

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный аграрный университет»
Калининградский филиал

Кафедра анализа, бухгалтерского учета и статистической отчетности

УТВЕРЖДАЮ

Зам. директора по учебной работе


С.А. Носкова

29 мая 2020 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ

«ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ»

(приложение к рабочей программе)

Направление подготовки бакалавра
36.03.02 Зоотехния

Тип образовательной программы
Академический бакалавриат

Направленность (профиль) образовательной программы
Разведение, селекция, генетика и воспроизводство сельскохозяйственных животных

Полесск
2020

Приложение
фонд оценочных средств по дисциплине
Основы управления персоналом

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

Процесс изучения дисциплины «Разведение животных» направлен на формирование следующих компетенций, отраженных в карте компетенций:

Код компетенции	Наименование компетенции	Структурные элементы компетенции (знать, уметь, владеть)	Этапы формирования компетенции в процессе освоения образовательной программы*	Виды занятий для формирования компетенции**	Оценочные средства для проверки формирования компетенции***
1	2	3	4	5	6
УК-3.	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	<p>ИД-1УК-3 Знать: принципы эффективной стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели в команде</p> <p>ИД-2УК-3 Уметь: учитывать особенности поведения групп людей, с которыми работает /взаимодействует, в своей деятельности</p> <p>ИД-3УК-3 Владеть: навыками планирования последовательности шагов для достижения заданного результата</p>	7	Лекции, практические занятия, самостоятельная работа	Опрос, решение ситуационных задач, зачет

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

Показатели, критерии и шкалы для интегрированной оценки уровня сформированности компетенций

Индикаторы компетенции	Оценки сформированности компетенций			
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
Полнота знаний	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок
Наличие умений	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме
Наличие навыков (владение опытом)	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов
Характеристика сформированности компетенции	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям.	Сформированность компетенции в целом соответствует	Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям.

	недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач, но требуется дополнительная практика по большинству практических задач	требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач	Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач
Уровень сформированности компетенций	Низкий	Ниже среднего	Средний	Высокий

2.2 Шкала оценивания компетенций

Оценочное средство: опрос.

Шкала оценивания:

Оценка «зачтено» (при неполном (пороговом), хорошем (углубленном) и отличном (продвинутом) усвоении) выставляется студенту, который:

- 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.

Обязательным условием выставленной оценки является терминологически правильная речь.

Дополнительным условием получения оценки «зачтено» могут стать хорошие успехи при выполнении самостоятельной и контрольной работы, систематическая активная работа на семинарских занятиях.

Оценка «не зачтено» выставляется студенту, который не справился с 50% вопросов, в ответах на другие вопросы допустил существенные ошибки. Не может ответить на дополнительные вопросы, предложенные преподавателем. Целостного представления о взаимосвязях, компонентах изучаемого предмета у студента нет.

Оценочное средство: тест.

Шкала оценивания:

Оценка «отлично» ставится студенту в случае правильного ответа на 90% ответов в варианте.

Оценка «хорошо» ставится студенту в случае правильного ответа на 75-89% ответов в варианте.

Оценка «удовлетворительно» ставится студенту в случае правильного ответа на 55-74% ответов в варианте.

Оценка «неудовлетворительно» ставится студенту в случае правильного ответа менее чем на 55% ответов в варианте.

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

Типовые задания для текущего контроля успеваемости

Задание 1. Ознакомьтесь с материалом и ответьте на вопросы. Международная корпорация Холдинг «Наука Т» — одна из ведущих компаний мира. Начав с создания наждачной бумаги в начале текущего столетия, Холдинг «Наука Т» сегодня выпускает 60 тыс. наименований товаров. Годовой объем ее продаж 14 млрд. долл. Ее филиалы расположены в 57 странах, в

