

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.10.2021
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bff679172803da5b7b559fc69e2

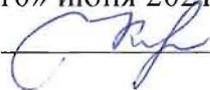
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЛАСТНОЙ УНИВЕРСИТЕТ
(МГОУ)

Экономический факультет
Кафедра управления персоналом

УТВЕРЖДЕН

на заседании кафедры

Протокол от «10» июня 2021 г., №12

Зав. кафедрой  Козлова Е.Г.

**ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

По учебной дисциплине

Введение в специальность

Направление подготовки

38.03.03 - Управление персоналом

Профиль подготовки

Управление персоналом организации

Квалификация

Бакалавр

Формы обучения

Очная, очно-заочная

Мытищи
2021

1. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

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

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
1	2
УК-1 Способность осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач.	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
ДПК-6 Способность проводить сбор, обработку информации о потребностях организации в персонале; выявлять эти потребности и формировать заказ организации в обучении и развитии персонала, в т.ч. на основе анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа

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

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
1	2	3	4	5	6
УК-1	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: теоретические основы дисциплины, общепринятую последовательность проведения различных видов анализа, обработки полученной информации, ее обобщения и оформления результатов проведенного анализа; Уметь: использовать полученный информационный материал при осуществлении аналитических расчетов, связанных с формированием показателей, характеризующих деятельность анализируемой организации;	Опрос Посещаемость Презентация Тест Доклад Зачет	41- 60 баллов
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоя-	Знать: традиционные и нетрадиционные методы анализа, области их применения и особен-	Опрос Посещаемость Презен-	61- 100 баллов

1	2	3	4	5	6
		тельная работа	ности использования; Уметь: определять характер связи полученных в процессе анализа данных на конечные результаты деятельности хозяйствующих субъектов; вырабатывать собственную точку зрения, делать выводы по результатам анализа и разрабатывать предложения, направленные на улучшение деятельности организаций. Владеть: навыками проведения экономического анализа в условиях деятельности организаций различных организационных форм и видов деятельности	тация Тест Доклад Зачет	
ДПК-6	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать способы анализа результатов деятельности в контексте целей и задач организации Уметь анализировать информацию по рынку труда для достижения целей организации	Опрос Посещаемость Презентация Тест Доклад Зачет	41-60 баллов
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать способы анализа результатов деятельности в контексте целей и задач организации Уметь анализировать информацию по рынку труда для достижения целей организации Владеть методами получения информации о рынке труда	Опрос Посещаемость Презентация Тест Доклад Зачет	61-100 баллов

1.3. 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

Примерные вопросы для опроса

1. Сформулируйте цель обучения менеджеров по управлению персоналом (HR – менеджеров).
2. Какова область профессиональной деятельности HR – менеджеров?
3. Дайте определение понятия «самостоятельная работа».
4. Раскройте содержание самостоятельной работы.

5. Классифицируйте трудности, с которыми сталкиваются студенты при осуществлении самостоятельной работы.
6. Сформулируйте рекомендации по преодолению трудностей при самостоятельном изучении учебных дисциплин.
7. Дайте характеристику этапам динамики умственной работоспособности человека.
8. Дайте определения понятию «биоритмы» человека.
9. Дайте определение понятия «карьера».
10. Охарактеризуйте основные виды карьеры.
11. Что представляет собой индивидуальный план развития карьеры?
12. Какие факторы влияют на выбор профессии?
13. В каких случаях возникает необходимость смены профессиональной деятельности?
14. Какие процедуры включает внутриорганизационная оценка сотрудников организации?
15. Раскройте содержание программ поддержки на этапе включения работников в трудовую деятельность.
16. Какие индивидуальные характеристики или свойства натуры обуславливают поведение человека?
17. Дайте характеристику препятствий и барьеров, возникающих в процессе коммуникаций.
18. Сформулируйте правила этики служебных отношений.
19. Дайте определение понятию «культура управленческого труда».
20. В чем отличие методов управления от функций и принципов управления?
21. В чем суть организационно – административных методов управления персоналом?
22. В чем суть экономических методов управления персоналом?
23. Охарактеризуйте социально – психологические методы управления персоналом.

