

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Цыбигов Бэликто Батович
Должность: Ректор
Дата подписания: 27.02.2026 16:24:33
Уникальный программный ключ:
056af948c3e48c6f3c571e429957a8ae7b757ae6

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования**

**«Бурятская государственная сельскохозяйственная академия имени В.Р.
Филиппова»**

Технологический факультет

«СОГЛАСОВАНО»

Заведующий выпускающей кафедрой
Разведение и кормление
сельскохозяйственных животных

К. С.-Х. Н., ДОЦЕНТ

уч. ст., уч.

Аюрова А.Б.

подпись

«24» апреля 2025

«УТВЕРЖЕНО»

Декан
Технологический факультет

К. С.-Х. Н., ДОЦЕНТ

уч. ст., уч. зв.

Ачитуев В.А.

подпись

«24» апреля 2025

**Оценочные материалы
Дисциплины (модуля)**

Б1.О.21 Основы управления персоналом

Направление 36.03.02 Зоотехния

Направленность (профиль) Непродуктивное животноводство (Кинология)

Улан-Удэ, 2025 г.

ВВЕДЕНИЕ

1. Оценочные материалы по дисциплине (модулю) являются обязательным обособленным приложением к Рабочей программе дисциплины (модуля) и представлены в виде оценочных средств.
2. Оценочные материалы является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися указанной дисциплины (модуля).
3. При помощи оценочных материалов осуществляется контроль и управление процессом формирования обучающимися компетенций, из числа предусмотренных ФГОС ВО в качестве результатов освоения дисциплины (модуля).
4. Оценочные материалы по дисциплине (модулю) включают в себя:
 - оценочные средства, применяемые при промежуточной аттестации по итогам изучения дисциплины (модуля);
 - оценочные средства, применяемые в рамках индивидуализации выполнения, контроля фиксированных видов ВАРО;
 - оценочные средства, применяемые для текущего контроля;
5. Разработчиками оценочных материалов по дисциплине (модулю) являются преподаватели кафедры, обеспечивающей изучение обучающимися дисциплины (модуля), в Академии. Содержательной основой для разработки оценочных материалов является Рабочая программа дисциплины (модуля).

Перечень видов оценочных средств

Перечень вопросов к зачету
Комплект заданий для практических работ
Комплект тестовых заданий
Комплект контрольных вопросов для проведения устных опросов

Средства для промежуточной аттестации по итогам изучения дисциплины

Нормативная база проведения промежуточной аттестации обучающихся по результатам изучения дисциплины:
Основы управления персоналом

1) действующее «Положение о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся ФГБОУ ВО Бурятская ГСХА»

Основные характеристики промежуточной аттестации обучающихся по итогам изучения дисциплины

1	2
Цель промежуточной аттестации -	установление уровня достижения каждым обучающимся целей обучения по данной дисциплине
Форма промежуточной аттестации -	зачёт
Место процедуры получения зачёта в графике учебного процесса	1) участие обучающегося в процедуре получения зачёта осуществляется за счёт учебного времени (трудоемкости), отведённого на изучение дисциплины 2) процедура проводится в рамках ВАРО, на последней неделе семестра
Основные условия получения обучающимся зачёта:	1) обучающийся выполнил все виды учебной работы (включая самостоятельную) и отчитался об их выполнении в сроки, установленные графиком учебного процесса по дисциплине

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Комплект заданий для практических работ
Тема «Персонал и кадры. Численность персонала»
Задание. Проведите количественный и качественный анализ персонала как объекта управления (на примере конкретного предприятия). Для анализа необходимо использовать данные статистики персонала. Оцените возможность и эффективность следования принципам управления персоналом в рамках конкретного предприятия.

Тема «Структура персонала и ее разновидности. Задачи служб персонала»

Задание. Внимательно прочитайте опубликованное в газете объявление: «Организация приглашает на работу кинолога: высшее образование, до 40 лет, ПК, английский, опыт аналогичной работы». Ознакомьтесь с поступившими в ответ на это объявление резюме трех кандидатов. Выберете одного из кандидатов, которого Вы пригласили бы на собеседование.