компании работают около 90 тыс. человек. Холдинг “Наука Т” — одна из 25 компаний мира, владеющих наибольшим числом патентов. Треть объема ее продаж приходится на новую продукцию, которая не выпускалась еще пять лет назад. Успехи корпорации во многом определяются ее стратегией. При формулировании стратегии на первый план выдвигаются научно-исследовательские и опытно-конструкторские разработки и диверсификация, т. е. проникновение в новые для компании сферы бизнеса. Особенности организационной структуры и производства. Корпоративный бизнес ориентирован на несколько ключевых параметров: создание новых изделий, обмен и передачу технологий внутри фирмы, самостоятельность хозяйственных отделений в инновационной деятельности и расширение полномочий новаторов в творческом поиске. Организационная структура строится по продуктному принципу с учетом общности применяемых технологий. Непрерывный процесс организационного развития предполагает создание новых отделений, ориентированных на перспективную продукцию и рынки сбыта. В зависимости от успеха новшества меняется статус соответствующего подразделения, его непосредственного руководителя и его подчиненных. Широко развита сеть связей и соглашений Холдинг “Наука Т” с другими фирмами. Политика управления трудовыми ресурсами. Кадровые службы Холдинг “Наука Т” имеют высокий статус и обладают широкими полномочиями при принятии решений в отношении персонала, а также при решении общих вопросов, связанных с развитием бизнеса. Корпорация верит в необходимость такой организационной структуры и климата, в основе которых уважение к достоинству людей, к ценности индивида, поощрение инициативы и раскрытие творческого потенциала, предоставление равных возможностей для развития и вознаграждения по труду. Работники называются главным ресурсом корпорации. Характерная черта корпорации — тесная увязка инновационных стратегий и политики управления человеческими ресурсами. Для корпоративного менеджмента центральной проблемой является активизация новаторской деятельности персонала. Разработаны особые мероприятия по поддержке процессов выдвижения инноваций, стимулирования творческого поиска, вознаграждения новаторов. Большое внимание уделяется развитию профессионального и творческого потенциала сотрудников, формированию предпринимательской этики, поддержанию высокой ответственности за качество работы и судьбу корпорации в целом. В центре управления человеческими ресурсами — эффективный механизм стимулирования персонала. Вся система стимулирования организована по программному принципу. Из общего числа программ стимулирования (637) на научноисследовательский персонал ориентировано 303, на сбытовой — 208, на административно-управленческий — 79 программ. Остальные носят “сквозной” характер. Социальные программы направлены на поддержку профессионального роста, организацию досуга и участие в общественных делах. В компании сложился эффективный механизм подготовки и повышения квалификации персонала. Через

внутрифирменную систему подготовки кадров Холдинг “Наука Т” ежегодно проходит около 15 тыс. человек. Процесс обучения представляет собой последовательность звеньев общей цепочки: “аккумуляция опыта — поддержка учащихся и вознаграждение за успехи — установление обратной связи с преподавателем — обеспечение вовлеченности работников — интеграция их усилий”. Для этого Холдинг “Наука Т” использует не только свои кадры, активно привлекаются внешние консультанты, известные специалисты, профессора университетов, приглашаются менеджеры других компаний, организуются “круглые столы” и дискуссии. Окончившим продолжительные курсы выдаются сертификаты и дипломы, имеющие признание на национальном уровне. Работники фирмы, учащиеся в колледжах и университетах, получают поддержку со стороны фирмы. При успешной сдаче экзаменов корпорация возмещает стоимость обучения. Первостепенное внимание уделяется найму новых работников. Работать в Холдинг “Наука Т” престижно, и поэтому существует конкурс при приеме на работу. При найме будущие работники проходят весьма жесткий отбор. Кадровыми подразделениями и менеджерами ведется целенаправленная работа по адаптации персонала в фирме. Уже сложились традиции включения в жизнь “корпоративной семьи”. В корпорации действует центр по ресурсам развития карьеры. Для расширения возможностей индивидуального роста введена система “двойной лестницы”, или “двух направлений в карьере” (в зависимости от индивидуальных способностей и предпочтений работника возможно продвижение либо по административной или по научно-инженерной линии).