Примеры тестовых заданий

Тест 1. Содержание и особенности труда менеджера по управлению персоналом

1. День HR – менеджера отмечается кадровыми службами в:
 - А) третью среду октября;
 - Б) третью среду ноября;
 - В) третью среду сентября.
2. История HR – менеджера идет с:
 - А) 1835 года;
 - Б) 1911 года;
 - В) 1860 года.
3. Объекты профессиональной деятельности HR – менеджера – это:
 - А) отделы и службы управления персоналом;
 - Б) службы занятости и социальной защиты;
 - В) кадровые агентства;
 - Г) организации, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите;
 - Д) все вышеперечисленное верно;
 - Е) нет верного ответа.
4. Виды профессиональной деятельности HR – менеджера – это:
 - А) организационно – управленческая;
 - Б) экономическая;
 - В) информационно – аналитическая;
 - Г) социально – психологическая;
 - Д) проектная;
 - Е) инвестиционная;
 - Ж) финансовая;
 - З) все вышеперечисленное верно;
 - И) нет верного ответа.

Тест 2. Организация самостоятельной работы студентов в вузе

1. Какой вид самостоятельной работы студентов способствует увеличению багажа профессиональных знаний, навыков и умений, расширяет эрудицию:
 - А) репродуктивная самостоятельная работа;
 - Б) познавательная – поисковая самостоятельная работа;
 - В) творческая самостоятельная работа.
2. Сложную и ответственную самостоятельную работу лучше планировать на:
 - А) понедельник;
 - Б) вторник;
 - В) среду;
 - Г) четверг;
 - Д) пятницу;
 - Е) субботу;
 - Ж) воскресенье.
3. Учитывая суточный цикл работоспособности человека, наименьшая работоспособность отмечается в период:
 - А) с 8 до 12 часов;
 - Б) с 16 до 20 часов;
 - В) с 14 до 16 часов;
 - Г) с 20 до 22 часов.
4. План индивидуальной работы лучше всего составлять на:
 - А) год;
 - Б) месяц;
 - В) семестр.

Тест 3. Определение профессиональных склонностей менеджера по управлению персоналом

1. Мироззрение – это:
 - А) система взглядов и представлений человека о мире, об окружающей действительности, о своем месте в этом мире, а также обусловленные этими взглядами основные жизненные позиции человека, его убеждения, идеалы, принципы познания и деятельности, ценностные ориентации;
 - Б) укоренившиеся в сознании человека моральные, этические представления (нормы, принципы, идеалы), которым он считает насущно необходимым для себя следовать в повседневной жизни;
 - В) приверженность человека к определенной целостной системе взглядов, идей и соответствующему ей социальному, нравственному, эстетическому идеалу.
3. Если сотрудник раз и навсегда выбирает профессиональное пространство для своего развития, планирует соответствующие этапы своего продвижения к профессиональному идеалу и стремится к его достижению – это:
 - А) целевая карьера;
 - Б) монотонная карьера;
 - В) спиральная карьера;
 - Г) мимолетная карьера;
 - Д) стабилизационная карьера;
 - Е) затухающая карьера.
4. Если сотрудник растет до определенного уровня и остается с этим статусом до момента, когда начнется заметное движение к более низкому социально – профессиональному статусу в организации – это:
 - А) целевая карьера;
 - Б) монотонная карьера;
 - В) спиральная карьера;
 - Г) мимолетная карьера;
 - Д) стабилизационная карьера;
 - Е) затухающая карьера.

Тест 4. Искусство общения менеджера по управлению персоналом

1. Процесс восприятия друг друга партнерами по общению и установление на этой основе взаимопонимания – это:
 - А) коммуникативная сторона общения;
 - Б) интерактивная сторона общения;
 - В) перцептивная сторона общения.
2. Протокольные мероприятия являются обязательной частью переговоров:
 - А) да;
 - Б) нет.
3. Организация проведения совещаний включает в себя:
 - А) принятие решений; подготовку совещания; определение состава участников; назначение времени и места проведения; проведение совещания.
 - Б) подготовку совещания; определение состава участников; назначение времени и места проведения; проведение совещания; принятие решений.
 - В) подготовку совещания; назначение времени и места проведения; определение состава участников; проведение совещания; принятие решений.
4. Основное назначение совещания состоит:
 - А) в групповом решении проблем;
 - Б) в общении сотрудников организации;
 - В) в повышении оперативности решения вопросов;
 - Г) в защите и опровержении тезисов.
5. Деловое общение – это
 - А) формальное общение, когда отсутствует стремление понять и учитывать особенности личности собеседника;
 - Б) когда оценивают другого человека как нужный или мешающий объект;
 - В) когда люди говорят не то, что думают, а то, что положено говорить в подобных случаях;
 - Г) когда учитывают особенности личности, характера, возраста, но интересы дела более значимы, чем личностные расхождения.

