся
Б. деятельность учителя
В. источник знаний
Г. все три вышеназванных признака

9. Одну из групп методов преподавания информатики составляют:
А. наглядные
Б. экспериментальные
В. логические
Г. аналитические

ПК-*

10. Самостоятельная деятельность учащихся возможна при использовании методов обучения:
А. только словесных
Б. только практических
В. только наглядных
Г**.** всех

11. При закреплении чаще всего используются методы:
А. словесные и практические
Б. практические и наглядные
В. наглядные и словесные
Г. только наглядные

12. Каждый метод раскрывается:
А. только одним методическим приемом
Б. техническими методическими приемами
В. организационными и логическими методическими приемами
Г. многими и различными методическими приемами

13. Основным из методов обучения на экскурсии является:
А. наблюдения
Б. эксперимент
В. демонстрация опыта
Г. лекция

14. Логические методические приемы входят в состав:
А. словесных методов
Б. наглядных методов
В. практических методов
Г. всех методов

15. Ведущая роль при выборе методов принадлежит:
А. оборудованию
Б. учителю
В. наглядности
Г. содержанию учебного материала

16. Домашние задания по информатике выполняют следующие функции:
А. изучение нового материала
Б. повторение материала, изученного на уроке
В. создание продуктов с коммерческой целью
Г. открытие новых информационных законов и теорий

17. Внеклассная работа по информатике – это:
А. обязательная форма обучения
Б. занятия по желанию и интересам учащихся
В. работа по учебному расписанию
Г. организация деятельности неуспевающих учащихся

18. Кружок информатики – это:
А. индивидуальная работа учащихся
Б. факультативные занятия
В. групповая форма работы учащихся по интересам
Г. занятия под руководствам учителя

19. Самостоятельная работа учащихся по информатике может быть организована:
А. на уроке
Б. при выполнении домашнего задания
В. в учебное и внеучебное время
Г. только под руководством учителя

20 Согласно САНПИН, для учащихся 1-х классов время работы за компьютером не должно превышать:
А. 25 мин.
Б. 20 мин.
В. 10 мин.
Г. 15 мин.

21. Согласно САНПИН, для учащихся 2-5 классов время работы за компьютером не должно превышать:
А. 25 мин.
Б. 20 мин.
В. 10 мин.
Г. 15 мин.

22 Согласно САНПИН, для учащихся 6-7 классов время работы за компьютером не должно превышать:
А. 25 мин.
Б. 20 мин.
В. 10 мин.
Г. 15 мин.

23. Согласно САНПИН, для учащихся 8-9 классов время работы за компьютером не должно превышать:
А. 25 мин.
Б. 20 мин.
В. 10 мин.
Г. 15 мин.

24. Центр экрана монитора должен находиться:
А. на уровне глаз учащихся
Б. выше уровня глаз
В. ниже уровня глаз
Г. нет правильных ответов.

25. Нормы размещения вычислительной техники в кабинете информатики не менее:
А. 6 м2 и 24 м3
Б. 6м2 и 18м3
В. 3м2 и 18м3
Г. 3 м2 и 24 м3

26. Кабинет информатики должен иметь освещение:
А. только искусственное
Б. только естественное
В. искусственное и естественное
Г. люминесцентное

27. Оптимальным размещением РМУ считается:
А. рядное
Б. центральное
В. периметральное
Г. диагональное

28. Оптимальное расстояние до экрана монитора от глаз пользователя:

А. до 50 см
Б. 50 - 60 см
В. более 70 см
Г. 60 - 70 см

29. Основным источником вредного воздействия компьютера является:
А. системный блок
Б. принтер
В. монитор
Г. электрические и соединительные провода

30. Какова главная цель метода проектов:
А. формирование социальных качеств
Б. развитие познавательных навыков и умений самостоятельно конструировать свои знания
В. формирование навыков коллективной деятельности
Г. формирование навыков индивидуальной деятельности

II. КЛЮЧИ К ТЕСТАМ (для проверяющего).

1. Б	9. А	17. Б	25. А
2. А	10. Г	18. В	26. В
3. В	11. А	19. В	27. В
4. А	12. Г	20. В	28. Г
5. В	13. А	21. Г	29. В
6. А	14. Г	22. Б	30. Б
7. Г	15. Г	23. А	
8. Г	16. Б	24. А	

ПК-*
Отметьте тенденции современного образования:
а) Трансформация учебного процесса
б) Доминирование цифровых технологий
в) Прогнозирование в образовании
г) Подготовка педагогических кадров на всех уровнях: бакалавриат, магистратура, аспирантура, дополнительное профессиональное образование
Какие факторы актуализировали проблему подготовки педагогических кадров к осуществлению профессиональной деятельности в условиях формирующейся цифровой образовательной среды?
а) Формирование и развитие цифровой экономики
б) Использование информационно-коммуникационных технологий
в) Изменения в законодательстве
г) Развитие отечественной системы образования
Информатизация образования это –
а) комплекс мер по преобразованию педагогических процессов на основе внедрения в обучение информационной продукции, средств, технологий;
b) развитие умений пользователей получать информацию с помощью компьютера;
c) обучение педагогического работника работе на компьютере;
d) использование компьютеров в системе образования.
Информационно-коммуникационная технология (ИКТ) это –
а) использование компьютера на учебном занятии;
b) поиск и обработка информации с помощью компьютера;
c) педагогическая технология, использующая специальные способы, программные и технические средства для работы с информацией;
d) использования компьютера как инструмента построения оптимальной стратегии обучения.
ИКТ-грамотность – это
а) грамотное написание терминов из области информатики;
b) использование цифровых технологий, инструментов коммуникации и/или сетей для получения доступа к информации, управления ею, ее интеграции, оценки и создания для функционирования в современном обществе;
c) навыки и умения необходимые для работы на компьютере;
d) особый вид компетенции необходимый для успешной работы программиста.

Количество баллов: 60
В какой программе можно создать текстовый документ (отчет по научной работе)?
А) Windows Word
Б) Microsoft Word *
В) Microsoft Excel
Г) Microsoft Power Point
Основными функциями текстового редактора являются (является):
А) автоматическая обработка информации, представленной в текстовых файлах;
В) копирование, перемещение, удаление и сортировка фрагментов текста;
С) создание, редактирование, сохранение, печать текстов;
D) управление ресурсами ПК и процессами, использующие эти ресурсы при создании текста.
Система научных и инженерных знаний, а также методов и средств, которая используется для создания, сбора, передачи, хранения и обработки информации в предметной области.
□ Информационная технология +
□ Информационная система
□ Информатика
□ Кибернетика
2. В развитии информационных технологий произошло следующее число революций:
□ 2
□ 3 +
□ 4
□ 5
3. Что такое АИС?
□ Автоматизированная информационная система +
□ Автоматическая информационная система
□ Автоматизированная информационная сеть
□ Автоматизированная интернет сеть
4. Научная дисциплина, изучающая законы и методы накопления, обработки и передачи информации с помощью ЭВМ.
□ Информационная технология
□ Информационная система
□ Информатика__
□ Кибернетика

Шкала и критерии оценивания результатов тестирования

Процедура тестирования реализуется путём раздачи студентам различных вариантов тестовых заданий, содержащих ** вопросов (в любой комбинации из представленных). На прохождение теста студенту даётся 20 минут. Критерием зачёта по тесту являются правильные ответы на 60% вопросов – 15 и более правильных ответов.

от 0 до 14 правильных ответов – не зачет.

от 15 до 31 правильных ответов – зачет.

4. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Код и наименование компетенции	Критерии оценивания результатов обучения	
	зачтено	не зачтено
УК-*	Сформированные систематические знания в рамках компетенции УК-*	Отсутствие знаний в рамках компетенции УК-*
	Сформированное умение в рамках компетенции УК-*	Отсутствие умений в рамках компетенции УК-*
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции УК-*	Отсутствие навыков в рамках компетенции УК-*
ПК-*	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ПК-*	Отсутствие знаний в рамках компетенции ПК-*
	Сформированное умение в рамках компетенции ПК-*	Отсутствие умений в рамках компетенции ПК-*
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ПК-*	Отсутствие навыков в рамках компетенции ПК-*

Процедура проведения промежуточной аттестации обучающихся

Процедура промежуточной аттестации предполагает зачет. Форму проведения зачета определяет преподаватель, проводящий промежуточную аттестацию:

– «зачтено» выставляется обучающемуся, если: теоретическое содержание курса освоено полностью, либо частично, но пробелы в знаниях не носят существенного характера; предусмотренные программой обучения учебные задания успешно выполнены не менее, чем на 60%; запланированные практические умения и навыки сформированы, либо отдельные практические умения и навыки сформированы частично, но пробелы не имеют критичного характера; освоенные знания и приобретенные умения и навыки обеспечивают формирование запанированных компетенций;

– «не зачтено» выставляется обучающемуся, если: теоретическое содержание курса освоено со значительными пробелами, носящими существенный характер; предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены или выполнены менее, чем на 60% и с ошибками; запланированные практические умения и навыки не сформированы; необходимые компетенции не сформированы.

Приложение к фонду оценочных средств
дисциплины "Цифровые компетенции
профессионального самообразования"

Для направления подготовки "Управление персоналом" (программа "Кадровая безопасность организации") указаны следующие формулировки компетенций и их индикаторов:

ПК*	ПК-1. Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации
ПК**	ПК-1.4. Демонстрирует способность генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области
УК*	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий
УК**	УК-1.2. Осуществляет поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»

САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.04.03 Управление персоналом
Профиль (программа)	Кадровая безопасность организации
Квалификация (степень)	Магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины)	Б1
Шифр дисциплины (модуля)	Б1.О.19
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	управления человеческими ресурсами
Форма обучения	очная
Курс, семестр	2 курс, 3 семестр
Форма промежуточной аттестации	зачет

Самара, 2022

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Паспорт фонда оценочных средств

Перечень компетенций и индикаторов дисциплины (модуля)		Способы формирования компетенции	Оценочное средство	
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора		Текущий контроль	Промежу-точная аттестация
ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.1 Понимает практические и методические возможности инструментария информационных технологий и програмных средств	Лекции. Введение в аспекты цифровых технологий управления персоналом. Задачи управления персоналом и их решение на базе цифровых технологий. Применение программных цифровых технологий для решения типовых организационно-управленческих задач. Комплексное использование возможностей. Практические занятия. Цифровые технологии защиты информации. Методы защиты информации. Защита информации методами криптографического преобразования. Аутсорсинг при работе с цифровой инфраструктурой Лабораторные работы. Поисковые системы в управлении персоналом. Самостоятельная работа. Российский рынок информационных систем управления персоналом. Цифровые технологии защиты информации. Методы защиты информации. Защита информации методами криптографического преобразования. Аутсорсинг при работе с цифровой инфраструктурой. Контролируемая аудиторная самостоятельная работа. Виды цифровых программных ресурсов	Тестирование, глоссарий, эвристическая беседа, задания лабораторной работы, творческий проект, кейс, реферат, собеседование, контрольная работа	Тестирование
	ОПК-5.2 Предметно использует современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	Лекции. Применение программных цифровых технологий для решения типовых организационно-управленческих задач. Комплексное использование возможностей. Информационная система управления персоналом и информационные технологии. Методологические принципы организации информационных систем управления персоналом Практические занятия. Ведение кадрового учета и управление персоналом в информационных системах. Функциональные возможности кадрового	Тестирование, глоссарий, эвристическая беседа, задания лабораторной работы, творческий проект, кейс, реферат, собеседование,	Тестирование

		учета и расчета заработной платы. Ведение управленческого и регламентированного учета. Настройка программы на ведение учета. Лабораторные работы. Структура информационных систем управления персоналом. Интерфейсы систем управления персоналом. Ведение учета. Формирование отчетов. Пакеты для экономических расчетов. Самостоятельная работа. Ведение кадрового учета и управление персоналом в информационных системах. Функциональные возможности кадрового учета и расчета заработной платы. Ведение управленческого и регламентированного учета. Настройка программы на ведение учета. Глобальные телекоммуникационные системы. Технология интернет. Справочно-поисковые системы.	контрольная работа	
	ОПК-5.3 Умеет внедрять и обеспечивать методическую поддержку использования современных информационные технологий и программных средств при решении профессиональных задач	Лекции. Применение программных цифровых технологий для решения типовых организационно-управленческих задач. Комплексное использование возможностей. Информационная система управления персоналом и информационные технологии. Методологические принципы организации информационных систем управления персоналом Практические занятия. Ведение кадрового учета и управление персоналом в информационных системах. Функциональные возможности кадрового учета и расчета заработной платы. Ведение управленческого и регламентированного учета. Настройка программы на ведение учета. Аутсорсинг при работе с цифровой инфраструктурой Лабораторные работы. Структура информационных систем управления персоналом. Интерфейсы систем управления персоналом. Ведение учета. Формирование отчетов. Пакеты для экономических расчетов. Самостоятельная работа. Цифровые технологии защиты информации. Методы защиты информации. Защита информации методами криптографического преобразования. Ведение кадрового учета и управление персоналом в информационных системах. Функциональные возможности кадрового учета и расчета заработной платы. Ведение управленческого и регламентированного учета. Настройка программы на ведение учета. Глобальные телекоммуникационные системы. Технология интернет.	Тестирование, глоссарий, эвристическая беседа, задания лабораторной работы, творческий проект, кейс, реферат, собеседование, контрольная работа	Тестирование

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

Пример теста

1. База данных, предназначенная для хранения не пользовательских, а системных данных, называется:

а) Репозиторий;
б) Файл;
в) Хранилище.

2. Как называется разбиение системы (программы, задачи) на компоненты, объединение которых позволяет решить данную задачу?

а) Композиция;
б) Декомпозиция;
в) Энтропия;
г) Персонализация.

3. Как называется совокупность взаимосвязанных данных, используемых несколькими пользователями и хранящихся с регулируемой избыточностью?

а) База данных;
б) Репозиторий;
в) Облако.

4. Какие программные средства предназначены для решения комплекса задач или отдельных задач в различных предметных областях?

а) Базовые;
б) Прикладные;
в) Системные;
г) Продвинутые.

5. Какой структурой представлен текст в гипертекстовой технологии?

а) Иерархическая;
б) Системная;
в) Групповая;
г) Ссылочная

6. Свойства информации, заключающееся в достаточности данных для принятия решений, называются:

а) объективность;
б) полнота;
в) содержательность;
г) достоверность.

7. Из перечисленного к процедурам контроля полноты и достоверности информации относятся:

а) арифметический;
б) визуальный;
в) логический.

8. При использовании какого языка в качестве диалога пользователь свободно формулирует задачу, но с набором установленных программной средой слов, фраз и синтаксиса языка?

а) естественного;
б) машинного;
в) искусственного;
г) программного.

9. Какую правильность программ автоматически позволяют проверить редакторы текстов?
а) стилистическую;
б) синтаксическую;
в) предметную;
г) морфологическую.

10. Сеансовые протоколы определяют организацию передачи информации между компьютерами по какому каналу?
а) визуальному;
б) виртуальному;
в) дополненному
г) сетевому.
11. Цель информатизации общества заключается в
а) справедливом распределении материальных благ;
б) удовлетворении духовных потребностей человека;
в) максимальном удовлетворении информационных потребностей отдельных граждан, их групп, предприятий, организаций и т. д. за счет повсеместного внедрения компьютеров и средств коммуникаций.

12. Какое определение информационной системы приведено в Федеральном законе «Об информации, информатизации и защите информации»
а) Информационная система – это замкнутый информационный контур, состоящий из прямой и обратной связи, в котором, согласно информационным технологиям, циркулируют управленческие документы и другие сообщения в бумажном, электронном и другом виде.
б) Информационная система – это организационно упорядоченная совокупность документов (массив документов) и информационных технологий, в том числе с использованием средств вычислительной техники и связи, реализующих информационные процессы (процесс сбора, обработки, накопления, хранения, поиска и распространения информации).
в) Информационная система – организационно-техническая система, предназначенная для выполнения информационно-вычислительных работ или предоставления информационно-вычислительных услуг;
г) Информационная система – это совокупность внешних и внутренних прямых и обратных информационных потоков, аппарата управления организации с его методами и средствами обработки информации.

13. Укажите функции, выполняемые информационным менеджером по персоналу предприятия в контексте цифровых технологий:
а) Планирование внедрения и модернизации цифровых технологий, их поиск на рынке.
б) Оценка рынка программных продуктов с помощью маркетингового инструментария.
в) Участие в приобретении информационных технологий с нужными функциями и свойствами.
г) Подходят все варианты.

14. Укажите принцип, согласно которому создается интегрированная информационная система

а) оперативности;

б) блочный;

в) интегрированный;

г) позадачный;

д) процессный.

15. Укажите функции управления персоналом, которые поддерживают современные цифровые технологии

а) планирование;

б) учет;

в) анализ;

г) регулирование;

д) подходят все варианты.

16. Бизнес-процесс - это

а) множество управленческих процедур и операций;

б) множество действий управленческого персонала;

в) совокупность увязанных в единое целое действий, выполнение которых позволяет получить конечный результат (товар или услугу);

г) совокупность работ, выполняемых в процессе производства.

17. Открытая информационная система это

а) Система, включающая в себя большое количество программных продуктов.

б) Система, включающая в себя различные информационные сети.

в) Система, созданная на основе международных стандартов.

г) Система, ориентированная на оперативную обработку данных.

д) Система, предназначенная для выдачи аналитических отчетов.

18. Укажите правильное определение ERP-системы

а) Информационная система, обеспечивающая управление взаимоотношения с клиентами.

б) Информационная система, обеспечивающая планирование потребности в производственных мощностях.

в) Интегрированная система, обеспечивающая планирование и управление всеми ресурсами предприятия, его снабжением, сбытом, кадрами и заработной платой, производством, научно-исследовательскими и конструкторскими работами.

г) Информационная система, обеспечивающая управление поставками.

19. Цифровая технология - это

а) Совокупность технических средств.

б) Совокупность программных средств.

в) Совокупность организационных средств.

г) Множество информационных ресурсов.

д) Совокупность операций по сбору, обработке, передачи и хранению данных с использованием методов и средств автоматизации в условиях цифровой среды.

20. Виртуальное предприятие - это

а) Иерархическое объединение различных предприятий.

б) Корпоративное объединение различных предприятий.

в) Сетевое объединение на основе электронных средств связи нескольких традиционных предприятий, специализирующихся в различных областях деятельности.

г) Не существующее предприятие.

д) Машиностроительное предприятие.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка 10 баллов:

оценка 5 баллов («отлично») – 10 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 8-9 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») – 5-7 баллов;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») – менее 5 баллов.

Представленные правильные ответы на:

19-20 тестовых заданий – 10 баллов;

16-17 тестовых заданий – 9 баллов;

14-15 тестовых заданий – 8 баллов;

12-13 тестовых заданий – 7 баллов;

10-11 тестовых заданий – 6 баллов;

8-9 тестовых заданий – 5 балла;

Менее 8 тестовых заданий – 0 баллов.

Пример глоссария.

Название глоссария: Организация глобального пространства при работе с цифровыми технолог.

Структура глоссария

Термин	Определение	Источник

Термины: информационная система, Интернет, глобальная сеть, локальная сеть, веб, интерфейс, цифровое пространство, глобализация, цифровая технология, программное обеспечение, открытое программное обеспечение, коммуникация, месенджер.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка глоссария 10 баллов:

оценка 5 баллов («отлично») – 8-10 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 4-6 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») – 2 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») – 0 баллов.

- раскрытие более 10 терминов – 2 балла;
- разнообразие представленных определений (разнообразие источников) – 2 балла;
- уровень систематизации и оформления – 2 балла;
- наличие в работе собственных идей и определений – 2 балла.

Пример вопросов эвристической беседы.

Тема «Программное обеспечение и цифровые информационные системы»

1. Дайте определение понятий «цифровая информационная система», программное обеспечение.
2. Объясните взаимосвязь понятий. Каким образом она реализуется при решении профессиональных задач.
3. Дайте пример того, какие типовые задачи управления персоналом могут быть реализованы цифровыми технологиями.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка эвристической беседы 10 баллов:

оценка 5 баллов («отлично») – 10 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 8 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») – 2-4 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов;

- демонстрирует знание основных категорий и понятий; умеет проиллюстрировать теоретические положения примерами, решает задачи повышенной сложности – 10 баллов;

- демонстрирует знание основных категорий и понятий; владеет профессиональной терминологией; в целом, может самостоятельно сформулировать выводы, дать свою точку зрения, решает типовые задачи – 8 балла;

- ответ схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения, фрагментарно решает типовые задачи – 4 балла;

- ответ схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения – 2 балла;

- не понимает сути вопроса: пытается ответить на вопрос не по теме либо подменить ответ общими рассуждениями; не способен привести примеры в защиту собственных утверждений, не реагирует на наводящие вопросы – 0 баллов.

Пример заданий для лабораторной работы

Задание 1. Используя режим подбора параметра, определить, при каком значении % Премии общая сумма заработной платы за октябрь будет равна 250 000 р. на основе заданного файла-источника

Краткая справка. К исходным данным этой таблицы относятся значения оклада и %Премии, одинакового для всех сотрудников. Результатом вычислений являются ячейки, содержащие формулы, при этом изменение исходных данных приводит к изменению результатов расчетов. Использование операции «Подбор параметра» в MS Excel позволяет производить обратный расчет, когда задается конкретное значение рассчитанного параметра, и по этому значению подбирается некоторое, удовлетворяющее заданным условиям, значение исходного параметра расчета. *Порядок работы.* 1. Откройте редактор электронных таблиц Microsoft Excel и откройте файл «Зарплата», созданный в практической работе 3-4. 2. Скопируйте содержимое листа «Зарплата октябрь» на новый лист электронной книги (*Правка/ Переместить/скопировать лист*). Не забудьте для копирования поставить галочку в окошке *Создавать копию*. Присвойте скопированному листу название «Подбор параметра». 3. Осуществите подбор параметра командой *Сервис/Подбор параметра* (рис.1).

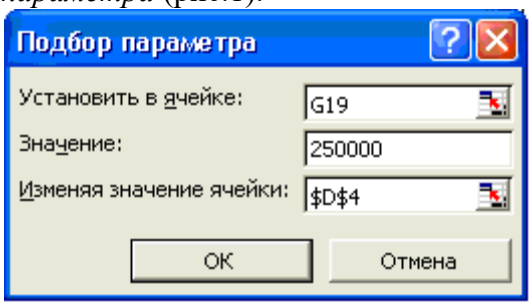


Рис.1. Подбор параметра

В диалоговом окне «Подбор параметра» на первой строке в качестве подбираемого параметра укажите адрес общей итоговой суммы зарплаты (ячейка G19), на второй строке наберите заданное значение 250 000, на третьей строке укажите адрес подбираемого значения - %Премии (ячейка D4), затем нажмите кнопку ОК. В окне «Результат подбора параметра» дайте подтверждение подобранному параметру нажатиеv кнопки ОК (рис.2).

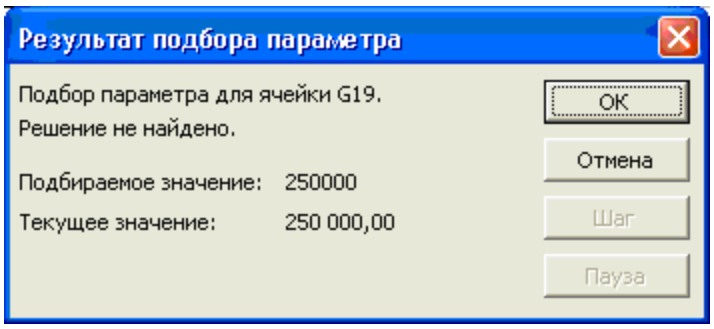


Рис.2. Результат подбора параметра

Произойдет обратный пересчет %Премии. Результаты подбора параметра представлены на рис.3: если сумма к выдаче равна 250 000 руб., то процент премии должен быть 203 %.

	A	B	C	D	E	F	G
1	***ВЕДОМОСТЬ НАЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ***						
2		*ЗА ОКТЯБРЬ*					
3	Табельный номер	Фамилия И.О.	Оклад (руб.)	Премия (руб.)	Всего начислено (руб.)	Удержания (руб.)	К выдаче (руб.)
4				203%		13%	
5	204	Галкин В.Ж.	5 900,00	11 974,56	17 874,56	2 323,69	15 550,87
6	210	Дрынкина С.С.	8 000,00	16 236,70	24 236,70	3 150,77	21 085,93
7	208	Жарова Г.А.	7 300,00	14 815,98	22 115,98	2 875,08	19 240,91
8	201	Иванова И.Г.	4 850,00	9 843,50	14 693,50	1 910,15	12 783,34
9	206	Орлова Н.Н.	6 600,00	13 395,27	19 995,27	2 599,39	17 395,89
10	200	Петров И.Л.	4 500,00	9 133,14	13 633,14	1 772,31	11 860,83
11	205	Портнов М.Т.	6 250,00	12 684,92	18 934,92	2 461,54	16 473,38
12	213	Стелков Р.Х.	9 050,00	18 367,76	27 417,76	3 564,31	23 853,45
13	202	Степанов А.Ш.	5 200,00	10 553,85	15 753,85	2 048,00	13 705,85
14	207	Степкина А.В.	6 950,00	14 105,63	21 055,63	2 737,23	18 318,40
15	209	Стольникова О.Д.	7 650,00	15 526,34	23 176,34	3 012,92	20 163,42
16	212	Шашкин Р.Н.	8 700,00	17 657,41	26 357,41	3 426,46	22 930,94
17	203	Шорохов С.М.	5 550,00	11 264,21	16 814,21	2 185,85	14 628,36
18	211	Шпаро Н.Г.	8 350,00	16 947,05	25 297,05	3 288,62	22 008,43
19		Всего:	94 850,00	192 506,32	287 356,32	37 356,32	250 000,00
20							
21		Максимальный доход:	23 853,45				
22		Минимальный доход:	11 860,83				
23		Средний доход:	17 857,14				

Рис.3. Результат

Задание 2. Используя режим подбора параметра, определить штатное расписания фирмы. Исходные данные приведены на рис.4. Краткая справка. Известно, что в штате фирмы состоит: - 6 курьеров, - 8 младших менеджеров, - 10 менеджеров, - 3 заведующих отделами, - 1 главный бухгалтер, - 1 программист, - 1 системный аналитик, - 1 генеральный директор фирмы. Общий месячный фонд зарплаты составляет 100 000 руб. Необходимо определить, какими должны быть оклады сотрудников фирмы. Каждый оклад является линейной функцией от оклада курьера, а именно: зарплата = Ai * x+Bi, где x - оклад курьера; Ai и Bi - коэффициенты, показывающие: Ai - во сколько раз превышается значение x; Bi - на сколько превышается значение x.

	A	B	C	D	E	F	G
1		***Штатное расписание фирмы***					
2							
3		Зарплата курьера		?			
4							
5	Должность	Коэф. А	Коэф. В	Зарплата сотрудника	Кол-во сотрудн.	Суммарная зарплата	
6	Курьер	1	0	?	6	?	
7	Младший менеджер	1,5	0	?	8	?	
8	Менеджер	3	0	?	10	?	
9	Зав.отделом	3	1000	?	3	?	
10	Главный бухгалтер	5	0	?	1	?	
11	Программист	1,5	1500	?	1	?	
12	Системный аналитик	4	0	?	1	?	
13	Ген.директор	5	2000	?	1	?	
14			Фонд заработной платы:			?	
15							

Рис.4. Исходные данные для Задания 2.

Порядок работы.

1. Откройте редактор электронных таблиц Microsoft Excel.
2. Создайте таблицу штатного расписания фирмы по приведенному образцу (см. рис.4). Введите исходные данные в рабочий лист электронной книги.
3. Выделите отдельную ячейку D3 для зарплаты курьера (переменная «х») и все расчеты задайте с учетом этого. В ячейку D3 временно введите произвольное число.
4. В столбце D введите формулу для расчета заработной платы по каждой должности. Например, для ячейки D6 формула расчета имеет следующий вид: **= B6 * D3 + C6** (адрес ячейки D3 задан виде абсолютной адресации). Далее скопируйте формулу из ячейки D6 вниз по столбцу автокопированием в интервале ячеек D6:D13. В столбце F задайте формулу расчета заработной платы всех работающих в данной должности. Например, для ячейки F6 формула расчета имеет вид **=D6*E6**. Далее скопируйте формулу из ячейки F6 вниз по столбцу автокопированием в интервале ячеек F6:F13. В ячейке F14 вычислите суммарный фонд заработной платы фирмы.
5. Произведите подбор зарплат сотрудников фирмы для суммарной заработной платы в сумме 100000 руб. Для этого в меню *Сервис* активизируйте команду *Подбор параметра*. В поле «Установить в ячейке» появившегося окна введите ссылку на ячейку F14, содержащую формулу расчета фонда заработной платы; в поле «Значение» наберите искомый результат 100000; в поле «Изменяя значение ячейки» введите ссылку на изменяемую ячейку D3, в которой находится значение зарплаты курьера, и щелкните на кнопке ОК (рис.5). Произойдет обратный расчет зарплаты сотрудников по заданному условию при фонде зарплаты равном 100 000 руб.

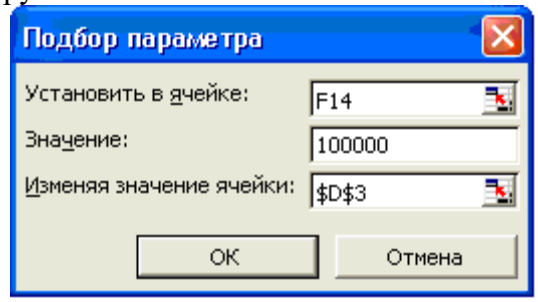


Рис. 5. Подбор параметра

Присвойте рабочему листу имя «Штатное расписание 1». Сохраните созданную электронную книгу под именем «Штатное расписание» в своей папке. Анализ задач

показывает, что с помощью MS Excel можно решать линейные уравнения. Задания 1 и 2 показывают, что поиск значения параметра формулы – это не что иное, как численное решение уравнений. Другими словами, используя возможности программы MS Excel, можно решать любые уравнения с одной переменной.

Задание 3. Используя режим подбора параметра и таблицу расчета штатного расписания (см. задание 2), определить величину заработной платы сотрудников фирмы для ряда заданных значений фонда заработной платы.

Порядок работы. 1. Скопируйте содержимое листа «Штатное расписание 1» на новый лист и присвойте копии листа имя «Штатное расписание 2». Выберите коэффициенты уравнений для расчета согласно табл. 1 (один из пяти вариантов расчетов).

Таблица 1

Должность	Вариант1		Вариант 2		Вариант 3		Вариант 4		Вариант 5	
	коэфф. А	коэфф. В	коэфф. А	коэфф. В	коэфф. А	коэфф. В	коэфф. А	коэфф. В	коэфф. А	коэфф. В
Курьер	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
Младший менеджер	1,2	500	1,3	0	1,3	700	1,4	0	1,45	500
Менеджер	2,5	800	2,6	500	2,7	700	2,6	300	2,5	1000
Зав. отделом	3	1500	3,1	1200	3,2	800	3,3	700	3,1	1000
Главный бухгалтер	4	1000	4,1	1200	4,2	500	4,3	0	4,2	1200
Программист	1,5	1200	1,6	800	1,7	500	1,6	1000	1,5	1300
Системный аналитик	3,5	0	3,6	500	3,7	800	3,6	1000	3,5	1500
Ген. директор	5	2500	5,2	2000	5,3	1500	5,5	1000	5,4	3000

Методом подбора параметра последовательно определите зарплаты сотрудников фирмы для различных значений фонда заработной платы: 100 000, 150 000, 200 000, 250 000, 300 000, 350 000, 400 000 р. Результаты подбора значений зарплат скопируйте в табл.2. в виде специальной вставки.

Таблица 2

Фонд заработной платы	100000	150000	200000	250000	300000	350000	400000
Должность	Зарплата сотрудника	Зарплата сотрудника	Зарплата сотрудника	Зарплата сотрудника	Зарплата сотрудника	Зарплата сотрудника	Зарплата сотрудника
Курьер	?	?	?	?	?	?	?
Младший менеджер	?	?	?	?	?	?	?
Менеджер	?	?	?	?	?	?	?
Зав. отделом	?	?	?	?	?	?	?
Главный бухгалтер	?	?	?	?	?	?	?
Программист	?	?	?	?	?	?	?
Системный аналитик	?	?	?	?	?	?	?
Ген. директор	?	?	?	?	?	?	?

Краткая справка. Для копирования результатов расчетов специальной вставкой в виде значений необходимо выделить копируемые данные, произвести запись в буфер памяти (*Правка/ Копировать*), установить курсор в первую ячейку таблицы ответов соответствующего столбца, задать режим специальной вставки (*Правка/ Специальная вставка*), отметив в качестве объекта вставки – значения (*Правка/ Специальная вставка/ вставить – значения*) (рис.6). Специальная вставка данных в виде значений позволяет копировать данные, полученные в результате расчетов, без дальнейшей их зависимости от пересчета формул.

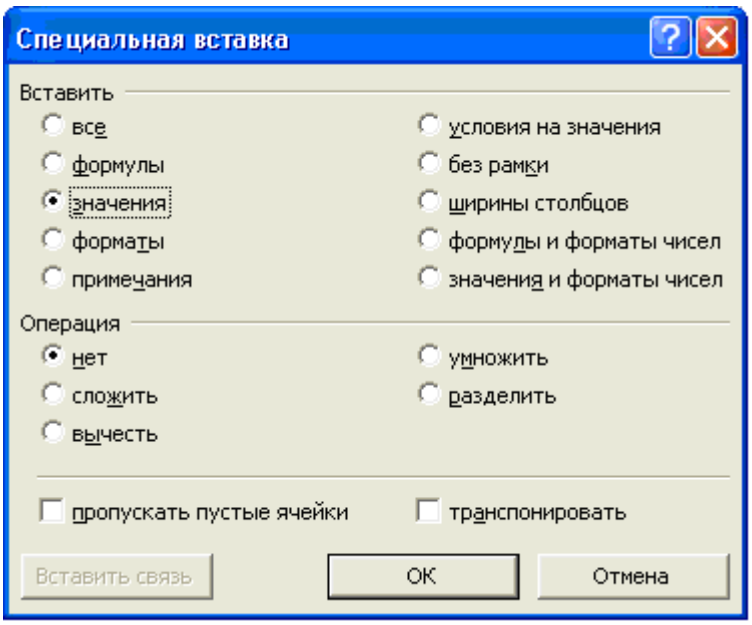


Рис. 6. Специальная вставка

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за выполнение задания лабораторной работы 8 баллов:

оценка 5 баллов («отлично») - 8 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») - 5 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») -3 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов;

- приведено полное решение и даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением обоснованных заключений – 8 баллов;

- приведено полное решение и даны ответы с незначительными нарушениями логики – 5 баллов;

- выполнены две трети заданий, при этом результаты выполнения содержат ряд ошибок – 3 балла;

- выполнено менее двух третей заданий и отсутствуют ответы на вопросы, формулировка решений содержит ошибки – 0 баллов.

Пример творческого проекта

Задание выполняют обучающиеся по 3-4 человека в группе. Презентация должна содержать не менее 12-15 слайдов с использованием возможностей анимации и различного оформления. Приветствуется наличие в презентации звукового сопровождения (комментариев) и реальных примеров (картинок).

Создать презентацию по одной из тем:

1. Типизация офисных пакетов.
2. Структура и наполнение популярных офисных пакетов.
3. Цифровые технологии управления с помощью функционала офисных пактов.
4. Организация технологий кадрового делопроизводства.
5. Этапы внедрения цифровых технологий при управлении компанией.
6. Проблемы внедрения цифровых технологий деятельности компании.
7. Внедрение нового пакета офисных программ в цифровую информационную инфраструктуру компании.
8. Перечень типовых задач в организационно-управленческой деятельности.
9. Учет персонала и его движения при работе с применением цифровых технологий.
10. Отчетность и отчетные формы при работе с офисными пакетами.
11. Расчеты при работе в офисных пакетах.
12. Аналитика решения задач с применением базовых офисных пактов.

