

ПРИЛОЖЕНИЕ А
ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ «Управление человеческими ресурсами»

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

Код контролируемой компетенции	Способ оценивания	Оценочное средство
ОПК-3: способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	Экзамен	Комплект контролирующих материалов для экзамена
ПК-1: владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Экзамен	Комплект контролирующих материалов для экзамена
ПК-2: владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	Экзамен	Комплект контролирующих материалов для экзамена

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Показатели оценивания компетенций представлены в разделе «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины «Управление человеческими ресурсами» с декомпозицией: знать, уметь, владеть.

При оценивании сформированности компетенций по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» используется 100-балльная шкала.

Критерий	Оценка по 100-балльной шкале	Оценка по традиционной шкале
Студент твердо знает программный материал, системно и грамотно излагает его, демонстрирует необходимый уровень компетенций,	75-100	<i>Отлично</i>

чёткие, сжатые ответы на дополнительные вопросы, свободно владеет понятийным аппаратом.		
Студент проявил полное знание программного материала, демонстрирует сформированные на достаточном уровне умения и навыки, указанные в программе компетенции, допускает не принципиальные неточности при изложении ответа на вопросы.	50-74	<i>Хорошо</i>
Студент обнаруживает знания только основного материала, но не усвоил детали, допускает ошибки, демонстрирует не до конца сформированные компетенции, умения систематизировать материал и делать выводы.	25-49	<i>Удовлетворительно</i>
Студент не усвоил основное содержание материала, не умеет систематизировать информацию, делать необходимые выводы, чётко и грамотно отвечать на заданные вопросы, демонстрирует низкий уровень овладения необходимыми компетенциями.	<25	<i>Неудовлетворительно</i>

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности.

№ пп	Вопрос/Задача	Проверяемые компетенции
1	<p>Примерные вопросы для подготовки к экзамену по дисциплине (ОПК-3, ПК-1, ПК-2):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Назовите основные стратегии управления человеческими ресурсами организации (ОПК-3) 2. Какие организационные структуры осуществляют управление человеческими ресурсами? (ОПК-3) 3. Какие задачи осуществляют службы по управлению персоналом организации? (ОПК-3) 4. Какими полномочиями должны быть наделены сотрудники управления человеческими ресурсами в организации (планирование, организация мероприятий, ответственность и др.)? (ОПК-3) 5. Какие методы профессионального развития Вам известны? (ПК-1) 6. Как профессиональное развитие влияет на организацию и ее сотрудников, общество в целом? (ПК-1) 7. Какие теории мотивации Вам известны? Назовите структуру мотивационного менеджмента. (ПК-1) 8. Какие теории лидерства и власти Вам 	ОПК-3, ПК-1, ПК-2

№ пп	Вопрос/Задача	Проверяемые компетенции
	<p>известны? Как их можно использовать для решения стратегических и оперативных задач по управлению человеческими ресурсами? (ПК-1)</p> <p>9. Назовите принципы формирования команды в организации с учетом знания процессов групповой динамики. (ПК-1)</p> <p>10. Назовите основные способы разрешения конфликтных ситуаций в коллективе. Какую роль играет психологическое тестирование персонала в этом вопросе? (ПК-2)</p> <p>11. Какие важные элементы управления персоналом необходимо учитывать при проектировании работы коллектива в межкультурной среде? (ПК-2)</p> <p>12. Назовите специфику отношений к труду и отдыху у представителей различных культур (одну на выбор) (ПК-2).</p> <p>13. Назовите особенности управления персоналом в американской, японской, западноевропейской моделях (одна на выбор) (ПК-2)</p> <p>14. Что такое плата за знание? Почему этот метод приобрел широкое распространение в последнее время? (ПК-2)</p>	
2	<p>Примерные темы контрольных работ:</p> <p>1. Классические теории управления человеческими ресурсами. Теории Ф. Тэйлора, Т. Питерса, Р. Уотермена, У. Оучи, А. Маслоу. (одну на выбор) (ОПК-3, ПК-1)</p> <p>2. Эволюция концепции управления человеческими ресурсами и основные этапы развития. (ОПК-3)</p> <p>3. Модели управления человеческими ресурсами: управление по результатам, управление посредством мотивации, управление посредством делегирования, партисипативное управление, предпринимательское управление (одну на выбор, пример из практики обязателен). (ОПК-3)</p> <p>4. Сравнительная характеристика американской и японской модели управления человеческими ресурсами. (ПК-2)</p> <p>5. Современные концептуальные подходы к управлению человеческими ресурсами. Экономический подход. Органический подход. Гуманистический подход. (ОПК-3, ПК-1)</p> <p>6. Новые тенденции и перспективы развития в области управления человеческими ресурсами государственной и негосударственной сфер деятельности. (ОПК-3, ПК-1)</p> <p>7. Роль и место кадровой политики в системе государственного управления и управления человеческими ресурсами. (ОПК-3)</p>	ОПК-3, ПК-1, ПК-2

№ пп	Вопрос/Задача	Проверяемые компетенции
	<p>8. Проблемы кадровой политики и управления персоналом в Российской Федерации и пути их решения. (ОПК-3)</p> <p>9. Кадровые технологии управления персоналом. (ОПК-3, ПК-1)</p> <p>10. Инновационные технологии кадровой работы. (ОПК-3, ПК-1)</p>	
3	<p>Типовые вопросы устного опроса после лекционного курса и семинарских занятий:</p> <p>1. Дайте определение сути планирования человеческих ресурсов. (ОПК-3)</p> <p>2. Какие возможности планирование дает руководству организации в управлении жизнедеятельностью предприятием? (ОПК-3)</p> <p>3. На какие вопросы необходимо ответить, прежде всего, приступая к планированию человеческих ресурсов? (ОПК-3)</p> <p>4. Что означает количественная оценка потребности в персонале? (ОПК-3)</p> <p>5. Что означает качественная оценка потребностей в персонале? (ОПК-3)</p> <p>6. Какие концепции управления человеческими ресурсами Вы знаете? (ПК-1)</p> <p>7. Какие модели управления человеческими ресурсами Вы знаете? (ПК-1)</p> <p>8. Какие бизнес-процессы в сфере управления персоналом Вы знаете? (ПК-1)</p> <p>9. Назовите причины многовариативности практики управления персоналом в современных условиях (ПК-1)</p> <p>10. Какие типы конфликтов Вы знаете? (ПК-2)</p> <p>11. Назовите структуру и стадии развития конфликта. (ПК-2)</p> <p>12. Назовите особенности управления персоналом, в межкультурной среде. (ПК-2)</p>	ОПК-3, ПК-1, ПК-2

4. Файл и/или БТЗ с полным комплектом оценочных материалов прилагается.