Тест 5. Культура управленческого труда

1. Под управленческой культурой в широком смысле понимается:
 - А) служебная этика менеджера;
 - Б) характеристика организационно – технических условий и традиций управления, профессионального и нравственного развития менеджера;
 - В) воспитание, образование, развитие менеджера;
 - Г) кодекс, свод правил общения, которых должен придерживаться менеджер.
2. Специфика культуры управленческого труда состоит в том, что в ее основе лежат определенные нормы, которые должны строго соблюдаться менеджером. Наиболее важные из них:
 - А) юридические нормы;
 - Б) технические нормы;
 - В) моральные нормы;
 - Г) организационные нормы;
 - Д) эстетические нормы;
 - Е) производственные нормы;
 - Ж) экономические нормы.
3. Отдельные менеджеры считают, что в процессе работы необходимо, чтобы все находилось «под рукой» - это:
 - А) правильно;
 - Б) не правильно.
4. Какая культура определяет степень владения менеджером знаниями теории управления:
 - А) организационная культура руководителя;
 - Б) личная культура руководителя;

В) управленческая культура.

Тест 6. Инструментарий менеджера по управлению персоналом

1. Методы управления персоналом – это:

- А) совокупность приемов и способов воздействия на управленческие объекты;
- Б) правила ведения бизнеса в организации;
- В) нет верного ответа.

2. Организационно - административные методы управления персоналом включают:

- А) приказы и распоряжения;
- Б) команды и регламенты;
- В) все формы директивного, властного, административного воздействия.

3. Социально - психологические методы управления персоналом включают:

- А) регулирование межличностных отношений;
- Б) поддержание благополучного морального климата в организации;
- В) моральное поощрение и наказание, регулирование трудовых и межличностных отношений, поддержание морального климата и пр.

4. Экономические методы управления персоналом включают:

- А) управление доходами персонала, в том числе заработной платой и премированием;
- Б) экономические рычаги воздействия как на отдельных работников, так и на подразделения, включая управление доходами, хозрасчет, самофинансирование, ценообразование и пр.;
- В) оплата труда по достигнутым результатам.

Темы для докладов (презентаций).

1. Объекты профессиональной деятельности HR – менеджеров.
2. Виды и задачи профессиональной деятельности HR – менеджеров.
3. Условия эффективной организации самостоятельной работы студентов в вузе.
4. Основные виды самостоятельной работы студентов в вузе.
5. Подходы к разработке индивидуального алгоритма формирования и реализации жизненных целей.
6. Значение постановки целей в личной карьере.
7. Мировоззрение и эффективность деятельности менеджера по управлению персоналом.
8. Методики определения профессиональных склонностей.
9. Методы поиска и получения первой работы по специальности.
10. Формирование индивидуального имиджа менеджера по управлению персоналом.
11. Индивидуальный подход в разработке распорядка рабочего дня менеджера по управлению персоналом.
12. Принципы и правила планирования рабочего времени.
13. Методы рационализации труда менеджера по управлению персоналом.
14. Принципы ведения деловых бесед.
15. Этика во взаимоотношениях менеджера по управлению персоналом и подчиненных.
16. Современная управленческая культура.
17. Правила проведения презентаций.
18. Организационно-административные методы управления персоналом.
19. Экономические методы управления персоналом.
20. Социально-психологические методы управления персоналом.

Вопросы к зачету

1. Цель обучения менеджеров по управлению персоналом (HR – менеджеров). Область профессиональной деятельности HR – менеджеров.
2. Объекты профессиональной деятельности HR – менеджеров.