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка 15 баллов:

оценка 5 баллов («отлично») – 11-15 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 6-10 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») – 2-4 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») – 0-1 балл;

- актуальность темы исследования и постановка проблемы – 2 балла;
- наличие сформулированных целей и задач работы – 2 балла;
- новизна и оригинальность решения поставленных задач – 2 балла;
- четкость доклада, логичность, связанность, доказательность представленных результатов – 2 балла;
- теоретическая, практическая значимость результатов и полнота раскрытия темы – 2 балла;
- оригинальность демонстрационного материала (презентация) – 2 балла;
- владение вниманием аудитории, умение преподнести себя, языковая грамотность, включенность всех членов группы в защиту проекта – 1 балл;
- наличие заключения и четкость выводов – 1 балла;
- качество ответов на вопросы - 1 балл.

Пример кейса.

Руководитель дал задание подчиненному сформировать отчетный документ по результатам проверки. Подчиненному нужно провести обработку тысячи документов, в которых зафиксированы результаты проверки, и показать результат в виде графических объектов. При этом известно, что результаты должны быть представлены таким образом, чтобы было ясно, каким образом общий объем проверенных объектов распределяется по категориям, а также к какой группе относится каждый из проверенных объектов.

Вопросы:

1. Каким образом провести наиболее быструю обработку результатов проверки?
2. Какие программные продукты необходимо использовать для демонстрации результатов руководству?
3. Какие графические объекты помогут продемонстрировать результат согласно заданному условию? Поясните.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за анализ кейса 15 баллов:

оценка 5 баллов («отлично») – 11-15 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 5-9 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») – 1-3 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов;

- приведен подробный анализ ситуации и даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения (не менее 3 источников) – 15 баллов;
- приведен подробный анализ ситуации и даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения (не менее 2 источников) – 13 баллов;
- приведен подробный анализ ситуации и даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения (не менее 1 источника) – 11 баллов;
- приведен анализ ситуации и даны ответы на все поставленные вопросы с приведением не полностью оформленной доказательной базы выбранной точки зрения – 9 баллов;

- приведен не полностью подробный анализ ситуации и даны ответы на два поставленных вопроса с приведением неполной доказательной базы выбранной точки зрения – 7 баллов;

- приведен не полностью подробный анализ ситуации и даны ответы на два поставленных вопроса с приведением некорректной доказательной базы выбранной точки зрения – 5 баллов;

- приведен не полностью подробный анализ ситуации и даны ответы на два поставленных вопроса без базы выбранной точки зрения – 3 балла;

- даны ответы на два поставленных вопроса, при этом доказательная база содержит ряд процедурных ошибок – 1 бала;

- дан ответ на один вопрос или отсутствуют ответы на вопросы, формулировка содержит процедурную ошибку, доказательная база приведена не в полном объеме – 0 баллов.

Примерные темы рефератов:

1. Понятие справочно-поисковой системы.
2. Необходимость интеграции цифровых технологий в поисковую деятельность.
3. Поисковая машина справочно-поисковой системы.
4. Примеры справочно-поисковых систем.
5. Задачи справочно-поисковых систем при применении их в организации.
6. Внедрение справочно-поисковых систем в деятельность компании.
7. Место справочно-поисковых систем в структуре программных продуктов.
8. Перспективы развития справочно-поисковых систем.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за выполнение реферата 12 баллов:

оценка 5 баллов («отлично») - 12 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 8-10 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») – 3-5 баллов;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов.

- выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы – 12 баллов;

- основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала – 10 баллов;

- основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы – 8 баллов;

- имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы – 5 баллов;

- тема освоена лишь частично; допущены грубые ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод – 3 балла;

- тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы – 0 баллов.

Вопросы для собеседования:

1. Понятие и особенности современного информационного общества. Информационное общество. Переход к цифровым технологиям

2. Понятие информации и данных. Классификация информации. Данные Классификация
3. Автоматизированная обработка информации.
4. Принципы, методы и свойства цифровых технологий в профессиональной деятельности. Информационные технологии.
5. Методы и средства сбора и хранения информации. Сбор и хранение.
6. Методы передачи и представления информации. Передача и представление.
7. Состав и структура персонального компьютера.
8. Назначение оперативной памяти персонального компьютера.
9. Назначение материнской платы персонального компьютера.
10. Назначение процессора персонального компьютера и его основные характеристики.
11. Устройства хранения информации. Винчестер.
12. Устройства ввода информации.
13. Устройства вывода информации.
14. Мультимедиа-технологии. Примеры использования.
15. Технологии защиты информации. Аутентификация пользователей.
16. Технологии защиты информации. Антивирусное ПО.
17. Телекоммуникационные технологии. Internet и WWW.
18. Параметры выборки. Функции в Microsoft Excel для их расчёта.

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка собеседования 10 баллов:

оценка 5 баллов («отлично») – 10 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 8 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») – 2-4 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов;

- демонстрирует знание основных категорий и понятий; умеет проиллюстрировать теоретические положения примерами, решает задачи повышенной сложности – 10 баллов;

- демонстрирует знание основных категорий и понятий; владеет профессиональной терминологией; в целом, может самостоятельно сформулировать выводы, дать свою точку зрения, решает типовые задачи – 8 балла;

- ответ схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения, фрагментарно решает типовые задачи – 4 балла;

- ответ схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения – 2 балла;

- не понимает сути вопроса: пытается ответить на вопрос не по теме либо подменить ответ общими рассуждениями; не способен привести примеры в защиту собственных утверждений, не реагирует на наводящие вопросы – 0 баллов.

Пример контрольной работы:

В пунктах задания РАБОЧИЙ ТЕКСТ ЗАДАНИЯ **синий.** Вы копируете этот текст. Вставляете его после РАБОЧЕГО ТЕКСТА ЗАДАНИЯ. Меняете его цвет на **зелёный** (в пункте 2 показан пример копирования). Выполняете задание. И так выполняете каждый пункт задания.

1. Вставьте под пунктом «Самостоятельна работа» свою фамилию и № группы. Ниже поставьте № своего студенческого билета.
2. Следующий текст, представьте в виде четверостиший:

У лукоморья дуб зеленый, златая цепь на дубе том. И днем и ночью кот ученый Все ходит по цепи кругом.

Там в море паруса плутали, и непричастные жаре,

Медлительно цвели платаны и осыпались в ноябре.

У лукоморья дуб зеленый, златая цепь на дубе том. И днем и ночью кот ученый Все ходит по цепи кругом.

Там в море паруса плутали, и непричастные жаре,

Медлительно цвели платаны и осыпались в ноябре.

3. В следующем тексте расставьте строки по алфавиту. (Данное задание необходимо выполнить с помощью команды Меню → Таблица → Сортировка).

Заяц

Сорока

Медведь

Ворона

Волк

Лисица

4. Выделите второе предложение текста и измените цвет его написания.

Обратимся к выделению колонтитулов. Установив текущую позицию курсора в области колонтитулов, переместите указатель к левому краю колонтитула так, чтобы он изменил вид, после чего трижды нажмите кнопку мыши.

5. Восстановите правильный порядок слов в стихотворении, как это было у классика:

Златая цепь на том дубе

У лукоморья дуб зеленый,

Все ходит кругом по цепи

И днем и ночью ученый кот.

6. Следующие абзацы необходимо отформатировать в соответствии с написанным в них текстом:

Данный абзац должен быть выровнен по левому краю с левым отступом 1 см и отступом в красной (первой) строке - 1,5 см. Межстрочный интервал (множитель)- 1,5.

Данный абзац должен быть выровнен по левому краю с левым отступом 1 см и отступом в красной (первой) строке - 1,5 см. Межстрочный интервал (множитель)- 1,5. Перед абзацем отступ – 7 пт., после абзаца – 4 пт.

Абзац отформатировать с помощью линейки. Данный абзац отцентрировать. Правый отступ - 3 см., отступа в красной строке нет (пример Согласующей подписи).

7. Для последнего абзаца создайте вокруг него обрамление в виде рамки бордового цвета шириной 1,5 пт.
8. Поменять цвет фона всех выполненных ранее заданий с белого на светло серый.
9. Из предыдущих абзацев создать нумерованный список. Нумерацию произвести арабскими цифрами со скобкой.
10. В следующем тексте создать многоуровневый список, пронумеровав абзацы в каждом разделе. В первом разделе абзацы нумеруются следующим образом: 1.1. 1.2. и т. д. Во втором – 2.1. 2.2. и т. д.

1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

Поставщик продает, а Покупатель приобретает товар в соответствии с выданным счетом-фактурой.

2. ЦЕНА И ОБЩАЯ СУММА ДОГОВОРА.

Общая сумма договора на момент его заключения не фиксируется.

Каждый раз, когда Покупатель осуществит по своему выбору отбор товара, составляется двустороннее дополнительное соглашение с указанием цены товара, которое с момента его подписания становится неотъемлемой составной частью настоящего Договора.

11. Заменить , если это требуется , строчные буквы на прописные, используя команду «Регистр»:

в.и.фадеев “муниципальное право рф” . ао издательство “юрист”

12. Следующий текст разбейте на 2 колонки. Расстояние между колонками 1,5 см. (***Не забудьте вставить разрыв на текущей странице до и после данного текста***).

Термин информатика (informatics) введен французскими учеными примерно в начале 70-х годов и означал - “наука о преобразовании информации”.

В 1963 г. советский ученый Ф.Е. Темников одновременно с зарубежными авторами определяет информатику как науку об информации вообще, состоящую из 3 основных частей - теории информационных элементов, теории информационных процессов и теории информационных систем. Это был первый важный поворот в судьбе понятия “информатика”. Он оставался долго лишь историческим фактом. Попытка обосновать новое понятие, доказать его необходимость не была успешной и в должной мере не оценена в силу того, что публикация была осуществлена в мало известном, специальном журнале (Известия вузов. Электромеханика, 1963,N 11).

13. Следующий текст разбейте на 4 колонки. Расстояние между колонками 1 см. Отступов справа и слева в колонках нет. Отступ в красной строке 0,5 см. (***Не забудьте вставить разрыв на текущей странице до и после данного текста***)

Термин информация (information) возник от латинского слова informatio - разъяснение, изложение и до середины 20 века означал сведения, передаваемые между людьми. В статье второй Федерального закона «Об информации» информация – это сведения (сообщения) о лицах, предметах, фактах, явлениях и процессах, независимо от формы их представления. В информатике этот термин получил более широкое толкование - сведения, которыми обмениваются между собой люди, человек и автомат, автомат и автомат; а также сигналы, которыми обмениваются в животном и растительном мире, и признаки, передаваемые от клетки к клетке, от организма к организму. Итак, под информацией будем понимать любую совокупность сигналов, воздействий или сведений, которые система или объект воспринимает извне (входная информация), выдает в окружающую среду (выходная информация) или хранит в себе (внутренняя информация).

14. а) Создайте стиль с именем Первый так, чтобы он имел следующие характеристики:

- текст, оформленный данным стилем, должен иметь шрифт Times New Roman Cyr, размер 14, зеленый цвет;
- текст должен иметь двустороннее выравнивание;
- межстрочный интервал - двойной;
- текст должен иметь обрамление в виде рамки.

б) Следующий текст оформите стилем Первый:

Большинство шаблонов включают в себя специализированные команды, облегчающие выполнение определенных задач при создании документа, базирующегося на шаблоне.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка контрольной работы 8 баллов:

оценка 5 баллов («отлично») – 8 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 6 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») – 4 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») – 0.

- приведен полный перечень выполненных заданий и даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением обоснованных заключений – 8 баллов;

- приведен подробный перечень выполненных заданий и даны ответы с незначительными нарушениями логики – 6 баллов;

- выполнены две трети выполненных заданий, при этом ответы содержат ряд ошибок – 4 балла;

- выполнено менее двух третей или отсутствуют ответы на вопросы, формулировка содержит ошибки объеме – 0 баллов.

Оценочные материалы для оценки уровня сформированности компетенций (этапов сформированности компетенций) обучающихся

ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.

Знать: практические и методические возможности инструментария информационных технологий и программных средств;

предметные возможности современных информационных технологий и программных средств при решении профессиональных задач;

методические основы использования современных информационных технологий и программных средств при решении профессиональных задач.

Уметь: обеспечивать методическую поддержку использования современных информационных технологий и программных средств при решении профессиональных задач;

применять инструментарий информационных технологий и программных средств в соответствии с их возможностями;

выбирать современные информационные технологии и программные средства при предметном решении профессиональных задач.

Владеть: навыками внедрения современных информационных технологий и программных средств при решении профессиональных задач;

навыками работы в инструментарии информационных технологий и программных средств;

навыками предметного использования современных информационных технологий и программных средств при решении задач.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку знаний обучающихся

Пример теста

1. База данных, предназначенная для хранения не пользовательских, а системных данных, называется:

а) Репозиторий;

б) Файл;

в) Хранилище.

2. Как называется разбиение системы (программы, задачи) на компоненты, объединение которых позволяет решить данную задачу?

а) Композиция;

б) Декомпозиция;

в) Энтропия;

г) Персонализация.

3. Как называется совокупность взаимосвязанных данных, используемых несколькими пользователями и хранящихся с регулируемой избыточностью?

а) База данных;

б) Репозиторий;

в) Облако.

4. Какие программные средства предназначены для решения комплекса задач или отдельных задач в различных предметных областях?

а) Базовые;

б) Прикладные;

в) Системные;

г) Продвинутые.

5. Какой структурой представлен текст в гипертекстовой технологии?

а) Иерархическая;

б) Системная;

в) Групповая;

г) Ссылочная

6. Свойства информации, заключающееся в достаточности данных для принятия решений, называются:

а) объективность;

б) полнота;

в) содержательность;

г) достоверность.

7. Из перечисленного к процедурам контроля полноты и достоверности информации относятся:

а) арифметический;

б) визуальный;

в) логический.

8. При использовании какого языка в качестве диалога пользователь свободно формулирует задачу, но с набором установленных программной средой слов, фраз и синтаксиса языка?

а) естественного;

б) машинного;

в) искусственного;

г) программного.

9. Какую правильность программ автоматически позволяют проверить редакторы текстов?

а) стилистическую;

б) синтаксическую;

в) предметную;

г) морфологическую.

10. Сеансовые протоколы определяют организацию передачи информации между компьютерами по какому каналу?

а) визуальному;

б) виртуальному;

в) дополненному

г) сетевому.

11. Цель информатизации общества заключается в

а) справедливом распределении материальных благ;

б) удовлетворении духовных потребностей человека;

в) максимальном удовлетворении информационных потребностей отдельных граждан, их групп, предприятий, организаций и т. д. за счет повсеместного внедрения компьютеров и средств коммуникаций.

12. Какое определение информационной системы приведено в Федеральном законе «Об информации, информатизации и защите информации»

а) Информационная система – это замкнутый информационный контур, состоящий из прямой и обратной связи, в котором, согласно информационным технологиям, циркулируют управленческие документы и другие сообщения в бумажном, электронном и другом виде.

б) Информационная система – это организационно упорядоченная совокупность документов (массив документов) и информационных технологий, в том числе с использованием средств вычислительной техники и связи, реализующих

информационные процессы (процесс сбора, обработки, накопления, хранения, поиска и распространения информации).

в) Информационная система – организационно-техническая система, предназначенная для выполнения информационно-вычислительных работ или предоставления информационно-вычислительных услуг;

г) Информационная система – это совокупность внешних и внутренних прямых и обратных информационных потоков, аппарата управления организации с его методами и средствами обработки информации.

13. Укажите функции, выполняемые информационным менеджером по персоналу предприятия в контексте цифровых технологий:

а) Планирование внедрения и модернизации цифровых технологий, их поиск на рынке.

б) Оценка рынка программных продуктов с помощью маркетингового инструментария.

в) Участие в приобретении информационных технологий с нужными функциями и свойствами.

г) Подходят все варианты.

14. Укажите принцип, согласно которому создается интегрированная информационная система

а) оперативности;

б) блочный;

в) интегрированный;

г) позадачный;

д) процессный.

15. Укажите функции управления персоналом, которые поддерживают современные цифровые технологии

а) планирование;

б) учет;

в) анализ;

г) регулирование;

д) подходят все варианты.

16. Бизнес-процесс - это

а) множество управленческих процедур и операций;

б) множество действий управленческого персонала;

в) совокупность увязанных в единое целое действий, выполнение которых позволяет получить конечный результат (товар или услугу);

г) совокупность работ, выполняемых в процессе производства.

17. Открытая информационная система это

а) Система, включающая в себя большое количество программных продуктов.

б) Система, включающая в себя различные информационные сети.

в) Система, созданная на основе международных стандартов.

г) Система, ориентированная на оперативную обработку данных.

д) Система, предназначенная для выдачи аналитических отчетов.

18. Укажите правильное определение ERP-системы

а) Информационная система, обеспечивающая управление взаимоотношения с клиентами.

б) Информационная система, обеспечивающая планирование потребности в производственных мощностях.

в) Интегрированная система, обеспечивающая планирование и управление всеми ресурсами предприятия, его снабжением, сбытом, кадрами и заработной платой, производством, научно-исследовательскими и конструкторскими работами.

г) Информационная система, обеспечивающая управление поставками.

19. Цифровая технология - это

а) Совокупность технических средств.

б) Совокупность программных средств.

в) Совокупность организационных средств.

г) Множество информационных ресурсов.

д) Совокупность операций по сбору, обработке, передачи и хранению данных с использованием методов и средств автоматизации в условиях цифровой среды.

20. Виртуальное предприятие - это

а) Иерархическое объединение различных предприятий.

б) Корпоративное объединение различных предприятий.

в) Сетевое объединение на основе электронных средств связи нескольких традиционных предприятий, специализирующихся в различных областях деятельности.

г) Не существующее предприятие.

д) Машиностроительное предприятие.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка 10 баллов:

оценка 5 баллов («отлично») – 10 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 8-9 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») – 5-7 баллов;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») – менее 5 баллов.

Представленные правильные ответы на:

19-20 тестовых заданий – 10 баллов;

16-17 тестовых заданий – 9 баллов;

14-15 тестовых заданий – 8 баллов;

12-13 тестовых заданий – 7 баллов;

10-11 тестовых заданий – 6 баллов;

8-9 тестовых заданий – 5 балла;

Менее 8 тестовых заданий – 0 баллов.

Пример глоссария.

Название глоссария: Организация глобального пространства при работе с цифровыми технолог.

Структура глоссария

Термин	Определение	Источник

Термины: информационная система, Интернет, глобальная сеть, локальная сеть, веб, интерфейс, цифровое пространство, глобализация, цифровая технология, программное обеспечение, открытое программное обеспечение, коммуникация, месенджер.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка глоссария 10 баллов:

оценка 5 баллов («отлично») – 8-10 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») – 4-6 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») – 2 балла;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») – 0 баллов.
- раскрытие более 10 терминов – 2 балла;
- разнообразие представленных определений (разнообразие источников) – 2 балла;
- уровень систематизации и оформления – 2 балла;
- наличие в работе собственных идей и определений – 2 балла.

Пример вопросов эвристической беседы.

Тема «Программное обеспечение и цифровые информационные системы»

1. Дайте определение понятий «цифровая информационная система», программное обеспечение.
2. Объясните взаимосвязь понятий. Каким образом она реализуется при решении профессиональных задач.
3. Дайте пример того, какие типовые задачи управления персоналом могут быть реализованы цифровыми технологиями.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка эвристической беседы 10 баллов:

оценка 5 баллов («отлично») – 10 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») – 8 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») – 2-4 балла;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов;

- демонстрирует знание основных категорий и понятий; умеет проиллюстрировать теоретические положения примерами, решает задачи повышенной сложности – 10 баллов;
- демонстрирует знание основных категорий и понятий; владеет профессиональной терминологией; в целом, может самостоятельно сформулировать выводы, дать свою точку зрения, решает типовые задачи – 8 балла;
- ответ схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения, фрагментарно решает типовые задачи – 4 балла;
- ответ схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения – 2 балла;
- не понимает сути вопроса: пытается ответить на вопрос не по теме либо подменить ответ общими рассуждениями; не способен привести примеры в защиту собственных утверждений, не реагирует на наводящие вопросы – 0 баллов.

Пример кейса.

Руководитель дал задание подчиненному сформировать отчетный документ по результатам проверки. Подчиненному нужно провести обработку тысячи документов, в которых зафиксированы результаты проверки, и показать результат в виде графических объектов. При этом известно, что результаты должны быть представлены таким образом, чтобы было ясно, каким образом общий объем проверенных объектов распределяется по категориям, а также к какой группе относится каждый из проверенных объектов.

Вопросы:

1. Каким образом провести наиболее быструю обработку результатов проверки?
2. Какие программные продукты необходимо использовать для демонстрации результатов руководству?
3. Какие графические объекты помогут продемонстрировать результат согласно заданному условию? Поясните.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за анализ кейса 15 баллов:

оценка 5 баллов («отлично») – 11-15 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 5-9 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») – 1-3 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов;

- приведен подробный анализ ситуации и даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения (не менее 3 источников) – 15 баллов;

- приведен подробный анализ ситуации и даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения (не менее 2 источников) – 13 баллов;

- приведен подробный анализ ситуации и даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения (не менее 1 источника) – 11 баллов;

- приведен анализ ситуации и даны ответы на все поставленные вопросы с приведением не полностью оформленной доказательной базы выбранной точки зрения – 9 баллов;

- приведен не полностью подробный анализ ситуации и даны ответы на два поставленных вопроса с приведением неполной доказательной базы выбранной точки зрения – 7 баллов;

- приведен не полностью подробный анализ ситуации и даны ответы на два поставленных вопроса с приведением некорректной доказательной базы выбранной точки зрения – 5 баллов;

- приведен не полностью подробный анализ ситуации и даны ответы на два поставленных вопроса без базы выбранной точки зрения – 3 балла;

- даны ответы на два поставленных вопроса, при этом доказательная база содержит ряд процедурных ошибок – 1 бала;

- дан ответ на один вопрос или отсутствуют ответы на вопросы, формулировка содержит процедурную ошибку, доказательная база приведена не в полном объеме – 0 баллов.

Примерные темы рефератов:

1. Понятие справочно-поисковой системы.
2. Необходимость интеграции цифровых технологий в поисковую деятельность.
3. Поисковая машина справочно-поисковой системы.
4. Примеры справочно-поисковых систем.
5. Задачи справочно-поисковых систем при применении их в организации.
6. Внедрение справочно-поисковых систем в деятельность компании.
7. Место справочно-поисковых систем в структуре программных продуктов.
8. Перспективы развития справочно-поисковых систем.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за выполнение реферата 12 баллов:

оценка 5 баллов («отлично») - 12 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 8-10 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») – 3-5 баллов;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов.

- выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы

выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы – 12 баллов;

- основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала – 10 баллов;

- основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы – 8 баллов;

- имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы – 5 баллов;

- тема освоена лишь частично; допущены грубые ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод – 3 балла;

- тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы – 0 баллов.

Вопросы для собеседования:

1. Понятие и особенности современного информационного общества. Информационное общество. Переход к цифровым технологиям
2. Понятие информации и данных. Классификация информации. Данные Классификация
3. Автоматизированная обработка информации.
4. Принципы, методы и свойства цифровых технологий в профессиональной деятельности. Информационные технологии.
5. Методы и средства сбора и хранения информации. Сбор и хранение.
6. Методы передачи и представления информации. Передача и представление.
7. Состав и структура персонального компьютера.
8. Назначение оперативной памяти персонального компьютера.
9. Назначение материнской платы персонального компьютера.
10. Назначение процессора персонального компьютера и его основные характеристики.
11. Устройства хранения информации. Винчестер.
12. Устройства ввода информации.
13. Устройства вывода информации.
14. Мультимедиа-технологии. Примеры использования.
15. Технологии защиты информации. Аутентификация пользователей.
16. Технологии защиты информации. Антивирусное ПО.
17. Телекоммуникационные технологии. Internet и WWW.
18. Параметры выборки. Функции в Microsoft Excel для их расчёта.

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка собеседования 10 баллов:

оценка 5 баллов («отлично») – 10 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 8 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») – 2-4 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов;

- демонстрирует знание основных категорий и понятий; умеет проиллюстрировать теоретические положения примерами, решает задачи повышенной сложности – 10 баллов;

- демонстрирует знание основных категорий и понятий; владеет профессиональной терминологией; в целом, может самостоятельно сформулировать выводы, дать свою точку зрения, решает типовые задачи – 8 балла;

- ответ схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения, фрагментарно решает типовые задачи – 4 балла;

- ответ схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения – 2 балла;

- не понимает сути вопроса: пытается ответить на вопрос не по теме либо подменить ответ общими рассуждениями; не способен привести примеры в защиту собственных утверждений, не реагирует на наводящие вопросы – 0 баллов.

Пример контрольной работы:

В пунктах задания РАБОЧИЙ ТЕКСТ ЗАДАНИЯ **синий.** Вы копируете этот текст. Вставляете его после РАБОЧЕГО ТЕКСТА ЗАДАНИЯ. Меняете его цвет на **зелёный** (в пункте 2 показан пример копирования). Выполняете задание. И так выполняете каждый пункт задания.

12. Вставьте под пунктом «Самостоятельна работа» свою фамилию и № группы. Ниже поставьте № своего студенческого билета.

13. Следующий текст, представьте в виде четверостиший:

У лукоморья дуб зеленый, златая цепь на дубе том. И днем и ночью кот ученый Все ходит по цепи кругом.

Там в море паруса плутали, и непричастные жаре,

Медлительно цвели платаны и осыпались в ноябре.

У лукоморья дуб зеленый, златая цепь на дубе том. И днем и ночью кот ученый Все ходит по цепи кругом.

Там в море паруса плутали, и непричастные жаре,

Медлительно цвели платаны и осыпались в ноябре.

14. В следующем тексте расставьте строки по алфавиту. (Данное задание необходимо выполнить с помощью команды Меню → Таблица → Сортировка).

Заяц

Сорока

Медведь

Ворона

Волк

Лисица

15. Выделите второе предложение текста и измените цвет его написания.

Обратимся к выделению колонтитулов. Установив текущую позицию курсора в области колонтитулов, переместите указатель к левому краю колонтитула так, чтобы он изменил вид, после чего трижды нажмите кнопку мыши.

16. Восстановите правильный порядок слов в стихотворении, как это было у классика:

Златая цепь на том дубе

У лукоморья дуб зеленый,

Все ходит кругом по цепи

И днем и ночью ученый кот.

17. Следующие абзацы необходимо отформатировать в соответствии с написанным в них текстом:

Данный абзац должен быть выровнен по левому краю с левым отступом 1 см и отступом в красной (первой) строке - 1,5 см. Межстрочный интервал (множитель)- 1,5.

Данный абзац должен быть выровнен по левому краю с левым отступом 1 см и отступом в красной (первой) строке - 1,5 см. Межстрочный интервал (множитель)- 1,5. Перед абзацем отступ – 7 пт., после абзаца – 4 пт.

Абзац отформатировать с помощью линейки. Данный абзац отцентрировать. Правый отступ - 3 см., отступа в красной строке нет (пример Согласующей подписи).

18. Для последнего абзаца создайте вокруг него обрамление в виде рамки бордового цвета шириной 1,5 пт.

19. Поменять цвет фона всех выполненных ранее заданий с белого на светло серый.

20. Из предыдущих абзацев создать нумерованный список. Нумерацию произвести арабскими цифрами со скобкой.

21. В следующем тексте создать многоуровневый список, пронумеровав абзацы в каждом разделе. В первом разделе абзацы нумеруются следующим образом: 1.1. 1.2. и т. д. Во втором – 2.1. 2.2. и т. д.

1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

Поставщик продает, а Покупатель приобретает товар в соответствии с выданным счетом-фактурой.

2. ЦЕНА И ОБЩАЯ СУММА ДОГОВОРА.

Общая сумма договора на момент его заключения не фиксируется.

Каждый раз, когда Покупатель осуществит по своему выбору отбор товара, составляется двустороннее дополнительное соглашение с указанием цены товара, которое с момента его подписания становится неотъемлемой составной частью настоящего Договора.

22. Заменить , если это требуется , строчные буквы на прописные, используя команду «Регистр»:

в.и.фадеев “муниципальное право рф” . ао издательство “юрист”

15. Следующий текст разбейте на 2 колонки. Расстояние между колонками 1,5 см. (***Не забудьте вставить разрыв на текущей странице до и после данного текста***).

Термин информатика (informatics) введен французскими учеными примерно в начале 70-х годов и означал - “наука о преобразовании информации”.

В 1963 г. советский ученый Ф.Е. Темников одновременно с зарубежными авторами определяет информатику как науку об информации вообще, состоящую из 3 основных частей - теории информационных элементов, теории информационных процессов и теории информационных систем. Это был первый важный поворот в судьбе понятия “информатика”. Он оставался долго лишь историческим фактом. Попытка обосновать новое понятие, доказать его необходимость не была успешной и в должной мере не оценена в силу того, что публикация была осуществлена в мало известном, специальном журнале (Известия вузов. Электромеханика, 1963,N 11).

16. Следующий текст разбейте на 4 колонки. Расстояние между колонками 1 см. Отступов справа и слева в колонках нет. Отступ в красной строке 0,5 см. (***Не забудьте вставить разрыв на текущей странице до и после данного текста***)

Термин информация (information) возник от латинского слова informatio - разъяснение, изложение и до середины 20 века означал сведения, передаваемые между людьми. В статье второй Федерального закона «Об информации» информация – это сведения (сообщения) о лицах, предметах, фактах, явлениях и процессах, независимо от формы их представления. В информатике этот термин получил более широкое толкование - сведения, которыми обмениваются между собой люди, человек и автомат, автомат и автомат; а также сигналы, которыми обмениваются в животном и растительном мире, и признаки, передаваемые от клетки к клетке, от организма к организму. Итак, под информацией будем понимать любую совокупность сигналов, воздействий или сведений, которые система или объект воспринимает извне (входная информация), выдает в окружающую среду (выходная информация) или хранит в себе (внутренняя информация).

17. а) Создайте стиль с именем Первый так, чтобы он имел следующие характеристики:

- текст, оформленный данным стилем, должен иметь шрифт Times New Roman Cyr, размер 14, зеленый цвет;
- текст должен иметь двустороннее выравнивание;
- межстрочный интервал - двойной;
- текст должен иметь обрамление в виде рамки.

б) Следующий текст оформите стилем Первый:

Большинство шаблонов включают в себя специализированные команды, облегчающие выполнение определенных задач при создании документа, базирующегося на шаблоне.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка контрольной работы 8 баллов:

оценка 5 баллов («отлично») – 8 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 6 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») – 4 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») – 0.

- приведен полный перечень выполненных заданий и даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением обоснованных заключений – 8 баллов;

- приведен подробный перечень выполненных заданий и даны ответы с незначительными нарушениями логики – 6 баллов;

- выполнены две трети выполненных заданий, при этом ответы содержат ряд ошибок – 4 балла;

- выполнено менее двух третей или отсутствуют ответы на вопросы, формулировка содержит ошибки объеме – 0 баллов.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>умений</u> обучающихся

Пример глоссария.

Название глоссария: Организация глобального пространства при работе с цифровыми технолог.

Структура глоссария

Термин	Определение	Источник

Термины: информационная система, Интернет, глобальная сеть, локальная сеть, веб, интерфейс, цифровое пространство, глобализация, цифровая технология, программное обеспечение, открытое программное обеспечение, коммуникация, месенджер.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка глоссария 10 баллов:

оценка 5 баллов («отлично») – 8-10 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 4-6 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») – 2 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») – 0 баллов.

- раскрытие более 10 терминов – 2 балла;
- разнообразие представленных определений (разнообразие источников) – 2 балла;
- уровень систематизации и оформления – 2 балла;
- наличие в работе собственных идей и определений – 2 балла.

Пример заданий для лабораторной работы

<u>Задание 1.</u> Используя режим подбора параметра, определить, при каком значении % Премии общая сумма заработной платы за октябрь будет равна 250 000 р. на основе заданного файла-источника

<u>Краткая справка.</u> К исходным данным этой таблицы относятся значения оклада и %Премии, одинакового для всех сотрудников. Результатом вычислений являются ячейки, содержащие формулы, при этом изменение исходных данных приводит к изменению результатов расчетов. Использование операции «Подбор параметра» в MS Excel позволяет производить обратный расчет, когда задается конкретное значение рассчитанного параметра, и по этому значению подбирается некоторое, удовлетворяющее заданным условиям, значение исходного параметра расчета. *Порядок работы.* 1. Откройте редактор электронных таблиц Microsoft Excel и откройте файл «Зарплата», созданный в практической работе 3-4. 2. Скопируйте содержимое листа «Зарплата октябрь» на новый лист электронной книги (*Правка/ Переместить/скопировать лист*). Не забудьте для копирования поставить галочку в окошке *Создавать копию*. Присвойте скопированному листу название «Подбор параметра». 3. Осуществите подбор параметра командой *Сервис/Подбор параметра* (рис.1).

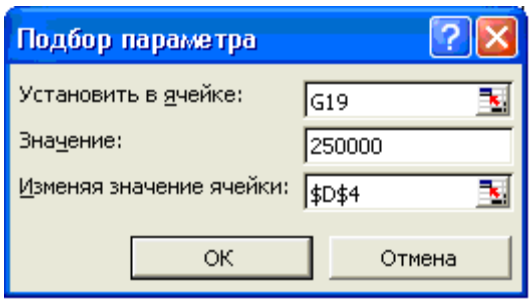


Рис.1. Подбор параметра

В диалоговом окне «Подбор параметра» на первой строке в качестве подбираемого параметра укажите адрес общей итоговой суммы зарплаты (ячейка G19), на второй строке наберите заданное значение 250 000, на третьей строке укажите адрес подбираемого значения - %Премии (ячейка D4), затем нажмите кнопку ОК. В окне «Результат подбора параметра» дайте подтверждение подобранному параметру нажатиev кнопки ОК (рис.2).

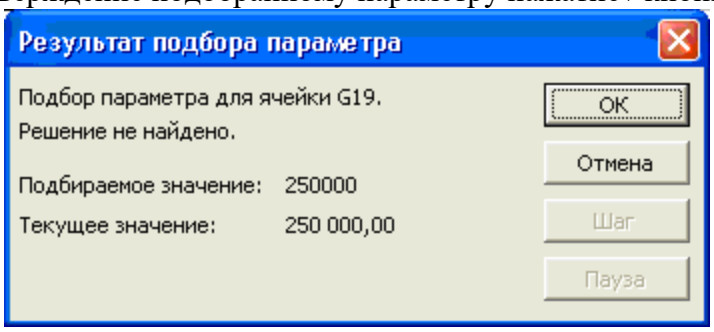


Рис.2. Результат подбора параметра

Произойдет обратный пересчет %Премии. Результаты подбора параметра представлены на рис.3: если сумма к выдаче равна 250 000 руб., то процент премии должен быть 203 %.

	A	B	C	D	E	F	G
1	***ВЕДОМОСТЬ НАЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ***						
2		*ЗА ОКТЯБРЬ*					
3	Табельный номер	Фамилия И.О.	Оклад (руб.)	Премия (руб.)	Всего начислено (руб.)	Удержания (руб.)	К выдаче (руб.)
4				203%		13%	
5	204	Галкин В.Ж.	5 900,00	11 974,56	17 874,56	2 323,69	15 550,87
6	210	Дрынкина С.С.	8 000,00	16 236,70	24 236,70	3 150,77	21 085,93
7	208	Жарова Г.А.	7 300,00	14 815,98	22 115,98	2 875,08	19 240,91
8	201	Иванова И.Г.	4 850,00	9 843,50	14 693,50	1 910,15	12 783,34
9	206	Орлова Н.Н.	6 600,00	13 395,27	19 995,27	2 599,39	17 395,89
10	200	Петров И.Л.	4 500,00	9 133,14	13 633,14	1 772,31	11 860,83
11	205	Портнов М.Т.	6 250,00	12 684,92	18 934,92	2 461,54	16 473,38
12	213	Стелков Р.Х.	9 050,00	18 367,76	27 417,76	3 564,31	23 853,45
13	202	Степанов А.Ш.	5 200,00	10 553,85	15 753,85	2 048,00	13 705,85
14	207	Степкина А.В.	6 950,00	14 105,63	21 055,63	2 737,23	18 318,40
15	209	Стольникова О.Д.	7 650,00	15 526,34	23 176,34	3 012,92	20 163,42
16	212	Шашкин Р.Н.	8 700,00	17 657,41	26 357,41	3 426,46	22 930,94
17	203	Шорохов С.М.	5 550,00	11 264,21	16 814,21	2 185,85	14 628,36
18	211	Шпаро Н.Г.	8 350,00	16 947,05	25 297,05	3 288,62	22 008,43
19		Всего:	94 850,00	192 506,32	287 356,32	37 356,32	250 000,00
20							
21		Максимальный доход:	23 853,45				
22		Минимальный доход:	11 860,83				
23		Средний доход:	17 857,14				

Рис.3. Результат

<u>Задание 2.</u> Используя режим подбора параметра, определить штатное расписания фирмы. Исходные данные приведены на рис.4. <u>Краткая справка.</u> Известно, что в штате фирмы состоит: - 6 курьеров, - 8 младших менеджеров, - 10 менеджеров, - 3 заведующих отделами, - 1 главный бухгалтер, - 1 программист, - 1 системный аналитик, - 1 генеральный директор фирмы. Общий месячный фонд зарплаты составляет 100 000 руб. Необходимо определить, какими должны быть оклады сотрудников фирмы. Каждый оклад является линейной функцией от оклада курьера, а именно: зарплата = Ai * x+Bi, где x -

оклад курьера; Ai и Bi - коэффициенты, показывающие: Ai - во сколько раз превышается значение x; Bi - на сколько превышается значение x.

