

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»**

Через изучение дисциплины «Управление человеческими ресурсами», приобретаются компетенции:

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.

ПК-1: владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а так же для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.

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.

СК-16: знанием сущности компетентного подхода в управлении персоналом, порядка разработки моделей компетенций для разных категорий работников.

Так как данные компетенции приобретаются через освоение целого ряда дисциплин и прочих видов учебной работы (практики), при промежуточной аттестации осуществляется проверка не самих компетенций, а соотнесенных с ними результатов обучения, которые формируются в ходе изучения данной дисциплины.

Результаты обучения по данной дисциплине – это перечень знаний, умений и навыков (владений), которые были приобретены в ходе её изучения. Результаты обучения являются измеримыми и их достижение является подтверждением того, что запланированный этап формирования компетенции достигнут.

Форма промежуточной аттестации – экзамен, курсовая работа.

Компетенции, этап их формирования, ожидаемые результаты обучения, определяющие уровень сформированности компетенций, приведены в таблице.

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

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами»

| Компетенция и ее описание | Этап формирования компетенции | Ожидаемые результаты обучения, определяющие уровень сформированности компетенции |
|--|-------------------------------|--|
| ОПК – 3: способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления | 1 уровень | Знать: - типологию организационных структур управления, целесообразность их применения в управлении персоналом, проектировании структуры службы персонала Уметь: |

| | | |
|--|------------------|--|
| <p>человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.</p> | | <ul style="list-style-type: none"> - проектировать организационные структуры кадровых служб; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - умениями и навыками проектирования организационных структур служб управления человеческими ресурсами; |
| | <p>2 уровень</p> | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - виды стратегий управления человеческими ресурсами организаций; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - определять степень важности деловых решений и уровень собственной компетентности и ответственности; формулировать организационно- управленческие решения и распределять обязанности управления человеческими ресурсами (по найму, отбору, оценке персонала и т.д.); <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - умениями и навыками разработки и реализации инновационной стратегии управления человеческими ресурсами; |
| | <p>3 уровень</p> | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - технологии управления персоналом (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала) <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать и реализовывать программы формирования, использования и развития персонала. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современными технологиями управления персоналом организации |
| <p>ПК-1: владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а так же для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и</p> | <p>1 уровень</p> | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теории мотивации и лидерства <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять основные содержательные и процессуальные теории мотивации для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками решения стратегических и оперативных управленческих задач |

| | | |
|---|------------------|--|
| <p>принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.</p> | | |
| | <p>2 уровень</p> | <p>Знать: - основы знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды Уметь: - применять основные теории лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач Владеть: - навыками организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</p> |
| | <p>3 уровень</p> | <p>Знать: - основы управления организационной культуры Уметь: - осуществлять диагностику организационной культуры Владеть: - методами диагностики организационной культуры</p> |
| <p>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.</p> | <p>1 уровень</p> | <p>Знать: - типологию конфликтов Уметь: - классифицировать конфликты Владеть: - методами диагностики конфликтного взаимодействия</p> |
| | <p>2 уровень</p> | <p>Знать: - способах разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций в офисе на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде Уметь: - применять различные методы управления конфликтами Владеть: - способами разрешения конфликтных ситуаций (убеждение, компромисс, сотрудничество и т.д.) при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций в офисе на основе современных технологий управления</p> |

| | | |
|--|-----------|--|
| | | персоналом |
| | 3 уровень | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методы разрешения конфликтов <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций в офисе на основе современных технологий управления персоналом <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками применения современных технологий управления персоналом |
| СК-16: знанием сущности компетентностного подхода в управлении персоналом, порядка разработки моделей компетенций для разных категорий работников. | 1 уровень | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные понятия, виды, структура компетенций <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать и внедрять модели компетенций с максимальным результатом для компании <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками сбора и анализа информации для определения компетенций персонала |
| | 2 уровень | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные этапы и правила разработки компетенций <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формировать профиль должности на основе компетентностного подхода <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками подбора инструментария оценки и развития компетенций |
| | 3 уровень | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методы оценки на основе компетентностного подхода <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать модели компетенций для оценки эффективности персонала <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками построения системы управления |

| | | |
|--|--|--|
| | | персоналом на основе компетентного подхода |
|--|--|--|

ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

В ходе написания и защиты курсового проекта формируются следующие компетенции:

и приобретаются следующие знания, умения и владения:

Знать: типологию организационных структур управления, целесообразность их применения в управлении персоналом, проектировании структуры службы персонала; виды стратегий управления человеческими ресурсами организаций; технологии управления персоналом (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала); теории мотивации и лидерства; основы знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; основы управления организационной культуры; основные понятия, виды, структура компетенций; основные этапы и правила разработки компетенций; методы оценки на основе компетентного подхода.