Вопросы 1. Сформулируйте миссию и девиз организации. 2. Назовите конкретные цели, отражающие миссию (технологические, организационные, кадровые, во взаимодействии с другими организациями). 3. Охарактеризуйте возможных партнеров организации. 4. Опишите желаемого сотрудника организации. 5. Сформулируйте основные корпоративные правила: в области отбора, обучения и продвижения персонала, в области стимулирования труда. 6. Предложите программу кадровых мероприятий.

Задание 2. В 2017 г. объем продаж Санкт-Петербургского агентства Аэротур составил 2,7 млн.руб., чистая прибыль 210 тыс.руб. В этом представительстве, специализирующемся на организации туристических поездок в Южную Европу и Северную Африку, работает 6 человек- директор, начальник отдела маркетинга, 3 референта и секретарь. В 2018 году представительство агентства намерено удвоить объем продаж и в 10 раз увеличить прибыль за счет создания партнерских отношений и заключения долгосрочных контрактов с туристическими организациями принимающих стран и открытия своих представительств в Новгороде и Пскове, а также предложения нового вида услуг- туристических поездок в Россию (посещение Петербурга, Новгорода, Пскова, рыбалка, охота) для жителей Южной Европы и Северной Африки.

Вопросы 1. Охарактеризуйте внешнюю среду, в которой действует Аэротур: клиентов, конкурентов, поставщиков, роль государства. 2. Как вы оцениваете разработанную компанией стратегию развития на 2018 год? Соответствует ли она состоянию внешней среды и внутренним ресурсам организации? 3. Какие компетенции потребуются Аэротуру для реализации данной стратегии? Обладает ли организация этими компетенциями?

4. Какую стратегию управления персоналом вы бы предложили Аэротуру? Какие ресурсы необходимы для ее реализации?

Вопросы для проведения промежуточной аттестации по дисциплине (зачет)

1. «Персонал» и «человеческие ресурсы»: определение понятий, основные признаки.

2. Адаптация персонала: цели, задачи, методы.

3. Аттестация персонала, организация ее проведения.

4. Ведение переговоров: основные этапы, техника, рекомендации по ведению переговоров.

5. Виды обучения персонала. Отличия профессиональной подготовки от повышения квалификации.

6. Виды, причины и последствия конфликтов в трудовом коллективе.

7. Внешние и внутренние факторы, влияющие на процесс разработки стратегии управления персоналом организации.

8. Государственное регулирование рынка труда.

9. Государственное регулирование системы оплаты труда.

10. Делопроизводственное обеспечение системы управления персоналом.

11. Должностная инструкция: сущность, исходные документы для разработки.

12. Задачи и особенности кадровой политики в современных рыночных условиях.

13. Заработная плата. Структура оплаты труда.

15. История возникновения и развития управления персоналом.

16. Кадровые агентства: организация деятельности, задачи.

17. Классификация и состав документации, используемой в управлении персоналом.

18. Классификация и характеристики рекрутинговых агентств.

20. Классификация типов кадровой политики.

21. Коммуникации: понятие, виды, факторы. Эффективные коммуникации.

22. Место и роль управления персоналом в системе управления организацией.

23. Методы отбора персонала.

24. Методы оценки деятельности работника.

25. Мотивация труда как элемент и функция управления персоналом: структура, функции, механизмы.
26. Мотивация: сущность, типы, эволюция.
27. Общая стратегия организации и стратегия управления персоналом: варианты взаимосвязи.
28. Организационная структура системы управления персоналом: уровни управления, основные функции.
29. Организация рабочего места. Рабочая зона. Паспорт рабочего места.
30. Основные методы управления персоналом.
31. Основные принципы оплаты труда персонала.
32. Основные этапы адаптации молодых специалистов.
33. Основные этапы процесса отбора персонала в организации: характеристика, кто проводит.
34. Оформление и содержание трудового договора.
35. Планирование персонала: характеристика понятия и содержание деятельности.
36. Планировка рабочих мест. Основные системы планирования помещений.

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

Оценивание знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций осуществляется путем проведения процедур текущего контроля и промежуточной аттестации в соответствии с Положением университета о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам бакалавриата и программам магистратуры.

Текущий контроль проводится на занятиях в течение семестра.

Оценочные средства текущего контроля:

- доклад:

Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.