	A	B	C	D	E	F	G
1		***Штатное расписание фирмы***					
2							
3		Зарплата курьера		?			
4							
5	Должность	Коэф. A	Коэф. B	Зарплата сотрудника	Кол-во сотрудн.	Суммарная зарплата	
6	Курьер	1	0	?	6	?	
7	Младший менеджер	1,5	0	?	8	?	
8	Менеджер	3	0	?	10	?	
9	Зав.отделом	3	1000	?	3	?	
10	Главный бухгалтер	5	0	?	1	?	
11	Программист	1,5	1500	?	1	?	
12	Системный аналитик	4	0	?	1	?	
13	Ген.директор	5	2000	?	1	?	
14			Фонд заработной платы:			?	
15							

Рис.4. Исходные данные для Задания 2.

Порядок работы.

1. Откройте редактор электронных таблиц Microsoft Excel.
2. Создайте таблицу штатного расписания фирмы по приведенному образцу (см. рис.4). Введите исходные данные в рабочий лист электронной книги.
3. Выделите отдельную ячейку D3 для зарплаты курьера (переменная «x») и все расчеты задайте с учетом этого. В ячейку D3 временно введите произвольное число.
4. В столбце D введите формулу для расчета заработной платы по каждой должности. Например, для ячейки D6 формула расчета имеет следующий вид: **= B6 * D3 + C6** (адрес ячейки D3 задан виде абсолютной адресации). Далее скопируйте формулу из ячейки D6 вниз по столбцу автокопированием в интервале ячеек D6:D13. В столбце F задайте формулу расчета заработной платы всех работающих в данной должности. Например, для ячейки F6 формула расчета имеет вид **=D6*E6**. Далее скопируйте формулу из ячейки F6 вниз по столбцу автокопированием в интервале ячеек F6:F13. В ячейке F14 вычислите суммарный фонд заработной платы фирмы.
5. Произведите подбор зарплат сотрудников фирмы для суммарной заработной платы в сумме 100000 руб. Для этого в меню *Сервис* активизируйте команду *Подбор параметра*. В поле «Установить в ячейке» появившегося окна введите ссылку на ячейку F14, содержащую формулу расчета фонда заработной платы; в поле «Значение» наберите искомый результат 100000; в поле «Изменяя значение ячейки» введите ссылку на изменяемую ячейку D3, в которой находится значение зарплаты курьера, и щелкните на кнопке ОК (рис.5). Произойдет обратный расчет зарплаты сотрудников по заданному условию при фонде зарплаты равном 100 000 руб.

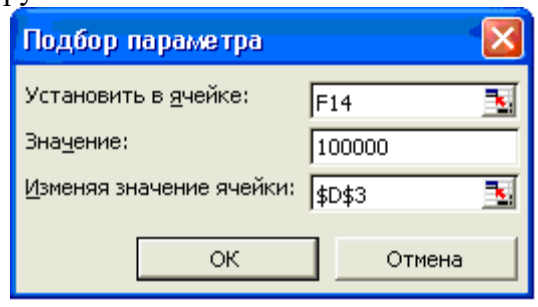


Рис. 5. Подбор параметра

Присвойте рабочему листу имя «Штатное расписание 1». Сохраните созданную электронную книгу под именем «Штатное расписание» в своей папке. Анализ задач показывает, что с помощью MS Excel можно решать линейные уравнения. Задания 1 и 2 показывают, что поиск значения параметра формулы – это не что иное, как численное решение уравнений. Другими словами, используя возможности программы MS Excel, можно решать любые уравнения с одной переменной.

Задание 3. Используя режим подбора параметра и таблицу расчета штатного расписания (см. задание 2), определить величину заработной платы сотрудников фирмы для ряда заданных значений фонда заработной платы.

Порядок работы. 1. Скопируйте содержимое листа «Штатное расписание 1» на новый лист и присвойте копии листа имя «Штатное расписание 2». Выберите коэффициенты уравнений для расчета согласно табл. 1 (один из пяти вариантов расчетов).

Таблица 1

Должность	Вариант1		Вариант 2		Вариант 3		Вариант 4		Вариант 5	
	коэфф. А	коэфф. В	коэфф. А	коэфф. В	коэфф. А	коэфф. В	коэфф. А	коэфф. В	коэфф. А	коэфф. В
Курьер	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
Младший менеджер	1,2	500	1,3	0	1,3	700	1,4	0	1,45	500
Менеджер	2,5	800	2,6	500	2,7	700	2,6	300	2,5	1000
Зав. отделом	3	1500	3,1	1200	3,2	800	3,3	700	3,1	1000
Главный бухгалтер	4	1000	4,1	1200	4,2	500	4,3	0	4,2	1200
Программист	1,5	1200	1,6	800	1,7	500	1,6	1000	1,5	1300
Системный аналитик	3,5	0	3,6	500	3,7	800	3,6	1000	3,5	1500
Ген. директор	5	2500	5,2	2000	5,3	1500	5,5	1000	5,4	3000

Методом подбора параметра последовательно определите зарплаты сотрудников фирмы для различных значений фонда заработной платы: 100 000, 150 000, 200 000, 250 000, 300 000, 350 000, 400 000 р. Результаты подбора значений зарплат скопируйте в табл.2. в виде специальной вставки.

Таблица 2

Фонд заработной платы	100000	150000	200000	250000	300000	350000	400000
Должность	Зарплата сотрудника	Зарплата сотрудника	Зарплата сотрудника	Зарплата сотрудника	Зарплата сотрудника	Зарплата сотрудника	Зарплата сотрудника
Курьер	?	?	?	?	?	?	?
Младший менеджер	?	?	?	?	?	?	?
Менеджер	?	?	?	?	?	?	?
Зав. отделом	?	?	?	?	?	?	?
Главный бухгалтер	?	?	?	?	?	?	?
Программист	?	?	?	?	?	?	?
Системный аналитик	?	?	?	?	?	?	?
Ген. директор	?	?	?	?	?	?	?

Краткая справка. Для копирования результатов расчетов специальной вставкой в виде значений необходимо выделить копируемые данные, произвести запись в буфер памяти (*Правка/ Копировать*), установить курсор в первую ячейку таблицы ответов соответствующего столбца, задать режим специальной вставки (*Правка/ Специальная вставка*), отметив в качестве объекта вставки – значения (*Правка/ Специальная вставка/ вставить – значения*) (рис.6). Специальная вставка данных в виде значений позволяет копировать данные, полученные в результате расчетов, без дальнейшей их зависимости от пересчета формул.

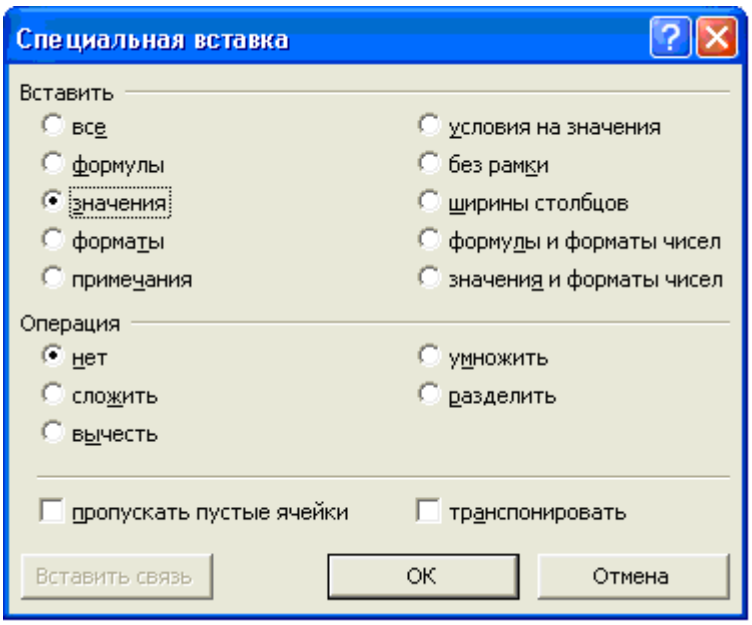


Рис. 6. Специальная вставка

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за выполнение задания лабораторной работы 8 баллов:

оценка 5 баллов («отлично») - 8 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») - 5 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») -3 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов;

- приведено полное решение и даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением обоснованных заключений – 8 баллов;

- приведено полное решение и даны ответы с незначительными нарушениями логики – 5 баллов;

- выполнены две трети заданий, при этом результаты выполнения содержат ряд ошибок – 3 балла;

- выполнено менее двух третей заданий и отсутствуют ответы на вопросы, формулировка решений содержит ошибки – 0 баллов.

Пример творческого проекта

Задание выполняют обучающиеся по 3-4 человека в группе. Презентация должна содержать не менее 12-15 слайдов с использованием возможностей анимации и различного оформления. Приветствуется наличие в презентации звукового сопровождения (комментариев) и реальных примеров (картинок).

Создать презентацию по одной из тем:

1. Типизация офисных пакетов.
2. Структура и наполнение популярных офисных пакетов.
3. Цифровые технологии управления с помощью функционала офисных пактов.
4. Организация технологий кадрового делопроизводства.
5. Этапы внедрения цифровых технологий при управлении компанией.
6. Проблемы внедрения цифровых технологий деятельности компании.
7. Внедрение нового пакета офисных программ в цифровую информационную инфраструктуру компании.
8. Перечень типовых задач в организационно-управленческой деятельности.
9. Учет персонала и его движения при работе с применением цифровых технологий.
10. Отчетность и отчетные формы при работе с офисными пакетами.
11. Расчеты при работе в офисных пакетах.
12. Аналитика решения задач с применением базовых офисных пактов.

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка 15 баллов:

оценка 5 баллов («отлично») – 11-15 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 6-10 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») – 2-4 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») – 0-1 балл;

- актуальность темы исследования и постановка проблемы – 2 балла;
- наличие сформулированных целей и задач работы – 2 балла;
- новизна и оригинальность решения поставленных задач – 2 балла;
- четкость доклада, логичность, связанность, доказательность представленных результатов – 2 балла;
- теоретическая, практическая значимость результатов и полнота раскрытия темы – 2 балла;
- оригинальность демонстрационного материала (презентация) – 2 балла;
- владение вниманием аудитории, умение преподнести себя, языковая грамотность, включенность всех членов группы в защиту проекта – 1 балл;
- наличие заключения и четкость выводов – 1 балла;
- качество ответов на вопросы - 1 балл.

Пример кейса.

Руководитель дал задание подчиненному сформировать отчетный документ по результатам проверки. Подчиненному нужно провести обработку тысячи документов, в которых зафиксированы результаты проверки, и показать результат в виде графических объектов. При этом известно, что результаты должны быть представлены таким образом, чтобы было ясно, каким образом общий объем проверенных объектов распределяется по категориям, а также к какой группе относится каждый из проверенных объектов.

Вопросы:

1. Каким образом провести наиболее быструю обработку результатов проверки?
2. Какие программные продукты необходимо использовать для демонстрации результатов руководству?
3. Какие графические объекты помогут продемонстрировать результат согласно заданному условию? Поясните.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за анализ кейса 15 баллов:

оценка 5 баллов («отлично») – 11-15 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 5-9 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») – 1-3 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов;

- приведен подробный анализ ситуации и даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения (не менее 3 источников) – 15 баллов;
- приведен подробный анализ ситуации и даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения (не менее 2 источников) – 13 баллов;
- приведен подробный анализ ситуации и даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения (не менее 1 источника) – 11 баллов;
- приведен анализ ситуации и даны ответы на все поставленные вопросы с приведением не полностью оформленной доказательной базы выбранной точки зрения – 9 баллов;

- приведен не полностью подробный анализ ситуации и даны ответы на два поставленных вопроса с приведением неполной доказательной базы выбранной точки зрения – 7 баллов;

- приведен не полностью подробный анализ ситуации и даны ответы на два поставленных вопроса с приведением некорректной доказательной базы выбранной точки зрения – 5 баллов;

- приведен не полностью подробный анализ ситуации и даны ответы на два поставленных вопроса без базы выбранной точки зрения – 3 балла;

- даны ответы на два поставленных вопроса, при этом доказательная база содержит ряд процедурных ошибок – 1 бала;

- дан ответ на один вопрос или отсутствуют ответы на вопросы, формулировка содержит процедурную ошибку, доказательная база приведена не в полном объеме – 0 баллов.

Примерные темы рефератов:

1. Понятие справочно-поисковой системы.
2. Необходимость интеграции цифровых технологий в поисковую деятельность.
3. Поисковая машина справочно-поисковой системы.
4. Примеры справочно-поисковых систем.
5. Задачи справочно-поисковых систем при применении их в организации.
6. Внедрение справочно-поисковых систем в деятельность компании.
7. Место справочно-поисковых систем в структуре программных продуктов.
8. Перспективы развития справочно-поисковых систем.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за выполнение реферата 12 баллов:

оценка 5 баллов («отлично») - 12 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 8-10 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») – 3-5 баллов;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов.

- выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы – 12 баллов;

- основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала – 10 баллов;

- основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы – 8 баллов;

- имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы – 5 баллов;

- тема освоена лишь частично; допущены грубые ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод – 3 балла;

- тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы – 0 баллов.

Пример контрольной работы:

В пунктах задания РАБОЧИЙ ТЕКСТ ЗАДАНИЯ **синий.** Вы копируете этот текст. Вставляете его после РАБОЧЕГО ТЕКСТА ЗАДАНИЯ. Меняете его цвет на **зелёный** (в

пункте 2 показан пример копирования). Выполняете задание. И так выполняете каждый пункт задания.

23. Вставьте под пунктом «Самостоятельна работа» свою фамилию и № группы. Ниже поставьте № своего студенческого билета.

24. Следующий текст, представьте в виде четверостиший:

У лукоморья дуб зеленый, златая цепь на дубе том. И днем и ночью кот ученый Все ходит по цепи кругом.

Там в море паруса плутали, и непричастные жаре,

Медлительно цвели платаны и осыпались в ноябре.

У лукоморья дуб зеленый, златая цепь на дубе том. И днем и ночью кот ученый Все ходит по цепи кругом.

Там в море паруса плутали, и непричастные жаре,

Медлительно цвели платаны и осыпались в ноябре.

25. В следующем тексте расставьте строки по алфавиту. (Данное задание необходимо выполнить с помощью команды Меню → Таблица → Сортировка).

Заяц

Сорока

Медведь

Ворона

Волк

Лисица

26. Выделите второе предложение текста и измените цвет его написания.

Обратимся к выделению колонтитулов. Установив текущую позицию курсора в области колонтитулов, переместите указатель к левому краю колонтитула так, чтобы он изменил вид, после чего трижды нажмите кнопку мыши.

27. Восстановите правильный порядок слов в стихотворении, как это было у классика:

Златая цепь на том дубе

У лукоморья дуб зеленый,

Все ходит кругом по цепи

И днем и ночью ученый кот.

28. Следующие абзацы необходимо отформатировать в соответствии с написанным в них текстом:

Данный абзац должен быть выровнен по левому краю с левым отступом 1 см и отступом в красной (первой) строке - 1,5 см. Межстрочный интервал (множитель)- 1,5.

Данный абзац должен быть выровнен по левому краю с левым отступом 1 см и отступом в красной (первой) строке - 1,5 см. Межстрочный интервал (множитель)- 1,5. Перед абзацем отступ – 7 пт., после абзаца – 4 пт.

Абзац отформатировать с помощью линейки. Данный абзац отцентрировать. Правый отступ - 3 см., отступа в красной строке нет (пример Согласующей подписи).

29. Для последнего абзаца создайте вокруг него обрамление в виде рамки бордового цвета шириной 1,5 пт.

30. Поменять цвет фона всех выполненных ранее заданий с белого на светло серый.

31. Из предыдущих абзацев создать нумерованный список. Нумерацию произвести арабскими цифрами со скобкой.

32. В следующем тексте создать многоуровневый список, пронумеровав абзацы в каждом разделе. В первом разделе абзацы нумеруются следующим образом: 1.1. 1.2. и т. д. Во втором – 2.1. 2.2. и т. д.

1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

Поставщик продает, а Покупатель приобретает товар в соответствии с выданным счетом-фактурой.

2. ЦЕНА И ОБЩАЯ СУММА ДОГОВОРА.

Общая сумма договора на момент его заключения не фиксируется.

Каждый раз, когда Покупатель осуществит по своему выбору отбор товара, составляется двустороннее дополнительное соглашение с указанием цены товара, которое с момента его подписания становится неотъемлемой составной частью настоящего Договора.

33. Заменить , если это требуется , строчные буквы на прописные, используя команду «Регистр»:

в.и.фадеев “муниципальное право рф” . ао издательство “юрист”

18. Следующий текст разбейте на 2 колонки. Расстояние между колонками 1,5 см. (***Не забудьте вставить разрыв на текущей странице до и после данного текста***).

Термин информатика (informatics) введен французскими учеными примерно в начале 70-х годов и означал - “наука о преобразовании информации”.

В 1963 г. советский ученый Ф.Е. Темников одновременно с зарубежными авторами определяет информатику как науку об информации вообще, состоящую из 3 основных частей - теории информационных элементов, теории информационных процессов и теории информационных систем. Это был первый важный поворот в судьбе понятия “информатика”. Он оставался долго лишь историческим фактом. Попытка обосновать новое понятие, доказать его

необходимость не была успешной и в должной мере не оценена в силу того, что публикация была осуществлена в мало известном, специальном журнале (Известия вузов. Электромеханика, 1963,N 11).

19. Следующий текст разбейте на 4 колонки. Расстояние между колонками 1 см. Отступов справа и слева в колонках нет. Отступ в красной строке 0,5 см. (***Не забудьте вставить разрыв на текущей странице до и после данного текста***)

Термин информация (information) возник от латинского слова informatio - разъяснение, изложение и до середины 20 века означал сведения, передаваемые между людьми. В статье второй Федерального закона «Об информации» информация – это сведения (сообщения) о лицах, предметах, фактах, явлениях и процессах, независимо от формы их представления. В информатике этот термин получил более широкое толкование - сведения, которыми обмениваются между собой люди, человек и автомат, автомат и автомат; а также сигналы, которыми обмениваются в животном и растительном мире, и признаки, передаваемые от клетки к клетке, от организма к организму. Итак, под информацией будем понимать любую совокупность сигналов, воздействий или сведений, которые система или объект воспринимает извне (входная информация), выдает в окружающую среду (выходная информация) или хранит в себе (внутренняя информация).

20. а) Создайте стиль с именем Первый так, чтобы он имел следующие характеристики:

- текст, оформленный данным стилем, должен иметь шрифт Times New Roman Cyr, размер 14, зеленый цвет;
- текст должен иметь двустороннее выравнивание;
- межстрочный интервал - двойной;
- текст должен иметь обрамление в виде рамки.

б) Следующий текст оформите стилем Первый:

Большинство шаблонов включают в себя специализированные команды, облегчающие выполнение определенных задач при создании документа, базирующегося на шаблоне.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка контрольной работы 8 баллов:

оценка 5 баллов («отлично») – 8 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 6 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») – 4 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») – 0.

- приведен полный перечень выполненных заданий и даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением обоснованных заключений – 8 баллов;

- приведен подробный перечень выполненных заданий и даны ответы с незначительными нарушениями логики – 6 баллов;

- выполнены две трети выполненных заданий, при этом ответы содержат ряд ошибок – 4 балла;

- выполнено менее двух третей или отсутствуют ответы на вопросы, формулировка содержит ошибки объеме – 0 баллов.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку владений обучающихся

Пример заданий для лабораторной работы

Задание 1. Используя режим подбора параметра, определить, при каком значении % Премии общая сумма заработной платы за октябрь будет равна 250 000 р. на основе заданного файла-источника

Краткая справка. К исходным данным этой таблицы относятся значения оклада и %Премии, одинакового для всех сотрудников. Результатом вычислений являются ячейки, содержащие формулы, при этом изменение исходных данных приводит к изменению результатов расчетов. Использование операции «Подбор параметра» в MS Excel позволяет производить обратный расчет, когда задается конкретное значение рассчитанного параметра, и по этому значению подбирается некоторое, удовлетворяющее заданным условиям, значение исходного параметра расчета. *Порядок работы.* 1. Откройте редактор электронных таблиц Microsoft Excel и откройте файл «Зарплата», созданный в практической работе 3-4. 2. Скопируйте содержимое листа «Зарплата октябрь» на новый лист электронной книги (*Правка/ Переместить/скопировать лист*). Не забудьте для копирования поставить галочку в окошке *Создавать копию*. Присвойте скопированному листу название «Подбор параметра». 3. Осуществите подбор параметра командой *Сервис/Подбор параметра* (рис.1).

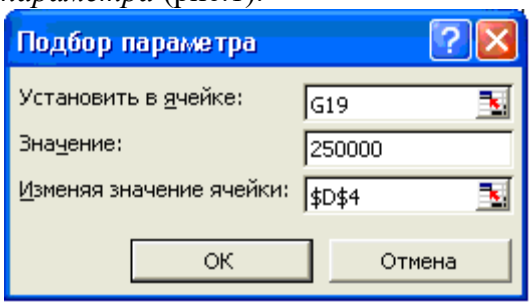


Рис.1. Подбор параметра

В диалоговом окне «Подбор параметра» на первой строке в качестве подбираемого параметра укажите адрес общей итоговой суммы зарплаты (ячейка G19), на второй строке наберите заданное значение 250 000, на третьей строке укажите адрес подбираемого значения - %Премии (ячейка D4), затем нажмите кнопку ОК. В окне «Результат подбора параметра» дайте подтверждение подобранному параметру нажатиev кнопки ОК (рис.2).

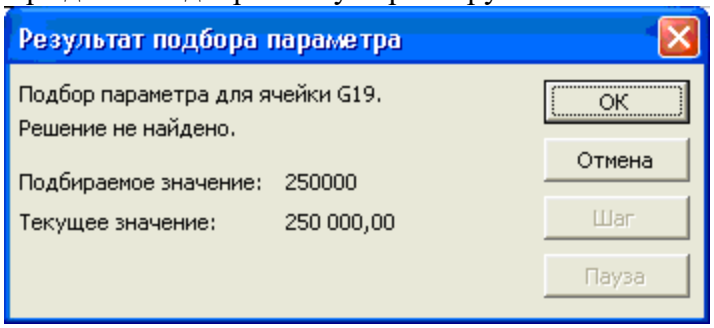


Рис.2. Результат подбора параметра

Произойдет обратный пересчет %Премии. Результаты подбора параметра представлены на рис.3: если сумма к выдаче равна 250 000 руб., то процент премии должен быть 203 %.

	A	B	C	D	E	F	G
1	***ВЕДОМОСТЬ НАЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ***						
2		*ЗА ОКТЯБРЬ*					
3	Табельный номер	Фамилия И.О.	Оклад (руб.)	Премия (руб.)	Всего начислено (руб.)	Удержания (руб.)	К выдаче (руб.)
4				203%		13%	
5	204	Галкин В.Ж.	5 900,00	11 974,56	17 874,56	2 323,69	15 550,87
6	210	Дрынкина С.С.	8 000,00	16 236,70	24 236,70	3 150,77	21 085,93
7	208	Жарова Г.А.	7 300,00	14 815,98	22 115,98	2 875,08	19 240,91
8	201	Иванова И.Г.	4 850,00	9 843,50	14 693,50	1 910,15	12 783,34
9	206	Орлова Н.Н.	6 600,00	13 395,27	19 995,27	2 599,39	17 395,89
10	200	Петров И.Л.	4 500,00	9 133,14	13 633,14	1 772,31	11 860,83
11	205	Портнов М.Т.	6 250,00	12 684,92	18 934,92	2 461,54	16 473,38
12	213	Стелков Р.Х.	9 050,00	18 367,76	27 417,76	3 564,31	23 853,45
13	202	Степанов А.Ш.	5 200,00	10 553,85	15 753,85	2 048,00	13 705,85
14	207	Степкина А.В.	6 950,00	14 105,63	21 055,63	2 737,23	18 318,40
15	209	Стольникова О.Д.	7 650,00	15 526,34	23 176,34	3 012,92	20 163,42
16	212	Шашкин Р.Н.	8 700,00	17 657,41	26 357,41	3 426,46	22 930,94
17	203	Шорохов С.М.	5 550,00	11 264,21	16 814,21	2 185,85	14 628,36
18	211	Шпаро Н.Г.	8 350,00	16 947,05	25 297,05	3 288,62	22 008,43
19		Всего:	94 850,00	192 506,32	287 356,32	37 356,32	250 000,00
20							
21		Максимальный доход:	23 853,45				
22		Минимальный доход:	11 860,83				
23		Средний доход:	17 857,14				

Рис.3. Результат

<u>Задание 2.</u> Используя режим подбора параметра, определить штатное расписания фирмы. Исходные данные приведены на рис.4. <u>Краткая справка.</u> Известно, что в штате фирмы состоит: - 6 курьеров, - 8 младших менеджеров, - 10 менеджеров, - 3 заведующих отделами, - 1 главный бухгалтер, - 1 программист, - 1 системный аналитик, - 1 генеральный директор фирмы. Общий месячный фонд зарплаты составляет 100 000 руб. Необходимо определить, какими должны быть оклады сотрудников фирмы. Каждый оклад является линейной функцией от оклада курьера, а именно: зарплата = Ai * x+Bi, где x - оклад курьера; Ai и Bi - коэффициенты, показывающие: Ai - во сколько раз превышается значение x; Bi - на сколько превышается значение x.

	A	B	C	D	E	F	G
1		***Штатное расписание фирмы***					
2							
3		Зарплата курьера		?			
4							
5	Должность	Коэф. A	Коэф. B	Зарплата сотрудника	Кол-во сотрудн.	Суммарная зарплата	
6	Курьер	1	0	?	6	?	
7	Младший менеджер	1,5	0	?	8	?	
8	Менеджер	3	0	?	10	?	
9	Зав.отделом	3	1000	?	3	?	
10	Главный бухгалтер	5	0	?	1	?	
11	Программист	1,5	1500	?	1	?	
12	Системный аналитик	4	0	?	1	?	
13	Ген.директор	5	2000	?	1	?	
14			Фонд заработной платы:			?	
15							

Рис.4. Исходные данные для Задания 2.

Порядок работы.

1. Откройте редактор электронных таблиц Microsoft Excel.
2. Создайте таблицу штатного расписания фирмы по приведенному образцу (см. рис.4). Введите исходные данные в рабочий лист электронной книги.
3. Выделите отдельную ячейку D3 для зарплаты курьера (переменная «x») и все расчеты задайте с учетом этого. В ячейку D3 временно введите произвольное число.

4. В столбце D введите формулу для расчета заработной платы по каждой должности. Например, для ячейки D6 формула расчета имеет следующий вид: **= B6 * D3 + C6** (адрес ячейки D3 задан виде абсолютной адресации). Далее скопируйте формулу из ячейки D6 вниз по столбцу автокопированием в интервале ячеек D6:D13. В столбце F задайте формулу расчета заработной платы всех работающих в данной должности. Например, для ячейки F6 формула расчета имеет вид **=D6*E6**. Далее скопируйте формулу из ячейки F6 вниз по столбцу автокопированием в интервале ячеек F6:F13. В ячейке F14 вычислите суммарный фонд заработной платы фирмы.

5. Произведите подбор зарплат сотрудников фирмы для суммарной заработной платы в сумме 100000 руб. Для этого в меню *Сервис* активизируйте команду *Подбор параметра*. В поле «Установить в ячейке» появившегося окна введите ссылку на ячейку F14, содержащую формулу расчета фонда заработной платы; в поле «Значение» наберите искомый результат 100000; в поле «Изменяя значение ячейки» введите ссылку на изменяемую ячейку D3, в которой находится значение зарплаты курьера, и щелкните на кнопке ОК (рис.5). Произойдет обратный расчет зарплаты сотрудников по заданному условию при фонде зарплаты равном 100 000 руб.

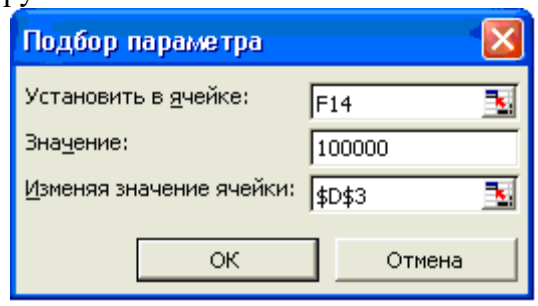


Рис. 5. Подбор параметра

Присвойте рабочему листу имя «Штатное расписание 1». Сохраните созданную электронную книгу под именем «Штатное расписание» в своей папке. Анализ задач показывает, что с помощью MS Excel можно решать линейные уравнения. Задания 1 и 2 показывают, что поиск значения параметра формулы – это не что иное, как численное решение уравнений. Другими словами, используя возможности программы MS Excel, можно решать любые уравнения с одной переменной.

Задание 3. Используя режим подбора параметра и таблицу расчета штатного расписания (см. задание 2), определить величину заработной платы сотрудников фирмы для ряда заданных значений фонда заработной платы.

Порядок работы. 1. Скопируйте содержимое листа «Штатное расписание 1» на новый лист и присвойте копии листа имя «Штатное расписание 2». Выберите коэффициенты уравнений для расчета согласно табл. 1 (один из пяти вариантов расчетов).

Таблица 1

Должность	Вариант1		Вариант 2		Вариант 3		Вариант 4		Вариант 5	
	коэфф. А	коэфф. В	коэфф. А	коэфф. В	коэфф. А	коэфф. В	коэфф. А	коэфф. В	коэфф. А	коэфф. В
Курьер	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
Младший менеджер	1,2	500	1,3	0	1,3	700	1,4	0	1,45	500
Менеджер	2,5	800	2,6	500	2,7	700	2,6	300	2,5	1000
Зав. отделом	3	1500	3,1	1200	3,2	800	3,3	700	3,1	1000
Главный бухгалтер	4	1000	4,1	1200	4,2	500	4,3	0	4,2	1200
Программист	1,5	1200	1,6	800	1,7	500	1,6	1000	1,5	1300
Системный аналитик	3,5	0	3,6	500	3,7	800	3,6	1000	3,5	1500
Ген. директор	5	2500	5,2	2000	5,3	1500	5,5	1000	5,4	3000

Методом подбора параметра последовательно определите зарплаты сотрудников фирмы для различных значений фонда заработной платы: 100 000, 150 000, 200 000, 250

000, 300 000, 350 000, 400 000 р. Результаты подбора значений зарплат скопируйте в табл.2. в виде специальной вставки.

Таблица 2

Фонд заработной платы	100000	150000	200000	250000	300000	350000	400000
Должность	Зарплата сотрудника	Зарплата сотрудника	Зарплата сотрудника	Зарплата сотрудника	Зарплата сотрудника	Зарплата сотрудника	Зарплата сотрудника
Курьер	?	?	?	?	?	?	?
Младший менеджер	?	?	?	?	?	?	?
Менеджер	?	?	?	?	?	?	?
Зав. отделом	?	?	?	?	?	?	?
Главный бухгалтер	?	?	?	?	?	?	?
Программист	?	?	?	?	?	?	?
Системный аналитик	?	?	?	?	?	?	?
Ген. директор	?	?	?	?	?	?	?

Краткая справка. Для копирования результатов расчетов специальной вставкой в виде значений необходимо выделить копируемые данные, произвести запись в буфер памяти (*Правка/ Копировать*), установить курсор в первую ячейку таблицы ответов соответствующего столбца, задать режим специальной вставки (*Правка/ Специальная вставка*), отметив в качестве объекта вставки – значения (*Правка/ Специальная вставка/ вставить – значения*) (рис.6). Специальная вставка данных в виде значений позволяет копировать данные, полученные в результате расчетов, без дальнейшей их зависимости от пересчета формул.

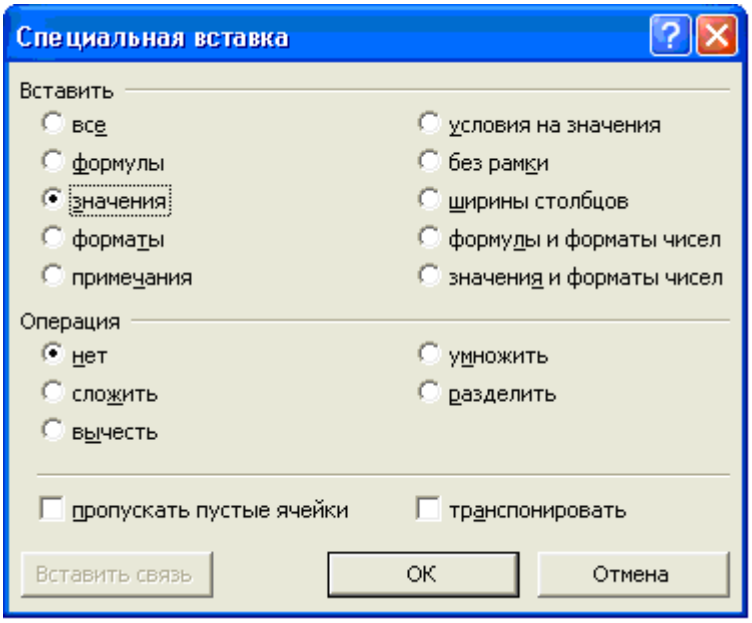


Рис. 6. Специальная вставка

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за выполнение задания лабораторной работы 8 баллов:

оценка 5 баллов («отлично») - 8 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») - 5 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») -3 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов;

- приведено полное решение и даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением обоснованных заключений – 8 баллов;

- приведено полное решение и даны ответы с незначительными нарушениями логики – 5 баллов;

- выполнены две трети заданий, при этом результаты выполнения содержат ряд ошибок – 3 балла;

- выполнено менее двух третей заданий и отсутствуют ответы на вопросы, формулировка решений содержит ошибки – 0 баллов.

Пример творческого проекта

Задание выполняют обучающиеся по 3-4 человека в группе. Презентация должна содержать не менее 12-15 слайдов с использованием возможностей анимации и различного оформления. Приветствуется наличие в презентации звукового сопровождения (комментариев) и реальных примеров (картинок).

Создать презентацию по одной из тем:

1. Типизация офисных пакетов.
2. Структура и наполнение популярных офисных пакетов.
3. Цифровые технологии управления с помощью функционала офисных пактов.
4. Организация технологий кадрового делопроизводства.
5. Этапы внедрения цифровых технологий при управлении компанией.
6. Проблемы внедрения цифровых технологий деятельности компании.
7. Внедрение нового пакета офисных программ в цифровую информационную инфраструктуру компании.
8. Перечень типовых задач в организационно-управленческой деятельности.
9. Учет персонала и его движения при работе с применением цифровых технологий.
10. Отчетность и отчетные формы при работе с офисными пакетами.
11. Расчеты при работе в офисных пакетах.
12. Аналитика решения задач с применением базовых офисных пактов.

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка 15 баллов:

оценка 5 баллов («отлично») – 11-15 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 6-10 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») – 2-4 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») – 0-1 балл;

- актуальность темы исследования и постановка проблемы – 2 балла;

- наличие сформулированных целей и задач работы – 2 балла;

- новизна и оригинальность решения поставленных задач – 2 балла;

- четкость доклада, логичность, связанность, доказательность представленных результатов – 2 балла;

- теоретическая, практическая значимость результатов и полнота раскрытия темы – 2 балла;

- оригинальность демонстрационного материала (презентация) – 2 балла;

- владение вниманием аудитории, умение преподнести себя, языковая грамотность, включенность всех членов группы в защиту проекта – 1 балл;

- наличие заключения и четкость выводов – 1 балла;

- качество ответов на вопросы - 1 балл.