Уметь: проектировать организационные структуры кадровых служб; определять степень важности деловых решений и уровень собственной компетентности и ответственности; формулировать организационно- управленческие решения и распределять обязанности управления человеческими ресурсами (по найму, отбору, оценке персонала и т.д.); разрабатывать и реализовывать программы формирования, использования и развития персонала; применять основные содержательные и процессуальные теории мотивации для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; применять основные теории лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; осуществлять диагностику организационной культуры; разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций в офисе на основе современных технологий управления персоналом; разрабатывать и внедрять модели компетенций с максимальным результатом для компании; формировать профиль должности на основе компетентного подхода; использовать модели компетенций для оценки эффективности персонала.

Владеть: умениями и навыками проектирования организационных структур служб управления человеческими ресурсами; умениями и навыками разработки и реализации инновационной стратегии управления человеческими ресурсами; современными технологиями управления персоналом организации; навыками решения стратегических и оперативных управленческих задач; навыками организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; методами диагностики организационной культуры; методами диагностики конфликтного взаимодействия; способами разрешения конфликтных ситуаций (убеждение, компромисс,

сотрудничество и т.д.) при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций в офисе на основе современных технологий управления персоналом; навыками применения современных технологий управления персоналом; навыками построения системы управления персоналом на основе компетентного подхода

Критерии оценивания курсовой работы

По результатам проверки и защиты курсовой работы выставляется оценка.

Работа положительно оценивается при условии соблюдения следующих требований:

- соответствия содержания выбранной теме;
- наличия структурированных частей, полностью раскрывающих содержание темы;
- качества содержания работы: достижение сформулированной цели и решение задач исследования; полнота раскрытия темы; логика аргументации и стройность изложения представленного материала, качество выполнения текстового и графического материала, умение применять различные методы исследования; отражение знаний литературы и различных точек зрения по теме; аргументированное обоснование выводов и предложений;
- умения защищать результаты своей работы, грамотное построение речи, использование при выступлении специальных терминов;
- уровня самостоятельности, творческой активности и оригинальности при выполнении работы.

Шкала оценивания курсовой работы

Оценка «отлично» выставляется при выполнении работы в установленные сроки, в полном объеме и на высоком теоретическом уровне. Работа отличается глубиной проработки всех разделов содержательной части, оформлена с соблюдением установленных правил. Студент свободно владеет теоретическим материалом, умеет применить его при решении задач, сформулированных в работе; на все вопросы дает правильные и обоснованные ответы, убедительно защищает свою точку зрения.

Оценка «хорошо» выставляется при выполнении работы в установленные сроки, в полном объеме. В работе проработаны все разделы содержательной части, но выводы носят поверхностный характер. Работа оформлена с соблюдением установленных правил, но с незначительными замечаниями. Студент достаточно владеет теоретическим материалом, может применять его самостоятельно или по указанию преподавателя. На большинство вопросов даны правильные ответы, защищает свою точку зрения достаточно обосновано.

Оценка «удовлетворительно» выставляется при выполнении курсового проекта в установленные сроки, в основном правильно, но без достаточно глубокой проработки некоторых разделов. Студент усвоил только основные разделы теоретического материала и по указанию преподавателя (без инициативы и самостоятельности) применяет его практически; на вопросы отвечает неуверенно или допускает ошибки, неуверенно защищает свою точку зрения.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, если студент не выполняет работу в установленные сроки или выполняет ее с грубыми нарушениями требований по содержанию и оформлению. Заявленная тема работы не раскрыта. Студент не может защитить свои выводы, допускает грубые фактические ошибки при ответах на поставленные вопросы или не отвечает на них.

На экзамене при осваиваемых компетенций используются следующие критерии:

1. Уровень усвоения материала, предусмотренного программой курса (высокий, хороший, достаточный, материал не освоен).