1. Ф.И.О.: Иванов Дмитрий Сергеевич, 1985 г.р., г. Улан-Удэ, проживает по адресу _____, образование н.в. (аграрный ВУЗ), дополнительно магистратура «Менеджмент»; водительское удостоверение – категория В, стаж 5 лет, опыт работы кинологом-пограничником, английский – базовый со словарем, компьютер – хобби (дома). Ищу работу кинологом. Телефон _____

2. Ф.И.О.: Журавлев Кирилл Павлович Дата и место рождения: 25 января 1981 г., г. Гусиноозерск. Гражданство: Россия. Образование: высшее, Бурятская государственная сельскохозяйственная академия, ветеринар. Профессиональная деятельность: 03.2003 г. и по настоящее время – работа по специальности в ветклинике. Владение компьютером: уверенный пользователь – Windows, MS-Office. Семейное положение: женат, сын 2003 г. р. Дополнительные сведения: Повышение квалификации (2017 г.) «Кинология. Содержание, кормление, оказание первой ветеринарной помощи и дрессировка собак» ОСП ДПОС «Академия менеджмента и агробизнеса» ФГБОУ ВО СПбГАУ; опыт работы с административными органами власти, разработка и внедрение перспективных направлений развития, экономика и

управление деятельностью организации. Контактный телефон: _____.

3. Ф.И.О. – Волков Андрей Дмитриевич. Цель – получение работы кинолога. Возраст – 28 года. Образование – высшее, Бурятская государственная сельскохозяйственная академия, кинолог. Опыт работы: 2016 – по н. в. – кинолог в следственном изоляторе. Контакты: _____

Тема «Тактика и стратегия работы с персоналом»

Задание. Анализ ситуации «Разработка кадровых программ для реализации целей кадровой политики».

В администрации муниципального образования Н. и его управлениях наблюдается хронический дефицит профессиональных муниципальных служащих. В структуре возрастного состава 82 муниципальных служащих молодые специалисты в возрасте до 30 лет занимают всего 5 % от общего количества работающих. В то же время процент служащих в возрасте старше 55 лет составляет 40 %. Существует угроза преемственности кадров. Опытные специалисты, работающие на предприятиях, которые могли бы работать в отраслевых комитетах, не идут на муниципальную службу из-за низкой заработной платы. Перспективные выпускники школ уезжают из города, поступают в вузы и остаются в крупных городах, даже испытывая проблемы с жильем. Новое руководство Городской думы поставило перед главой муниципального образования и аппаратом задачу – разработать программу кадровой политики муниципального образования Н. Предполагается достижение следующей цели: создать условия для закрепления работающих в администрации профессиональных специалистов и привлечения новых специалистов. Задачи, которые должны найти отражение в программе: привлечение квалифицированных кадров за счет внешних источников; создание условий для закрепления специалистов в администрации МО; постоянное повышение уровня профессиональной компетентности муниципальных служащих. Также перед разработчиками поставлена задача – разработать критерии эффективности и результативности труда муниципальных служащих в рамках программы кадровой политики муниципального образования.

Вопросы 1. Какие мероприятия вы можете предложить для решения каждой задачи программы кадровой политики муниципального образования Н.? 2. Какие критерии эффективности и результативности труда муниципальных служащих в рамках программы кадровой политики муниципального образования вы можете предложить?

Задание. Анализ ситуации.

В Управление одного из субъектов Российской Федерации по конкурсу на замещение должности начальника отдела (должность входит в главную группу гражданской службы субъекта РФ) был принят гражданин Иванов. До прихода на гражданскую службу Иванов успешно работал заместителем начальника в крупной компании по своей специальности. Одной из причин ухода Иванова на гражданскую службу было стремление к стабильности, включая заработную плату. Руководителем Управления Иванову было обещано установить заработную плату не ниже, чем в прежней компании. Поэтому начальнику кадровой службы устно было передано распоряжение о том, чтобы при оформлении служебного контракта были отражены следующие моменты:

- служба без ограничения срока полномочий;
- классный чин главной группы гражданской службы субъекта РФ.