Пример кейса.

Руководитель дал задание подчиненному сформировать отчетный документ по результатам проверки. Подчиненному нужно провести обработку тысячи документов, в которых зафиксированы результаты проверки, и показать результат в виде графических объектов. При этом известно, что результаты должны быть представлены таким образом, чтобы было ясно, каким образом общий объем проверенных объектов распределяется по категориям, а также к какой группе относится каждый из проверенных объектов.

Вопросы:

1. Каким образом провести наиболее быструю обработку результатов проверки?

2. Какие программные продукты необходимо использовать для демонстрации результатов руководству?
3. Какие графические объекты помогут продемонстрировать результат согласно заданному условию? Поясните.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за анализ кейса 15 баллов:

оценка 5 баллов («отлично») – 11-15 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 5-9 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») – 1-3 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов;

- приведен подробный анализ ситуации и даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения (не менее 3 источников) – 15 баллов;

- приведен подробный анализ ситуации и даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения (не менее 2 источников) – 13 баллов;

- приведен подробный анализ ситуации и даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения (не менее 1 источника) – 11 баллов;

- приведен анализ ситуации и даны ответы на все поставленные вопросы с приведением не полностью оформленной доказательной базы выбранной точки зрения – 9 баллов;

- приведен не полностью подробный анализ ситуации и даны ответы на два поставленных вопроса с приведением неполной доказательной базы выбранной точки зрения – 7 баллов;

- приведен не полностью подробный анализ ситуации и даны ответы на два поставленных вопроса с приведением некорректной доказательной базы выбранной точки зрения – 5 баллов;

- приведен не полностью подробный анализ ситуации и даны ответы на два поставленных вопроса без базы выбранной точки зрения – 3 балла;

- даны ответы на два поставленных вопроса, при этом доказательная база содержит ряд процедурных ошибок – 1 бала;

- дан ответ на один вопрос или отсутствуют ответы на вопросы, формулировка содержит процедурную ошибку, доказательная база приведена не в полном объеме – 0 баллов.

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

В ходе промежуточной аттестации перевод рейтинговых баллов обучающихся в систему оценки знаний («зачтено», «не зачтено») осуществляется следующим образом:

– оценка «зачтено» выставляется студенту, набравшему от 50 до 100 рейтинговых баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые компетенции и практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены;

Для обучающихся, набравших менее 50 баллов в процессе проведения текущего контроля успеваемости, предусматривается проведение процедуры промежуточной аттестации.

Пример теста

1. База данных, предназначенная для хранения не пользовательских, а системных данных, называется:

а) Репозиторий;

б) Файл;

в) Хранилище.

2. Как называется разбиение системы (программы, задачи) на компоненты, объединение которых позволяет решить данную задачу?

а) Композиция;

б) Декомпозиция;

в) Энтропия;

г) Персонализация.

3. Как называется совокупность взаимосвязанных данных, используемых несколькими пользователями и хранящихся с регулируемой избыточностью?

а) База данных;

б) Репозиторий;

в) Облако.

4. Какие программные средства предназначены для решения комплекса задач или отдельных задач в различных предметных областях?

а) Базовые;

б) Прикладные;

в) Системные;

г) Продвинутые.

5. Какой структурой представлен текст в гипертекстовой технологии?

а) Иерархическая;

б) Системная;

в) Групповая;

г) Ссылочная

6. Свойства информации, заключающееся в достаточности данных для принятия решений, называются:

а) объективность;

б) полнота;

в) содержательность;

г) достоверность.

7. Из перечисленного к процедурам контроля полноты и достоверности информации относятся:

а) арифметический;

б) визуальный;

в) логический.

8. При использовании какого языка в качестве диалога пользователь свободно формулирует задачу, но с набором установленных программной средой слов, фраз и синтаксиса языка?

а) естественного;

б) машинного;

в) искусственного;

г) программного.

9. Какую правильность программ автоматически позволяют проверить редакторы текстов?

а) стилистическую;

б) синтаксическую;

в) предметную;

г) морфологическую.

10. Сеансовые протоколы определяют организацию передачи информации между компьютерами по какому каналу?

а) визуальному;

б) виртуальному;

в) дополненному

г) сетевому.

11. Цель информатизации общества заключается в

а) справедливом распределении материальных благ;

б) удовлетворении духовных потребностей человека;

в) максимальном удовлетворении информационных потребностей отдельных граждан, их групп, предприятий, организаций и т. д. за счет повсеместного внедрения компьютеров и средств коммуникаций.

12. Какое определение информационной системы приведено в Федеральном законе «Об информации, информатизации и защите информации»

а) Информационная система – это замкнутый информационный контур, состоящий из прямой и обратной связи, в котором, согласно информационным технологиям, циркулируют управленческие документы и другие сообщения в бумажном, электронном и другом виде.

б) Информационная система – это организационно упорядоченная совокупность документов (массив документов) и информационных технологий, в том числе с использованием средств вычислительной техники и связи, реализующих информационные процессы (процесс сбора, обработки, накопления, хранения, поиска и распространения информации).

в) Информационная система – организационно-техническая система, предназначенная для выполнения информационно-вычислительных работ или предоставления информационно-вычислительных услуг;

г) Информационная система – это совокупность внешних и внутренних прямых и обратных информационных потоков, аппарата управления организации с его методами и средствами обработки информации.

13. Укажите функции, выполняемые информационным менеджером по персоналу предприятия в контексте цифровых технологий:

а) Планирование внедрения и модернизации цифровых технологий, их поиск на рынке.

б) Оценка рынка программных продуктов с помощью маркетингового инструментария.

в) Участие в приобретении информационных технологий с нужными функциями и свойствами.

г) Подходят все варианты.

14. Укажите принцип, согласно которому создается интегрированная информационная система

а) оперативности;

б) блочный;

в) интегрированный;
г) позадачный;
д) процессный.

15. Укажите функции управления персоналом, которые поддерживают современные цифровые технологии
а) планирование;
б) учет;
в) анализ;
г) регулирование;
д) подходят все варианты.

16. Бизнес-процесс - это
а) множество управленческих процедур и операций;
б) множество действий управленческого персонала;
в) совокупность увязанных в единое целое действий, выполнение которых позволяет получить конечный результат (товар или услугу);
г) совокупность работ, выполняемых в процессе производства.

17. Открытая информационная система это
а) Система, включающая в себя большое количество программных продуктов.
б) Система, включающая в себя различные информационные сети.
в) Система, созданная на основе международных стандартов.
г) Система, ориентированная на оперативную обработку данных.
д) Система, предназначенная для выдачи аналитических отчетов.

18. Укажите правильное определение ERP-системы
а) Информационная система, обеспечивающая управление взаимоотношения с клиентами.
б) Информационная система, обеспечивающая планирование потребности в производственных мощностях.
в) Интегрированная система, обеспечивающая планирование и управление всеми ресурсами предприятия, его снабжением, сбытом, кадрами и заработной платой, производством, научно-исследовательскими и конструкторскими работами.
г) Информационная система, обеспечивающая управление поставками.

19. Цифровая технология - это
а) Совокупность технических средств.
б) Совокупность программных средств.
в) Совокупность организационных средств.
г) Множество информационных ресурсов.
д) Совокупность операций по сбору, обработке, передачи и хранению данных с использованием методов и средств автоматизации в условиях цифровой среды.

20. Виртуальное предприятие - это
а) Иерархическое объединение различных предприятий.
б) Корпоративное объединение различных предприятий.
в) Сетевое объединение на основе электронных средств связи нескольких традиционных предприятий, специализирующихся в различных областях деятельности.
г) Не существующее предприятие.
д) Машиностроительное предприятие.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка 10 баллов:

оценка 5 баллов («отлично») – 10 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 8-9 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») – 5-7 баллов;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») – менее 5 баллов.

Представленные правильные ответы на:

19-20 тестовых заданий – 10 баллов;

16-17 тестовых заданий – 9 баллов;

14-15 тестовых заданий – 8 баллов;

12-13 тестовых заданий – 7 баллов;

10-11 тестовых заданий – 6 баллов;

8-9 тестовых заданий – 5 балла;

Менее 8 тестовых заданий – 0 баллов.

Обучающиеся, набравшиеся более более 5 баллов получают оценку «зачтено»

4. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Код и наименование компетенции	Критерии оценивания результатов обучения	
	зачтено	не зачтено
ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ОПК-5	Отсутствие знаний в рамках компетенции ОПК-5
	Сформированное умение в рамках компетенции ОПК-5	Отсутствие умений в рамках компетенции ОПК-5
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ОПК-5	Отсутствие навыков в рамках компетенции ОПК-5

Критерии оценки и процедура проведения промежуточной аттестации

В ходе промежуточной аттестации перевод рейтинговых баллов обучающихся в систему оценки знаний («зачтено», «не зачтено») осуществляется следующим образом:

– оценка «зачтено» выставляется студенту, набравшему от 50 до 100 рейтинговых баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые компетенции и практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены;

– оценка «не зачтено» выставляется обучающемуся, набравшему менее 50 баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено со значительными пробелами, носящими существенный характер, необходимые компетенции не сформированы; существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала.

Максимальная сумма баллов, набираемая обучающимся по дисциплине, закрываемой семестровой (итоговой) аттестацией (зачет), равна 100.

Баллы, характеризующие успеваемость обучающегося по дисциплине, набираются им в течение всего периода обучения за изучение отдельных тем и выполнение отдельных видов работ.

№ п/п	Вид работ	Сумма в баллах

1.	Активная познавательная работа во время занятий (конспектирование дополнительной и специальной литературы; участие в оценке результатов обучения других и самооценка; участие в обсуждении проблемных вопросов по теме занятия и т.д.)	до 10 баллов
2.	Контрольные мероприятия (тестирование, контрольная работа)	до 18 баллов
3.	Выполнение заданий по дисциплине в течение семестра	до 50 баллов
	Собеседование	до 10 баллов
	Эвристическая беседа	до 10 баллов
	Составление глоссария	до 10 баллов
	Написание реферата	до 12 баллов
	Выполнение задания для лабораторной работы	до 8 баллов
4.	Выполнение дополнительных практико-ориентированных заданий	до 30 баллов (дополнительно)
	Выполнение творческого проекта	до 15 баллов
	Анализ кейса	до 15 баллов

Распределение баллов, составляющих основу оценки работы обучающегося по изучению дисциплины «Цифровые технологии в управлении персоналом» в течение семестра:

- 100 баллов распределяются на учебный период (семестр), заканчивающийся промежуточной аттестацией;
- 100 баллов – активная познавательная работа во время занятий и контрольные мероприятия; возможность набора дополнительных 30 баллов за практико-ориентированные задания.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»

САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
ЭКОНОМИКО-ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.04.03 Управление персоналом
Профиль (программа)	Кадровая безопасность организации
Квалификация (степень)	Магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины)	Б1
Шифр дисциплины (модуля)	Б1.В.ДВ.04.02
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	управления человеческими ресурсами
Форма обучения	очная
Курс, семестр	2 курс, 4 семестр
Форма промежуточной аттестации	зачет

Самара, 2022

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Паспорт фонда оценочных средств

Перечень компетенций и индикаторов дисциплины (модуля)		Способы формирования компетенции	Оценочное средство	
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора		Текущий контроль	Промежуточная аттестация
ПК-6. Способен осуществлять научно-исследовательскую работу в области управления кадровой безопасностью организации	ПК-6.1. Применяет методы научных исследований при анализе кадровой безопасности организации, процессов управления внешними и внутренними угрозами кадровой безопасности, в том числе защиты персональных данных и сведений, составляющих коммерческую тайну	**Лекции.** Тема 1. Основные понятия общей теории экономической безопасности. Тема 8. Уровни и принципы экономической безопасности.	Подготовка реферата	Тестирование
		Самостоятельная работа. Тема 5. Индикаторы экономической безопасности.	Собеседование	Тестирование
		Практические занятия. Тема 2. Основные угрозы экономической безопасности.	Практические задания, контрольная работа	Тестирование
	ПК-6.3. На основе научно-методических рекомендаций, нормативных требований, установленных законодательством РФ правовых основ разрабатывает и внедряет мероприятия по формированию кадровой безопасности организации, управлению кадровыми рисками в рамках действующих бизнес-процессов	**Лекции.** Тема 7. Экономическая безопасность предприятия. Тема 3. Экономическая безопасность региона.	Подготовка реферата	Тестирование
		Самостоятельная работа. Тема 6. Экономические аспекты информационной безопасности.	Собеседование	Тестирование
		Практические занятия. Тема 4. Научно-техническая безопасность и экономический рост.	Практические задания, контрольная работа	Тестирование

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

Примерный перечень тем рефератов

1. Место экономической безопасности в системе национальной безопасности.
2. Подходы к обеспечению национальной безопасности.
3. Методы оценки экономической безопасности государства: экспертной оценки, анализа и обработки сценариев, оптимизации.
4. Методы оценки экономической безопасности государства: теоретико-игровые методы, методы многомерного статистического анализа.
5. Информационная безопасность и пути ее повышения.
6. Проблемы теневой экономики в современной России.
7. Продовольственная безопасность и пути ее повышения.
8. Механизмы и инструменты обеспечения экономической безопасности РФ.
9. Обеспечение международной экономической безопасности.
10. Система региональной экономической безопасности.
11. Система экономической безопасности предприятия.
12. Обеспечение экономической безопасности личности.
13. Международный финансовый кризис и проблемы международной экономической безопасности.
14. Внешние и внутренние угрозы безопасности РФ.
15. Угрозы экономической безопасности российских регионов.
16. Особенности обеспечения экономической безопасности предприятий.
17. Источники информации для анализа экономической безопасности и работа с ними.
18. Диагностика и мониторинг экономической безопасности.
19. Рейтинговая оценка угроз при диагностике экономической безопасности.

Шакала и критерии оценивания рефератов

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Изложенное понимание реферата как целостного авторского текста определяет критерии его оценки: новизна текста; обоснованность выбора источника; степень раскрытия сущности вопроса; соблюдения требований к оформлению.	Если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована ее актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объем, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.	Имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

Примерный перечень вопросов для собеседования:

1. Проблемы нормативно-правового регулирования экономической безопасности.
2. Система обеспечения экономической безопасности.
3. Роль органов государственной власти в вопросах обеспечения экономической безопасности.
4. Совершенствование индикаторов и методов оценки экономической безопасно-сти.
5. Проблемы и трудности повседневной работы в области обеспечения экономиче-ской безопасности.

6. Государственные компоненты системы обеспечения экономической безопасно-сти .
7. Негосударственные компоненты системы обеспечения экономической безопас-ности.
8. Виды экономической безопасности и их актуальность в современных условиях.

Шакала и критерии оценивания итогов собеседования

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Оценка степени (уровня) ус воения обучающимся теоретичес кого учебного материала и уров ня форсированности у обучающ егося умений и навыков (умений решать практические зад ачи, умений рассчитывать и использовать в практической де ятельности показатели… и др.)	Требуется наличие твердых глуб оких, исчерпывающих знаний в объ еме пройденного курса на фоне пон имания его в системе данной науки и междисциплинарных связей, грам отное и логически стройное изложе ние материала при ответе.	выставляется при наличии знаний в объеме пройденного курса, нелогичн ом и непоследовательном изложении материала, наличие ошибок. Выводы делаются с ошибками, заключение с формулировано кратко не имеет обос нования.

Примерная тематика контрольных работ:

1. Основные направления обеспечения экономической безопасности России в современных условиях.
2. Стратегия обеспечения финансовой безопасности региона.
3. Основные направления обеспечения экономической безопасности предприятия.
4. Совершенствование механизма обеспечения экономической безопасности предприятия.
5. Основные подходы к обеспечению сохранности коммерческой тайны предприятия.
6. Особенности организации и формировании службы безопасности предприятия.
7. Совершенствование структуры службы безопасности предприятия.
8. Формирование системы технико-экономических показателей оценки безопасности предприятия.
9. Обеспечение кадровой безопасности предприятия.
10. Разработка финансовой стратегии предприятия, направленной на обеспечение его экономической безопасности в условиях рыночной нестабильности.
11. Управление экономической безопасностью хозяйствующего субъекта: принципы, методы, политика и механизмы ее реализации.
12. Анализ и оценка работы отдела экономической безопасности организации.
13. Анализ системы обеспечения экономической безопасности предприятия.
14. Разработка методических рекомендаций, направленных на повышение эффективности управления системой экономической безопасности.
15. Разработка антикризисных мер по обеспечению экономической безопасности предприятия.
16. Совершенствование управления системой экономической безопасности предприятия для повышения сохранности материальных ценностей в процессе производственной деятельности.
17. Оценка эффективности деятельности службы экономической безопасности предприятия.
18. Деятельность службы экономической безопасности, направленная на совершенствование финансовой устойчивости хозяйствующего субъекта.
19. Управление финансовыми результатами и совершенствование механизма управления прибылью с целью обеспечения экономической безопасности предприятия.
20. Финансовый механизм управления результатами хозяйственной деятельности предприятия, как часть механизма обеспечения экономической безопасности.

21. Обеспечение экономической безопасности хозяйствующего субъекта за счет прогнозирования и управления финансовой устойчивостью.

22. Пути повышения финансовой устойчивости предприятия для обеспечения экономической безопасности.

23. Обеспечение экономической безопасности на основе финансового планирования на предприятии.

24. Повышение экономической безопасности за счет совершенствования механизма управления ценообразования на продукцию.

25. Финансовый механизм антикризисного управления для совершенствования экономической безопасности.

Шакала и критерии оценивания контрольных работ

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Содержание и объем материала, подлежащего проверке в контрольной работе, определяется программой. При проверке усвоения материала выявляется полнота, прочность усвоения учащимися теории и умение применять ее на практике в знакомых и незнакомых ситуациях.	Результат, содержащий полный правильный ответ, полностью соответствующий теме контрольной работы.	Неправильный ответ (ответ не по существу вопроса или отсутствие ответа, т.е. ответ, не соответствующий полностью требованиям контрольной работы

Пример практического задания

Пример практического задания.

Исходя из особенностей и масштабов деятельности предприятия, определите, какие направления безопасности актуальны для этого предприятия.

Направление безопасности	РЖД	Аэрофлот	Роснефть	Apple
Финансовая безопасность				
Кадровая безопасность				
Информационная безопасность				
Правовая безопасность				
Экологическая безопасность				
Силовая безопасность				
Снабженческо-сбытовая				

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Оценивается самостоятельность при выполнении задания, активность работы на практическом занятии, правильность выполнения заданий, уровень владения материалом.	Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений.	Ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу; присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения.

Оценочные материалы для оценки уровня сформированности компетенций (этапов сформированности компетенций) обучающихся

ПК-6. Способен осуществлять научно-исследовательскую работу в области управления кадровой безопасностью организации.

Знать: методику расчета показателей, характеризующих силу воздействия угроз экономической безопасности; методику расчета показателей целесообразности формирования системы экономической безопасности.

Уметь: анализировать информацию необходимую для оценки факторов угроз экономической безопасности; использовать финансовую и статистическую отчетность для получения информации.

Владеть: навыками расчета показателей необходимых для оценки степени угроз экономической безопасности; навыками расчета финансовых и нефинансовых индикаторов угроз экономической безопасности; навыками оценки эффективности мероприятий по функционированию системы экономической безопасности.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку знаний обучающихся

Вопросы:

1. Сущность и содержание понятия экономическая безопасность
2. Система категорий экономической безопасности
3. Основные составляющие (компоненты) экономической безопасности и их характеристика
4. Уровни экономической безопасности
5. Принципы экономической безопасности
6. Основные показатели и индикаторы экономической безопасности
7. Сущность и виды угроз экономической безопасности
8. Угрозы экономической безопасности РФ
9. Угрозы экономической безопасности предприятия
10. Понятие стратегии экономической безопасности

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Рассматриваемые знания определяются четко и полно, приводятся соответствующие примеры, - используемые знания строго соответствуют теме, - самостоятельность выполнения работы.	Осознанность знаний (выделение в материале главного, использование приемов анализа, сравнения, обобщения, изложения знаний своими словами, приведение примеров, доказательства).	Ставится тогда, когда учащийся имеет отдельные представления об изучаемом материале, но все же большую часть материала не усвоил, а в письменных работах допускает грубые ошибки.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Пример практического задания.

Используя методику рейтинговой оценки, определите класс финансовой безопасности организации. Прокомментируйте изменение класса на последнюю отчётную дату по сравнению с предыдущим периодом.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Оценивается самостоятельность при выполнении задания, активность работы на практическом занятии, правильность выполнения заданий, уровень владения	Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос; в ответе прослеживается четкая	Ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу; присутствуют

материалом.	структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений.	фрагментарность, нелогичность изложения.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Пример практического задания.

Используя информацию, приведенную в таблице, оцените угрозы кадровой безопасности предприятия

Наименование показателя	Значение
Среднесписочная численность, чел.	123
Количество принятых на работу за год, чел.	5
Количество уволенных за год, чел.	7
- в том числе по неуважительным причинам	5
Численность работников, имеющих профильные образование	89
Списочная численность работников на конец года ,чел.	124
Численность работников, имеющих стаж работы на предприятии более 1 года	112

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Оценивается самостоятельность при выполнении задания, активность работы на практическом занятии, правильность выполнения заданий, уровень владения материалом.	Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений.	Ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу; присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения.

Пример заданий для тестирования

ПК-6. Способен осуществлять научно-исследовательскую работу в области управления кадровой безопасностью организации.

1. Для сохранения экономической безопасности крупного предприятия его внутренняя среда не должна строиться на основе:
а) внутрифирменного разделения труда;
б) разделении функций управления;
в) разделении функций производства;
г) неформальных межличностных отношениях.

2. Результатом утраты фирмой экономической безопасности является:
а) неизменный кадровый состав фирмы;
б) устаревание технологии производства;
в) стабильность региональной структуры производства;
г) все ответы верны.

3. Результатом утраты экономической безопасности не является:
а) сокращение доходов фирмы;
б) сокращение объемов производства;

в) сокращение авторитарных принципов управления;
г) сокращение занятых ресурсов.

4. Для обеспечения экономической безопасности фирма может:
а) усилить авторитарный стиль управления;
б) усилить демократический стиль управления;
в) применить систему страхования;
г) все ответы неверны.

5. Комплексный индикатор экономической и инвестиционной безопасности - доля накопления валовых инвестиций в ВВП страны, должен быть не менее:
а) 30 % ;
б) 20 %;
в). 22 %.

6. Важнейшие виды экономической безопасности:
а). Финансовая, энергетическая, информационная, оборонно-промышленная, продовольственная;
б). Финансовая, энергетическая, военная (оборонная), инновационно-промышленная, продовольственная;
в). Финансовая, энергетическая, военная (оборонная), оборонно-промышленная, продовольственная.

7. В структуре национальной безопасности экономическая безопасность занимает особое место. Это обусловлено тем, что:
а). Все виды безопасности зависят от состояния сельского хозяйства;
б). Ни один вид безопасности не может быть реализован без экономического обеспечения:
в). Все виды безопасности зависят от банковской сферы;

8. Основной проблемой региональной экономической безопасности России является:
а). Диспаритет уровней социально-экономического развития регионов;
б). Демографический потенциал и структуру населения;
в). Региональной сепаратизм

9. Общими методическими требованиями к созданию и внедрению системы управления экономической безопасностью выступают:
а) приоритет мер профилактического характера
б) применение системного подхода
в) обязательное привлечение государственных правоохранительных органов
г) соразмерность затрат на обеспечение защиты от реализации угроз
д) использование компьютерной техники

10. Декларация и популяризация экономической безопасность предполагает:
а) взаимодействие с другими субъектами хозяйствования
б) обучение персонала управлению экономической безопасностью
в) воспитание культуры экономической безопасности
г) готовность к критическим, чрезвычайным мерам
д) выбор допустимого уровня риска

Шкала и критерии оценивания результатов тестирования

Процедура тестирования реализуется путём раздачи студентам различных вариантов тестовых заданий, содержащих 10 вопросов. На прохождение теста студенту даётся 12 минут.

Критерием зачёта по тесту являются правильные ответы на 75% вопросов – 7 и более правильных ответов.

от 0 до 6 правильных ответов – не зачет.

от 7 до 10 правильных ответов – зачет.

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Для обучающихся, набравших более 80% в процессе проведения текущего контроля успеваемости, проставляется «зачтено» автоматически. Для обучающихся, набравших менее 80% в процессе проведения текущего контроля успеваемости, предусматривается проведение процедуры промежуточной аттестации.

Пример задания для тестирования

ПК-6. Способен осуществлять научно-исследовательскую работу в области управления кадровой безопасностью организации.

1. Для сохранения экономической безопасности крупного предприятия его внутренняя среда не должна строиться на основе:
а) внутрифирменного разделения труда;
б) разделении функций управления;
в) разделении функций производства;
г) неформальных межличностных отношениях.

2. Результатом утраты фирмой экономической безопасности является:
а) неизменный кадровый состав фирмы;
б) устаревание технологии производства;
в) стабильность региональной структуры производства;
г) все ответы верны.

3. Результатом утраты экономической безопасности не является:
а) сокращение доходов фирмы;
б) сокращение объемов производства;
в) сокращение авторитарных принципов управления;
г) сокращение занятых ресурсов.

4. Для обеспечения экономической безопасности фирма может:
а) усилить авторитарный стиль управления;
б) усилить демократический стиль управления;
в) применить систему страхования;
г) все ответы неверны.

5. Комплексный индикатор экономической и инвестиционной безопасности - доля накопления валовых инвестиций в ВВП страны, должен быть не менее:
а) 30 % ;
б) 20 %;
в). 22 %.

6. Важнейшие виды экономической безопасности:
а). Финансовая, энергетическая, информационная, оборонно-промышленная, продовольственная;
б). Финансовая, энергетическая, военная (оборонная), инновационно-промышленная, продовольственная;

в). Финансовая, энергетическая, военная (оборонная), оборонно-промышленная, продовольственная.

7. В структуре национальной безопасности экономическая безопасность занимает особое место. Это обусловлено тем, что:
а). Все виды безопасности зависят от состояния сельского хозяйства;
б). Ни один вид безопасности не может быть реализован без экономического обеспечения:
в). Все виды безопасности зависят от банковской сферы;

8. Основной проблемой региональной экономической безопасности России является:
а). Диспаритет уровней социально-экономического развития регионов;
б). Демографический потенциал и структуру населения;
в). Региональной сепаратизм

9. Общими методическими требованиями к созданию и внедрению системы управления экономической безопасностью выступают:
а) приоритет мер профилактического характера
б) применение системного подхода
в) обязательное привлечение государственных правоохранительных органов
г) соразмерность затрат на обеспечение защиты от реализации угроз
д) использование компьютерной техники

10. Декларация и популяризация экономической безопасность предполагает:
а) взаимодействие с другими субъектами хозяйствования
б) обучение персонала управлению экономической безопасностью
в) воспитание культуры экономической безопасности
г) готовность к критическим, чрезвычайным мерам
д) выбор допустимого уровня риска

Шкала и критерии оценивания результатов тестирования

Процедура тестирования реализуется путём раздачи студентам различных вариантов тестовых заданий, содержащих 10 вопросов. На прохождение теста студенту даётся 12 минут. Критерием зачёта по тесту являются правильные ответы на 75% вопросов – 7 и более правильных ответов.

от 0 до 6 правильных ответов – не зачет.

от 7 до 10 правильных ответов – зачет.

4. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Код и наименование компетенции	Критерии оценивания результатов обучения	
	Зачтено	не зачтено
ПК-6. Способен осуществлять научно-исследовательскую работу в области управления кадровой безопасностью организации.	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ПК-6	Отсутствие знаний в рамках компетенции ПК-6
	Сформированное умение в рамках компетенции ПК-6	Отсутствие умений в рамках компетенции ПК-6
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ПК-6	Отсутствие навыков в рамках компетенции ПК-6

Процедура проведения промежуточной аттестации обучающихся

Процедура промежуточной аттестации предполагает зачет. Форму проведения зачета определяет преподаватель, проводящий промежуточную аттестацию:

– «зачтено» выставляется обучающемуся, который теоретическое содержание курса освоил полностью, либо частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые компетенции и практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, либо некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, либо некоторые виды заданий выполнены с ошибками;

– «не зачтено» выставляется обучающемуся, который теоретическое содержание курса освоил со значительными пробелами, носящими существенный характер, необходимые компетенции не сформированы, существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»

САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.04.03 Управление персоналом
Профиль (программа)	Кадровая безопасность организации
Квалификация (степень)	Магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины)	Б1
Шифр дисциплины (модуля)	Б1.В.ДВ.04.01
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	управления человеческими ресурсами
Форма обучения	очная
Курс, семестр	2 курс, 4 семестр
Форма промежуточной аттестации	зачет

Самара, 2022

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Паспорт фонда оценочных средств

Перечень компетенций и индикаторов дисциплины (модуля)		Способы формирования компетенции	Оценочное средство	
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора		Текущий контроль	Промежуточная аттестация
ПК-6. Способен осуществлять научно-исследовательскую работу в области управления кадровой безопасностью организации	ПК-6.1. Применяет методы научных исследований при анализе кадровой безопасности организации, процессов управления внешними и внутренними угрозами кадровой безопасности, в том числе защиты персональных данных и сведений, составляющих коммерческую тайну	**Лекции.** Тема 1. Основные понятия общей теории экономической безопасности. Тема 8. Уровни и принципы экономической безопасности.	Подготовка реферата	Тестирование
		Самостоятельная работа. Тема 5. Индикаторы экономической безопасности.	Собеседование	Тестирование
		Практические занятия. Тема 2. Основные угрозы экономической безопасности.	Практические задания, контрольная работа	Тестирование
	ПК-6.3. Разрабатывает и внедряет мероприятия по формированию кадровой безопасности организации, управлению кадровыми рисками в рамках действующих бизнес-процессов на основе научно-методических рекомендаций, нормативных требований, установленных законодательством РФ правовых основ	**Лекции.** Тема 7. Экономическая безопасность предприятия. Тема 3. Экономическая безопасность региона.	Подготовка реферата	Тестирование
		Самостоятельная работа. Тема 6. Экономические аспекты информационной безопасности.	Собеседование	Тестирование
		Практические занятия. Тема 4. Научно-техническая безопасность и экономический рост.	Практические задания, контрольная работа	Тестирование

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

Примерный перечень тем рефератов

1. Место экономической безопасности в системе национальной безопасности.
2. Подходы к обеспечению национальной безопасности.
3. Методы оценки экономической безопасности государства: экспертной оценки, анализа и обработки сценариев, оптимизации.
4. Методы оценки экономической безопасности государства: теоретико-игровые методы, методы многомерного статистического анализа.
5. Информационная безопасность и пути ее повышения.
6. Проблемы теневой экономики в современной России.
7. Продовольственная безопасность и пути ее повышения.
8. Механизмы и инструменты обеспечения экономической безопасности РФ.
9. Обеспечение международной экономической безопасности.
10. Система региональной экономической безопасности.
11. Система экономической безопасности предприятия.
12. Обеспечение экономической безопасности личности.
13. Международный финансовый кризис и проблемы международной экономической безопасности.
14. Внешние и внутренние угрозы безопасности РФ.
15. Угрозы экономической безопасности российских регионов.
16. Особенности обеспечения экономической безопасности предприятий.
17. Источники информации для анализа экономической безопасности и работа с ними.
18. Диагностика и мониторинг экономической безопасности.
19. Рейтинговая оценка угроз при диагностике экономической безопасности.

Шакала и критерии оценивания рефератов

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Изложенное понимание реферата как целостного авторского текста определяет критерии его оценки: новизна текста; обоснованность выбора источника; степень раскрытия сущности вопроса; соблюдения требований к оформлению.	Если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована ее актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объем, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.	Имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

Примерный перечень вопросов для собеседования:

1. Проблемы нормативно-правового регулирования экономической безопасности.
2. Система обеспечения экономической безопасности.
3. Роль органов государственной власти в вопросах обеспечения экономической безопасности.
4. Совершенствование индикаторов и методов оценки экономической безопасно-сти.
5. Проблемы и трудности повседневной работы в области обеспечения экономиче-ской безопасности.

6. Государственные компоненты системы обеспечения экономической безопасно-сти .
7. Негосударственные компоненты системы обеспечения экономической безопас-ности.
8. Виды экономической безопасности и их актуальность в современных условиях.

Шакала и критерии оценивания итогов собеседования

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Оценка степени (уровня) ус воения обучающимся теоретичес кого учебного материала и уров ня форсированности у обучающ егося умений и навыков (умений решать практические зад ачи, умений рассчитывать и использовать в практической де ятельности показатели… и др.)	Требуется наличие твердых глуб оких, исчерпывающих знаний в объ еме пройденного курса на фоне пон имания его в системе данной науки и междисциплинарных связей, грам отное и логически стройное изложе ние материала при ответе.	выставляется при наличии знаний в объеме пройденного курса, нелогичн ом и непоследовательном изложении материала, наличие ошибок. Выводы делаются с ошибками, заключение с формулировано кратко не имеет обос нования.

Примерная тематика контрольных работ:

1. Основные направления обеспечения экономической безопасности России в современных условиях.
2. Стратегия обеспечения финансовой безопасности региона.
3. Основные направления обеспечения экономической безопасности предприятия.
4. Совершенствование механизма обеспечения экономической безопасности предприятия.
5. Основные подходы к обеспечению сохранности коммерческой тайны предприятия.
6. Особенности организации и формировании службы безопасности предприятия.
7. Совершенствование структуры службы безопасности предприятия.
8. Формирование системы технико-экономических показателей оценки безопасности предприятия.
9. Обеспечение кадровой безопасности предприятия.
10. Разработка финансовой стратегии предприятия, направленной на обеспечение его экономической безопасности в условиях рыночной нестабильности.
11. Управление экономической безопасностью хозяйствующего субъекта: принципы, методы, политика и механизмы ее реализации.
12. Анализ и оценка работы отдела экономической безопасности организации.
13. Анализ системы обеспечения экономической безопасности предприятия.
14. Разработка методических рекомендаций, направленных на повышение эффективности управления системой экономической безопасности.
15. Разработка антикризисных мер по обеспечению экономической безопасности предприятия.
16. Совершенствование управления системой экономической безопасности предприятия для повышения сохранности материальных ценностей в процессе производственной деятельности.
17. Оценка эффективности деятельности службы экономической безопасности предприятия.
18. Деятельность службы экономической безопасности, направленная на совершенствование финансовой устойчивости хозяйствующего субъекта.
19. Управление финансовыми результатами и совершенствование механизма управления прибылью с целью обеспечения экономической безопасности предприятия.
20. Финансовый механизм управления результатами хозяйственной деятельности предприятия, как часть механизма обеспечения экономической безопасности.

21. Обеспечение экономической безопасности хозяйствующего субъекта за счет прогнозирования и управления финансовой устойчивостью.

22. Пути повышения финансовой устойчивости предприятия для обеспечения экономической безопасности.

23. Обеспечение экономической безопасности на основе финансового планирования на предприятии.

24. Повышение экономической безопасности за счет совершенствования механизма управления ценообразования на продукцию.

25. Финансовый механизм антикризисного управления для совершенствования экономической безопасности.

Шакала и критерии оценивания контрольных работ

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Содержание и объем материала, подлежащего проверке в контрольной работе, определяется программой. При проверке усвоения материала выявляется полнота, прочность усвоения учащимися теории и умение применять ее на практике в знакомых и незнакомых ситуациях.	Результат, содержащий полный правильный ответ, полностью соответствующий теме контрольной работы.	Неправильный ответ (ответ не по существу вопроса или отсутствие ответа, т.е. ответ, не соответствующий полностью требованиям контрольной работы

Пример практического задания

Пример практического задания.

Исходя из особенностей и масштабов деятельности предприятия, определите, какие направления безопасности актуальны для этого предприятия.

Направление безопасности	РЖД	Аэрофлот	Роснефть	Apple
Финансовая безопасность				
Кадровая безопасность				
Информационная безопасность				
Правовая безопасность				
Экологическая безопасность				
Силовая безопасность				
Снабженческо-сбытовая				

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Оценивается самостоятельность при выполнении задания, активность работы на практическом занятии, правильность выполнения заданий, уровень владения материалом.	Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений.	Ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу; присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения.