2. Уровень раскрытия причинно-следственных связей (высокий, достаточно высокий, низкий, отсутствует).

3. Качество ответа (логичность, убежденность, общая эрудиция) (на высоком уровне, а достаточно высоком уровне, на низком уровне, ответ нелогичен или отсутствует).

Соответствие показателей и критериев их оценивания приведено в таблице.

**Таблица соответствия показателей и критериев оценивания
на различных этапах их формирования**

| Компетенция и ее описание | Этап формирования компетенции | Ожидаемые результаты обучения, определяющие уровень сформированности компетенции | Критерии оценивания |
|---|-------------------------------|--|---|
| 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. | 1 уровень | Знать: - типологию организационных структур управления, целесообразность их применения в управлении персоналом, проектировании структуры службы персонала Уметь: - проектировать организационные структуры кадровых служб; Владеть: - умениями и навыками проектирования организационных структур служб управления человеческими ресурсами; | Уровень усвоения материала. Уровень раскрытия причинно-следственных связей. Качество ответа |

| | | |
|-----------|--|--|
| 2 уровень | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - виды стратегий управления человеческими ресурсами организаций; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - определять степень важности деловых решений и уровень собственной компетентности и ответственности; <p>формулировать организационно-управленческие решения и распределять обязанности управления человеческими ресурсами (по найму, отбору, оценке персонала и т.д.);</p> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - умениями и навыками разработки и реализации инновационной стратегии управления человеческими ресурсами; | <p>Уровень усвоения материала.</p> <p>Уровень раскрытия причинно-следственных связей.</p> <p>Качество ответа</p> |
| 3 уровень | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - технологии управления персоналом (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала) <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать и реализовывать программы формирования, использования и | <p>Уровень усвоения материала.</p> <p>Уровень раскрытия причинно-следственных связей.</p> <p>Качество ответа</p> |

| | | | |
|--|-----------|--|--|
| | | <p>развития персонала. Владеть: - современными технологиями управления персоналом организации</p> | |
| <p>ПК-1: владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а так же для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.</p> | 1 уровень | <p>Знать: - теории мотивации и лидерства Уметь: - применять основные содержательные и процессуальные теории мотивации для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды Владеть: - навыками решения стратегических и оперативных управленческих задач</p> | <p>Уровень усвоения материала. Уровень раскрытия причинно-следственных связей. Качество ответа</p> |
| | 2 уровень | <p>Знать: - основы знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды Уметь: - применять основные теории лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач Владеть: - навыками организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов</p> | <p>Уровень усвоения материала. Уровень раскрытия причинно-следственных связей. Качество ответа</p> |

| | | | |
|--|-----------|--|---|
| | | формирования команды | |
| | 3 уровень | Знать: - основы управления организационной культуры Уметь: - осуществлять диагностику организационной культуры Владеть: - методами диагностики организационной культуры | Уровень усвоения материала. Уровень раскрытия причинно-следственных связей. Качество ответа |
| 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. | 1 уровень | Знать: - типологию конфликтов Уметь: - классифицировать конфликты Владеть: - методами диагностики конфликтного взаимодействия | |
| | 2 уровень | Знать: - способах разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций в офисе на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде Уметь: - применять различные методы управления конфликтами Владеть: | Уровень усвоения материала. Уровень раскрытия причинно-следственных связей. Качество ответа |

| | | | |
|--|-----------|--|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> - способами разрешения конфликтных ситуаций (убеждение, компромисс, сотрудничество и т.д.) при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций в офисе на основе современных технологий управления персоналом | |
| | 3 уровень | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методы разрешения конфликтов <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций в офисе на основе современных технологий управления персоналом <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками применения современных технологий управления персоналом | <p>Уровень усвоения материала.</p> <p>Уровень раскрытия причинно-следственных связей.</p> <p>Качество ответа</p> |
| СК-16: знанием сущности компетентностного подхода в управлении персоналом, порядка разработки моделей компетенций для разных категорий работников. | 1 уровень | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные понятия, виды, структура компетенций <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать и внедрять модели компетенций с максимальным результатом для компании <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками сбора и анализа информации для | <p>Уровень усвоения материала.</p> <p>Уровень раскрытия причинно-следственных связей.</p> <p>Качество ответа</p> |