3. Виды профессиональной деятельности HR – менеджеров.
4. Задачи профессиональной деятельности HR – менеджеров.
5. Определение понятия «самостоятельная работа студентов». Сравнительная характеристика внеучебной (внеаудиторной) и самостоятельной работы студентов в вузе.
6. Специфические особенности самостоятельной работы студентов в вузе.
7. Условия эффективной организации самостоятельной работы студентов в вузе.
8. Основные виды самостоятельной работы студентов в вузе: работа на лекции.
9. Основные виды самостоятельной работы студентов в вузе: подготовка к семинарским занятиям.
10. Основные виды самостоятельной работы студентов в вузе: работа с учебниками, учебными пособиями, рекомендованной преподавателем дополнительной литературой.
11. Основные виды самостоятельной работы студентов в вузе: составление докладов, выступлений к семинарским занятиям.
12. Основные виды самостоятельной работы студентов в вузе: написание рефератов.
13. Основные виды самостоятельной работы студентов в вузе: чтение и анализ периодики по управлению персоналом с дальнейшим конспектированием или рецензированием наиболее понравившихся статей.
14. Основные виды самостоятельной работы студентов в вузе: самостоятельное изучение отдельной темы дисциплины.
15. Основные виды самостоятельной работы студентов в вузе: выполнение курсовой работы по дисциплине.
16. Основные виды самостоятельной работы студентов в вузе: участие в студенческих конференциях.
17. Основные виды самостоятельной работы студентов в вузе: прохождение студентами учебной и производственной практик.
18. Основные рекомендации по преодолению трудностей при осуществлении самостоятельной работы.
19. Классификация социальных организаций.
20. Классификация хозяйственных организаций.
21. Основные единичные организационные формы организаций.
22. Основные групповые организационные формы организаций.
23. Мировоззрение и эффективность деятельности менеджера по управлению персоналом.
24. Характеристика понятия «профессия». Выбор профессии как основа планирования будущей карьеры.
25. Виды карьеры в современной организации.
26. Факторы карьеры в современной организации.
27. Авторитет менеджера по управлению персоналом.
28. Этапы подготовки к собеседованию при приеме на работу.
29. Аспекты трудовой адаптации выпускника вуза.
30. Планирование в работе менеджера по управлению персоналом.
31. Сущность, принципы и функции управленческих решений.
32. Классификация управленческих решений.
33. Научная организация труда менеджера по управлению персоналом.
34. Основные этапы внедрения научной организации труда (НОТ).
35. Направления рациональной организации управленческого труда.
36. Сущность, средства и формы делового общения.
37. Принципы ведения деловых бесед.
38. Основные виды устного делового общения.

39. Организационные коммуникации. Виды преград на пути организационных коммуникаций.
40. Культура управленческого труда и ее основные элементы: личная культура.
41. Культура управленческого труда и ее основные элементы: культура содержания рабочего места.
42. Культура управленческого труда и ее основные элементы: рациональное распределение рабочего времени.
43. Культура управленческого труда и ее основные элементы: культура в работе с письмами клиентов и других лиц.
44. Культура управленческого труда и ее основные элементы: культура проведения массовых мероприятий, организационная культура.
45. Культура управленческого труда и ее основные элементы: культура приема посетителей, культура речи.
46. Организационно-административные методы управления персоналом, их содержание и развитие в современных условиях.
47. Экономические методы управления персоналом, их содержание и развитие в современных условиях.
48. Социально-психологические методы управления персоналом, их содержание и развитие в современных условиях.
49. Теории управления о роли человека в организации.
50. Субъекты управления персоналом.
51. Персонал организации как объект управления. Количественные и качественные характеристики персонала. Классификация персонала по категориям работников.
52. Основные функции управления персоналом современной организации.

1.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Основными формами текущего контроля являются опрос, доклад, презентация, тест, зачет в первом семестре.

В промежуточную аттестацию включаются как теоретические вопросы, так и практические задания.

Соотношение вида работ и количества баллов в рамках процедуры оценивания

Вид работы	количество баллов
Опрос	до 10 баллов
Посещаемость	до 10 баллов
Презентация	до 15 баллов
Тест	до 15 баллов
Доклад	до 20 баллов
Зачет	до 30 баллов

1.4.1. Написание *теста* оценивается по шкале от 0 до 15 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания теста: 13-15 баллов (80-100% правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на высоком уровне (оценка отлично); 10-12 баллов (70-75 % правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 7-9 баллов (50-65 % правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0-3 баллов (менее 50 % правильных ответов) - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