Темы докладов

1. Социально-трудовые отношения.
2. Государственная система управления трудовыми ресурсами.
- Персонал в современной организации.
4. Трудовой потенциал организации.
5. Кадровая политика, её роль и значение в стратегии фирмы.
6. Пути улучшения кадровой политики в организации.
7. Стратегия организации.

8. Основные понятия и сущность стратегии организации и стратегического

управления.

9. Подбор персонала и профориентация.

10. Трудовые книжки: новые правила.

11. Расстановка персонала. Принципы и методы.

12. Психологические факторы при расстановке персонала.

13. Этапы работы с кадровым резервом.

14. Процедуры формирования резерва в организации.

15. Профориентация и адаптация персонала.

16. Технологии адаптации персонала.

17. Адаптация персонала: российский опыт.

18. Адаптация персонала: зарубежный опыт.

19. Формирование стратегии конкурентоспособности работника.

20. Деловые игры как метод оценки персонала.

21. Реформирование системы образования в современной России.

22. Схема непрерывного образования в организации.

23. Философия организации и организационные ценности.

24. Основные документы философии организации.

25. Философия организации и философия управления персоналом.

26. Человеческий фактор как решающий фактор в современной экономике.

27. Характеристика коллективов и уровень их развития.

28. Организационная структура службы управления персоналом.

29. Функциональная структура персонала.

30. Регламентация труда работника.

31. Совершенствование регулирования управления персоналом.

32. Трудовой кодекс Российской Федерации.

33. Правовые основы трудовых отношений.

34. Совершенствование организации труда персонала.

35. Роль организации труда в системе управления персоналом.

36. Организация управленческого труда.

37. Принципы научной организации труда.

38. Самомаркетинг и его основные этапы.

39. Организационная культура и методы формирования трудового поведения

работников.

40. Эффективные совещания.

41. Тимбилдинг.

42. Классификация потребностей в разных теориях.

43. Основные правила мотивации, виды и типы мотивов.

44. Повышение мотивации труда государственных служащих.

45. Стимулирование труда: опыт зарубежных фирм.

46. Система оплаты труда в образовательных учреждениях.

47. Совершенствование системы оплаты труда работников.
48. Формы оплаты труда.
49. Стимулирующие выплаты.
50. Теория отношений – А. Ф. Лазурский (1874-1917 гг.), В. Н. Мясищев (1892-1973гг.).
51. Теория деятельности – Л. С. Выготский (1896-1934 гг.), А. Н. Леонтьев (1903-1979 гг.).
52. Теория общения – Б. Ф. Ломов (1927-1989 гг.), А. А. Бодалёв (род. 1923 г.), К. А. Абульханова (род. 1932 г.).
53. Теория установки – Д. Н. Узнадзе (1886-1950 гг.), А. С. Прангишвили (1909-1984 гг.).
54. Развитие электронных коммуникаций.
55. Влияние процесса коммуникации на эффективность управления организацией.
56. Этика бизнеса.
57. Умение слушать.
58. Эффективность работы персонала государственной службы.
59. Влияние руководителя на эффективность работы коллектива.

Промежуточная аттестация проводится в 7 семестре в форме зачета.

Оценочные средства промежуточной аттестации:

- устный опрос.

Уровень сформированности компетенций определяется оценками «зачтено», «не зачтено».

Оценка «зачтено» (при неполном (ниже порогового), хорошем (углубленном) и отличном (продвинутом) усвоении) выставляется студенту, который:

- 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.

Обязательным условием выставленной оценки является терминологически правильная речь.

Дополнительным условием получения оценки «зачтено» могут стать хорошие успехи при выполнении самостоятельной и контрольной работы, систематическая активная работа на семинарских занятиях.

Оценка «не зачтено» (при отсутствии усвоения (ниже порогового)) выставляется студенту, который не справился с 50% вопросов, в ответах на другие вопросы допустил существенные ошибки. Не может ответить на дополнительные вопросы, предложенные преподавателем. Целостного представления о взаимосвязях, компонентах изучаемого предмета у студента нет.