| | | | |
|--|-----------|--|---|
| | | определения компетенций персонала | |
| | 2 уровень | Знать: - основные этапы и правила разработки компетенций Уметь: - формировать профиль должности на основе компетентностного подхода Владеть: - навыками подбора инструментария оценки и развития компетенций | Уровень усвоения материала. Уровень раскрытия причинно-следственных связей. Качество ответа |
| | 3 уровень | Знать: - методы оценки на основе компетентностного подхода Уметь: - использовать модели компетенций для оценки эффективности персонала Владеть: - навыками построения системы управления персоналом на основе компетентностного подхода | Уровень усвоения материала. Уровень раскрытия причинно-следственных связей. Качество ответа |

Для оценивания результатов освоения компетенций **при проведении экзамена** используется четырехбалльная шкала: отлично, хорошо, удовлетворительно, неудовлетворительно.

Описание шкалы, используемой для оценивания компетенций

| Отлично | Хорошо | Удовлетворительно | Неудовлетворительно |
|---|--|--|---|
| Чётко и правильно даны определения и раскрыто | Имели место небольшие упущения в ответах на вопросы, существенным образом не снижающие | Имели место существенные упущения в ответах на | Имели место существенные упущения при ответах на все вопросы билета или |

| | | | |
|--|---|---|---|
| содержание всех вопросов билета. Ответ самостоятельный, при ответе использованы знания, приобретённые ранее. | их качество. Или имело место существенное упущение в ответе на один из вопросов, которое за тем было устранено студентом с помощью уточняющих вопросов. | вопросы, часть из которых была устранена студентом с помощью уточняющих вопросов. | полное несоответствие по более чем 50% материала вопросов билета. |
|--|---|---|---|

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

Типовые вопросы к экзамену по дисциплине
«Управление человеческими ресурсами»

| № | Вопрос | Этапы формирования компетенции | Приобретаемые знания, умения, владения |
|----|---|--------------------------------|---|
| 1. | Система управления человеческими ресурсами | ОПК – 3 3 уровень | Знать: - технологии управления персоналом (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала) Уметь: - разрабатывать и реализовывать программы формирования, использования и развития персонала. Владеть: - современными технологиями управления персоналом организации |
| 2. | Современные тенденции в управлении человеческими ресурсами. | ОПК – 3 3 уровень | Знать: - технологии управления персоналом (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения |

| | | | |
|----|---|-------------------------------|--|
| | | | <p>персонала) Уметь: - разрабатывать и реализовывать программы формирования, использования и развития персонала. Владеть: - современными технологиями управления персоналом организации</p> |
| 3. | <p>Организационное проектирование и организационная структура системы управления персоналом</p> | <p>ОПК – 3 1 уровень</p> | <p>Знать: - типологию организационных структур управления, целесообразность их применения в управлении персоналом, проектировании структуры службы персонала Уметь: - проектировать организационные структуры кадровых служб; Владеть: - умениями и навыками проектирования организационных структур служб управления человеческими ресурсами;</p> |
| 4. | <p>Сущность, типы, проектирование кадровой политики организации</p> | <p>ОПК – 3 3 уровень</p> | <p>Знать: - технологии управления персоналом (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала) Уметь: - разрабатывать и реализовывать программы формирования, использования и развития персонала. Владеть: - современными технологиями управления персоналом организации</p> |
| 5. | <p>Стратегическое управление человеческими ресурсами</p> | <p>ОПК – 3 3 уровень</p> | <p>Знать: - технологии управления персоналом (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации,</p> |

| | | | |
|----|---|----------------------|--|
| | | | <p>профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала)</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать и реализовывать программы формирования, использования и развития персонала. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современными технологиями управления персоналом организации |
| 6. | Разработка и проектирование корпоративной модели компетенций, профиля компетенций | СК – 16 3 уровень | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методы оценки на основе компетентностного подхода <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать модели компетенций для оценки эффективности персонала <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками построения системы управления персоналом на основе компетентностного подхода |
| 7. | Разработка и проектирование корпоративной модели компетенций, профиля компетенций | СК – 16 3 уровень | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методы оценки на основе компетентностного подхода <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать модели компетенций для оценки эффективности персонала <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками построения системы управления персоналом на основе компетентностного подхода |
| 8. | Сущность и виды планирования персонала организации | ОПК – 3 3 уровень | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - технологии управления персоналом (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала) <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать и реализовывать программы формирования, |