Оценочные материалы для оценки уровня сформированности компетенций (этапов сформированности компетенций) обучающихся

ПК-6. СПОСОБЕН ОСУЩЕСТВЛЯТЬ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКУЮ РАБОТУ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТЬЮ ОРГАНИЗАЦИИ

ПК-6.1 Применяет методы научных исследований при анализе кадровой безопасности организации, процессов управления внешними и внутренними угрозами кадровой безопасности, в том числе защиты персональных данных и сведений, составляющих коммерческую тайну

Знать: методику расчета показателей, характеризующих силу воздействия угроз экономической безопасности; методику расчета показателей целесообразности формирования системы экономической безопасности.
Уметь: анализировать информацию необходимую для оценки факторов угроз экономической безопасности; использовать финансовую и статистическую отчетность для получения информации.
Владеть: навыками расчета показателей необходимых для оценки степени угроз экономической безопасности; навыками расчета финансовых и нефинансовых индикаторов угроз экономической безопасности; навыками оценки эффективности мероприятий по функционированию системы экономической безопасности.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку знаний обучающихся

Вопросы:

1. Сущность и содержание понятия экономическая безопасность
2. Система категорий экономической безопасности
3. Основные составляющие (компоненты) экономической безопасности и их характеристика
4. Уровни экономической безопасности
5. Принципы экономической безопасности
6. Основные показатели и индикаторы экономической безопасности
7. Сущность и виды угроз экономической безопасности
8. Угрозы экономической безопасности РФ
9. Угрозы экономической безопасности предприятия
10. Понятие стратегии экономической безопасности

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Рассматриваемые знания определяются четко и полно, приводятся соответствующие примеры, - используемые знания строго соответствуют теме, - самостоятельность выполнения работы.	Осознанность знаний (выделение в материале главного, использование приемов анализа, сравнения, обобщения, изложения знаний своими словами, приведение примеров, доказательства).	Ставится тогда, когда учащийся имеет отдельные представления об изучаемом материале, но все же большую часть материала не усвоил, а в письменных работах допускает грубые ошибки.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Пример практического задания.

Используя методику рейтинговой оценки, определите класс финансовой безопасности организации. Прокомментируйте изменение класса на последнюю отчётную дату по сравнению с предыдущим периодом.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Оценивается самостоятельность при выполнении задания, активность работы на практическом занятии, правильность выполнения заданий, уровень владения материалом.	Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений.	Ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу; присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Пример практического задания.

Используя информацию, приведенную в таблице, оцените угрозы кадровой безопасности предприятия

Наименование показателя	Значение
Среднесписочная численность, чел.	123
Количество принятых на работу за год, чел.	5
Количество уволенных за год, чел.	7
- в том числе по неуважительным причинам	5
Численность работников, имеющих профильные образование	89
Списочная численность работников на конец года ,чел.	124
Численность работников, имеющих стаж работы на предприятии более 1 года	112

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Оценивается самостоятельность при выполнении задания, активность работы на практическом занятии, правильность выполнения заданий, уровень владения материалом.	Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений.	Ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу; присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения.

ПК-6.3 Разрабатывает и внедряет мероприятия по формированию кадровой безопасности организации, управлению кадровыми рисками в рамках действующих бизнес-процессов на основе научно-методических рекомендаций, нормативных требований, установленных законодательством РФ правовых основ

Знать: основные принципы оценки эффективности проектов в области экономической безопасности с учетом фактора неопределенности.
Уметь: разрабатывать программы и методики оценки социально-экономической эффективности проектов совершенствования экономической безопасности.
Владеть: методами принятия решений и оценки эффективности проектов в условиях неопределенности и риска.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку знаний обучающихся

Вопросы:

1. Сущность категории «безопасность».
2. Понятие и виды экономической безопасности.
3. Угрозы экономической безопасности.
4. Критерии и показатели экономической безопасности.
5. Правовые основы обеспечения экономической безопасности Российской Федерации.
6. Методологические основы обеспечения экономической безопасности в реальном секторе экономики.
7. Экономические патологии российской экономики и их влияние на экономическую безопасность.
8. Нарушение цикличности воспроизводства в реальном секторе экономики.
9. Инновационное развитие экономики России и инвестиционная безопасность.
10. Конкурентоспособность, открытость и безопасность российской экономики.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Рассматриваемые знания определяются четко и полно, приводятся соответствующие примеры, - используемые знания строго соответствуют теме, - самостоятельность выполнения работы.	Осознанность знаний (выделение в материале главного, использование приемов анализа, сравнения, обобщения, изложения знаний своими словами, приведение примеров, доказательства).	Ставится тогда, когда учащийся имеет отдельные представления об изучаемом материале, но все же большую часть материала не усвоил, а в письменных работах допускает грубые ошибки.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Пример практического задания.

1. Изучить методику комплексного анализа проблем экономической безопасности региона.

2. Выбрать в индивидуальном порядке, по согласованию с преподавателем, анализируемый блок (производственная безопасность, инвестиционная безопасность и т. д.).

3. Выполнить анализ экономической безопасности региона по соответствующему блоку за последние три года. Заполнить необходимые таблицы, построить диаграммы, сделать выводы. Используемые статистические данные подкрепить авторитетными источниками, обязательно указать ссылки.

4. Подготовить отчет, включающий:

— введение, раскрывающее цели и задачи работы, актуальность;
— раскрытие теоретического вопроса в соответствии с выбранным для анализа блоком;
— изложение методики анализа экономической безопасности по выбранному блоку;
— изложение анализа и выводов по соответствующему блоку;
— заключение;
— список источников.

5. Подготовить презентацию итогов анализа, включить в нее необходимые сведения и диаграммы и представить на занятии.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Оценивается самостоятельность при выполнении задания, активность работы	Дан полный, развернутый ответ на поставленный	Ответ представляет собой разрозненные знания с

на практическом занятии, правильность выполнения заданий, уровень владения материалом.	вопрос; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений.	существенными ошибками по вопросу; присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Пример практического задания.

а) Провести анализ состава работников организации, его структуры.

Таблица 1

Состав и структура работников организации

Категория работников	2019 г.		2020 г.		2021 г.		Отклонение	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Служащие								
из них: руководители специалисты								
Рабочие								
Итого								

В выводе охарактеризуйте изменения в составе работников и его структуре с точки зрения оптимальности соотношения между основными группами работников.

б) Оценить демографическую структуру работников. Определить средний возраст сотрудников организации.

Демографическая структура работников в_____г.

Таблица 2

Распределение работающих по возрасту	Человек			В процентах к итогу		
	Мужчины	женщины	Всего	мужчины	женщины	всего
До 25 лет						
С 26 до 35 лет						
С 36 до 45 лет						
С 46 до 55 лет						
После 55 лет						
Итого						

в) Оценить кадровый состав организации.

Кадровый состав в_____г.

Таблица 3

Должность	Образование	Опыт работы
Генеральный директор		
Заместитель генерального директора		
Главный бухгалтер		
Главный экономист		

Главный инженер		
Начальник службы безопасности		
Начальник отдел кадров		
Юрист		
... и др.		

В выводе охарактеризуйте руководящий (кадровый) состав организации с точки зрения образования и опыта работы. Сделайте соответствующие выводы об уровнеквалификациикадровогосоставаорганизации.

г) Выполнить анализ эффективности использования трудовых ресурсов организации и сделать соответствующие выводы.

Таблица 4

Эффективность использования трудовых ресурсов

Показатели	2019 г.	2020 г.	2021 г.	Отклонение	
				абсолютное (+,–)	относительное (%)
1. Выручка от продаж, тыс. руб.					
2. Количество работников, чел.					
3. Затраты труда, тыс. чел.-час.					
4. Фонд оплаты труда, тыс. руб.					
5. Оплата труда за год, тыс. руб./чел.					
6. Темп роста (или снижения) оплаты труда, %	x				
7. Производительность труда, тыс. руб./чел. (стр.1/стр.2)					
8.Производительность труда, тыс. руб./чел.–час. (стр.1/стр.3) x1000					
9. Темп роста (или снижения) производительности труда,%	x				
10. Коэффициент опережения роста (или снижения) производительности труда над оплатой труда	x				

д) Выполнить сводную оценку состояния данной составляющей организации.

Таблица 5

Сводная оценка состояния интеллектуально-кадровой составляющей

Показатели	Оптимальная величина/тенденция	Фактическое состояние
Производительность труда, тыс. руб.	*Тенденция к увеличению не столько за счет сокращения персонала, сколько за счет увеличения объемов производства Нижняя граница – величина базисного периода*[14]	*Соответствует*

Размер средней заработной платы, тыс. руб./чел.	*Не ниже прожиточного минимума.*	
… и др.		

В завершении лабораторной работы следует сделать окончательный вывод об уровне интеллектуально-кадровой составляющей безопасности организации на основе обобщающего анализа показателей таблиц 1–5.

Вопросы для самопроверки

1. Проверьте себя на знание следующих терминов: интеллектуально-кадровая безопасность организации; параметры оценки интеллектуально-кадровой безопасности организации; персонал и штат организации, их состав и структура; показатели эффективности использования трудовых ресурсов.

2. Какие цели преследует анализ интеллектуально-кадровая составляющей безопасности организации?

3. Что является информационной базой анализа и каковы основные требования к информации, представленной в отчетности?

4. Назовите угрозы интеллектуально–кадровой безопасности.

5. Перечислите факторы, определяющие уровень интеллектуально-кадровой безопасности.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Оценивается самостоятельность при выполнении задания, активность работы на практическом занятии, правильность выполнения заданий, уровень владения материалом.	Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений.	Ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу; присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения.

Пример заданий для тестирования

ПК-6. Способен осуществлять научно-исследовательскую работу в области управления кадровой безопасностью организации.

1. Для сохранения экономической безопасности крупного предприятия его внутренняя среда не должна строиться на основе:
а) внутрифирменного разделения труда;
б) разделении функций управления;
в) разделении функций производства;
г) неформальных межличностных отношениях.

2. Результатом утраты фирмой экономической безопасности является:
а) неизменный кадровый состав фирмы;
б) устаревание технологии производства;
в) стабильность региональной структуры производства;
г) все ответы верны.

3. Результатом утраты экономической безопасности не является:
а) сокращение доходов фирмы;
б) сокращение объемов производства;
в) сокращение авторитарных принципов управления;
г) сокращение занятых ресурсов.

4. Для обеспечения экономической безопасности фирма может:
а) усилить авторитарный стиль управления;
б) усилить демократический стиль управления;
в) применить систему страхования;
г) все ответы неверны.

5. Комплексный индикатор экономической и инвестиционной безопасности - доля накопления валовых инвестиций в ВВП страны, должен быть не менее:
а) 30 % ;
б) 20 %;
в). 22 %.

6. Важнейшие виды экономической безопасности:
а). Финансовая, энергетическая, информационная, оборонно-промышленная, продовольственная;
б). Финансовая, энергетическая, военная (оборонная), инновационно-промышленная, продовольственная;
в). Финансовая, энергетическая, военная (оборонная), оборонно-промышленная, продовольственная.

7. В структуре национальной безопасности экономическая безопасность занимает особое место. Это обусловлено тем, что:
а). Все виды безопасности зависят от состояния сельского хозяйства;
б). Ни один вид безопасности не может быть реализован без экономического обеспечения:
в). Все виды безопасности зависят от банковской сферы;

8. Основной проблемой региональной экономической безопасности России является:
а). Диспаритет уровней социально-экономического развития регионов;
б). Демографический потенциал и структуру населения;
в). Региональной сепаратизм

9. Общими методическими требованиями к созданию и внедрению системы управления экономической безопасностью выступают:
а) приоритет мер профилактического характера
б) применение системного подхода
в) обязательное привлечение государственных правоохранительных органов
г) соразмерность затрат на обеспечение защиты от реализации угроз
д) использование компьютерной техники

10. Декларация и популяризация экономической безопасность предполагает:
а) взаимодействие с другими субъектами хозяйствования
б) обучение персонала управлению экономической безопасностью
в) воспитание культуры экономической безопасности
г) готовность к критическим, чрезвычайным мерам
д) выбор допустимого уровня риска

Шкала и критерии оценивания результатов тестирования

Процедура тестирования реализуется путём раздачи студентам различных вариантов тестовых заданий, содержащих 10 вопросов. На прохождение теста студенту даётся 12 минут. Критерием зачёта по тесту являются правильные ответы на 75% вопросов – 7 и более правильных ответов.

от 0 до 6 правильных ответов – не зачет.

от 7 до 10 правильных ответов – зачет.

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Для обучающихся, набравших более 80% в процессе проведения текущего контроля успеваемости, проставляется «зачтено» автоматически. Для обучающихся, набравших менее 80% в процессе проведения текущего контроля успеваемости, предусматривается проведение процедуры промежуточной аттестации.

Пример задания для тестирования

ПК-6. Способен осуществлять научно-исследовательскую работу в области управления кадровой безопасностью организации.

1. Для сохранения экономической безопасности крупного предприятия его внутренняя среда не должна строиться на основе:
а) внутрифирменного разделения труда;
б) разделении функций управления;
в) разделении функций производства;
г) неформальных межличностных отношениях.

2. Результатом утраты фирмой экономической безопасности является:
а) неизменный кадровый состав фирмы;
б) устаревание технологии производства;
в) стабильность региональной структуры производства;
г) все ответы верны.

3. Результатом утраты экономической безопасности не является:
а) сокращение доходов фирмы;
б) сокращение объемов производства;
в) сокращение авторитарных принципов управления;
г) сокращение занятых ресурсов.

4. Для обеспечения экономической безопасности фирма может:
а) усилить авторитарный стиль управления;
б) усилить демократический стиль управления;
в) применить систему страхования;
г) все ответы неверны.

5. Комплексный индикатор экономической и инвестиционной безопасности - доля накопления валовых инвестиций в ВВП страны, должен быть не менее:
а) 30 % ;
б) 20 %;
в). 22 %.

6. Важнейшие виды экономической безопасности:

а). Финансовая, энергетическая, информационная, оборонно-промышленная, продовольственная;
б). Финансовая, энергетическая, военная (оборонная), инновационно-промышленная, продовольственная;
в). Финансовая, энергетическая, военная (оборонная), оборонно-промышленная, продовольственная.

7. В структуре национальной безопасности экономическая безопасность занимает особое место. Это обусловлено тем, что:
а). Все виды безопасности зависят от состояния сельского хозяйства;
б). Ни один вид безопасности не может быть реализован без экономического обеспечения:
в). Все виды безопасности зависят от банковской сферы;

8. Основной проблемой региональной экономической безопасности России является:
а). Диспаритет уровней социально-экономического развития регионов;
б). Демографический потенциал и структуру населения;
в). Региональной сепаратизм

9. Общими методическими требованиями к созданию и внедрению системы управления экономической безопасностью выступают:
а) приоритет мер профилактического характера
б) применение системного подхода
в) обязательное привлечение государственных правоохранительных органов
г) соразмерность затрат на обеспечение защиты от реализации угроз
д) использование компьютерной техники

10. Декларация и популяризация экономической безопасность предполагает:
а) взаимодействие с другими субъектами хозяйствования
б) обучение персонала управлению экономической безопасностью
в) воспитание культуры экономической безопасности
г) готовность к критическим, чрезвычайным мерам
д) выбор допустимого уровня риска

Шкала и критерии оценивания результатов тестирования

Процедура тестирования реализуется путём раздачи студентам различных вариантов тестовых заданий, содержащих 10 вопросов. На прохождение теста студенту даётся 12 минут. Критерием зачёта по тесту являются правильные ответы на 75% вопросов – 7 и более правильных ответов.

от 0 до 6 правильных ответов – не зачет.

от 7 до 10 правильных ответов – зачет.

4. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Код и наименование компетенции	Критерии оценивания результатов обучения	
	Зачтено	не зачтено
ПК-6. Способен осуществлять научно-исследовательскую работу в области управления кадровой безопасностью организации.	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ПК-6	Отсутствие знаний в рамках компетенции ПК-6
	Сформированное умение в рамках компетенции ПК-6	Отсутствие умений в рамках компетенции ПК-6
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ПК-6	Отсутствие навыков в рамках компетенции ПК-6

Процедура проведения промежуточной аттестации обучающихся

Процедура промежуточной аттестации предполагает зачет. Форму проведения зачета определяет преподаватель, проводящий промежуточную аттестацию:

– «зачтено» выставляется обучающемуся, который теоретическое содержание курса освоил полностью, либо частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые компетенции и практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, либо некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, либо некоторые виды заданий выполнены с ошибками;

– «не зачтено» выставляется обучающемуся, который теоретическое содержание курса освоил со значительными пробелами, носящими существенный характер, необходимые компетенции не сформированы, существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»

САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДИНАМИКА

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.04.03 Управление персоналом
Профиль (программа)	Кадровая безопасность организации
Квалификация (степень)	Магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины)	Б1
Шифр дисциплины (модуля)	Б1.В.ДВ.01.21
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	дифференциальных уравнений и теории управления
Форма обучения	очная
Курс, семестр	2 курс, 3 семестр
Форма промежуточной аттестации	зачет

Самара, 2022

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Паспорт фонда оценочных средств

Перечень компетенций и индикаторов дисциплины (модуля)		Способы формирования компетенции	Оценочное средство	
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора		Текущий контроль	Промежу-точная аттестация
УК*	УК**	**Лекции.** Тема 3. Системы дифференциальных уравнений первого порядка. Методы решения и условия устойчивости. Некоторые экономические приложения: Кейнсианская макроэкономическая модель равновесия на товарном и денежном рынках; Динамическая модель Леонтьева «затраты-выпуск»; Модель мультирыночного равновесия; Модель Вальраса-Касселя_Леонтьева общего равновесия. Тема 4. Системы линейных дискретных уравнений первого порядка. Некоторые экономические приложения: Многосекторная модель «мультипликатор-ускоритель»; Модель адаптации капитала к изменению конъюнктуры; Модель с распределённым запаздыванием; Динамическая модель «затраты-выпуск».	Устный опрос, тестирование, практические задания	Теоретическ ие вопросы, практические задания
		Практические занятия. -Компьютерное моделирование для дискретных моделей: Многосекторная модель «мультипликатор-ускоритель»; Модель адаптации капитала к изменению конъюнктуры; Модель с распредёленным запаздыванием; Динамическая модель «затраты-выпуск». -Компьютерное моделирование для непрерывных моделей: МодельКалдора торгового цикла; Гамильтоновы динамические системы в экономике. -Компьютерное моделирование для нелинейных моделей: Нелинейные динамические модели. Бифуркации и катастрофы. Некоторые экономические приложения: Модель Калдора торгового цикла; Гамильтоновы	Устный опрос, тестирование, практические задания	Теоретическ ие вопросы, практические задания

		динамические системы в экономике; Модель закрытия предприятия; Катастрофа в модели Калдора торгового цикла; Теория катастроф в модели оборонных расходов; Инновации, индустриальная эволюция и революция, и катастрофы.		
		Самостоятельная работа. -Многосекторная модель «мультипликатор-ускоритель»; Модель адаптации капитала к изменению конъюнктуры; Модель с распределённым запаздыванием; Динамическая модель «затраты-выпуск». - Нелинейные динамические модели. Бифуркации и катастрофы. Модель Калдора торгового цикла; Гамильтоновы динамические системы в экономике; Модель закрытия предприятия; Катастрофа в модели Калдора торгового цикла; Теория катастроф в модели оборонных расходов; Инновации, индустриальная эволюция и революция, и катастрофы.	Устный опрос, тестирование, практические задания	Теоретические вопросы, практические задания
		Контролируемая аудиторная самостоятельная работа Нелинейные динамические модели.	Практические задания	Теоретические вопросы, практические задания
ПК*	ПК**	**Лекции.** Тема 1. Линейные дифференциальные уравнения первого порядка и приводящиеся к ним. Некоторые экономические приложения: Процесс достижения равенства между спросом и предложением на рынке за короткий срок по Вальрасу; Кейнсианская модель; Модель экономического роста Харрода-Домара; Модель Домара; Прибыль и инвестиции; Неоклассическая модель экономического роста. Линейные дифференциальные уравнения второго порядка. Некоторые экономические приложения: Неокейнсианская макроэкономическая модель равновесия на товарном и денежном рынках; Модель мультипликатора-ускорителя; Модель стабилизационной политики; Модели равновесия с учетом фондового рынка. Тема 2. Линейные разностные уравнения первого порядка. Некоторые экономические приложения: Паутинообразная модель рыночного равновесия;	Устный опрос, тестирование, практические задания	Теоретические вопросы, практические задания

		Динамическая модель мультипликатора; Модель пересекающихся поколений. Линейные разностные уравнения второго порядка. Некоторые экономические приложения: Модель Самуэльсона делового цикла; Модели торговых циклов.		
		Практические занятия. - Компьютерное моделирование для непрерывных моделей: Процесс достижения равенства между спросом и предложением на рынке за короткий срок по Вальрасу; Кейнсианская модель; Модель экономического роста Харрода-Домара; Модель Домара; Прибыль и инвестиции; Неоклассическая модель экономического роста. - Компьютерное моделирование для непрерывных моделей: Неокейнсианская макроэкономическая модель равновесия на товарном и денежном рынках; Модель мультипликатора-ускорителя; Модель стабилизационной политики; Модели равновесия с учетом фондового рынка. -Компьютерное моделирование для дискретных моделей: Паутинообразная модель рыночного равновесия; Динамическая модель мультипликатора; Модель пересекающихся поколений. - Компьютерное моделирование для дискретных моделей: Модель Самуэльсона делового цикла; Модели торговых циклов. - Компьютерное моделирование для непрерывных моделей: Кейнсианская макроэкономическая модель равновесия на товарном и денежном рынках; Динамическая модель Леонтьева «затраты-выпуск»; Модель мультирыночного равновесия; Модель Вальраса-Касселя_Леонтьева общего равновесия.	Устный опрос, тестирование, практические задания	Теоретические вопросы, практические задания
		Самостоятельная работа. -Процесс достижения равенства между спросом и предложением на рынке за короткий срок по Вальрасу; Кейнсианская модель; Модель экономического роста Харрода-Домара; Модель Домара; Прибыль и инвестиции; Неоклассическая модель экономического роста.	Устный опрос, тестирование, практические задания	Теоретические вопросы, практические задания

		- Неокейнсианская макроэкономическая модель равновесия на товарном и денежном рынках; Модель мультипликатора-ускорителя; Модель стабилизационной политики; Модели равновесия с учетом фондового рынка. - Паутинообразная модель рыночного равновесия; Динамическая модель мультипликатора; Модель пересекающихся поколений; - Модель Самуэльсона делового цикла; Модели торговых циклов; - Кейнсианская макроэкономическая модель равновесия на товарном и денежном рынках; Динамическая модель Леонтьева «затраты-выпуск»; Модель мультирыночного равновесия; Модель Вальраса-Касселя_Леонтьева общего равновесия.		

*** компетенция согласно приложению**
**** индикатор компетенции согласно приложению**

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

Примерный перечень вопросов для устного опроса

1. Каким уравнением описывается процесс достижения равенства между спросом и предложением на рынке за короткий срок по Вальрасу?
2. Каковы основные предпосылки и выводы кейнсианской модели?
3. Каковы основные предпосылки и выводы модели экономического роста Харрода-Домара? Модели Домара?
4. Каковы основные предпосылки и выводы неоклассической модели экономического роста?
5. Каким уравнением описывается неокейнсианская макроэкономическая модель равновесия на товарном и денежном рынках?
6. Каким уравнением описывается модель мультипликатора-ускорителя?
7. Каковы основные предпосылки и выводы модели стабилизационной политики?
8. Какие модели равновесия с учетом фондового рынка Вам известны?
9. Каким уравнением описывается паутинообразная модель рыночного равновесия?
10. Каковы основные предпосылки и выводы динамической модели мультипликатора?
11. Каковы основные предпосылки и выводы модели пересекающихся поколений?
12. Каким уравнением описывается Модель Самуэльсона делового цикла?
13. Какие модели торговых циклов вам известны?

14. Каковы условия равновесия на товарном и денежном рынках в кейнсианской макроэкономической модели?
15. Каковы основные предпосылки и выводы динамической модели Леонтьева «затраты-выпуск»
16. Какой системой уравнений описывается модель мультирыночного равновесия?
17. Каковы основные предпосылки и выводы модели Вальраса-Касселя_Леонтьева общего равновесия?
18. Какой системой уравнений описывается многосекторная модель «мультипликатор-ускоритель»?
19. Каковы основные предпосылки и выводы модели адаптации капитала к изменению конъюнктуры?
20. Каковы особенности модели с распределённым запаздыванием?
21. Каковы основные предпосылки и выводы динамической модели «затраты-выпуск».

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии	Демонстрация того, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован с использованием литературы. Активное участие в дискуссии. Активное использование изученного материала при обсуждении темы. Умение анализировать вопросы из предметной области.	Демонстрация того, что обсуждаемый вопрос не был понят и проанализирован с использованием литературы. Пассивное участие в дискуссии. Отсутствие использования изученного материала при обсуждении темы. Отсутствие умения анализировать вопросы из предметной области.
Использование примеров для подтверждения ответа	Каждое основное утверждение подкреплено несколькими соответствующими фактами и (или) примерами.	Каждое основное утверждение не подкреплено несколькими соответствующими фактами и (или) примерами.

Пример практического задания

Задание. Рассмотреть модификацию паутинообразной модели динамики спроса и предложения (модель с двойным распределенным запаздыванием). Предполагается, что товаропроизводитель при описании объема предложения ориентируется не на цену предыдущего периода, а на некоторое среднее значение цены за два предыдущих периода:

$$S_{t+1} = S\left((1-r)P_t + rP_{t-1}\right), 0 < r < 1.$$

Равновесие на рынке определяется из уравнения $D(P_{t+1}) = S_{t+1}$.

Функции спроса и предложения предполагаются линейными.

Вывести уравнение, описывающее динамику цены. Найти стационарное решение полученного уравнения и выяснить, при каких значениях параметра r оно обладает свойством притяжения. Выяснить, в каких случаях переходный процесс будет иметь колебательный характер. Обосновать выводы.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на формирование умений обучающихся	Сформированное умение. Задание выполнено верно, сдано в установленный срок	Отсутствие умения. .Задание не выполнено или выполнено со значительными ошибками

Оценочные материалы для оценки уровня сформированности компетенций (этапов сформированности компетенций) обучающихся

УК*

Знать:

базовые принципы разрешения проблемных ситуаций и выбора оптимальных решений;

Уметь:

сравнивать возможные варианты разрешения проблемной ситуации и находить оптимальное решение;

Владеть:

навыками поиска, систематизации и анализа информации из различных источников с целью выработки способа разрешения проблемной ситуации.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку знаний обучающихся

1. Каковы условия равновесия на товарном и денежном рынках в кейнсианской макроэкономической модели?
2. Каковы основные предпосылки и выводы динамической модели Леонтьева «затраты-выпуск»
3. Какой системой уравнений описывается модель мультирыночного равновесия?
4. Каковы основные предпосылки и выводы модели Вальраса-Касселя_Леонтьева общего равновесия?
5. Какой системой уравнений описывается многосекторная модель «мультипликатор-ускоритель»?
6. Каковы основные предпосылки и выводы модели адаптации капитала к изменению конъюнктуры?
7. Каковы особенности модели с распределённым запаздыванием?
8. Каковы основные предпосылки и выводы динамической модели «затраты-выпуск».

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии	Демонстрация того, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован с использованием литературы. Активное участие в дискуссии. Активное использование изученного материала при обсуждении темы. Умение анализировать вопросы из предметной области.	Демонстрация того, что обсуждаемый вопрос не был понят и проанализирован с использованием литературы. Пассивное участие в дискуссии. Отсутствие использования изученного материала при обсуждении темы. Отсутствие умения анализировать вопросы из предметной области.

Использование примеров для подтверждения ответа	Каждое основное утверждение подкреплено несколькими соответствующими фактами и (или) примерами.	Каждое основное утверждение не подкреплено несколькими соответствующими фактами и (или) примерами.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Пример практического задания. Пусть производство какого-либо продукта x управляется некоторым руководителем y, принимающим решение о скорости производства. В свою очередь поведение руководителя y управляется руководителем второго ранга, принимающим решение о том, как надо менять скорость производства. Генеральный руководитель в этой модели реализует обратную связью Он желает достичь уровня X величины x и будет влиять на руководителя предыдущего ранга в положительную сторону, если уровень X не достигнут, и в отрицательную, если он превзойден. Изучить устойчивость точки равновесия трехступенчатой системы управления

$$\dot{x} = y,$$
$$\dot{y} = z,$$
$$\dot{z} = k(x - X), k > 0.$$

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся.	Сформированное умение	Отсутствие умения

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Пример практического задания.
Пусть динамика фактической инфляции p u инфляционных ожиданий π описывается системой уравнений второго порядка

$$\dot{p} = \pi$$
$$\dot{\pi} = b - a_2 p - a_1 \pi$$

Найти общее решение данной системы и установить характер точки равновесия. Рассмотреть все возможные случаи соотношений между параметрами a_1, a_2.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку навыков обучающихся.	Явно сформированные навыки	Отсутствие сформированных навыков

ПК*
Знать:
основные принципы научного исследования, проблематику современных направлений профессиональной предметной области, методы решения стоящих перед наукой задач;

Уметь:
самостоятельно проводить научные исследования, направленные на решение задач профессиональной предметной области, выдвигать гипотезы и генерировать новые идеи;

Владеть:
навыками самостоятельного поиска, анализа информации и решения задач исследовательского характера, основываясь на современных научных достижениях.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку знаний обучающихся

1. Каким уравнением описывется процесс достижения равенства между спросом и предложением на рынке за короткий срок по Вальрасу?
2. Каковы основные предпосылки и выводы кейнсианской модели?
3. Каковы основные предпосылки и выводы модели экономического роста Харрода-Домара? Модели Домара?
4. Каковы основные предпосылки и выводы неоклассической модели экономического роста?
5. Каким уравнением описывается неокейнсианская макроэкономическая модель равновесия на товарном и денежном рынках?
6. Каким уравнением описывается модель мультипликатора-ускорителя?
7. Каковы основные предпосылки и выводы модели стабилизационной политики?
8. Какие модели равновесия с учетом фондового рынка Вам известны?
9. Каким уравнением описывается паутинообразная модель рыночного равновесия?
10. Каковы основные предпосылки и выводы динамической модели мультипликатора?
11. Каковы основные предпосылки и выводы модели пересекающихся поколений?
12. Каким уравнением описывается Модель Самуэльсона делового цикла?
13. Какие модели торговых циклов вам известны?

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии	Демонстрация того, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован с использованием литературы. Активное участие в дискуссии. Активное использование изученного материала при обсуждении темы. Умение анализировать вопросы из предметной области.	Демонстрация того, что обсуждаемый вопрос не был понят и проанализирован с использованием литературы. Пассивное участие в дискуссии. Отсутствие использования изученного материала при обсуждении темы. Отсутствие умения анализировать вопросы из предметной области.
Использование примеров для подтверждения ответа	Каждое основное утверждение подкреплено несколькими соответствующими фактами и (или) примерами.	Каждое основное утверждение не подкреплено несколькими соответствующими фактами и (или) примерами.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Пример практического задания. Построить графики решений и фазовый портрет системы, моделирующей выравнивание цен по уровню актива

$$\dot{q} = k((a+c)p + (s_0 - d_0)),$$
$$\dot{p} = m(q_0 - q).$$

Дать трактовку полученных результатов.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся.	Сформированное умение	Отсутствие умения

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Пример практического задания. Даны три уравнения макроэкономической динамики:
выпуска реального продукта $\dot{Q} = aQ$, где a – темп прироста ВВП;
бюджетного дефицита $d = kQ$, где k –удельный вес дефицита в продукте;
удельного веса накопленного долга к ВВП $D = \nu Q$.

Полагая, что величина долга есть накопление бюджетного дефицита $\dot{D} = d$, представить модель динамики долга в виде дифференциального уравнения.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку навыков обучающихся.	Явно сформированные навыки	Отсутствие сформированных навыков

Пример заданий для тестирования

УК*

1. Основной метод исследования экономических систем – это метод…
   А. классификации
   Б. имитации
   В. моделирования
   Г. редуцирования

2. Соответствие модели исследуемым чертам и свойствам исходного объекта называется:
   А. динамичность
   Б. адекватность
   В. правильность
   Г. устойчивость

3. Модели, описывающие изучаемые системы в развитии, называются:
   А. статические
   Б. стохастические
   В. динамические
   Г. устойчивые

4. Модели, учитывающие влияние случайных величин на исследуемый объект, называются:
   А. детерминированные
   Б. стохастические

В. динамические
Г. устойчивые

5. Декомпозиция системы - это

А. замена нелинейной системы линейной.
Б. понижение размерности системы без существенной утраты информативности.
В. проверка адекватности модели.
Г. разделение системы на независимые подсистемы.

6. По учету фактора времени модели подразделяются на:

А. детерминированные и стохастические
Б. статические и динамические
В. открытые и замкнутые
Г. макроэкономические и микроэкономические

7. Укажите противоположный классификационный признак

L1: динамические	R1: стохастические
L2: открытые	R2: теоретико-аналитические
L3: детерминированные	R3: статические
L4: прикладные	R4: замкнутые

8. Модель экономического роста Харрода-Домара

А. макроэкономическая, динамическая, линейная
Б. макроэкономическая, статическая, линейная
В. микроэкономическая, динамическая, нелинейная
Г. микроэкономическая, статическая, нелинейная

9. Модель Солоу

А. макроэкономическая, динамическая, детерминированная
Б. макроэкономическая, статическая, стохастическая
В. микроэкономическая, статическая, стохастическая
Г. микроэкономическая, статическая, детерминированная

10. Какое из приведенных ниже действий не является конечной целью исследования социально- экономических систем?

А. анализ экономических объектов и процессов, оценка их эффективности
Б. создание математической модели
В. экономическое прогнозирование, т.е. предвидение развития экономических процессов
Г. выработка оптимальных управленческих решений на различных уровнях хозяйственной иерархии

ПК*

11. Чему равна сумма эластичностей выпуска по труду и по фондам $\alpha + \beta$ в производственной функции Кобба-Дугласа $X = AK^{\alpha}L^{\beta}$? Ответ запишите в виде целого числа.

12. Системы, в которых описание объекта включает зависимость от времени, называются

А. динамическими

Б. статическими

В. стохастическими

Г. детерминированными

13. «Золотое правило накопления» в модели Солоу заключается в том, что надлежащим выбором нормы накопления можно максимизировать среднедушевое потребление в стационарном режиме. Чему должна быть равна оптимальная норма накопления в случае производственной функции Кобба-Дугласа $X = AK^{\alpha}L^{\beta}$?

А. нулю
Б. единице
В. эластичности выпуска по фондам α

14. Установите соответствие вида модели и характера изменения изучаемой величины

L1:	$\frac{dx}{dt} = qx$	R1: с постоянным темпом роста
L2:	$\frac{dx}{dt} = a$	R2: гиперболического роста
L3:	$\frac{dx}{dt} = a - bx$	R3: с линейно убывающей скоростью роста
L4	$\frac{dx}{dt} = ax^2$	R4: с постоянной скоростью роста

15. Паутинообразная модель рынка является

А. непрерывной
Б. дискретной

16. К какому типу относится Модель Самуэльсона делового цикла

А. линейная, непрерывная, второго порядка
Б. линейная, дискретная, второго порядка
В. нелинейная, дискретная, первого порядка
Г. нелинейная, дискретная, первого порядка

17. Вставить недостающее слово:

Динамические экономические системы с непрерывным временем описываются _____ уравнениями.