1.4.2. Написание *доклада* оценивается по шкале от 0 до 20 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *доклада*: 17-20 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 13-17 баллов - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 8-12 баллов - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0-7 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
1. Степень раскрытия темы	0-4
2. Личный вклад автора	0-3
3. Структурированность материала	0-2
4. Постраничные ссылки	0-2
5. Объем и качество используемых источников	0-2
6. Оформление текста и грамотность речи	0-3
7. Защита <i>доклада</i>	0-4

1.4.3. Шкала оценки посещаемости:

посещаемость, %	100	90	80	70	60	50	40	30	20	10	0
в баллах	10	10	9	8	7	4	3	2	0	0	0

1.4.4 *Устный опрос* оценивается от 0 до 10 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *устного опроса*: 9-10 баллов - компетенции считаются освоенными на высоком уровне (оценка отлично); 6-8 баллов - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 3-5 баллов - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0-2 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
1. Самостоятельно и аргументировано делать анализ, обобщать, выводы	0-2
2. Самостоятельно, уверенно и безошибочно применяет полученные знания в решении проблем на творческом уровне	0-2
3. Умеет составить полный и правильный ответ на основе изученного материала; выделять главные положения, самостоятельно подтверждать ответ конкретными примерами, фактами	0-3
4. Понимание сущности рассматриваемых понятий, явлений и закономерностей, теорий, взаимосвязей	0-3

1.4.5 Выполнение *презентации* оценивается по шкале от 0 до 15 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *презентации*: 13-15 баллов - компетенции считаются освоенными на высоком уровне (оценка отлично); 10-12 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 7-9 баллов - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 11-15 баллов - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0-10 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
1. Степень раскрытия темы	0-3
2. Личный вклад автора	0-3
3. Структурированность материала	0-1
4. Постраничные ссылки	0-1
5. Объем и качество используемых источников	0-1
6. Оформление текста и грамотность речи	0-3
7. Защита презентации	0-3

1.4.6 Шкала оценивания *зачета*

Критерии оценивания	Интервал оценивания
студент быстро и самостоятельно готовится к ответу; при ответе полностью раскрывает сущность поставленного вопроса; способен проиллюстрировать свой ответ конкретными примерами; демонстрирует понимание проблемы и высокий уровень ориентировки в ней; формулирует свой ответ самостоятельно, используя лист с письменным вариантом ответа лишь как опору, структурирующую ход рассуждения	21-30
студент самостоятельно готовится к ответу; при ответе раскрывает основную сущность поставленного вопроса; демонстрирует понимание проблемы и достаточный уровень ориентировки в ней, при этом затрудняется в приведении конкретных примеров.	13-20
студент готовится к ответу, прибегая к некоторой помощи; при ответе не в полном объеме раскрывает сущность поставленного вопроса, однако, при этом, демонстрирует понимание проблемы.	6-12
студент испытывает выраженные затруднения при подготовке к ответу, пытается воспользоваться недопустимыми видами помощи; при ответе не раскрывает сущность поставленного вопроса; не ориентируется в рассматриваемой проблеме; оказываемая стимулирующая помощь и задаваемые уточняющие вопросы не способствуют более продуктивному ответу студента.	0-5

Неудовлетворительной сдачей *зачета* считается экзаменационная составляющая менее или равная 10 баллам (при максимальном количестве баллов, отведенных на *зачет* 30). При неудовлетворительной сдаче *зачета* (менее или равно 10 баллам) или неявке по неуважительной причине на *зачет* экзаменационная составляющая приравнивается к нулю (0). В этом случае студент в установленном в Университете порядке обязан пересдать *зачет*.

2.4. При пересдаче *зачета* используется следующее правило для формирования рейтинговой оценки:

- 1-я пересдача – фактическая рейтинговая оценка, полученная студентом за ответ, минус 10 баллов;
- 2-я пересдача – фактическая рейтинговая оценка, полученная студентом за ответ, минус 20 баллов.

Уровень сформированности компетенций оценивается в соответствии с Таблицей 1.

Таблица 1

№ п/п	ФИО	Сумма баллов, набранных в семестре						ИТОГО 100 бал- лов
		Опрос до 10 баллов	Посещаемость до 10 баллов	Презентация до 15 баллов	Тест до 15 баллов	Доклад до 20 бал- лов	Зачет до 30 бал- лов	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.								