| | | | |
|-----|--|----------------------|--|
| | | | использования и развития персонала. |
| 9. | Найм, отбор, подбор персонала в системе управления человеческими ресурсами | ОПК – 3 3 уровень | Знать: - технологии управления персоналом (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала) Уметь: - разрабатывать и реализовывать программы формирования, использования и развития персонала. |
| 10. | Методы набора персонала | ОПК – 3 3 уровень | Знать: - технологии управления персоналом (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала) Уметь: - разрабатывать и реализовывать программы формирования, использования и развития персонала. |
| 11. | Этапы и методы отбора персонала | ОПК – 3 3 уровень | Знать: - технологии управления персоналом (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала) Уметь: - разрабатывать и реализовывать программы формирования, использования и развития персонала. |
| 12. | Сущность и виды развития | ОПК – 3 | Знать: |

| | | | |
|-----|---|----------------------|---|
| | персонала. | 3 уровень | <p>- технологии управления персоналом (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала)</p> <p>Уметь:</p> <p>- разрабатывать и реализовывать программы формирования, использования и развития персонала.</p> |
| 13. | Обучение персонала | ОПК – 3 3 уровень | <p>Знать:</p> <p>- технологии управления персоналом (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала)</p> <p>Уметь:</p> <p>- разрабатывать и реализовывать программы формирования, использования и развития персонала.</p> |
| 14. | Управление талантами в организации | ОПК – 3 3 уровень | <p>Знать:</p> <p>- технологии управления персоналом (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала)</p> <p>Уметь:</p> <p>- разрабатывать и реализовывать программы формирования, использования и развития персонала.</p> |
| 15. | Оплата и стимулирование труда персонала | ПК-1 1 уровень | <p>Знать:</p> <p>- теории мотивации и лидерства</p> <p>Уметь:</p> <p>- применять основные содержательные и процессуальные</p> |

| | | | |
|-----|---|-------------------|--|
| | | | <p>теории мотивации для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</p> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками решения стратегических и оперативных управленческих задач |
| 16. | Классические теории мотивации | ПК-1 1 уровень | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теории мотивации и лидерства <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять основные содержательные и процессуальные теории мотивации для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками решения стратегических и оперативных управленческих задач |
| 17. | Удовлетворенность трудом и мотивация персонала. | ПК-1 1 уровень | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теории мотивации и лидерства <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять основные содержательные и процессуальные теории мотивации для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками решения стратегических и оперативных управленческих задач |
| 18. | Организация моральной мотивации персонала | ПК-1 1 уровень | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теории мотивации и лидерства <p>Уметь:</p> |

| | | | |
|-----|--------------------------------|-------------------|---|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> - применять основные содержательные и процессуальные теории мотивации для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками решения стратегических и оперативных управленческих задач |
| 19. | Руководство и лидерство | ПК-1 2 уровень | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять основные теории лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды |
| 20. | Управление человеком и группой | ПК-1 2 уровень | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять основные теории лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды |
| 21 | Управление конфликтом | ПК-2 3 уровень | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методы разрешения конфликтов <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрешать конфликтные ситуации при проектировании |

| | | | |
|-----|--|----------------------|---|
| | | | <p>межличностных, групповых и организационных коммуникаций в офисе на основе современных технологий управления персоналом</p> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками применения современных технологий управления персоналом |
| 22. | Порядок формирования резерва кадров и организация работы с ним | ОПК – 3 3 уровень | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - технологии управления персоналом (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала) <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать и реализовывать программы формирования, использования и развития персонала. |
| 23. | Планирование и управление трудовой карьерой работника | ОПК – 3 3 уровень | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - технологии управления персоналом (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала) <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать и реализовывать программы формирования, использования и развития персонала. |
| 24. | Сущность и модели корпоративной культуры | ПК-1 3 уровень | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы управления организационной культуры <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять диагностику организационной культуры <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами диагностики организационной культуры |