Через два месяца после оформления служебного контракта на Иванова в Управление пришли с проверкой из Департамента гражданской службы. Одно из серьезных замечаний – это оформление служебного контракта на Иванова в части классного чина.

Вопросы 1. Какая ошибка была допущена руководителем Управления и начальником отдела кадров? 2. Какие законы надо учитывать при оформлении служебного контракта?

Тема «Адаптация и рационализация персонала»

Задание. Определите, какие инструменты адаптации в большей мере подходят для компании.

Характеристика организации. Численность персонала: 80 человек. Срок работы на рынке: 17 лет. Общая ситуация. Последние два года компания активно развивалась за счет расширения профиля деятельности. Кроме того, в прошлом году к ней присоединились несколько конкурентов. В итоге кадровый состав компании обновился практически на треть. При этом появилась острая потребность в носителях профильных знаний и традиций. Несмотря на то что в компании достаточно развито наставничество, опытные сотрудники уже не справляются с количеством подопечных, которое иногда достигает двух человек и более. Руководство компании всерьез обеспокоено тем, что в связи с происходящими изменениями будут утрачены позитивные трудовые традиции, «размоется» корпоративная культура, в основу которой заложено чувство гордости работников за принадлежность к отрасли и профессии, а также ответственности за принятые на себя обязательства. Процесс адаптации новых сотрудников нуждается в принципиально новых системных изменениях, которые позволят вводить их в рабочий процесс максимально быстро, не нарушая лучших традиций компании. Ситуация усугубляется тем, что сотрудники бывших конкурентов продолжают относиться к основной компании как к посторонней, четко разграничивая понятия «мы» и «они». Это ставит перед системой адаптации еще одну задачу – сформировать в коллективе единство, общность «мы».

Тема «Карьера, ее цели и виды»

Задание. Анализ ситуации «Профессиональная карьера государственного и муниципального служащего».

Вы являетесь начальником отдела кадровой службы администрации муниципального образования Н.

Вопросы 1. Предложите примерный план работы с кандидатом, включенным в резерв.

2. Предложите аспекты, по которым можно провести проверку способностей и качеств этого кандидата.

3. Какие инструменты (деловые игры, практические задания, тесты, иные формы) можно использовать при работе с кандидатом?

Тема Эффективность менеджмента

Задание 1. Эффективность менеджмента – это:

Верно Неверно

1. Соотношение затрат на управленческие процессы и результатов бизнеса
2. Прибыльность бизнеса
3. Целесообразность и качество управления, ориентированного на результативность организации (бизнеса)

Задание 2. Соотношение понятий «успешность бизнеса» и «эффективность менеджмента»:

Верно Неверно

1. Это одно и то же
2. Успешность бизнеса – оценка того, что делает организация; эффективность менеджмента – то, как она это делает
3. Успешность бизнеса – понятие количественное; эффективность менеджмента – понятие качественное, не оцениваемое экономическими показателями

Задание 3. Определите экономическую эффективность менеджмента, сделайте выводы:

Показатели 2015 г. 2016 г. 2017 г.

Прибыль, тыс. руб. 25 000 38 356 40 020

Затраты на содержание управленческого аппарата, тыс.руб. 1575 1900 2475

Численность управленческих работников, чел. 35 38 45

Деловая ситуация

Тема «Оценка персонала»

Задание. Ситуация для анализа.

Александр Чесноков, генеральный директор Международного центра по обучению управлению, обратился в консультационную компанию, специализирующуюся в области управления персоналом. Руководимый им центр перерос, по мнению Александра, границы неформальной организации и нуждается в формальных системах. За три года своего существования Центр превратился в мощное учебное заведение, реализующее десятки программ профессионального обучения. В центре работают 15 штатных инструкторов, 5 технических сотрудников. Александр также периодически приглашает специалистов со стороны, с которыми заключаются разовые контракты. Центр специализируется в области обучения руководителей, специалистов по финансам, бухгалтерскому учету и стратегическому управлению, предлагая общие программы для всех желающих, а также разрабатывая специальные программы по заказу организаций. На долю последних приходится до 70 % объема работ Центра. По мнению Александра, начальный этап деятельности компании завершился: компания приобрела статус центра, который нуждается в формальной системе оценки работы каждого из сотрудников.