А. дифференциальными

Б. разностными

18. Установить соответствие между видом и типом модели

L1:	$\frac{dx}{dt} = \alpha x$	R1: Одномерная, дискретная, нелинейная
L2:	$y_{t+1} = \gamma y_t^{\alpha+\beta}, \alpha + \beta < 1$	R2: Многомерная, дискретная, линейная

L3: $\begin{cases} \frac{dx}{dt} = -\alpha y + \gamma x \\ \frac{dy}{dt} = \beta x - \delta y - \varepsilon y^2 \end{cases}$ R3: Одномерная, непрерывная, линейная

L4: $\begin{cases} x_{t+1} = \alpha x_t - \beta y_t \\ y_{t+1} = \gamma x_t + \delta y_t \end{cases}$ R4: Многомерная, непрерывная, нелинейная

19. Модель Леонтьева «затраты-выпуск» является

А. статической
Б. динамической

20. Экономический показатель, на основании которого осуществляется выбор наилучшего управленческого решения, называется

А. целевая функция
Б. выборочная статистика
В. допустимое управление
Г. допустимая траектория

Шкала и критерии оценивания результатов тестирования

Процедура тестирования реализуется путём раздачи обучающимся тестовых заданий, содержащих 20 вопросов. На прохождение теста студенту даётся 30 минут. Критерием зачёта по тесту являются правильные ответы на 70% вопросов:

от 0 до 13 правильных ответов – «не зачтено»,

от 14 до 20 правильных ответов – «зачтено».

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Для обучающихся, набравших более 80% в процессе проведения текущего контроля успеваемости, проставляется «зачтено» автоматически. Для обучающихся, набравших менее 80% в процессе проведения текущего контроля успеваемости, предусматривается проведение процедуры промежуточной аттестации в форме собеседования.

Пример вопросов к зачету

УК*

1. Каковы условия равновесия на товарном и денежном рынках в кейнсианской макроэкономической модели?
2. Каковы основные предпосылки и выводы динамической модели Леонтьева «затраты-выпуск»
3. Какой системой уравнений описывается модель мультирыночного равновесия?
4. Каковы основные предпосылки и выводы модели Вальраса-Касселя_Леонтьева общего равновесия?

5. Какой системой уравнений описывается многосекторная модель «мультипликатор-ускоритель»?
6. Каковы основные предпосылки и выводы модели адаптации капитала к изменению конъюнктуры?
7. Каковы особенности модели с распределённым запаздыванием?
8. Каковы основные предпосылки и выводы динамической модели «затраты-выпуск».

ПК*

1. Каким уравнением описывется процесс достижения равенства между спросом и предложением на рынке за короткий срок по Вальрасу?
2. Каковы основные предпосылки и выводы кейнсианской модели?
3. Каковы основные предпосылки и выводы модели экономического роста Харрода-Домара? Модели Домара?
4. Каковы основные предпосылки и выводы неоклассической модели экономического роста?
5. Каким уравнением описывается неокейнсианская макроэкономическая модель равновесия на товарном и денежном рынках?
6. Каким уравнением описывается модель мультипликатора-ускорителя?
7. Каковы основные предпосылки и выводы модели стабилизационной политики?
8. Какие модели равновесия с учетом фондового рынка Вам известны?
9. Каким уравнением описывается паутинообразная модель рыночного равновесия?
10. Каковы основные предпосылки и выводы динамической модели мультипликатора?
11. Каковы основные предпосылки и выводы модели пересекающихся поколений?
12. Каким уравнением описывается Модель Самуэльсона делового цикла?
13. Какие модели торговых циклов вам известны?

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Ответы на вопросы в ходе собеседования	Умение анализировать вопросы из предметной области. Активное использование изученного материала при ответах на вопросы. Каждое основное утверждение подкреплено соответствующими примерами..	Отсутствие умения анализировать вопросы из предметной области. Отсутствие использования изученного материала при ответах на вопросы. Каждое основное утверждение не подкреплено примерами.

Пример практических заданий

УК*

Задание: Используя модель Солоу, обосновать оптимальный выбор нормы накопления для максимизации среднедушевого потребления в стационарном режиме.

ПК*

Задание. Рассмотреть модификацию паутинообразной модели динамики спроса и предложения (модель с двойным распределенным запаздыванием). Предполагается, что товаропроизводитель при описании объема предложения ориентируется не на цену предыдущего периода, а на некоторое среднее значение цены за два предыдущих периода:

$$S_{t+1} = S\left((1-r)P_t + rP_{t-1}\right), 0 < r < 1.$$

Равновесие на рынке определяется из уравнения $D(P_{t+1}) = S_{t+1}$.

Функции спроса и предложения предполагаются линейными.

Вывести уравнение, описывающее динамику цены. Найти стационарное решение полученного уравнения и выяснить, при каких значениях параметра r оно обладает свойством притяжения. Выяснить, в каких случаях переходный процесс будет иметь колебательный характер. Обосновать выводы.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное самостоятельное выполнение практических заданий, демонстрирующее сформированные умения и навыки обучающихся	Сформированные умения и навыки. Задание выполнено.	Отсутствие умений и навыков. Задание не выполнено или выполнено с грубыми ошибками

4. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Код и наименование компетенции	Критерии оценивания результатов обучения	
	зачтено	не зачтено
УК*	Сформированные систематические знания в рамках компетенции УК*	Отсутствие знаний в рамках компетенции УК*
	Сформированное умение в рамках компетенции УК*	Отсутствие умений в рамках компетенции УК*
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции УК*	Отсутствие навыков в рамках компетенции УК*
ПК*	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ПК*	Отсутствие знаний в рамках компетенции ПК*
	Сформированное умение в рамках компетенции ПК*	Отсутствие умений в рамках компетенции ПК*
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ПК*	Отсутствие навыков в рамках компетенции ПК*

Процедура проведения промежуточной аттестации обучающихся

Процедура промежуточной аттестации предполагает зачет. Форму проведения зачета определяет преподаватель, проводящий промежуточную аттестацию:

– «зачтено» выставляется обучающемуся, который теоретическое содержание курса освоил полностью, либо частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые компетенции и практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, либо некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, либо некоторые виды заданий выполнены с ошибками;

– «не зачтено» выставляется обучающемуся, который теоретическое содержание курса освоил со значительными пробелами, носящими существенный характер,

необходимые компетенции не сформированы, либо имеются существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала.

Приложение к фонду оценочных средств
дисциплины "Экономическая динамика"

Для направления подготовки "Управление персоналом" (программа "Кадровая безопасность организации") указаны следующие формулировки компетенций и их индикаторов:

ПК*	ПК-1. Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации
ПК**	ПК-1.4. Демонстрирует способность генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области
УК*	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий
УК**	УК-1.2. Осуществляет поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»

САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СРЕДА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.04.03 Управление персоналом
Профиль (программа)	Кадровая безопасность организации
Квалификация (степень)	Магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины)	Б1
Шифр дисциплины (модуля)	Б1.В.ДВ.01.22
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	экономики инноваций
Форма обучения	очная
Курс, семестр	2 курс, 3 семестр
Форма промежуточной аттестации	зачет

Самара, 2022

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Паспорт фонда оценочных средств

Перечень компетенций и индикаторов дисциплины (модуля)		Способы формирования компетенции	Оценочное средство	
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора		Текущий контроль	Промежу-точная аттестация
УК*	УК**	Лекции: Макроэкономическая, микроэкономическая, международная и наноэкономическая среда профессиональной деятельности в РФ. Организационно-экономические формы и условия профессиональной деятельности в РФ. Нормирование труда в современных организациях. Формирования доходов в различных сферах профессиональной деятельности. Практические занятия: Макроэкономическая, микроэкономическая, международная и наноэкономическая среда профессиональной деятельности в РФ. Структурные сдвиги в экономике и на рынке труда в современных условиях. Организационно-экономические формы и условия профессиональной деятельности в РФ. Нормирование труда в современных организациях. Формирования доходов в различных сферах профессиональной деятельности. Нормативно-правовое регулирование профессиональной деятельности в РФ. Самостоятельная работа: Нормативно-правовое регулирование профессиональной деятельности в РФ. Виды и стандарты профессиональной деятельности в РФ. Макроэкономическая, микроэкономическая, международная и наноэкономическая среда профессиональной деятельности в РФ. Структурные сдвиги в экономике и на рынке труда в современных условиях.	Тестирование, реферат, практические задания	Собеседование
ПК*	ПК**	Лекции: Эффективность профессиональной деятельности и ее факторы. Условия и факторы карьеры в сфере профессиональной деятельности. Практические занятия: Организационно-экономические формы и условия профессиональной деятельности в РФ. Условия и факторы карьеры в сфере профессиональной деятельности. Самостоятельная работа:	Тестирование, реферат, практические задания	Собеседование

		Организационно-экономические формы и условия профессиональной деятельности в РФ. Нормирование и научная организация труда в современных организациях. Организация рабочего места. Формирование доходов в различных сферах профессиональной деятельности. Эффективность профессиональной деятельности и ее факторы. Условия и факторы карьеры в сфере профессиональной деятельности.		

*** компетенция согласно приложению**
**** индикатор компетенции согласно приложению**

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

Примерный перечень тем рефератов:

1. Понятие профессиональной деятельности и ее виды..
2. Правовые основы профессиональной деятельности.
3. Государственные и отраслевые стандарты профессиональной деятельности.
4. Макроэкономическая и внешнеэкономическая среда профессиональной деятельности.
5. Микро и нано среда профессиональной деятельности.
6. Тенденции развития российского рынка труда.
7. Региональные рынки труда.
8. Конкурентоспособность российских работников на современных рынках труда.
9. Запросы современных работодателей на рынке труда.
10. Организационно-правовые правовые формы предприятий и организаций.
11. Организация труда и рабочих мест в различных видах деятельности.
12. Тайм менеджмент на производстве, в учебе и личной жизни.
13. Системы нормирования труда. Особенности нормирования труда в различных сферах профессиональной деятельности.
14. Организация рабочих мест в различных сферах профессиональной деятельности.
15. Проблемы охраны труда на современных предприятиях и в организациях.
16. Системы стимулирования труда в профессиональных видах деятельности.
17. Формы и системы оплаты труда в современной российской экономике.
18. Процедуры ценки персонала в современных организациях.
19. Оценка и факторы эффективности труда
20. Карьера, ее виды и факторы.

Шкала и критерии оценивания задания
Шкала и критерии оценивания рефератов

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение всех требований к написанию реферата, раскрытие проблемы и обоснование ее актуальности, логичность в изложении материала, наличие выводов, соблюдение требований к внешнему оформлению реферата, наличие правильных ответов на дополнительные вопросы.	Выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны	Тема освоена лишь частично; допущены грубые ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

	правильные ответы на дополнительные вопросы.	

Примеры тестовых заданий:

1. Кейнсианская модель рынка труда исходит из того , что спрос на рабочую силу является функцией :
А) предложения труда
Б) уровня заработной платы
В) банковского процента
Г)совокупного спроса

2. Безработица, вызванная замещением труда машинами называется
А) фрикционной (добровольной)
Б) структурной
В) циклической
Г) технологической

3.По механизмам разработки нормы труда бывают:
А) нормы времени и нормы обслуживания
Б) эмпирические и опытно-статистические
В) исследовательские и расчетно-аналитичесие
Г) нормы выработки и нормы времени обслуживания

4) Уровень оплаты труда при повременной форме оплаты труда зависит от
А) величины произведенной продукции, оказанных услуг.
Б) отработанного времени
В) квалификации работников
Г) выполнения нормативов труда в течении рабочего времени

5.Условиями применения сдельных систем оплаты труда являются:
А) возможность количественного измерения результата труда
Б) возможность измерения качества труда
В) необходимость стимулирования производительности труда
Г) высокая зависимость результата труда от используемой техники и технологии

6. К объективным факторам непрерывного профессионального обучения в организациях (переподготовки и повышения квалификации кадров) относятся :
А) совершенствование технологии производства
Б) развитие интеллектуальных способностей работника
В) изменение спроса на рынке и производственной программы
Г) стремление работника к самосовершенствованию

7. Соответствие работника требованиям работодателя при приеме на работу определяется на основе
А) анализа документов
Б) собеседования
В) практического задания
Г) используется все перечисленное

8. Соответствие работника конкретному занимаемому рабочему месту или должности диагностируется во время процедуры:
А) сертификации кадров
Б) аттестации кадров
В) переподготовки кадров

Г) расстановки кадров

9) Аттестация кадров как управленческая процедура оценивает
А) трудовые поступки осуществленные в течение всего периода трудовой деятельности
Б) квалификацию работника, приобретенную к дате проведения аттестации
В) соответствие знаний и умений работника занимаемой должности
Г) возможность продолжения использования специалиста в данной должности

10. Профессиональная карьера это
А) смена рабочих мест
Б) фиксируемые этапы профессионального роста
В) последовательное изменение занимаемых должностей
Г) переподготовка работника

Шкала и критерии оценивания результатов тестирования

Процедура тестирования проводится по укрупненной группе тем, развивающих данную компетенцию и включают, по усмотрению преподавателя до 20 тестовых заданий, предоставленных для выполнения в аудитории. реализуется путём раздачи студентам различных вариантов тестовых заданий, На прохождение теста из 20 заданий студенту даётся 25 минут. Критерием зачёта по тесту являются правильные полные ответы на 60% вопросов – 12 и более правильных полных ответов.

от 0 до 11 правильных полных ответов – не зачет.

Пример практического задания:

_____Подготовьте **аналитическую записку** на тему «Тенденции развития современного рынка труда в РФ», в которой приведите фактические данные характеризующие спрос и предложение на российских рынках труда, проанализируйте тенденции и факторы их изменения, оцените состояние рынка труда в с сфере вашей профессиональной деятельности и рыночные риски в ней возникающие.

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и своевременное выполнение практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся. В процессе выполнения данного задания, обучающийся демонстрирует умение на основ доступной информации .проводить анализ экономической среды профессиональной деятельности, выявлять природу и причины основных проблемных ситуаций в сфере осуществлении профессиональной деятельности, анализировать риски и ограничения в профессиональной деятельности	Сформированное умение на основ доступной информации .проводить анализ экономической среды профессиональной деятельности, выявлять природу и причины основных проблемных ситуаций в сфере осуществлении профессиональной деятельности, анализировать рыночные риски и ограничения в профессиональной деятельности	Отсутствие умений проводить анализ экономической среды профессиональной деятельности, выявлять природу и причины основных проблемных ситуаций в сфере осуществлении профессиональной деятельности, анализировать рыночные риски и ограничения в профессиональной деятельности

Оценочные материалы для оценки уровня сформированности компетенций (этапов сформированности компетенций) обучающихся

УК*

Знать: структуру экономической среды профессиональной деятельности .

Уметь: анализировать природу и причины основных проблемных ситуаций в сфере осуществлении профессиональной деятельности.
Владеть: опытом использования современной информационной базы для выявления вариантов решения проблем в сфере организации профессиональной деятельности .

Оценочные материалы, нацеленные на проверку знаний обучающихся - тесты.
Примеры тестовых заданий

1. К макросреде профессиональной деятельности относятся:
А) отраслевая структура экономики страны
Б) условия международной миграции рабочей силы
В) система подготовки кадров в стране
Г) психологический климат в коллективе

2. Наносредой профессиональной деятельности являются:
А) стиль руководства непосредственного руководителя.
Б) трудовое законодательство страны
В) корпоративная культура
Г) средний уровень оплаты труда в стране.

3. Микросреду профессиональной деятельности составляют
А) личные качества работника
Б) организационно-правовая форма функционирования предприятия (организации)
В) принятые в организации формы и системы оплаты труда.
Г) психологический климат в коллективе .

4.Государственные и отраслевые стандарты профессиональной деятельности обеспечивают:
А) типовое качество рабочей силы
Б) индивидуальные требования работодателей к наемному работнику.
В) соответствие знаний, умений и навыков выпускников учебных заведений усредненным требованиям государства и работодалей.
Г) полную занятость населения

5.Неоклассическая модель рынка труда дает представление о
А) спросе на работников определенной профессии
Б) уровне подготовки кадров в стране
Г) объеме предложения труда
Д) равновесной цене на труд.

Шкала и критерии оценивания результатов тестирования

Процедура тестирования проводится по укрупненной группе тем, развивающих данную компетенцию и включают, по усмотрению преподавателя до 20 тестовых заданий, предоставленных для выполнения в аудитории. реализуется путём раздачи студентам различных вариантов тестовых заданий, На прохождение теста из 20 заданий студенту даётся 25 минут. Критерием зачёта по тесту являются правильные полные ответы на 60% вопросов – 12 и более правильных полных ответов.

от 0 до 11 правильных полных ответов – не зачет.

от 12 до 20 правильных полных ответов – зачет.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихс

Пример оценочного материала: подготовьте **аналитическую записку** системно характеризующий специфику предстоящей профессиональной деятельности, включая наличие и содержание профессиональных стандартов и правового регулирования,

содержание трудовых операций и функций, сферы осуществления и условий труда, проведите анализ проблем, рисков и ограничений с которыми приходится сталкиваться профессионалам в выбранной профессиональной сфере

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и своевременное решение практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует умение анализировать природу и причины основных проблемных ситуаций в сфере осуществлении профессиональной деятельности	Сформированное умение анализировать природу и причины основных проблемных ситуаций в сфере осуществлении профессиональной деятельности	Отсутствие умений анализа природы и причин основных проблемных ситуаций в сфере осуществлении профессиональной деятельности

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>навыков</u> обучающихся

Пример практического задания: На основе использования современных информационных баз и источников научной литературы составьте **структурно –логическую схему или таблицу**, характеризующие основные проблемы выбранной сферы профессиональной деятельности и пути решения этих проблем разными субъектами (государством, организацией, исполнителем профессиональных функций.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и своевременное выполнения практических заданий, нацеленных на оценку навыков обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует способность использования современной информационной базы для выявления вариантов решения проблем в сфере организации профессиональной деятельности	Явно сформированные навыки, демонстрирующие способность использования современной информационной базы для выявления вариантов решения проблем в сфере организации профессиональной деятельности	Отсутствие сформированных навыков использования современной информационной базы для выявления вариантов решения проблем в сфере организации профессиональной деятельности.

ПК*
Знать: Основные характеристики и стандарты профессиональной деятельности.
Уметь: анализировать риски и ограничения в профессиональной деятельности
Владеть: навыками генерирования новых идей в сфере организации профессиональной деятельности с учетом современных научных достижений .

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся- тесты.

Примеры тестовых заданий
1.Наиболее полные характеристики профессиональной деятельности содержатся в
А) ОКВЭД (общероссийский классификатор видов экономической деятельности)
Б) Государственных и отраслевых стандартах профессиональной деятельности
В) профессиограммах
Г) объявлениях работодателей о вакансиях

2.Профессиональные стандарты отражают :

А) условия труда в конкретных сферах
Б) необходимые знания
В) трудовые действия, свойственные данной профессии
Г) профессиональные умения
Д) формы оплаты труда применяемые в профессиональной деятельности.

3.Эффективными факторами выбора профессии являются :
А) способности человека
Б) жизненный опыт родителей
В) наличие потенциального спроса на рынке труда
Г) доступность обучения
Д) состояние здоровья человека

4.Переподготовкой кадров является
А) первичное освоение профессиональными навыками и умениями
Б) повышение мастерства в выбранной сфере деятельности
Г) овладением смежными и новыми профессиональными компетенциями
Д) смена работником рабочего места

5.К повышению квалификации относится :
А) первичное освоение профессиональными навыками и умениями
Б) повышение мастерства в выбранной сфере деятельности
Г) овладением смежными и новыми профессиональными компетенциями
Д) смена работником рабочего места

Шкала и критерии оценивания результатов тестирования

Процедура тестирования проводится по укрупненной группе тем, развивающих данную компетенцию и включают, по усмотрению преподавателя до 20 тестовых заданий, предоставленных для выполнения в аудитории. реализуется путём раздачи студентам различных вариантов тестовых заданий, На прохождение теста из 20 заданий студенту даётся 25 минут. Критерием зачёта по тесту являются правильные полные ответы на 60% вопросов – 12 и более правильных полных ответов.

от 0 до 11 правильных полных ответов – не зачет.

от 12 до 20 правильных полных ответов – зачет.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>умений</u> обучающихся

***Пример задания*:** В форме **реферата или аналитической** записки оцените условия труда предстоящей вам профессиональной деятельности, включая риски, связанные с ними.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и своевременное выполнения практических заданий, нацеленных на оценку умений обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует умение анализировать риски и ограничения в профессиональной деятельности	Демонстрирует сформированные умения анализировать риски и ограничения в профессиональной деятельности	Отсутствие сформированного умения анализировать риски и ограничения в профессиональной деятельности

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Пример задания: Напишите реферат на тему «Идеальное рабочее место в сфере выбранной профессиональной деятельности» с учетом научных достижений профессиональной сферы и современных данных о научной организации труда.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Правильное и своевременное выполнения практических заданий, нацеленных на оценку навыков обучающихся. В процессе выполнения задания, обучающийся овладевает навыками генерирования новых идей в сфере организации профессиональной деятельности с учетом современных научных достижений .	Приобретены навыки генерирования новых идей в сфере организации профессиональной деятельности с учетом современных научных достижений .	Отсутствие навыков генерирования новых идей в сфере организации профессиональной деятельности с учетом современных научных достижений .

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Для обучающихся, выполнивших 80% заданий и более в процессе проведения текущего контроля успеваемости, «зачтено» проставляется автоматически. Для обучающихся, набравших менее 80% в процессе проведения текущего контроля успеваемости, предусматривается проведение процедуры промежуточной аттестации в форме дополнительного собеседования..

Пример оценочного материала

УК*

Примерные вопросы для собеседования:

1. Какие виды профессиональной деятельности вы знаете.
2. В чем мотивация выбора вами направления профессиональной подготовки..
3. Что является правовыми основами профессиональной деятельности.
4. Для чего разрабатываются государственные и отраслевые стандарты профессиональной деятельности?.
5. Каковы макроэкономические факторы профессиональной деятельности?
6. Каковы внешнеэкономические факторы профессиональной деятельности?
7. В каких организационно-правовых формах в РФ может осуществляться ваша профессиональная деятельность?
8. Дайте комплексную характеристику внутриорганизационной среды осуществления трудовой деятельности и ее возможных проблем.
9. Что можно отнести к нано среде профессиональной деятельности.
10. Оцените состояние рынка труда в сфере вашей профессиональной деятельности..

11. Какие факторы формируют конкурентоспособность работников на современных рынках труда?
12. Проведите комплексный анализ факторов конкурентоспособности работника в вашей профессиональной сфере деятельности.
13. Организация труда и рабочих мест в вашей сфере профессиональной деятельности. Какие здесь существуют проблемы?
14. В каком виде в сфере вашей профессии используется нормирования трудаи в чем его проблемы?. Организация рабочих мест в различных сферах профессиональной деятельности.
15. Проблемы условий труда на современных предприятиях и в организациях.
16. Какие системы стимулирования труда используются в сфере вашей профессиональной деятельности?
17. Как развить собственную конкурентоспособность на рынке труда ?
18. Какие современные методы стимулирования труда вы предложили бы для вашей сферы профессиональной деятельности?
19. Какие меры могли бы улучшить условия труда в сфере вашей профессиональной деятельности.
20. Каким вы видите свое идеальное рабочее место?

ПК*

Примерные вопросы для собеседования:

1. Каковы риски профессиональной деятельности?
2. С какими рисками может столкнуться профессионал на рынке труда ?
3. Каким рискам подвержен работник в ходе своего функционировании на предприятии и в организации?
4. Какие виды карьеры вы знаете?
5. Каковы факторы и угрозы осуществления административной карьеры?
6. Каковы факторы и угрозы осуществления профессиональной карьеры?
7. Какую карьерограмму вы для себя планируете?
8. Как оценить эффективность профессиональной деятельности работника , отдела, организации?
9. Какие факторы определяют эффективность профессиональной деятельности на личностном уровне ?
10. Какие факторы определяют эффективность профессиональной деятельности на уровне коллектива подразделения?
11. Какие факторы определяют эффективность профессиональной деятельности на уровне организации?
12. Что может войти в пакет мер по предотвращению рисков профессиональной деятельности?
13. Как может выглядеть комплексный план повышения эффективности вашей профессиональной деятельности.
14. Как может выглядеть ваша личная программа повышения профессиональной конкурентоспособности?
15. Какую модель оценки персонала вы предложили бы работодателю в вашей сфере профессиональной деятельности?

Шкала и критерии оценивания результатов собеседования

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Демонстрирует способность осуществлять критический анализ проблемных ситуаций в сфере профессиональной деятельности на	В полном объеме демонстрирует сформированные способности осуществлять	Отсутствие сформированных способностей осуществлять критический анализ проблемных ситуаций в

основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий, способен предложить интегрированную систему управления рисками в сфере профессиональной деятельности	критический анализ проблемных ситуаций в сфере профессиональной деятельности на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий, способен предложить интегрированную систему управления рисками в сфере профессиональной деятельности	сфере профессиональной деятельности на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий, способен предложить интегрированную систему управления рисками в сфере профессиональной деятельности

4. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Код и наименование компетенции	Критерии оценивания результатов обучения	
	зачтено	не зачтено
УК*	Сформированные систематические знания в рамках компетенции УК*	Отсутствие знаний в рамках компетенции УК*
	Сформированное умение в рамках компетенции УК*	Отсутствие умений в рамках компетенции УК*
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции УК*	Отсутствие навыков в рамках компетенции УК*
ПК*	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ПК*	Отсутствие знаний в рамках компетенции ПК*
	Сформированное умение в рамках компетенции ПК*	Отсутствие умений в рамках компетенции ПК*
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ПК*	Отсутствие навыков в рамках компетенции ПК*

Процедура проведения промежуточной аттестации обучающихся

Процедура промежуточной аттестации предполагает зачет. Форму проведения зачета определяет преподаватель, проводящий промежуточную аттестацию:

– «зачтено» выставляется обучающемуся, который теоретическое содержание курса освоил полностью, либо частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые компетенции и практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, либо некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы в значительной мере, большая часть предусмотренных программой обучения учебных задания выполнена, либо итоговое собеседование продемонстрировало освоение предусмотренных компетенций;

– «не зачтено» выставляется обучающемуся, который теоретическое содержание курса не освоил или освоил со значительными пробелами, носящими существенный характер, предусмотренные учебные занятия не выполнялись или выполнены в недостаточном для развития компетенций объеме, итоговое собеседование обнаруживает. что необходимые компетенции не сформированы.

Приложение к фонду оценочных средств
дисциплины "Экономическая среда
профессиональной деятельности"

Для направления подготовки "Управление персоналом" (программа "Кадровая безопасность организации") указаны следующие формулировки компетенций и их индикаторов:

ПК*	ПК-1. Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации
ПК**	ПК-1.4. Демонстрирует способность генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области
УК*	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий
УК**	УК-1.2. Осуществляет поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»

САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ: ИНСТРУМЕНТЫ РАЗВИТИЯ

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.04.03 Управление персоналом
Профиль (программа)	Кадровая безопасность организации
Квалификация (степень)	Магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины)	Б1
Шифр дисциплины (модуля)	Б1.В.ДВ.01.23
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	теории и методики профессионального образования
Форма обучения	очная
Курс, семестр	2 курс, 3 семестр
Форма промежуточной аттестации	зачет

Самара, 2022

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Паспорт фонда оценочных средств

Перечень компетенций и индикаторов дисциплины (модуля)		Способы формирования компетенции	Оценочное средство	
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора		Текущий контроль	Промежуточная аттестация
ПК-*	ПК-**	**Лекции.** Тема 1. Понятие и структура «эмоционального интеллекта». Концепции эмоционального интеллекта. Тема 2. Мифы об эмоциональном интеллекте людей. Тема 3. Подходы к развитию эмоционального интеллекта. Тема 4. Назначение эмоций. Эмоциональная грамотность. Тема 5. Социальная чуткость, эмпатия, эмоциональная поддержка. Тема 6. Методы управления эмоциями. Принципы и ошибки в управлении эмоциями других.	Тестирование, собеседование, глоссарий	Вопросы к зачету
		Практические занятия. Тема 1. Ментальные привычки для управления своим эмоциональным состоянием. Тема 2. Стратегии преодоления негативных последствий стресса. Тема 3. Управление эмоциями в процессе генерирования новых идей. Тема 4. Идентификация эмоций. Тема 5. Техника поддержания положительного баланса на "эмоциональном счету". Тема 6. Техники управления собственными эмоциями. Тема 7. Техники противостояния манипуляциям. Тема 8. Приемы снятия психологического напряжения. Тема 9. Эмоциональные приемы мотивации и вдохновения других.	Тестирование, собеседование, обзор научных статей, эссе, реферат, мозговой штурм, проекты, глоссарий, кейсы	Вопросы к зачету

		Тема 10. Методы управления раздражением и гневом собеседника. Тема 11. Управление тревогой и разочарованием собеседника. Тема 12. Преодоление и профилактика эмоционального выгорания.		
		Самостоятельная работа. Способы диагностики эмоционального интеллекта. Эмоциональный интеллект и его роль в коммуникации. Виды эмоций и их эффекты. Ресурсная сила эмоций и их влияние на окружающих. Эмоциональный интеллект в управлении коллективом. Эмоциональная компетентность и успех в профессиональной деятельности. Виды реакций человека на стрессовую ситуацию, причины эмоционального выгорания. Как распознать свое эмоциональное состояние и изменить его в зависимости от задач. Управление эмоциями при принятии решений. Эмоциональный интеллект в управлении конфликтами.	Тестирование, собеседование, обзор научных статей, эссе, реферат, мозговой штурм, проекты, глоссарий, кейсы	Вопросы к зачету
		Контролируемая аудиторная самостоятельная работа. Эмоциональный интеллект как инструмент для решения сложных ситуаций в профессиональной деятельности	Собеседование	Вопросы к зачету
УК- *	УК-**	**Лекции.** Тема 1. Понятие и структура «эмоционального интеллекта». Концепции эмоционального интеллекта. Тема 2. Мифы об эмоциональном интеллекте людей. Тема 3. Подходы к развитию эмоционального интеллекта. Тема 4. Назначение эмоций. Эмоциональная грамотность. Тема 5. Социальная чуткость, эмпатия, эмоциональная поддержка.	Тестирование, собеседование, глоссарий	Вопросы к зачету

		Тема 6. Методы управления эмоциями. Принципы и ошибки в управлении эмоциями других.		
		Практические занятия. Тема 1. Ментальные привычки для управления своим эмоциональным состоянием. Тема 2. Стратегии преодоления негативных последствий стресса. Тема 3. Управление эмоциями в процессе генерирования новых идей. Тема 4. Идентификация эмоций. Тема 5. Техника поддержания положительного баланса на "эмоциональном счету". Тема 6. Техники управления собственными эмоциями. Тема 7. Техники противостояния манипуляциям. Тема 8. Приемы снятия психологического напряжения. Тема 9. Эмоциональные приемы мотивации и вдохновения других. Тема 10. Методы управления раздражением и гневом собеседника. Тема 11. Управление тревогой и разочарованием собеседника. Тема 12. Преодоление и профилактика эмоционального выгорания.	Тестирование, собеседование, обзор научных статей, эссе, реферат, мозговой штурм, проекты, глоссарий, кейсы	Вопросы к зачету
		Самостоятельная работа. Способы диагностики эмоционального интеллекта. Эмоциональный интеллект и его роль в коммуникации. Виды эмоций и их эффекты. Ресурсная сила эмоций и их влияние на окружающих. Эмоциональный интеллект в управлении коллективом. Эмоциональная компетентность и успех в профессиональной деятельности. Виды реакций человека на стрессовую ситуацию, причины эмоционального выгорания.	Тестирование, собеседование, обзор научных статей, эссе, реферат, мозговой штурм, проекты, глоссарий, кейсы	Вопросы к зачету

		Как распознать свое эмоциональное состояние и изменить его в зависимости от задач. Управление эмоциями при принятии решений. Эмоциональный интеллект в управлении конфликтами.		
		Контролируемая аудиторная самостоятельная работа. Эмоциональный интеллект как инструмент для решения сложных ситуаций в профессиональной деятельности	Собеседование	Вопросы к зачету

2 ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

Пример теста по дисциплине

Проверьте свои знания, выбрав из нескольких вариантов ответа единственный, который кажется Вам наиболее подходящим.

1. Психические процессы, протекающие в форме переживаний и отражающие личную значимость и оценку внешних и внутренних ситуаций для жизнедеятельности человека называются

1) волей;
2) эмоциями;
3) стрессоустойчивостью;
4) мотивами.

2. В какой из теорий эмоций возникновение эмоциональных переживаний связывается с характером получаемой из внешней среды информации

1) теория эмоций Д.О. Хебба
2) Джеймса-Ланге
3) Кеннона-Барда
4) теория эмоций П.В. Симонова

3. Умение сдерживать свои чувства, недопущение импульсивных действий, умение владеть собой и заставлять себя выполнять задуманное действие являются проявлением

1) выдержки и самообладания;
2) инициативности;
3) настойчивости;
4) самостоятельности.

4. Эмоциональная реакция на помеху при достижении осознанной цели называется

1) фрустрация;
2) тревожность;
3) стресс;
4) депрессия.

5. В какой из теорий эмоций возникновение эмоциональных переживаний рассматриваются как реакция на конфликт между представлениями

1) теория эмоций Д.О. Хебба
2) Джеймса-Ланге
3) Кеннона-Барда

4) теория эмоций П.В. Симонова
5) И. Ф. Гербарта, В.Вундта.
6. Реакция на грозящую опасность, реальную или воображаемую, эмоциональное состояние диффузного безобъектного страха, характеризующееся неопределённым ощущением угрозы называется
1) тревогой;
2) страхом;
3) фобией;
4) стрессом.
7. В экспериментах Т. Дембо были обнаружены следующие реакции на фрустрацию
1) агрессия, депрессия, стресс;
2) агрессия, регрессия, фантазирование, уход;
3) агрессия, раздражение, замещение, отрицание;
4) отрицание, фантазирование, агрессия.
8. Совокупность стереотипных, филогенетически запрограммированных неспецифических реакций организма, первично подготавливающих к физической активности, т. е. к сопротивлению, борьбе или бегству называется
1) активность;
2) стресс;
3) тревожность;
4) фрустация.
9. Согласно какой из теорий эмоций психологическое переживание и физиологические реакции возникают одновременно
1) теория эмоций Д.О. Хебба
2) Джеймса-Ланге
3) Кеннона-Барда
4) теория эмоций П.В. Симонова
5) И. Ф. Гербарта, В.Вундта.
10. По мнению К. Роджерса, тревога – это
1) признак избегания настоящего опыта;
2) признак избегания возможного опыта;
3) признак заниженной самооценки;
4) признак неконгруэнтности.
11. В какой из теорий эмоций возникновение эмоциональных переживаний рассматриваются как нервно-мышечная реакция организма
1) теория эмоций Д.О. Хебба
2) Джеймса-Ланге
3) Кеннона-Барда
4) теория эмоций П.В. Симонова
5) И. Ф. Гербарта, В.Вундта.
12. Человек, испытывающий постоянную тревогу, называется
1) невротик;
2) параноик;
3) шизофреник;
4) интроверт.
13. К фазам стресса относятся
1) тревога, раздражение, снижение активности;
2) тревога, стабилизация, истощение;
3) плохое настроение, снижение мотивации, агрессия;
4) тревога, снижение активности, депрессия.
14. Понятие эмоционального интеллекта ввели
1) П. Майер, Дж. Саловей

2) Р. Йеркс и Дж. Додсон
3) У. Джемс и К. Ланге
4) Дэниел Гоулман

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка **8 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») - 7-8 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») - 5-6 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») - 3-4 балла;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») – 0-2 баллов.

Представленные правильные ответы на:
14 тестовых заданий – 8 баллов;
12 тестовых заданий – 7 баллов;
11 тестовых заданий – 6 баллов;
10 тестовых заданий – 5 баллов;
9 тестовых заданий – 4 балла;
8 тестовых заданий – 3 балла;
7 тестовых заданий – 2 балла;
6 тестовых заданий – 1 балл;
Менее 6 тестовых заданий – 0 баллов.

Пример глоссария

Название глоссария: Эмоциональный интеллект.

Термин	Значение термина	Авторы (источник информации)
1. Эмоциональный интеллект	…	…
2. Алекситимия	…	…
3. Эмоции	…	…
4. Эмоциональная компетентность	…	…
5. Фрустрация	…	…
6. Эмпатия	…	…
7. Социальная чуткость	…	…
8. Эмоциональное выгорание	…	…
9. Стресс	…	…

Термины: эмоциональный интеллект, эмоции, эмпатия, социальная компетентность, эмоциональная компетентность, социальная чуткость, эмоциональное выгорание, стресс, активное слушание, коммуникация, манипуляция, конфликт, принятие решений, рефлексия, саморегуляция, самоконтроль, фрустрация, тревога, алекситимия.