| | | | |
|-----|--|----------------------|--|
| 25. | Управление корпоративной культурой | ПК-1 3 уровень | Знать: - основы управления организационной культуры Уметь: - осуществлять диагностику организационной культуры Владеть: - методами диагностики организационной культуры |
| 26. | Основные инструменты оценки персонала и их применение. | ОПК – 3 3 уровень | Знать: - технологии управления персоналом (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала) Уметь: - разрабатывать и реализовывать программы формирования, использования и развития персонала. |
| 27. | Система регулярной оценки (аттестации) персонала. | ОПК – 3 3 уровень | Знать: - технологии управления персоналом (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала) Уметь: - разрабатывать и реализовывать программы формирования, использования и развития персонала. |
| 28. | Нетрадиционные методы регулярной оценки персонала. | ОПК – 3 3 уровень | Знать: - технологии управления персоналом (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала) |

| | | | |
|-----|--|----------------------|---|
| | | | <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать и реализовывать программы формирования, использования и развития персонала. |
| 29. | Оценка эффективности системы управления персоналом | ОПК – 3 3 уровень | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - технологии управления персоналом (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала) <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать и реализовывать программы формирования, использования и развития персонала. |
| 30. | Оценка эффективности выполнения отдельных функций и проектов | ОПК – 3 3 уровень | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - технологии управления персоналом (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала) <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать и реализовывать программы формирования, использования и развития персонала. |

Оценочные средства для обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,

- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

**МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ
ОЦЕНИВАНИЯ
ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ,
ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ**

На всем протяжении курса имеется внутренняя взаимосвязь и преемственность всех видов работы (контактной, с преподавателем в аудитории и самостоятельной работы студента) по формированию заявленных компетенций.

Процедура организации и проведения экзаменов и зачетов определена СТ ДВГУПС 02-28-14 «Формы, периодичность и порядок текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации» (в последней редакции).

Прием экзамена происходит на основе разработанных экзаменационных вопросов и заданий. Экзаменационные билеты по совокупной сложности являются равноценными. Содержание экзаменационных билетов до студентов не доводится.

Образец экзаменационного билета:

| | | |
|---|--|--|
| Кафедра «Менеджмент» 20__/20__ уч. год | Экзаменационный билет № 1 по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» | Утверждаю: Зав. кафедрой, к.э.н., доцент Третьяк С.Н. _____ |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Система управления человеческими ресурсами 2. Организация моральной мотивации персонала | | |

К экзамену по данной дисциплине допускается:

- студент, у которого в зачетной книжке имеется штамп «Допущен к сессии» или письменное согласие директора института, оформленное в установленном порядке;
- студент, у которого успешно защищена курсовая работа.

Содержание экзаменационных вопросов доводится до студентов очной формы обучения лектором не позднее двух недель до начала зачётно-экзаменационной сессии. Студенты заочной формы обучения получают перечень экзаменационных вопросов на установочной сессии.

Экзамен проводится во время зачётно-экзаменационной сессии согласно расписанию.

Перед экзаменом выделено специальное время для проведения предэкзаменационных консультаций (обычно, за один-два дня до даты проведения экзамена).

Оценка знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования искомых компетенций, происходит во время проведения традиционного экзамена (по билетам) по следующему регламенту:

1. При явке на экзамен студент обязан иметь при себе зачётную книжку для предъявления экзаменатору и/или разрешение директора института.
2. Студент выбирает экзаменационный билет «вслепую».
3. Экзаменационный билет можно брать только один раз.
4. Студент составляет краткий письменный конспект ответов на теоретические вопросы экзаменационного билета. Во время подготовки студентам запрещено пользоваться какими-либо вспомогательными материалами.
5. Студент проходит устное собеседование по вопросам билета с экзаменатором. В ходе устного собеседования экзаменатор задает студенту уточняющие вопросы.
6. Экзаменатор объявляет оценку, свидетельствующую о качестве освоения конкретных этапов искомых компетенций. При этом вопросы билета оцениваются отдельно по вышеприведенной шкале оценивания. Результатом за экзамен является средняя арифметическая оценка с округлением, выполненным по правилам математики.
7. Положительная оценка, полученная студентом, отмечается преподавателем в зачётной книжке студента и в аттестационной ведомости (листе). Оценка «неудовлетворительно» отмечается преподавателем только в аттестационной ведомости (листе).
8. Передача неудовлетворительной оценки происходит согласно СТ ДВГУПС 02-28-14 «Формы, периодичность и порядок текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации» (в последней редакции).