Вопрос. Какую систему оценки вы бы предложили Александру?

Тема «Эффективность менеджмента»

Задание 1. Требуется оценить экономическую эффективность управленческого решения по изменению функциональных обязанностей.

Оценка эффективности решения по сокращению кадров Компания «Легион» предоставляет охранные услуги.

Руководитель компании провел мероприятие по изменению функциональных обязанностей и сократил одного работника. Другим работникам за выполнение дополнительных функций увеличили материальное вознаграждение.

В результате совершенствования функциональных обязанностей и лучшей работы персонала себестоимость услуг уменьшилась на 1%, цена услуги уменьшилась на 0,5%, но общая цена реализации увеличилась на 5% из-за увеличения объема продаж.

Общие данные таковы:

млн. руб.

Этап работы компании Общая цена Общие затраты Прибыль

До проведения мероприятия 2,592 2,074 0,518

После проведения мероприятия 2,722 2,054 0,668

Комплект тестовых заданий

1. Под категорией «кадры организации» следует понимать:

а - часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике;

б - трудоспособное население в рамках отдельной организации

в - часть персонала, которая официально числится в штатах организации

2. Что следует понимать под категорией "персонал"?

а - часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике;

б - полный личный состав наемных работников организации

в - часть персонала, которая официально числится в штатах организации

3. Какие методы имеют косвенный характер управленческого воздействия (при необходимости указать несколько):

а - административные;

б - экономические;

в - социально-психологические.

4. К каким методам управления персоналом Вы отнесете разработку положений, должностных инструкций:

а - административные;

б - экономические;

в - социально-психологические.

5. Адаптация сотрудника - это:

а - приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда;

б - взаимное приспособление работника и организации путем постепенной вработываемости сотрудника в новых условиях;

в - приспособление организации к изменяющимся внешним условиям.

6. Как обеспечить эффективную интеграцию нового сотрудника в организацию (указать при необходимости несколько вариантов):

а - достоверная и полная предварительная информация об организации и подразделении, где предстоит работнику трудиться;

б – профессиональное испытание новичка;

в - введение в должность;

г – наставничество.

7. Доверительные обращения руководителя к сотруднику есть проявления внутриорганизационной карьеры:

а - горизонтального типа;

б - вертикального типа;

в - центристремительного типа.

8. К преимуществам внутренних источников найма относят (выбрать правильные ответы):

а - низкие затраты на адаптацию персонала;

б - появление новых идей, использование новых технологий;

в - появление новых импульсов для развития;

г - повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом.

9. К достоинствам внешних источников привлечения персонала относят (выбрать правильный ответ):

а - низкие затраты на адаптацию персонала;

б - появление новых импульсов для развития;

в - повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом у кадровых работников.

10. Что следует понимать под текучестью кадров (при необходимости указать несколько):

а - все виды увольнений из организации;

б - увольнения по собственному желанию и инициативе администрации;

в - увольнения по сокращению штатов и инициативе администрации;

г - увольнение по собственному желанию и по сокращению штатов.

11. Какой уровень текучести кадров считается нормальным?

а – 7%;

б – 3-5%;

в – 3%;

г – 10%.

12. Профессиональная компетенция – это:

а - способность на необходимом уровне выполнять свои функции как в обычных, так и в экстремальных условиях;

б - совокупность психических и психофизиологических особенностей, которыми человек обладает для осуществления эффективной деятельности.

13. При определении нормативной численности персонала учитывают следующие факторы (отметьте несколько ответов):

а – трудоемкость;

б - сложность производственных процессов;

в - степень механизации, автоматизации и компьютеризации;

г – сложность внешней среды.

14. Согласно теории Ф.Герцберга для достижения мотивации необходимо обеспечить воздействие мотивирующих факторов (отметьте несколько ответов):

а - ощущение успеха;

б – условия труда;

в - продвижение по службе;

г – признания со стороны окружающих;

д - заработная плата.