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка глоссария **6 баллов:**

оценка 5 баллов («отлично») – 5-6 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») – 4 балла;
оценка 3 балла («удовлетворительно») – 3 балла;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») – 0-2 баллов.

- Раскрытие более 15 определений – 1 балла;
- Разнообразие представленных определений (разнообразие источников) - 1 балл;
- Уровень систематизации и оформления- 1 балл;
- Анализ и оценка представленных определений – 2 балла;
- Наличие в работе собственных идей и определений- 1 балл.

Пример вопросов для собеседования.

1. Концепции эмоционального интеллекта.
2. Базовые теории эмоций.

3. Особенности взаимосвязи эмоций и мышления. Роль эмоций в процессе генерирования идей.
4. Механизмы влияния эмоций на мышление.
5. Приемы и методы вызывания эмоций, способствующих процессу генерирования новых идей в профессиональной деятельности.
6. Принципы управления эмоциями других людей.
7. Влияние эмоционального интеллекта на профессионально-личностное развитие.
8. Приемы и методы управления своими и чужими эмоциями в целях решения проблемных ситуаций, возникающих в профессиональной деятельности.
9. Основы эмоциональной регуляции делового поведения.
10. Подходы к развитию эмоционального интеллекта.
13. Методики диагностики эмоционального интеллекта.
14. Социальная и эмоциональная компетентность.
15. Мимические коды эмоциональных состояний.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка собеседования **8 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») - 8 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») – 6-7 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 5 баллов;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов;

- демонстрирует знание основных категорий и понятий; умеет проиллюстрировать теоретические положения примерами, решает задачи повышенной сложности – 8 баллов;

- демонстрирует знание основных категорий и понятий; владеет профессиональной терминологией; в целом, может самостоятельно сформулировать выводы, дать свою точку зрения, решает типовые задачи – 6-7 баллов;

- ответ схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения, фрагментарно решает типовые задачи – 5 баллов;

- не понимает сути вопроса: пытается ответить на вопрос не по теме, либо подменить ответ общими рассуждениями; не способен привести примеры в защиту собственных утверждений, не реагирует на наводящие вопросы – 0 баллов.

Пример тематики для обзора научных статей

1. Практики развития эмоционального интеллекта.
2. Методы управления эмоциями другого человека.
3. Управление эмоциями в процессе генерирования новых идей.
4. Преодоление и профилактика эмоционального выгорания.
5. Управление эмоциями при принятии решений.
6. Эмоциональный интеллект как инструмент для решения сложных ситуаций в профессиональной деятельности.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка **8 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») - 8 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») - 6-7 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») - 4-5 балла;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0-3 балла;
- обзор соответствует заданной теме – 1 балла;
- представлены основные достижения в описанной области –1 балл;
- представлены основные спорные вопросы – 1 балл;
- исследуемая проблема описана с точки зрения разных наук – 1 балл;
- в обзор включены собственные исследования – 1 балл;

- в обзор включены классические источники и свежие данные – 1 балл;
- обзор структурирован, логичен и критичен – 1 балл;
- содержит схемы, рисунки, диаграммы – 1 балл.

Перечень тем для мозгового штурма

1. Какую пользу несут эмоции?
2. Как управлять своим эмоциональным настроем?
3. Как вызвать нужную эмоцию?
4. Роль эмоций в процессе генерирования идей.
5. Как справиться с неврозом?

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка участия в мозговом штурме до **8 баллов.**

• Владение базовым аппаратом дисциплины и основными терминами – 2 балла;

• Активность участия, большое количество внесенных предложений – 2 балла;

• Интегрированность и междисциплинарность предложенного решения– 2 балла;

• Оригинальность и практичность полученного совместного решения– 2 балла

оценка 5 баллов («отлично») – 8 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») – 6-7 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») – 4-5 баллов;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0-4 баллов.

Тематика эссе

1. О чем сигнализирует нам негативная эмоция?
2. Что я могу сделать, чтобы облегчить свое эмоциональное состояние?
3. Отвечаю ли я за свои чувства и поведение?
4. Как войти в нужное эмоциональное состояние?
5. Как распознать эмоциональное состояние собеседника?
6. Как управлять эмоциями другого человека?

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка эссе **8 баллов:**

• Определение предмета эссе (наличие грамотного, развернутого ответа на поставленный вопрос) – 1 балл;

• Обозначение круга научных понятий и теорий – 1 балл;

• Понимание и правильное использование специальных терминов– 1 балл;

• Использование основных категорий анализа – 1 балл;

• Выделение причинно-следственных связей, сохранение логики рассуждений при переходе от одной части к другой – 1 балл;

• Аргументация основных положений эссе, умение делать промежуточные и конечные выводы – 1 балл;

• Иллюстрация научных понятий соответствующими практическими примерами, способность дать личную субъективную оценку по исследуемой проблеме – 1 балл;

• Презентация эссе, включающая умение разделить эссе на смысловые части– 1 балл.

оценка 5 баллов («отлично») - 8 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») - 6-7 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») – 4-5 балла;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0-3 баллов.

Кейсы

Кейс 1.

Александр – приятный собеседник, ценит друзей и лоялен к организации, в которой работает. Единственное, что мешает карьерному росту Александра, - это неумение выступать публично, скованность перед аудиторией.

Какой вид интеллекта не достаточно развит в данном случае?

Кейс 2.

Георгий Масленников работает в крупной финансовой компании около 6 лет. Из них последние 4 года занимает руководящие должности. Совсем недавно он получил очередное повышение. Теперь ему предстоит руководить одним из управлений, а это означает, что команда Масленникова также вышла на новый, более высокий уровень. Еще в его бытность начальником отдела, Георгием был взят на работу молодой сотрудник - Роман Кадышев. На тот момент молодой человек только что закончил университет и компания, где работал Масленников стала для него первым серьезным местом работы. Как и все новички, он пришел в компанию с огнем в глазах, всегда был очень активным, предлагал большое количество свежих, неординарных идей. Сразу после прихода Роман с Георгием стали работать вместе и были очень довольны друг другом.

Роман - молодой перспективный сотрудник, любит свое дело и за три года успел стать настоящим профессионалом. Раньше работа захватывала все его мысли, каждый день был наполнен разными непростыми и потому интересными задачами. Ему очень нравилось работать в команде. Его всегда вдохновляли смелые затеи руководителя. Часто они подолгу сидели после работы, бурно обсуждая предстоящие проекты. Одним из самых ценных качеств Романа Георгий считал то, что он всегда имеет определенную точку зрения по каждому вопросу и без страха высказывает свое мнение. Кроме того, Роман всегда умел посмотреть на вещи «под другим углом», как бы в другом ракурсе, что приводило к неожиданным, и очень ценным для дела результатам. Рома благодаря своим человеческим качествам является очень важным звеном в команде. К его мнению прислушиваются, и он лично занимался обучением многих сотрудников, которые сейчас полноценно работают в коллективе. Многие из них стали его друзьями не только на рабочем месте и его мнение для них очень значимо. За три года совместной работы Георгий и Роман успели запустить несколько новых проектов, результатом чего стало создание нового управления.

Но в последние несколько месяцев Георгий стал замечать, что происходит что-то неладное. Рома почти все время в плохом настроении, неохотно берется за новые дела. Часто агрессивно реагирует на амбициозные цели. Работа по прежнему спорится у него в руках, но теперь он чаще забывает о достигнутых договоренностях, не любит общаться с коллегами, много времени проводит один. Может за целый день не проронить ни слова. На совещаниях занимает либо оборонительную, либо агрессивную позицию. Часто многие сотрудники его поддерживают и совещания превращаются из конструктивного обсуждение в эмоциональные споры, а результаты таких встреч как правило минимальны. На прошлой неделе Георгий поймал себя на мысли, что готовясь к встрече с коллегами, придумывает аргументы исключительно для Кадышева. «Как так подать предложение, чтобы не вызвать ненужных эмоций и организовать обсуждение?»

Все реже они стали совместно обсуждать предстоящие дела, спорить. Георгий понимает, что сейчас им предстоит непростой этап становления в новом качестве, ведь руководители организации ждут от них прорыва и серьезных побед. Однако понятно, что с таким настроем команде вряд ли удастся в ближайшее время сделать, что-то особенное.

Как же быть? Помогите Георгию Масленникову выйти из сложившейся ситуации.

Кейс 3.

В компании, где вы работаете, пообещали, что в конце года вам предложат новую, более высокую должность и повышение зарплаты. Вы работаете в компании уже несколько лет и знаете, что заслужили данное повышение. Несколько месяцев назад в вашем отделе появился новый сотрудник, который перешел из конкурирующей компании. Сегодня вас вызвали к руководству и сообщили, что вакантную должность займет именно этот человек. Какие эмоции вы испытаете? Какой будет ваша реакция на данную ситуацию?

Критерии оценки кейсов:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка кейс задачи **8 баллов**:

1 балл - предпринята попытка решения проблемной ситуации, однако отсутствуют необходимые теоретические знания; допущены ошибки в определении понятий, искажен их смысл, не решен кейс;

2 балла – рассуждения и обоснования неверны, студент излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения кейса, не может доказательно обосновать свои суждения, но присутствуют знания по данному вопросу;

4 балла– не все рассуждения и обоснования верны;

5 баллов - студент грамотно излагает материал; ориентируется в материале, владеет профессиональной терминологией, осознанно применяет теоретические знания для решения кейса, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности;

6 баллов - все рассуждения и обоснования верны. Ответ правильный, полный, с незначительными неточностями или недостаточно полный;

8 баллов – в процессе решения проблемной ситуации продемонстрированы глубокие знания предмета, грамотно и полно сформулированы все обоснования; изложение материала логично, грамотно, без ошибок; студент организует связь теории с практикой.

оценка 5 баллов («отлично») – 7-8 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») - 5-6 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») - 3-4 балла;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0-2 баллов;

Примерные темы рефератов:

1. Технологии позитивной психологии: научиться быть счастливым.
2. Эмоциональный интеллект как фактор управления функциональными психическими состояниями.
3. Самозащита от разрушительных эмоций.
4. Методы развития эмпатии.
5. Эмоциональная компетентность как ресурс психологического здоровья личности.
6. Профилактика эмоционального выгорания.
7. Ресурсы стрессоустойчивости.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за анализ кейса **10 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») - 10 баллов;
оценка 4 балла («хорошо») - 8 баллов;
оценка 3 балла («удовлетворительно») - 5 баллов;
оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0 баллов.

- выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы – 10 баллов;

- основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы – 8 баллов;

- имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы – 5 баллов;

- тема освоена лишь частично; допущены грубые ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод – 3 балла;

- тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы – 0 баллов.

Пример творческого проекта

Задание выполняют обучающиеся по 2-3 человека в группе. Презентация должна содержать не менее 12-15 слайдов с использованием возможностей анимации и различного оформления. Приветствуется наличие в презентации звукового сопровождения (комментариев) и реальных примеров (картинок).

Создать презентацию по одной из тем:

1. Иррациональные мысли как основа нарушения эмоций.
2. Эмоциональные реакции на манипуляции.
3. Эмоциональная регуляция стрессового напряжения.
4. Алекситимия и эмоциональный интеллект.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка **10 баллов**:

оценка 5 баллов («отлично») - 8-10 баллов;

оценка 4 балла («хорошо») - 5-7 баллов;

оценка 3 балла («удовлетворительно») - 2-4 балла;

оценка 2 балла («неудовлетворительно») - 0-1 балла;

- актуальность темы исследования и постановка проблемы – 1 балл;
- наличие сформулированных целей и задач работы – 1 балл;
- новизна и оригинальность решения поставленных задач – 1 балл;
- четкость доклада, логичность, связанность, доказательность представленных результатов – 2 балла;
- теоретическая, практическая значимость результатов и полнота раскрытия темы – 2 балла;
- оригинальность демонстрационного материала (презентация) – 1 балл;
- владение вниманием аудитории, умение преподнести себя, языковая грамотность, включенность всех членов группы в защиту проекта – 0,5 балла;
- наличие заключения и четкость выводов – 0,5 балла;
- качество ответов на вопросы - 1 балл.

Участие в конференции по дисциплине.

Критерии оценки:

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка участия в конференции по дисциплине **20 баллов:**

Призовое место за очное участие в конференциях всероссийского и международного уровня – 20 баллов;

Призовое место за заочное участие в конференциях всероссийского и международного уровня – 18 баллов;

Призовое место за очное участие в межвузовских конференциях – 19 баллов;

Призовое место за заочное участие в межвузовских конференциях – 18 баллов;

Призовое место за очное участие в конференции университета – 18 баллов;

Призовое место за заочное участие в конференции университета – 17 баллов;

Очное участие в конференциях всероссийского и международного уровня – 16 баллов;

Очное участие в межвузовских конференциях – 15 баллов;

Очное участие в очное участие в конференции университета – 14 баллов;

Заочное участие в конференциях любого типа – 14 баллов;

Отсутствие участия в конференции – 0 баллов.

оценка «отлично» – 17-20 баллов;

оценка «хорошо» – 14-16 баллов;

оценка «удовлетворительно» – 10 - 13 баллов;

оценка «неудовлетворительно» – 0 баллов.

Оценочные материалы для оценки уровня сформированности компетенций (этапов сформированности компетенций) обучающихся

ПК -*

ПК-**

Знать: концепции эмоционального интеллекта; источники возникновения собственных эмоций; базовые теории эмоций; особенности взаимосвязи эмоций и мышления; приемы и методы управления эмоциями; роль эмоций в процессе генерирования идей; специфику затруднений, возникающих в процессе генерирования идей; приемы и методы вызывания эмоций, способствующих процессу генерирования новых идей в профессиональной деятельности; принципы управления эмоциями других людей.

Уметь: использовать эмоции для повышения эффективности процесса генерирования новых идей; использовать эмоции для направления внимания на приоритетные для мышления вещи; маркировать и вербализовать эмоции; уметь интерпретировать значение смены эмоций, понимать причинно-следственные связи; использовать эмоции как вспомогательные средства мышления и памяти; понимать причины эмоциональных реакций окружающих; управлять эмоциями в деловом взаимодействии; вызывать у других людей эмоции, способствующие генерированию новых идей в профессиональной предметной области.

Владеть: навыками использования текущего эмоционального состояния для эффективного генерирования новых идей; навыками понимания и управления собственными эмоциями; навыками вхождения в эмоциональное состояние, способствующие генерированию новых идей на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области; основными алгоритмами эмоционального взаимодействия в процессе решения профессиональных задач.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся

1. Развитие научных представлений о эмоциональном интеллекте.
2. Теории эмоций.
3. Мимические коды эмоциональных состояний.
4. Особенности взаимосвязи эмоций и мышления.
5. Роль эмоций в процессе генерирования идей.
6. Механизмы влияния эмоций на мышление.
7. Приемы и методы вызывания эмоций, способствующих процессу генерирования новых идей в профессиональной деятельности
8. Принципы управления эмоциями других людей.
9. Методики диагностики социального интеллекта.
10. Методики диагностики эмоционального интеллекта.
11. Социальная и эмоциональная компетентность.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.

Использование фактов и статистики чтобы укрепить и усилить ответ.	Каждый основной пункт был хорошо поддержан несколькими соответствующими фактами, статистикой и (или) примерами.	Каждый пункт не поддерживался фактами и статистическими данными.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Оценка умений происходит при выполнении обучающимся следующих работ: участие в мозговом штурме, защита реферата, решение кейсов, написание эссе, подготовка и защита проекта.

Пример практического задания. Александр – приятный собеседник, ценит друзей и лоялен к организации, в которой работает. Единственное, что мешает карьерному росту Александра, - это неумение выступать публично, скованность перед аудиторией.

Какой вид интеллекта не достаточно развит в данном случае?

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует владение базовым аппаратом дисциплины и основными терминами, способность применить полученные знания и умения при решении практических задач	Сформированные умения, демонстрирующие правильное выполнение заданий	Отсутствие сформированных умений, приводящее к неверному выполнению задания

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Оценка навыков происходит при выполнении обучающимся следующих работ: участие в мозговом штурме, защита реферата, решение кейсов, написание эссе, подготовка и защита проекта.

Пример практического задания. Георгий Масленников работает в крупной финансовой компании около 6 лет. Из них последние 4 года занимает руководящие должности. Совсем недавно он получил очередное повышение. Теперь ему предстоит руководить одним из управлений, а это означает, что команда Масленникова также вышла на новый, более высокий уровень. Еще в его бытность начальником отдела, Георгием был взят на работу молодой сотрудник - Роман Кадышев. На тот момент молодой человек только что закончил университет и компания, где работал Масленников стала для него первым серьезным местом работы. Как и все новички, он пришел в компанию с огнем в глазах, всегда был очень активным, предлагал большое количество свежих, неординарных идей. Сразу после прихода Роман с Георгием стали работать вместе и были очень довольны друг другом.

Роман - молодой перспективный сотрудник, любит свое дело и за три года успел стать настоящим профессионалом. Раньше работа захватывала все его мысли, каждый день был наполнен разными непростыми и потому интересными задачами. Ему очень нравилось работать в команде. Его всегда вдохновляли смелые затеи руководителя. Часто они подолгу сидели после работы, бурно обсуждая предстоящие проекты. Одним из самых ценных качеств Романа Георгий считал то, что он всегда имеет определенную точку зрения по каждому вопросу и без страха высказывает свое мнение. Кроме того, Роман всегда умел посмотреть на вещи «под другим углом», как бы в другом ракурсе, что приводило к неожиданным, и очень ценным для дела результатам. Рома благодаря своим человеческим качествам является очень важным звеном в команде. К его мнению прислушиваются, и он лично занимался обучением многих сотрудников, которые сейчас полноценно работают в

коллективе. Многие из них стали его друзьями не только на рабочем месте и его мнение для них очень значимо. За три года совместной работы Георгий и Роман успели запустить несколько новых проектов, результатом чего стало создание нового управления.
Но в последние несколько месяцев Георгий стал замечать, что происходит что-то неладное. Рома почти все время в плохом настроении, неохотно берется за новые дела. Часто агрессивно реагирует на амбициозные цели. Работа по прежнему спорится у него в руках, но теперь он чаще забывает о достигнутых договоренностях, не любит общаться с коллегами, много времени проводит один. Может за целый день не проронить ни слова. На совещаниях занимает либо оборонительную, либо агрессивную позицию. Часто многие сотрудники его поддерживают и совещания превращаются из конструктивного обсуждение в эмоциональные споры, а результаты таких встреч как правило минимальны. На прошлой неделе Георгий поймал себя на мысли, что готовясь к встрече с коллегами, придумывает аргументы исключительно для Кадышева. «Как так подать предложение, чтобы не вызвать ненужных эмоций и организовать обсуждение?»
Все реже они стали совместно обсуждать предстоящие дела, спорить. Георгий понимает, что сейчас им предстоит непростой этап становления в новом качестве, ведь руководители организации ждут от них прорыва и серьезных побед. Однако понятно, что с таким настроем команде вряд ли удастся в ближайшее время сделать, что-то особенное.
Как же быть? Помогите Георгию Масленникову выйти из сложившейся ситуации.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Решение практических заданий, нацеленных на оценку навыков обучающихся.	Правильное решение практических заданий.	Неправильное решение практических заданий.

УК - *
УК-**

Знать: влияние эмоционального интеллекта на профессионально-личностное развитие; приемы и методы управления своими и чужими эмоциями в целях решения проблемных ситуаций, возникающих в профессиональной деятельности; основы эмоциональной регуляции делового поведения; подходы к развитию эмоционального интеллекта.
Уметь: применять эмоциональную компетентность во взаимодействии с другими людьми и осуществлять эффективную коммуникацию; использовать эмоциональный интеллект для выработки стратегии конструктивных действий, направленных на решение проблемной ситуации.
Владеть: навыками применения эмоциональной компетентности в проблемных ситуациях, возникающих в профессиональной деятельности: навыками рефлексии, саморегуляции, эмпатии, эмоционального влияния.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся

1. Влияние эмоционального интеллекта на профессионально-личностное развитие.
2. Приемы и методы управления своими и чужими эмоциями в целях решения проблемных ситуаций, возникающих в профессиональной деятельности.
3. Основы эмоциональной регуляции делового поведения.
4. Подходы к развитию эмоционального и социального интеллекта.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы.

Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного.	участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.
Использование фактов и статистики чтобы укрепить и усилить ответ.	Каждый основной пункт был хорошо поддержан несколькими соответствующими фактами, статистикой и (или) примерами.	Каждый пункт не поддерживался фактами и статистическими данными.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Оценка умений происходит при выполнении обучающимся следующих работ: участие в мозговом штурме, защита реферата, решение кейсов, написание эссе, подготовка и защита проекта.

Пример практического задания. В компании, где вы работаете, пообещали, что в конце года вам предложат новую, более высокую должность и повышение зарплаты. Вы работаете в компании уже несколько лет и знаете, что заслужили данное повышение. Несколько месяцев назад в вашем отделе появился новый сотрудник, который перешел из конкурирующей компании. Сегодня вас вызвали к руководству и сообщили, что вакантную должность займет именно этот человек. Какие эмоции вы испытаете? Какой будет ваша реакция на данную ситуацию?

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
В процессе выполнения задания, обучающийся демонстрирует владение базовым аппаратом дисциплины и основными терминами, способность применить полученные знания и умения при решении практических задач	Сформированные умения, демонстрирующие правильное выполнение заданий	Отсутствие сформированных умений, приводящее к неверному выполнению задания

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Оценка навыков происходит при выполнении обучающимся следующих работ: участие в мозговом штурме, защита реферата, решение кейсов, написание эссе, подготовка и защита проекта.

Пример практического задания. Копирайтер компании Некрасов Николай Алексеевич в последнее время стал плохо себя чувствовать, и был госпитализирован. Профессор Склифософский обследовал Некрасова и выяснил, что у него серьёзное заболевание и он вряд ли сможет выйти на работу в ближайшее время. Доктор прописал обезболивающее, но Некрасов его не принимает, так как считает, что оно повлияет на его работу. Вы – руководитель компании, где работает копирайтер Некрасов. Вы навещаете больного. Принесли ему апельсины. Что Вы будете делать в сложившейся ситуации?

Пример практического занятия. Найти сотрудника – это непростое, требующее ресурсов занятие. Часто в поисках проводятся долгие месяцы. Все это время функция специалиста либо просто не реализуется, либо выполняется самим руководителем. Людмила руководитель одного из управлений потратила долгие три месяца на поиск своего заместителя. Нужен был специалист способный организовать процесс администрирования в управлении: наладить систему отчетности, регулярности встреч, документооборота, расходов подразделения. Наконец нужный человек был найден. На новую должность была

подобрана Надежда Лютикова. Надежда сразу хорошо зарекомендовала себя на собеседовании. Отличный исполнитель на прошлом месте работы она долгое время работала главным специалистом. Основной задачей ее подразделения была внедрение и мониторинг новой для организации системы Lean (бережливого производства). Система была успешно внедрена.

На обычный вопрос: «Почему же Вы уволились?» кандидат привела три основные причины:

- недостаток ответственности «Мне хотелось бы попробовать себя при выполнении более ответственных задач».
- отсутствие ощущения значимости своей работы «Мне важно вносить что-то новое и ощущать значимость своей работы».
- большое количество операционной работы и недостаток креативности в повседневной деятельности

Надежда была принята. Последующие 4 месяца работы превзошли все ожидания. Людмила совершенно забыла о таких мелких, требующих времени и энергии вещах как оформление документов, организация командировок и встреч, сбор материалов для регулярных отчетов и т.д. Ранее весь день Людмилы проходил на встречах, а вечерами она уделяла время реализации операционных задач. Теперь ситуация изменилась. После появления Надежды, обсуждению операционной части уделяется встреча по понедельникам и мини-встречи три раза в неделю. Людмила теперь получила возможность заняться развитием деятельности управления, разработкой новых направлений работы и повышением качества уже существующих процессов. Вчера Надежда сообщила, что хотела бы уволиться. Отвечая на вопрос, в чем причина такого радикального решения, она отметила ряд причин: постоянно увеличивающаяся нагрузка, неконтролируемая продолжительность рабочего дня, большое количество мелкой рутинной работы, руководителя невозможно найти, когда требуется дополнительная встреча. Людмила понимает, что сотрудник ценен для компании, его важно мотивировать остаться. Что бы Вы предприняли для удержания Надежды?

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Решение практических заданий, нацеленных на оценку навыков обучающихся.	Правильное решение практических заданий.	Неправильное решение практических заданий.

3 ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Перечень вопросов к зачету

ПК-*

ПК-**

1. Развитие научных представлений о социальном и эмоциональном интеллекте.
2. Теории эмоций.
3. Мимические коды эмоциональных состояний.
4. Особенности взаимосвязи эмоций и мышления.
5. Роль эмоций в процессе генерирования идей.
6. Механизмы влияния эмоций на мышление.
7. Приемы и методы вызывания эмоций, способствующих процессу генерирования новых идей в профессиональной деятельности
8. Принципы управления эмоциями других людей.
9. Методики диагностики социального интеллекта.
10. Методики диагностики эмоционального интеллекта.
11. Социальная и эмоциональная компетентность.

УК *

УК-**

1. Влияние эмоционального и социального интеллекта на профессионально-личностное развитие.
2. Приемы и методы управления своими и чужими эмоциями в целях решения проблемных ситуаций, возникающих в профессиональной деятельности.
3. Основы эмоциональной регуляции делового поведения.
4. Подходы к развитию эмоционального и социального интеллекта.

Шкала и критерии оценивания вопросов к зачету

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Прочное усвоение предусмотренного программой курса учебного материала	Прочно усвоил предусмотренный программный материал; правильно, аргументировано ответил на все вопросы, с приведением примеров; показал глубокие систематизированные знания, владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников: теорию связывает с практикой, другими темами данного курса, других изучаемых предметов.	Дал неверные, содержащие фактические ошибки ответы на все вопросы. Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Не смог ответить на дополнительные и уточняющие вопросы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.

4. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Код и наименование компетенции	Критерии оценивания результатов обучения	
	Зачтено	Не зачтено
ПК-*	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ПК-*	Отсутствие знаний в рамках компетенции ПК-*
	Сформированное умение в рамках компетенции ПК-*	Отсутствие умений в рамках компетенции ПК-*
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ПК-*	Отсутствие навыков в рамках компетенции ПК-*
УК-*	Сформированные систематические знания в рамках компетенции УК-*	Отсутствие знаний в рамках компетенции УК-*
	Сформированное умение в рамках компетенции УК-*	Отсутствие умений в рамках компетенции УК-*
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции УК-*	Отсутствие навыков в рамках компетенции УК-*

Процедура проведения промежуточной аттестации обучающихся

На зачете оценивается работа обучающихся в течение семестра: целостность системы знаний, глубина и прочность усвоения полученных теоретических знаний, развитие творческого мышления, навыки самостоятельной работы, умение применять полученные знания к решению практических задач.

В ходе промежуточной аттестации перевод рейтинговых баллов обучающихся в систему оценки знаний («зачтено», «не зачтено) осуществляется следующим образом:

– оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, набравшему от 50 до 100 рейтинговых баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые компетенции и практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены;

– оценка «не зачтено» выставляется обучающемуся, набравшему менее 50 баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено со значительными пробелами, носящими существенный характер, необходимые компетенции не сформированы. Существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала.

Максимальная сумма баллов, набираемая обучающимся по дисциплине, закрываемой семестровой (итоговой) аттестацией (зачет), равна 100. Баллы, характеризующие успеваемость обучающегося по дисциплине, набираются им в течение всего периода обучения за изучение отдельных тем и выполнение отдельных видов работ.

№ п/п	Вид работ	Сумма в баллах
1.	Активная познавательная работа во время занятий (конспектирование дополнительной и специальной литературы; участие в оценке результатов обучения других и самооценка; участие в обсуждении проблемных вопросов по теме занятия и т.д.)	до 10 баллов (1 балл за 4 часа занятий)
2.	Контрольные мероприятия (тестирование)	до 8 баллов
3.	Выполнение заданий по дисциплине в течение семестра	до 52 баллов
	Собеседование	до 8 баллов
	Обзор научных статей	до 8 баллов
	Составление глоссария	до 6 баллов
	Мозговой штурм	до 8 баллов
	Написание эссе	до 8 баллов
	Решение кейсов	до 8 баллов
	Написание реферата	до 10 баллов
4.	Выполнение дополнительных практико-ориентированных заданий	до 30 баллов (дополнительно)
	Выполнение творческого проекта	до 10 баллов
	Участие в конференциях по учебной дисциплине	до 20 баллов

Приложение к фонду оценочных средств
дисциплины "Эмоциональный интеллект:
инструменты развития"

Для направления подготовки "Управление персоналом" (программа "Кадровая безопасность организации") указаны следующие формулировки компетенций и их индикаторов:

ПК*	ПК-1. Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации
ПК**	ПК-1.4. Демонстрирует способность генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области
УК*	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий
УК**	УК-1.2. Осуществляет поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»

САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Код плана	380403-2022-О-ПП-2г00м-03
Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.04.03 Управление персоналом
Профиль (программа)	Кадровая безопасность организации
Квалификация (степень)	Магистр
Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины)	Б1
Шифр дисциплины (модуля)	Б1.О.13
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	управления человеческими ресурсами
Форма обучения	очная
Курс, семестр	2 курс, 4 семестр
Форма промежуточной аттестации	зачет

Самара, 2022

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Паспорт фонда оценочных средств

Перечень компетенций и индикаторов дисциплины (модуля)		Способы формирования компетенции	Оценочное средство	
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора		Текущий контроль	Промежу-точная аттестация
ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	ОПК-1.3. Применяет современные методы решения практических и исследовательских задач по управлению персоналом и в смежных областях	**Лекции** Тема 1. Дефиниции «эффективность» и «эффект»: сущность, виды.	Подготовка реферата	Собеседование
		Практические занятия Тема 1. Дефиниции «эффективность» и «эффект»: сущность, виды. Тема 7. Оценка социальной и экономической эффективности деятельности службы управления персоналом.	Подготовка презентации	Собеседование
		Самостоятельная работа Тема 1. Дефиниции «эффективность» и «эффект»: сущность, виды. Тема 7. Оценка социальной и экономической эффективности деятельности службы управления персоналом.	Тестирование Практические задания	Собеседование
ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	ОПК -2.3.Формулирует заключения и выводы по результатам анализа литературных данных, собственных опытно-экспериментальных и расчетно-теоретических работ, проводимых с целью решения управленческих и исследовательских задач	**Практические занятия** Тема 3. Инструменты оценки эффективности системы управления персоналом.	Тестирование Групповой проект	Собеседование Собеседование
		Самостоятельная работа Тема 3. Инструменты оценки эффективности системы управления персоналом.	Подготовка презентации	Собеседование
ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и	ОПК-3.3 Обеспечивает реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации и оценивает их социальную и экономическую эффективность	**Практические занятия** Тема 2. Основные подходы к оценке затрат на персонал. Тема 6. Оценка социальной и экономической эффективности мероприятий по развитию персонала	Глоссарий Подготовка презентации	Собеседование Собеседование
		Самостоятельная работа Тема 2. Основные подходы к оценке затрат на персонал. Тема 6. Оценка социальной и экономической эффективности мероприятий по развитию персонала	Практические задания	Собеседование

оценивать их социальную и экономическую эффективность				
ПК-2 Способен разрабатывать системы и реализовывать стратегическое управление персоналом и работу структурного подразделения организации	ПК-2.3. Определяет критерии и показатели оценки эффективности управления персоналом организации в соответствии с установленными стратегическими целями	**Лекции** Тема 4. Факторы повышения экономической эффективности подсистем управления персоналом.	Практические задания	Собеседование
		Практические занятия Тема 4. Факторы повышения экономической эффективности подсистем управления персоналом.	Подготовка реферата	Собеседование
		Самостоятельная работа Тема 4. Факторы повышения экономической эффективности подсистем управления персоналом.	Подготовка презентации	Собеседование
ПК-3 Способен администрировать бизнес-процессы операционного управления персоналом и работу структурного подразделения организации и соответствующего документооборота	ПК 3.3. Умеет внедрять и осуществлять контроль за бизнес-процессами и документооборотом по оперативному и стратегическому управлению персоналом организации	**Практические занятия** Тема 4. Факторы повышения экономической эффективности подсистем управления персоналом. Тема 5. Оценка социальной и экономической эффективности процесса формирования персонала.	Практические задания	Собеседование
			Подготовка реферата	Собеседование
		Самостоятельная работа Тема 4. Факторы повышения экономической эффективности подсистем управления персоналом. Тема 5. Оценка социальной и экономической эффективности процесса формирования персонала.	Подготовка презентации	Собеседование

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

Пример заданий для тестирования

ПРИМЕР ТЕСТА

1. Что является важнейшей составной частью затрат на персонал?

а) оплата труда;

б) премии;

в) бонусы;

г) льготы.

2. С помощью какого показателя можно рассчитать наиболее точно экономическую эффективность тех или иных мероприятий (в том числе связанных с персоналом)?

а) **чистого дисконтированного дохода**;

б) нормы доходности;

в) прибыли;

г) рентабельности.

2. Классификационными признаками затрат предприятия на персонал являются:

а) срок окупаемости;

б) источник финансирования;

в) время возмещения;

г) варианты кадровой политики;

д) целевое назначение.

3. Целями составления бюджетов являются:

а) мотивация руководителей на достижение целей организации;

б) выявление потребностей в денежных ресурсах;

в) принятие управленческих решений;

г) разработка концепции ведения бизнеса;

д) учет полной себестоимости

4. Для оценки эффективности управления персоналом и правильности составления бюджетов проводят:

а) аудит персонала;

б) контроллинг персонала;

в) факторный анализ отклонений;

г) анализ трудовых показателей;

д) социологические исследования.

5. Документ, содержащий общий размер затрат на персонал, их состав по статьям расходов с разбивкой по плановым периодам называется:

а) прогнозный баланс;

б) план денежных потоков;

в) бюджет производства;

г) бюджет затрат на персонал;

д) баланс прибылей и убытков.

6. Коэффициент интенсивности оборота по приему это:

а) отношение числа принятых за период работников к их среднесписочному числу;

б) отношение числа выбывших за период работников к среднесписочному их числу;

в) отношение разности числа принятых и выбывших работников к среднесписочному их числу;

г) анализ доходов специалистов кадровых служб;

д) установление связи между политикой набора и стратегией фирмы.

7. Наиболее простой метод снижения расходов по содержанию персонала:

а) принцип нулевого базисного бюджета;

б) сокращение бюджета;

в) стоимостный анализ накладных расходов;

г) изменение налоговых правил;

д) изменение взносов на социальное страхование.

8. Этот показатель рассчитывается делением общей величины издержек на персонал за исследуемый период на численность сотрудников организации:

а) доля издержек на персонал в объеме реализации;

б) издержки на одного сотрудника;

в) издержки на один производительный час.

9. Этот показатель дает представление, во сколько организации в среднем обходится один час производительного труда с точки зрения расходов на рабочую силу:

а) доля издержек на персонал в объеме реализации;

б) издержки на одного сотрудника;

в) издержки на один производительный час.

10. Функциональный эффект от реализации системы мер по управлению персоналом представляет собой:

а) качественные результаты работы по каждому из направлений системы управления персоналом, позволяющие оценить насколько качественно были решены поставленные задачи;

б) количественные и качественные результаты работы по каждому из направлений системы управления персоналом, позволяющие оценить насколько качественно были решены поставленные задачи;

в) количественные результаты работы по каждому из направлений системы управления персоналом, позволяющие оценить насколько качественно были решены поставленные задачи.

11. К инвестициям в человеческий капитал не относятся:

а) расходы на образование;

б) расходы на улучшение здоровья;

в) расходы на миграцию;

г) расходы на поиск работы;

д) расходы, связанные с рождением ребенка.

12. Показатель эффективности трудовых ресурсов, показывающий сколько продукции произведено одним работником за определенный период времени

а) Производительность труда;

б) **Выработка**;

в) Норма труда;

г) Норматив труда.

13. Под экономическим эффектом понимают:

а) имеющим непосредственную стоимостную форму и измеряющийся в денежных или натуральных измерителях.

б) Чистую дисконтированную стоимость от реализации проекта;

в) Рентабельность инвестиций.

14. Под эффективностью управления понимают:

а) ложное и многообразное понятие, смысл которого в том, что весь процесс управления, начиная с постановки цели и заканчивая конечным результатом деятельности, должен производиться с наименьшими затратами и (или) с наибольшей результативностью.