15. В соответствии теории А.Маслоу, первые три года работы выпускники ВУЗа (ССУЗа) испытывают (отметьте несколько ответов):

а – потребности в защищенности и безопасности

б – потребности в самовыражении

в – потребности в признании и самоуважении

16. Впишите в таблицу менеджеров согласно уровням управления: бригадир, начальник планово-экономического отдела, начальник цеха, генеральный директор, коммерческий директор:

Уровни управления Тип менеджера

Должность

Высший

Средний

низовой

17. Соотнесите термин и его определение:

а - Тактика

б -Процедуры

в - Правила

г - Миссия

д - Цели

1 Совокупность управленческих решений, отражающих наилучший вариант реализации стратегии на среднем и низовом уровнях управления в сложившихся на данный момент конкретных условиях

2 Предназначение организации, полезность организации для общества

3 Желаемый результат

4 Порядок осуществления конкретных действий

5 Набор правил, выполняемых в определенной последовательности

18. Соотнесите термин и его определение.

а - Делегирование

б Ответственность

в Организационные полномочия

1 обязательство выполнить имеющиеся задачи и отвечать за их удовлетворительное разрешение

2 ограниченное право использовать ресурсы организации и направлять усилия некоторых ее сотрудников на выполнение определенных задач

3 процесс создания структуры организации, которая даст возможность людям эффективно работать вместе для достижения ее целей

4 передача задач и полномочий лицу, которое принимает на себя ответственность за их выполнение

19. В результате замены старого оборудования на новое, на приобретение которого было потрачено 500 тыс. рублей, прибыль организации выросла на 100 тыс. рублей. Кроме того, реализация старого оборудования принесла 30 тыс. рублей прибыли. Таким образом, эффективность реализованного управленческого решения составила (в процентах) _____.

20. В результате внутриорганизационных кадровых перестановок, на которые было потрачено 45 тыс. рублей (в том числе на создание новой должности – 15 тыс. рублей, на закупку оргтехники – 20 тыс. руб.), прибыль организации в этом месяце выросла на 50 тыс. рублей. Таким образом, эффективность принятого в данном месяце в области управления кадрами управленческого решения составила (в процентах) _____.

21. Если по итогам года чистая прибыль предприятия составила 1200 тыс. руб., затраты на управление составили 2000 тыс. руб., а выручка от реализации продукции составила 45000 тыс. руб., то коэффициент экономической эффективности аппарата управления будет равен _____.

22. Если годовые постоянные издержки на производство продукции составили 3000 тыс. руб., удельные переменные издержки на единицу продукции равны 200 руб., а цена единицы продукции составила 500 руб., то точка безубыточности в шт. будет равна _____.

Контрольные вопросы и задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам

Комплект вопросов к зачету

1. Управление персоналом и управление человеческими ресурсами.
2. Концепции управления персоналом.
3. Определение персонала и кадры организации.
4. Значение отличий категории «персонал» и «кадры» с позиции трудового законодательства.
6. Виды численности персонала.
7. Движение персонала: оборот по приему и выбытию.
8. Текучесть кадров и его последствия.
9. Статистическая и аналитическая структуры персонала.
10. Группировка персонала по видам деятельности, характеру трудовых функций.
11. Категории управленческих работников организации.
12. Профессия, специальность, квалификация, профессиональная компетентность.
13. Структура персонала по возрасту, стажу, образованию.
14. Задачи и функции службы управления персоналом.
15. Кадровая служба в системе управления персоналом.
16. Профессиональный состав службы управления персоналом.
17. Кадровая политика организации: типы и этапы построения.
18. Кадровые мероприятия и кадровая стратегия.
19. Технологии управления персоналом.
20. Корпоративные нормы и стандарты.
21. Определение потребности в персонале.
22. Этапы набора и отбора персонала.
23. Инструменты отбора персонала.
24. Принципы отбора персонала.
25. Понятие адаптации работника,
26. Цели и этапы процесса адаптации.
27. Первичная и вторичная адаптация работника.
28. Непрерывное развитие персонала и его способы
29. Горизонтальные перемещения сотрудников.
30. Способы рационализации сотрудников
31. Понятие и цели деловой карьеры
32. Виды карьеры.
33. Этапы карьеры и ее планирование.

34. Влияние совершенствование управления деловой карьерой работников на результаты деятельности организации.
35. Анализ и описание работы (должности) и рабочего места: этапы и методы анализа.
36. Оценка результатов труда персонала разных категорий.
37. Факторы, учитываемые при оценке результативности труда работников.
38. Результат труда руководителя и специалиста.
39. Показатели оценки результативности труда.
40. Основные методы оценки труда управленческих работников.
41. Понятие затрат и результатов деятельности организации.
42. Сущность экономической эффективности деятельности.
43. Основные показатели экономической эффективности деятельности организации.
44. Методы оценки экономической эффективности деятельности организации

Комплект контрольных вопросов для проведения устных опросов

Тема Персонал и кадры. Численность персонала

1. Понятие «персонал» организации, признаки персонала
2. Взаимосвязь государственных органов управления трудовыми ресурсами РФ со службами управления персоналом организации

3. Закономерности и принципы управления персоналом

4. Методы управления персоналом

5. Методы построения системы управления персоналом

Тема Структура персонала и ее разновидности. Задачи служб персонала

1. Виды структуры персонала

2. Объекты и носители функций управления персоналом

3. Характеристика системы управления персоналом и подразделений

4. Сущность, цели и задачи кадрового планирования

5. Уровни и требования к кадровому планированию

6. Место службы управления персоналом в общей системе управления организацией

Тема Тактика и стратегия работы с персоналом

1. Сущность кадровой политики организации и её особенность на современном этапе

2. Стратегии управления персоналом на предприятии

3. Этапы реализации стратегии управления персоналом

4. Оперативный план работы с персоналом

5. Технология набора персонала

6. Методы набора персонала

7. Способы отбора персонала

Тема «Адаптация и рационализация персонала»

1. Технология проведения профориентационной работы

2. Технология социальной адаптации сотрудников предприятия к коллективу

3. Информационное обеспечение процесса управления адаптацией

4. Основные понятия и концепции обучения

5. Виды обучения персонала

6. Методы обучения персонала

7. Способы рационализации сотрудников

Тема «Карьера, ее цели и виды»

1. Понятие карьеры

2. Основные виды и этапы деловой карьеры

3. Управление карьерой организации

Тема «Оценка персонала»

1. Оценка результатов деятельности подразделений управления организации

2. Оценка деятельности подразделений управления персоналом

3. Анализ и описание работы (должности) и рабочего места: этапы и методы анализа.

4. Оценка результатов труда персонала разных категорий.

5. Факторы, учитываемые при оценке результативности труда работников.

6. Результат труда руководителя и специалиста.

7. Показатели оценки результативности труда.

8. Основные методы оценки труда управленческих работников

Тема «Эффективность менеджмента»

1. Понятие затрат и результатов деятельности организации.

2. Сущность экономической эффективности деятельности.

3. Основные показатели экономической эффективности деятельности организации.

4. Методы оценки экономической эффективности деятельности организации.

Темы письменных работ (эссе, рефераты, курсовые работы и др.)

Комплект заданий для самостоятельной работы обучающихся

Задание: Ответить самостоятельно на вопросы и составить конспект ответов на вопросы с использованием литературных источников

Тема Персонал и кадры Численность персонала

1. Сформулировать понятие «персонал».
2. В чём различие понятий «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами»?
3. Как конкретно учёт целей работника может помочь более эффективному достижению целей организации?
4. Почему справедливо утверждение «Любая проблема предприятия – это проблема управления человеческими ресурсами»?
5. В чём состоят цели работника и цели организации-работодателя? Их отличие и пути достижения компромисса.
6. Каким образом оценивается обеспеченность предприятия кадрами?
7. Методы определения качественной потребности в персонале
8. Цели, задачи и сущность кадрового планирования в организации
9. Взаимосвязь качественной и количественной потребностей в персонале

Тема Тактика и стратегия работы с персоналом

1. В чём заключается политика управления персоналом?
2. Стратегия управления персоналом.
3. Какие кадровые мероприятия входят в состав кадровой политики предприятия?
4. Какие существуют виды кадровой политики?
5. Сущность кадровой политики организации и её особенности на современном этапе
6. Сущность стратегии управления организацией и стратегии управления персоналом
7. Этапы формирования системы стратегического управления персоналом

Тема Адаптация и рационализация персонала

1. Сформулировать понятие «профорентация».
2. Рассмотреть содержание и цели адаптации персонала.
3. Какие существуют виды адаптации?
4. Программа адаптации персонала.
5. Понятие профессиональной ориентации
6. Понятие трудовой адаптации
7. Организационные элементы управления трудовой адаптации
8. Как осуществляется оценка эффективности обучения персонала?
9. Сущность системы непрерывного обучения персонала организации
10. Цели подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала организации
11. Принципы и методы обучения
12. Методы обучения на рабочем месте и вне рабочего места

Тема Карьера, ее цели и виды

1. Понятие и типы карьеры.
2. Изучить этапы профессиональной карьеры.
3. Какие существуют виды внутриорганизационной карьеры?
4. Каким образом осуществляется управление карьерой и работа с резервом?
5. Понятие карьеры, служебно-профессионального продвижения персонала
6. Планирование служебно-профессионального продвижения персонала
7. Проблемы резерва кадров

Тема Оценка персонала

Задание: Подготовьте доклад на любую из нижеперечисленных тем.

1. Оценка затрат на управление персоналом.
2. Критерии оценки эффективности системы управления персоналом.
3. Методы оценки эффективности системы управления персоналом.
4. Диагностический подход к оценке функционирования подразделений управления персоналом
5. Характеристика экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом
6. Методика оценки экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом организации
7. Направления совершенствования методик управления персоналом

Тема Эффективность менеджмента

1. Охарактеризуйте понятия «эффект от принятия управленческого решения» и «эффективность управленческого

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Критерии оценки к зачету и зачету с оценкой

<p>зачет /оценка «отлично» (86-100 баллов) ставится обучающемуся, обнаружившему систематические и глубокие знания учебно-программного материала, умения свободно выполнять задания, предусмотренные программой в типовой ситуации (с ограничением времени) и в нетиповой ситуации, знакомство с основной и дополнительной литературой, усвоение взаимосвязи основных понятий дисциплины в их значении приобретаемой специальности и проявившему творческие способности и самостоятельность в приобретении знаний.</p> <p>зачет /оценка «хорошо» (71-85 баллов) ставится обучающемуся, обнаружившему полное знание учебно-программного материала, успешное выполнение заданий, предусмотренных программой в типовой ситуации (с ограничением времени), усвоение материалов основной литературы, рекомендованной в программе, способность к самостоятельному пополнению и обновлению знаний в ходе дальнейшей работы над литературой и в профессиональной деятельности.</p> <p>зачет /оценка «удовлетворительно» (56-70 баллов) ставится обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, достаточном для дальнейшей учебной и профессиональной работы по специальности.</p>	
<p>Критерии оценивания контрольной работы текущего контроля успеваемости обучающихся (рекомендуемое)</p> <p>Комплект контрольных вопросов для проведения устных опросов</p> <p>Критерии оценивания (устанавливаются разработчиком самостоятельно с учетом использования рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся)</p> <p>Примерные критерии оценивания:</p> <ul style="list-style-type: none"> – правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе); – полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.); – сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала); – логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией); – использование дополнительного материала; – рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется затянутость выполнения задания, устного ответа во времени, с учетом индивидуальных особенностей обучающихся). <p>Шкала оценивания (устанавливается разработчиком самостоятельно с учетом использования рейтинговой системы)</p>	
Баллы для учета в рейтинге (оценка)	Степень удовлетворения критериям
86-100 баллов «отлично»	Обучающийся полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса (задания); обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания
71-85 баллов «хорошо»	Обучающийся достаточно полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса (задания); обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по
56-70 баллов «удовлетво-рительно»	Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои
0-55 баллов «неудовлетворительно»	Обучающийся обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание (вопрос), допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Отмечаются такие недостатки в
Критерии оценивания контрольной работы тестовых заданий	

Материалы тестовых заданий
 Материалы тестовых заданий следует сгруппировать по темам/разделам изучаемой дисциплины (модуля) в следующем виде:
 Тема (темы) / Раздел дисциплины (модуля)
 Тестовые задания по данной теме (темам)/Разделу с указанием правильных ответов.
 Критерии оценивания (устанавливаются разработчиком самостоятельно с учетом использования рейтинговой системы
 оценки успеваемости обучающихся)
 Примерные критерии оценивания:
 - отношение правильно выполненных заданий к общему их количеству
 Шкала оценивания (устанавливается разработчиком самостоятельно с учетом использования рейтинговой системы
 оценки успеваемости обучающихся)

Баллы для учета в рейтинге (оценка)	Степень удовлетворения критериям
86-100 баллов «отлично»	Выполнено 86-100% заданий
71-85 баллов «хорошо»	Выполнено 71-85% заданий
56-70 баллов «удовлетворительно»	Выполнено 56-70% заданий
0-55 баллов «неудовлетворительно»	Выполнено 0-56% заданий

Критерии оценивания контрольной работы разноуровневых задач (заданий)

Задачи репродуктивного уровня

Задачи реконструктивного уровня

Задачи творческого уровня

Критерии оценивания (устанавливаются разработчиком самостоятельно с учетом использования рейтинговой системы
 оценки успеваемости обучающихся)
 Примерные критерии оценивания:
 – полнота знаний теоретического контролируемого материала;
 – полнота знаний практического контролируемого материала, демонстрация умений и навыков решения типовых задач,
 выполнения типовых заданий/упражнений/казусов;
 – умение самостоятельно решать проблему/задачу на основе изученных методов, приемов, технологий;
 – умение ясно, четко, логично и грамотно излагать собственные размышления, делать умозаключения и выводы;

Примерная шкала оценивания:

Баллы для учета в рейтинге (оценка)	Степень удовлетворения критериям
86-100 баллов «отлично»	Демонстрирует очень высокий/высокий уровень знаний, умений, навыков в соответствии с
71-85 баллов «хорошо»	Демонстрирует достаточно высокий/выше среднего уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Все требования, предъявляемые к
56-70 баллов «удовлетворительно»	Демонстрирует средний уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями
0-55 баллов «неудовлетворительно»	Демонстрирует низкий/ниже среднего уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Многие требования, предъявляемые к заданию, не

Критерии оценивания контрольной работы кейс-задач

<p>Задание (я):</p> <p>Критерии оценивания (устанавливаются разработчиком самостоятельно с учетом использования рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся)</p> <p>Примерные критерии оценивания:</p> <ul style="list-style-type: none"> - соответствие решения сформулированным в кейсе вопросам (адекватность проблеме и рынку); - оригинальность подхода (новаторство, креативность); - применимость решения на практике; - глубина проработки проблемы (обоснованность решения, наличие альтернативных вариантов, 	
<p>Шкала оценивания (устанавливается разработчиком самостоятельно с учетом использования рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся)</p> <p>Примерная шкала оценивания:</p>	
Баллы для учета в рейтинге (оценка)	Степень удовлетворения критериям
86-100 баллов «отлично»	Предложенное решение соответствует поставленной в кейс-задаче проблеме. Обучающийся применяет оригинальный подход к решению поставленной проблемы, демонстрирует высокий уровень теоретических знаний, анализ соответствующих источников.
71-85 баллов «хорошо»	Предложенное решение соответствует поставленной в кейс-задаче проблеме. Обучающийся применяет в основном традиционный подход с элементами новаторства, частично подкрепленный анализом соответствующих источников, демонстрирует хороший уровень
56-70 баллов «удовлетворительно»	Демонстрирует средний уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Предложенное решение требует дополнительной конкретизации и обоснования, в целом соответствует поставленной в задаче проблеме. При решении поставленной проблемы обучающийся применяет традиционный подход,
0-55 баллов «неудовлетворительно»	Наличие грубых ошибок в решении ситуации, непонимание сущности рассматриваемой проблемы, неуверенность и неточность ответов после наводящих вопросов.

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ

Ведомость изменений

№ п/п	Вид обновлений	Содержание изменений, вносимых в ОПОП	Обоснование изменений
1			
2			
3			
4			
5			
6			