б) соотношение ее полезного результата (эффекта) и объема использованных (затраченных) для этого ресурсов;

в) эмиссия акций.

15. Под критериями экономической эффективности управления понимают наиболее общую количественную характеристику результатов управления:

а) по показателям предприятия, организации и функционированию труда управленческого персонала, объему передаваемой информации;

б) по качеству и быстроте принимаемых решений;

в) по выполнению функций управленческих звеньев;

г) верны все ответы.

16. Затратный подход оценивает эффективность

а) управления персоналом с точки зрения затрат на персонал и получения количественных результатов улучшения его деятельности, выраженной в росте производительности труда, снижении расходов на оплату листков нетрудоспособности, снижении текучести и т.д.

б) управления персоналом с позиций качества работы с людьми.

17. Целевой подход оценивает эффективность

в) управления персоналом с точки зрения затрат на персонал и получения количественных результатов улучшения его деятельности, выраженной в росте производительности труда, снижении расходов на оплату листков нетрудоспособности, снижении текучести и т.д.

г) управления персоналом с позиций качества работы с людьми.

18. В рамках экономической эффективности выделяют:

а) коммерческую, которая учитывает финансовые последствия реализации проектов для его непосредственных участников;

б) бюджетную, которая отражает финансовые последствия осуществления проекта для федерального, регионального и местного бюджетов;

в) народохозяйственную (общественную), учитывающую затраты и результаты, связанные с реализацией проекта, выходящие за пределы прямых финансовых интересов участников инвестиционного проекта и имеющие значения для экономики региона и страны;

г) все варианты ответов

19. Более высокий темп роста выработки одного работника по сравнению с темпом роста выработки одного рабочего свидетельствует:

а) об увеличении удельного веса рабочих в общей численности промышленно-производственного персонала и о снижении удельного веса служащих;

б) об уменьшении удельного веса рабочих в общей численности промышленно-производственного персонала и о увеличении удельного веса служащих.

Шкала и критерии оценивания результатов тестирования

Процедура тестирования реализуется путём раздачи студентам различных вариантов тестовых заданий, содержащих 20 вопросов. На прохождение теста студенту даётся 25 минут. Критерием зачёта по тесту являются правильные ответы на 16 и более правильных ответов.

от 0 до 15 правильных ответов – не зачет.

от 16 до 20 правильных ответов – зачет.

ПРИМЕР ГЛОССАРИЯ

Название глоссария: Информационная безопасность компании в контексте работы в корпоративной информационной системе управления персоналом.

Структура глоссария

Термин	Определение	Источник

Термины: прямые затраты на персонал, окупаемость проекта, рентабельность проекта, эффективность управления персоналом, эффект управления персоналом, затраты на персонал, прямые затраты на персонал, чистая дисконтированная стоимость и др.

Шакала и критерии оценивания глоссария

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение всех требований к подготовке глоссария: раскрытие предложенных терминов в полном объеме, разнообразное представление определений и использование широкого перечня источников, соблюдение требований к внешнему оформлению глоссария, наличие в работе собственных идей и определений.	Соблюдены все требования к подготовке глоссария: в полном объеме раскрыты предложенные термины, разнообразно представлены определения и использован широкий перечень источников, соблюдены требования к внешнему оформлению глоссария, в работе представлены собственные идеи и определения.	Требования к подготовке глоссария соблюдены лишь частично: допущены грубые ошибки в представленных определениях, в работе отсутствуют собственные идеи, допущены ошибки во время защиты глоссария.

Примерный перечень тем для подготовки презентации

Задание выполняют обучающиеся в паре. Подготовленная презентация должна содержать не менее 15 слайдов с использованием возможностей анимации и различного оформления. Приветствуется наличие в презентации звукового сопровождения (комментариев) и реальных примеров (картинок).

Подготовить презентацию необходимо по одной из представленных тем:

1. Экономическая сторона процесса управления персоналом, как неотъемлемая составляющая стратегического управления организацией.
2. Производительность труда как интегральный показатель эффективности хозяйственной деятельности.
3. Оценка резервов роста производительности труда на предприятии.
4. Оценка трудового потенциала организации (предприятия) и уровня его использования.

Шакала и критерии оценивания презентации

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение требований к подготовке презентации: определение актуальности темы исследования и постановка проблемы, наличие сформулированных целей и задач работы, новизна и оригинальность предложенных решений, четкость и логичность доклада, доказательность представленных результатов, оригинальность демонстрационного материала, владение вниманием аудитории, умение преподнести себя, языковая грамотность, включенность всех членов группы в защиту презентации, наличие заключения и четкость выводов, качество ответов на вопросы.	Соблюдение всех требований к подготовке презентации: определена актуальность темы исследования и сформулированы проблема, цели и задачи работы; предлагаемые решения оригинальны; доклад выстроен последовательно и логично; результаты проведенных исследований обоснованы; демонстрируемый аудитории материал соответствует всем нормам оформления; обучающийся удерживает внимание аудитории и умеет преподнести себя; в работе представлено заключение и четкие выводы.	Требования к подготовке презентации соблюдены лишь частично: допущены логические или фактические ошибки в представленном материале; в работе отсутствуют собственные идеи; отсутствуют сформулированные цели и задачи; демонстрационный материал не соответствует требования; отсутствует умение обучающегося проводить публичное выступление и принимать участие в дискуссии.

Примерный перечень тем рефератов

5. Обоснование и выбор критериев эффективности системы управления персоналом предприятия
6. Научно-практические подходы к оценке эффективности систем управления предприятием
7. Бенчмаркинговое тестирование эффективности использования ресурсов
8. Алгоритм проведения исследования эффективности управления персоналом инновационно-ориентированной компании
9. Резервы повышения кадрового потенциала организации

Шакала и критерии оценивания рефератов

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение всех требований к написанию реферата, раскрытие проблемы и обоснование ее актуальности, логичность в изложении материала, наличие выводов, соблюдение требований к внешнему оформлению реферата, наличие правильных ответов на дополнительные вопросы.	Выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.	Тема освоена лишь частично: допущены грубые ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

Пример задания для группового проекта

Задание выполняют обучающиеся в группах по 4-5 человек. Группе предлагается провести визуальный мозговой штурм с помощью доски Miro, Trello или прочих

платформ для совместной работы распределенных команд. В результате своей работы группе необходимо подготовить интеллект-карту на одну из представленных тем.

1) Бюджетирование затрат на персонал как инструмент управления затратами хозяйствующего субъекта
2) Система сбалансированных показателей как метод оценки эффективности управления персоналом
3) Целевой подход при оценке эффективности проектов по совершенствованию системы управления персоналом
4) Затратный подход при оценке эффективности проектов по совершенствованию системы управления персоналом

Шакала и критерии оценивания группового проекта

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение требований к подготовке группового проекта: приведение подробного анализа ситуации и исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения. Владение базовым аппаратом дисциплины и основными терминами. Активность участия в командной работе, большое количество внесенных предложений. Инновационность полученного совместного решения	Соблюдены все требования к подготовке группового проекта: приведен подробный анализ ситуации и подготовлены исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения. Обучающий демонстрирует владение базовым аппаратом дисциплины и основными терминами. Активно участвует в командной работе, вносит большое количество инновационных предложений для выработки совместного решения	Требования к подготовке группового проекта соблюдены лишь частично: в работе отсутствуют собственные идеи, проведен частичный анализ ситуации, доказательная база приведена не в полном объеме. Обучающийся демонстрирует низкую активность в командной работе

Пример практического задания

Александр Ковалев – директор Н-ского филиала крупного российского коммерческого банка (Комбанка). Филиал был образован на базе местного коммерческого банка, приобретенного Комбанком. Один из приоритетов Александра – создание системы управления персоналом. Комбанк известен в стране как один из лидеров в области применения новых методов управления человеческими ресурсами – психологического тестирования, платы за знания, индивидуального планирования карьеры сотрудников.

Работая в течение двух недель по 12 часов в сутки, Александр пытался, в том числе изучить систему управления персоналом, принятую в филиале. В результате удалось выяснить, что подбор новых сотрудников осуществляется исключительно через знакомых, в филиале не имели представления о планировании карьеры, аттестации, подготовке резерва руководителей. Профессиональное обучение не планировалось, а организовывалось по мере необходимости руководителями подразделений. Сотрудники получают сдельную заработную плату, а административный персонал — должностные оклады и ежемесячные премии, составляющие до 40 % от оклада. Проанализируйте основные ошибки в управлении персоналом, разработайте предложения по их устранению и заполните таблицу.

Таблица 1

Основные ошибки в управлении персоналом и предложения по их устранению

Ошибки в управлении персоналом	Кто допустил ошибку	Предложения по устранению ошибки

Источник: *Управление персоналом: Практические ситуации. Деловые игры. Упражнения : учеб. пособие / Н.Г . Солодова, Е.А. Петрова. – Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2015. – 204 с.*

Шакала и критерии оценивания практического задания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение требований к подготовке практического задания: приведение подробного анализа ситуации и исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений обучающихся, успешно используются теоретические основы предметной области.	Соблюдены все требования к подготовке практического задания: приведен подробный анализ ситуации и даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся успешно использует теоретические основы предметной области.	Требования к подготовке практического задания соблюдены лишь частично: в работе отсутствуют собственные идеи, даны рекомендации по одному или только нескольким направлениям совершенствования деятельности организации, формулировка содержит логические ошибки, доказательная база приведена не в полном объеме

Оценочные материалы для оценки уровня сформированности компетенций (этапов сформированности компетенций) обучающихся

ОПК-1 СПОСОБЕН ПРИМЕНЯТЬ ПРИ РЕШЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАДАЧ ЗНАНИЯ (НА ПРОДВИНУТОМ УРОВНЕ) ЭКОНОМИЧЕСКОЙ, ОРГАНИЗАЦИОННОЙ, УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ, СОЦИОЛОГИЧЕСКОЙ, ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ТЕОРИЙ И ПРАВА, ОБОБЩАТЬ И КРИТИЧЕСКИ ОЦЕНИВАТЬ СУЩЕСТВУЮЩИЕ ПЕРЕДОВЫЕ ПРАКТИКИ И РЕЗУЛЬТАТЫ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ И В СМЕЖНЫХ ОБЛАСТЯХ

ОПК -1.3 Применяет современные методы решения практических и исследовательских задач по управлению персоналом и в смежных областях

Знать: основные направления оценки практических и исследовательских задач в области управления персоналом и в смежных областях;

Уметь: оценивать социальную и экономическую эффективность принимаемых решений в управлении персоналом.

Владеть: современными методами решения практических и исследовательских задач по управлению персоналом;

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся

1. Дайте характеристику термина «эффективность». Назовите основные факторы повышения эффективности производства.
2. Покажите взаимосвязь влияния показателей эффективности труда персонала на эффективность производственного процесса.
3. Назовите основные факторы роста эффективности (производительности) труда персонала, раскройте их сущность и значение в рамках роста эффективности производства в целом.
4. Учет, анализ и нормирование расходов на персонал.
5. Бюджетирование расходов на персонал.
6. Дайте характеристику категорий «экономический эффект» и «экономическая эффективность» в рамках проектной деятельности службы управления персоналом организации.
7. Анализ эффективности расходов на персонал как элемент оценки эффективного использования ресурсов организации. Опишите основную сущность методик управления эффективностью бюджета на персонал и методы использования расходов на персонал.
8. Назовите основные показатели оценки эффективности деятельности службы управления персоналом. Раскройте сущность применения методики функционально-

стоимостного анализа (ФСА) в рамках повышения эффективности работы деятельности службы управления персоналом.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.
Использование фактов и статистики чтобы укрепить и усилить ответ.	Каждый основной пункт был хорошо поддержан несколькими соответствующими фактами, статистикой и (или) примерами.	Каждый пункт не поддерживался фактами и статистическими данными.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>умений</u> обучающихся
Примеры практических заданий

На основе приведенных данных о работе предприятия определите недостающие показатели и заполните таблицу.

Показатели	Отчетный год	Плановый год	Прирост за год		Прирост продукции за счет изменения	
			в %	в ед. изм.	Численности	выработки
Объем товарной продукции, тыс. руб.	20 000		8			
Численность работающих, чел.	4000					
Производительность труда, руб./чел.			6,5			

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение требований к подготовке практического задания: приведение подробного анализа ситуации и исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений обучающихся, успешно используются теоретические основы предметной области.	Сформированные умения по адекватному выстраиванию коммуникации. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся успешно использует теоретические основы предметной области.	Отсутствие сформированных умений по адекватному выстраиванию коммуникации. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся демонстрирует недостаточное знание теоретических основ предметной области и/или неспособность использовать их в практической деятельности.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>навыков</u> обучающихся
Примеры практических заданий

В III квартале выработка продукции на одного работающего составила 5000 руб./чел. В IV квартале предприятие планирует выпустить продукции на сумму 15 млн. руб. и одновременно снизить численность работающих на 80 чел.

Определите:

1) выработку на одного работающего в IV квартале (руб./чел.);
2) планируемый прирост производительности труда (%).

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение требований к подготовке практического задания: приведение подробного анализа ситуации и исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений обучающихся, успешно используются теоретические основы предметной области.	Сформированы навыки понимания коммуникативной ситуации. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся успешно использует теоретические основы предметной области.	Отсутствуют сформированные навыки понимания коммуникативной ситуации. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся демонстрирует недостаточное знание теоретических основ предметной области и/или неспособность использовать их в практической деятельности.

ОПК-2 СПОСОБЕН ПРИМЕНЯТЬ КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД К СБОРУ ДАННЫХ, ПРОДВИНУТЫЕ МЕТОДЫ ИХ ОБРАБОТКИ И АНАЛИЗА ПРИ РЕШЕНИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ И ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ ЗАДАЧ

ПК -2.3. Формулирует заключения и выводы по результатам анализа литературных данных, собственных опытно-экспериментальных и расчетно-теоретических работ, проводимых с целью решения управленческих и исследовательских задач

Знать: основные методики определения социально-экономической эффективности бизнес-процессов по управлению персоналом;

Уметь: применять теоретические знания при решении практических задач;

Владеть: навыками применения методик определения социально-экономической эффективности бизнес-процессов по управлению персоналом;

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся

1. Эффективность как фактор оценки результативности работы организации. Виды эффективности.
2. Раскройте сущность категории производительность труда. Значение динамики роста производительности труда в оценке эффективности производства.
3. Дайте характеристику показателям эффективности текущей деятельности персонала.
4. Назовите основные методы определения (измерения) выработки и трудоемкости продукции. Дайте описание этих характеристик как ключевым показателям оценки эффективности текущей деятельности персонала.
5. Раскройте сущность категории «трудовой потенциал организации». Опишите взаимосвязь между эффективностью производства и качеством использования трудового потенциала компании. Опишите одну из методик измерения уровня трудового потенциала организации.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.

Использование фактов и статистики чтобы укрепить и усилить ответ.	Каждый основной пункт был хорошо поддержан несколькими соответствующими фактами, статистикой и (или) примерами.	Каждый пункт не поддерживался фактами и статистическими данными.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся
Пример практического задания

За III квартал года предприятие достигло следующих показателей работы:

Показатели	III квартал	% ко II кварталу
Объем продукции, тыс. руб.	160	153,8
Численность работников, чел.	10	125,0
Средняя выработка, руб.	16	123,1

Определите:

1) прирост продукции вследствие увеличения численности работающих (тыс. руб.);
2) удельный вес прироста за счет повышения производительности труда (%).

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение требований к подготовке практического задания: приведение подробного анализа ситуации и исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений обучающихся, успешно используются теоретические основы предметной области.	Сформированные умения по адекватному выстраиванию коммуникации. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся успешно использует теоретические основы предметной области.	Отсутствие сформированных умений по адекватному выстраиванию коммуникации. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся демонстрирует недостаточное знание теоретических основ предметной области и/или неспособность использовать их в практической деятельности.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Пример практического задания. Трудоемкость изготовления продукции снизилась с 500 чел.-ч. До 400 чел.-ч. Определите процент:

1) экономии рабочего времени;
2) повышения производительности труда в результате экономии рабочего времени.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение требований к подготовке практического задания: приведение подробного анализа ситуации и исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений обучающихся, успешно используются теоретические основы предметной области.	Сформированы навыки понимания коммуникативной ситуации. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся успешно использует теоретические основы предметной области.	Отсутствуют сформированные навыки понимания коммуникативной ситуации. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся демонстрирует недостаточное знание теоретических основ предметной области и/или неспособность использовать их в практической деятельности.

ОПК-3 СПОСОБЕН РАЗРАБАТЫВАТЬ И ОБЕСПЕЧИВАТЬ РЕАЛИЗАЦИЮ СТРАТЕГИИ, ПОЛИТИК И ТЕХНОЛОГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ В ДИНАМИЧНОЙ СРЕДЕ И ОЦЕНИВАТЬ ИХ СОЦИАЛЬНУЮ И ЭКОНОМИЧЕСКУЮ ЭФФЕКТИВНОСТЬ

ОПК -3.3. Обеспечивает реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации и оценивает их социальную и экономическую эффективность

Знать: основы проведения и методы оценки экономической и социальной эффективности проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях реализации программ развития персонала.

Уметь: принимать участие в разработке проектов, направленных на совершенствование системы и технологий управления персоналом, проводить их оценку.

Владеть: методами оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом и принятия соответствующих управленческих решений.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку <u>знаний</u> обучающихся

1. Функционально-стоимостной анализ деятельности персонала как фактор роста производительности труда работников. Сущность и принципы метода в единстве функционального и стоимостного подходов.
2. Содержание важнейших этапов функционально-стоимостного анализа(ФСА) и практика его использования при развитии систем управления персоналом организаций
3. Раскройте основную сущность и опишите этапы методики расчета повышения эффективности производства за счет повышения качества использования кадрового резерва организации и управления процессом обучения сотрудников компании.

4. Оценка окупаемости инвестиций в персонал (ROI), взаимосвязь между эффективностью работы персонала и инвестиционными вложениями в персонал
5. Раскройте основную сущность и опишите этапы методики расчета повышения эффективности производства за счет управления лояльностью и адаптацией персонала, дайте характеристику основным источникам повышения эффективности организации за счет управления лояльностью и адаптацией персонала
6. Управление кадровыми рисками как фактор повышения эффективности работы с персоналом. Методы оценки кадровых рисков.
7. Затраты на персонал, включаемые в издержки производства. Состав характеристика основных элементов фонда оплаты труда, управление затратами на персонал как фактор роста эффективности работы организации

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.
Использование фактов и статистики чтобы укрепить и усилить ответ.	Каждый основной пункт был хорошо поддержан несколькими соответствующими фактами, статистикой и (или) примерами.	Каждый пункт не поддерживался фактами и статистическими данными.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Пример практического задания. Внедрение всех мероприятий по плану повышения эффективности производства обеспечивает экономию рабочего времени в количестве 370 тыс. н.-ч. Общая трудоемкость производственной программы -4 млн. н.-ч. Определить % снижения трудоемкости и рост производительности труда.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение требований к подготовке практического задания: приведение подробного анализа ситуации и исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений обучающихся, успешно используются теоретические основы предметной области.	Сформированные умения по адекватному выстраиванию коммуникации. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся успешно использует теоретические основы предметной области.	Отсутствие сформированных умений по адекватному выстраиванию коммуникации. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся демонстрирует недостаточное знание теоретических основ предметной области и/или неспособность использовать их в практической деятельности.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Пример практического задания. Повышение производительности труда - 25%; численность работников в базовом периоде - 600 чел.; экономия численности - 7%. Определить снижение трудоемкости, а также рост производительности после сокращения численности.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение требований к подготовке практического задания: приведение подробного анализа ситуации и исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений обучающихся, успешно используются теоретические основы предметной области.	Сформированы навыки понимания коммуникативной ситуации. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся успешно использует теоретические основы предметной области.	Отсутствуют сформированные навыки понимания коммуникативной ситуации. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся демонстрирует недостаточное знание теоретических основ предметной области и/или неспособность использовать их в практической деятельности.

ПК-2 СПОСОБЕН РАЗРАБАТЫВАТЬ СИСТЕМЫ И РЕАЛИЗОВЫВАТЬ СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И РАБОТУ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

ПК -2.3. Определяет критерии и показатели оценки эффективности управления персоналом организации в соответствии с установленными стратегическими целями

Знать: показатели оценки результатов деятельности персонала организации и их влияние на показатели развития компании в долгосрочном периоде;

Уметь: критически оценивать наблюдаемые социально-экономические явления; проецировать принятые решения на прогнозируемую перспективу и оценивать их эффективность исходя из долгосрочных интересов предприятия

Владеть: навыками разработки и обоснования предложений по совершенствованию деятельности

Оценочные материалы, нацеленные на проверку знаний обучающихся

1. Назовите показатели эффективности использование труда (персонала), опишите их сущность и значение в оценке эффективности работы организации.
2. Дайте характеристику основным показателям эффективности использования производственных фондов, финансовых средств, а также обобщающим показателям оценки эффективности производства.
3. Раскройте сущность категории трудоемкость продукции, покажите взаимосвязь с эффективностью деятельности персонала. Назовите виды трудоемкости продукции.
4. Дайте характеристику экстенсивности и интенсивности использования труда персонала, раскройте взаимосвязь между ростом этих показателей и ростом эффективности работы организации.
5. Понятие и сущность трудового потенциала общества, организации, работника. Взаимосвязь понятий «трудовой потенциал», «кадровый потенциал», «человеческий капитал». Методы и инструменты экономической оценки трудового потенциала организации.
6. Сущность и классификация расходов на персонал. Планирование расходов на персонал. Оценка окупаемости и рентабельности расходов на персонал.
7. Основные виды и источники получения эффектов и эффективности проектов по внедрению мероприятий по совершенствованию трудовых процессов организации.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.
Использование фактов и статистики чтобы укрепить и усилить ответ.	Каждый основной пункт был хорошо поддержан несколькими соответствующими фактами, статистикой и (или) примерами.	Каждый пункт не поддерживался фактами и статистическими данными.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Пример практического задания. Организация по техническому обслуживанию лифтов использует метод скорректированной экстраполяции определения потребностей в персонале на следующий год. Данные об организации в текущем году:

Число лифтов на техническом обслуживании	12564
Общее число производительных часов, отработанных на обслуживании	224 000
Численность работников: Производственные (механики)	 140
Непроизводственные	18

При расчете численности на следующий год руководство организации основывается на следующих предположениях:

1.Производительность труда механиков по обслуживанию увеличится на 15%.
2. Эффективность использования рабочего времени возрастет на 10%.
3. Портфель заказов (количество обслуживаемых лифтов) останется без изменения.
4. Соотношение между производственными и непроизводственными работниками не изменится.

Постановка задачи. На основании результатов текущего года рассчитать основные пропорции. С учетом плановых параметров рассчитать основные показатели на следующий год. Определить плановую численность механиков и численность непроизводительных работников на следующий год.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение требований к подготовке практического задания: приведение подробного анализа ситуации и исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений обучающихся, успешно используются теоретические основы предметной области.	Сформированные умения по адекватному выстраиванию коммуникации. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся успешно использует теоретические основы предметной области.	Отсутствие сформированных умений по адекватному выстраиванию коммуникации. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся демонстрирует недостаточное знание теоретических основ предметной области и/или неспособность использовать их в практической деятельности.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Пример практического задания.

Исходные данные. Региональный директор по СНГ многонациональной фармацевтической компании попросил преподавателей одной из бизнес- школ подготовить программу обучения для руководителей региональных представительств. По его замыслу, по окончании программы руководители должны получить устное представление о своих задачах, функциях и обязанностях, выработать навыки управления представительствами, которые занимаются реализацией продукции в регионах и в которых работает от трех до пяти человек, понять культуру материнской компании. По словам регионального директора, из двадцати руководителей представительств лишь двое участвовали в программе профессионального обучения в Западной Европе, остальные довольствовались «инструктажам на рабочем месте». Большинство из них работает в компании меньше одного года, причем их предшествующие карьеры весьма разнообразны - от инженеров-механиков до хирургов.

Задание:

1. С чего следует начать подготовку программы сотрудникам бизнес-школы?
2. Порекомендуйте последовательность действий по подготовке и реализации программы обучения?
3.Как оценить ее эффективность?
4.Какие методы обучения будут наиболее приемлемыми для данной программы?

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение требований к подготовке практического задания: приведение подробного анализа ситуации и исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений обучающихся, успешно используются теоретические основы предметной области.	Сформированы навыки понимания коммуникативной ситуации. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся успешно использует теоретические основы предметной области.	Отсутствуют сформированные навыки понимания коммуникативной ситуации. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся демонстрирует недостаточное знание теоретических основ предметной области и/или неспособность использовать их в практической деятельности.

ПК-3 СПОСОБЕН АДМИНИСТРИРОВАТЬ БИЗНЕС-ПРОЦЕССЫ ОПЕРАЦИОННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И РАБОТУ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И СООТВЕТСТВУЮЩЕГО ДОКУМЕНТООБОРОТА

ПК -3.3. Умеет внедрять и осуществлять контроль за бизнес-процессами и документооборотом по оперативному и стратегическому управлению персоналом организации

Знать: основы оценки эффективности функционирования подразделений по управлению персоналом.

Уметь: оценивать эффективность функционирования персонала организации и подразделений по управлению персоналом; -

Владеть методами оценки экономической и социальной эффективности деятельности подразделений по управлению персоналом.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку знаний обучающихся

1. Раскройте основную сущность и опишите этапы методики расчета повышения эффективности производства за счет снижения текучести персонала.
2. Расходы на подбор, обучение, повышение квалификации персонала. Окупаемость затрат на персонал и повышение уровня их эффективности.
3. Сущность социальной эффективности совершенствования системы управления персоналом.
4. Алгоритм планирования затрат на персонал. Методы снижения расходов на рабочую силу и повышения эффективности производства.
5. Социальные расходы предприятия и основные источники повышения экономического эффекта организации от них.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Участие в дискуссии или дебатах. Объясняет и расширяет обсуждаемый вопрос. Использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует анализ на разных уровнях, отличных от собственного.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Активное участие в дискуссии или дебатах. Активно использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует умение анализировать вопросы из предметной области.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Пассивное участие в дискуссии или дебатах. Не использует текст и опыт для обсуждения темы. Демонстрирует не умение анализировать вопросы из предметной области.
Использование фактов и статистики чтобы укрепить и усилить ответ.	Каждый основной пункт был хорошо поддержан несколькими соответствующими фактами, статистикой и (или) примерами.	Каждый пункт не поддерживался фактами и статистическими данными.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку умений обучающихся

Пример практического задания.

В связи с расширением дилерской сети фирма провела обучение персонала в количестве 10 чел. Расходы на обучение одного специалиста в области маркетинга – 2 тыс. ден. ед. Продолжительность влияния программы обучения на производительность труда составила, по предварительным расчетам, 5 лет. Стоимостная оценка расхождения в производительности труда лучших и средних работников в отделе маркетинга составила 3 тыс. ден. ед. Определить, на какие параметры работы фирмы будут влиять результаты обучения работников? Рассчитать эффект влияния программы обучения на повышение производительности труда.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение требований к подготовке практического задания: приведение подробного анализа ситуации и исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений обучающихся, успешно используются теоретические основы предметной области.	Сформированные умения по адекватному выстраиванию коммуникации. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся успешно использует теоретические основы предметной области.	Отсутствие сформированных умений по адекватному выстраиванию коммуникации. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся демонстрирует недостаточное знание теоретических основ предметной области и/или неспособность использовать их в практической деятельности.

Оценочные материалы, нацеленные на проверку навыков обучающихся

Пример практического задания.

Среднесписочная численность работников строительно-монтажного предприятия в отчетном году составляла 2300 чел. На протяжении года было уволено по собственному желанию 295 чел., за нарушение трудовой дисциплины – 50 чел. Определить потери треста от текучести кадров и уменьшение объема строительно-монтажных работ по этой причине, если среднедневная выработка одного работника составила 120 ден. ед., фактическое количество рабочих дней в отчетном году – 230, а среднее количество рабочих дней одного работника до увольнения – 116.

Шакала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Соблюдение требований к подготовке практического задания: приведение подробного анализа ситуации и исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной точки зрения. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений обучающихся, успешно используются теоретические основы предметной области.	Сформированы навыки понимания коммуникативной ситуации. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся успешно использует теоретические основы предметной области.	Отсутствуют сформированные навыки понимания коммуникативной ситуации. В процессе выполнения задания, нацеленного на оценку умений, обучающийся демонстрирует недостаточное знание теоретических основ предметной области и/или неспособность использовать их в практической деятельности.

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Для обучающихся, выполнивших более 80% заданий в процессе проведения текущего контроля успеваемости, проставляется «зачтено» автоматически. Для обучающихся, набравших менее 80% в процессе проведения текущего контроля успеваемости, предусматривается проведение процедуры промежуточной аттестации.

Перечень вопросов для собеседования

ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях

1. Эффективность как фактор оценки результативности работы организации. Виды эффективности.

2. Раскройте сущность категории производительность труда. Значение динамики роста производительности труда в оценке эффективности производства.
3. Дайте характеристику показателям эффективности текущей деятельности персонала.
4. Назовите основные методы определения (измерения) выработки и трудоемкости продукции. Дайте описание этих характеристик как ключевым показателям оценки эффективности текущей деятельности персонала.
5. Раскройте сущность категории «трудовой потенциал организации». Опишите взаимосвязь между эффективностью производства и качеством использования трудового потенциала компании. Опишите одну из методик измерения уровня трудового потенциала организации.

ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач

1. Дайте характеристику термина «эффективность». Назовите основные факторы повышения эффективности производства.
2. Покажите взаимосвязь влияния показателей эффективности труда персонала на эффективность производственного процесса.
3. Назовите основные факторы роста эффективности (производительности) труда персонала, раскройте их сущность и значение в рамках роста эффективности производства в целом.
4. Учет, анализ и нормирование расходов на персонал.
5. Бюджетирование расходов на персонал.
6. Дайте характеристику категорий «экономический эффект» и «экономическая эффективность» в рамках проектной деятельности службы управления персоналом организации.
7. Раскройте основную сущность и опишите этапы методики расчета повышения эффективности производства за счет управления лояльностью и адаптацией персонала, дайте характеристику основным источникам повышения эффективности организации за счет управления лояльностью и адаптацией персонала

ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность

8. Затраты на персонал, включаемые в издержки производства. Состав характеристика основных элементов фонда оплаты труда, управление затратами на персонал как фактор роста эффективности работы организации.
9. Анализ эффективности расходов на персонал как элемент оценки эффективного использования ресурсов организации. Опишите основную сущность методик управления эффективностью бюджета на персонал и методы использования расходов на персонал.
10. Назовите основные показатели оценки эффективности деятельности службы управления персоналом. Раскройте сущность применения методики функционально-стоимостного анализа (ФСА) в рамках повышения эффективности работы деятельности службы управления персоналом.
11. Функционально-стоимостной анализ деятельности персонала как фактор роста производительности труда работников. Сущность и принципы метода в единстве функционального и стоимостного подходов.
12. Содержание важнейших этапов функционально-стоимостного анализа(ФСА) и практика его использования при развитии систем управления персоналом организаций
13. Раскройте основную сущность и опишите этапы методики расчета повышения эффективности производства за счет повышения качества использования кадрового резерва организации и управления процессом обучения сотрудников компании.

14. Оценка окупаемости инвестиций в персонал (ROI), взаимосвязь между эффективностью работы персонала и инвестиционными вложениями в персонал.

ПК-2 Способен разрабатывать системы и реализовывать стратегическое управление персоналом и работу структурного подразделения организации

15. Назовите показатели эффективности использование труда (персонала), опишите их сущность и значение в оценке эффективности работы организации.

16. Дайте характеристику основным показателям эффективности использования производственных фондов, финансовых средств, а также обобщающим показателям оценки эффективности производства.

17. Раскройте сущность категории трудоемкость продукции, покажите взаимосвязь с эффективностью деятельности персонала. Назовите виды трудоемкости продукции.

18. Дайте характеристику экстенсивности и интенсивности использования труда персонала, раскройте взаимосвязь между ростом этих показателей и ростом эффективности работы организации.

19. Понятие и сущность трудового потенциала общества, организации, работника. Взаимосвязь понятий «трудовой потенциал», «кадровый потенциал», «человеческий капитал». Методы и инструменты экономической оценки трудового потенциала организации.

ПК-3 Способен администрировать бизнес-процессы операционного управления персоналом и работу структурного подразделения организации и соответствующего документооборотаСущность и классификация расходов на персонал. Планирование расходов на персонал. Оценка окупаемости и рентабельности расходов на персонал.

20. Основные виды и источники получения эффектов и эффективности проектов по внедрению мероприятий по совершенствованию трудовых процессов организации.

21. Раскройте основную сущность и опишите этапы методики расчета повышения эффективности производства за счет снижения текучести персонала.

22. Расходы на подбор, обучение, повышение квалификации персонала. Окупаемость затрат на персонал и повышение уровня их эффективности.

23. Сущность социальной эффективности совершенствования системы управления персоналом.

24. Алгоритм планирования затрат на персонал. Методы снижения расходов на рабочую силу и повышения эффективности производства.

25. Социальные расходы предприятия и основные источники повышения экономического эффекта организации от них.

Шкала и критерии оценивания

Критерий	Зачтено	Не зачтено
Наличие знаний основных категорий и понятий; иллюстрирование теоретические положения примерами; владение профессиональной терминологией; самостоятельное формулирование выводов, определение собственной точки зрения, использование статистики для подтверждения основных положений.	Ясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Обучающийся демонстрирует наличие знаний основных категорий и понятий; иллюстрирует теоретические положения примерами; владеет профессиональной терминологией; самостоятельное формулирует выводы, высказывает собственную точку зрения, использует данные статистики для подтверждения основных положений.	Неясно, что обсуждаемый вопрос был понят и проанализирован путём использования литературы. Обучающийся демонстрирует отсутствие знаний основных категорий и понятий; не способен проиллюстрировать теоретические положения примерами и данными статистики; не способен самостоятельно сформулировать выводы, высказать собственную точку зрения.

4. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Код и наименование компетенции	Критерии оценивания результатов обучения	
	зачтено	не зачтено
ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ОПК-1	Отсутствие знаний в рамках компетенции ОПК-1
	Сформированное умение в рамках компетенции ОПК-1	Отсутствие умений в рамках компетенции ОПК-1
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ОПК-1	Отсутствие навыков в рамках компетенции ОПК-1
ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ОПК-2	Отсутствие знаний в рамках компетенции ОПК-2
	Сформированное умение в рамках компетенции ОПК-2	Отсутствие умений в рамках компетенции ОПК-2
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ОПК-2	Отсутствие навыков в рамках компетенции ОПК-2
ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ОПК-3	Отсутствие знаний в рамках компетенции ОПК-3
	Сформированное умение в рамках компетенции ОПК-3	Отсутствие умений в рамках компетенции ОПК-3
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ОПК-3	Отсутствие навыков в рамках компетенции ОПК-3
ПК-2 Способен разрабатывать системы и реализовывать стратегическое управление персоналом и работу структурного подразделения организации	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ПК-2	Отсутствие знаний в рамках компетенции ПК-2
	Сформированное умение в рамках компетенции ПК-2	Отсутствие умений в рамках компетенции ПК-2
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ПК-2	Отсутствие навыков в рамках компетенции ПК-2
ПК-3 Способен администрировать бизнес-процессы операционного управления персоналом и работу структурного подразделения организации и соответствующего документооборота	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ПК-3	Отсутствие знаний в рамках компетенции ПК-3
	Сформированное умение в рамках компетенции ПК-3	Отсутствие умений в рамках компетенции ПК-3
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ПК-3	Отсутствие навыков в рамках компетенции ПК-3

Процедура проведения промежуточной аттестации обучающихся

Процедура промежуточной аттестации предполагает зачет. Форму проведения зачета определяет преподаватель, проводящий промежуточную аттестацию:

– «зачтено» выставляется обучающемуся, который теоретическое содержание курса освоил полностью, либо частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые компетенции и практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, либо некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, либо некоторые виды заданий выполнены с ошибками;

– «не зачтено» выставляется обучающемуся, который теоретическое содержание курса освоил со значительными пробелами, носящими существенный характер, необходимые компетенции не сформированы, существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала.