

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Глазовский инженерно-экономический институт (филиал)
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Ижевский государственный технический университет имени М.Т. Калашникова»
(ГИЭИ (филиал) ФГБОУ ВО «ИжГТУ имени М.Т. Калашникова»)

Кафедра «Экономика и менеджмент»

УТВЕРЖДЕН

на заседании кафедры

«08» 05 2018г., протокол № 5

И.о. заведующего кафедрой

_____ И.В. Пронина

(подпись)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ПО ДИСЦИПЛИНЕ

«Основы управления персоналом»

(наименование дисциплины)

38.03.01 Экономика

(шифр и наименование направления/специальности)

Экономика предприятий и организаций

(наименование профиля/специализации/магистерской программы)

бакалавр

_____ Квалификация (степень) выпускника

**Паспорт
фонда оценочных средств
по дисциплине «Основы управления персоналом»**
(наименование дисциплины)

№ п/п	Раздел дисциплины*	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Система управления персоналом. Человеческий фактор при принятии организационно- управленческих решений	ОПК-4	Доклады зачет
2	Стратегия и политика управления персоналом	ОПК-4	Анализ бизнес-кейсов зачет
3	Оценка кадрового потенциала	ОПК-4	Анализ бизнес-кейсов зачет
4	Определение потребности в персонале	ОПК-4 ПК-2	Анализ бизнес-кейсов зачет
5	Система подбора персонала. Социально-экономические показатели деятельности	ОПК-4 ПК-2	Отчет по деловой игре зачет
6	Система адаптации персонала. Социально-экономические показатели деятельности	ОПК-4 ПК-2	Анализ бизнес-кейсов зачет
7	Система оценки персонала Социально-экономические показатели деятельности	ОПК-4 ПК-2	Анализ бизнес-кейсов зачет
8	Система развития персонала Социально-экономические показатели деятельности	ОПК-4 ПК-2	Анализ бизнес-кейсов
9	Оптимизация численности персонала	ОПК-4 ПК-2	Анализ бизнес-кейсов зачет

ОПК-4 способность находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность

ПК-2 способность на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов

ОПИСАНИЯ ЭЛЕМЕНТОВ ФОС

1. Наименование: зачет

Представление в ФОС: перечень вопросов

Перечень вопросов для проведения зачета:

1. Основные понятия, цели и задачи управления персоналом.
2. Метода управления персоналом.
3. Функциональные подсистемы управления персоналом организации.
4. Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечения управления персоналом организации.
5. Этапы разработки стратегии управления персоналом.
6. Виды стратегий управления персоналом.

7. Кадровая политика организации.
8. Анализ кадрового потенциала.
9. Методы определения количественной потребности в персонале.
10. Качественная потребность в персонале.
11. Должностная инструкция.
12. Направления поиска персонала.
13. Процесс подбора персонала.
14. Анализ документов претендента.
15. Подготовка к отборочному собеседованию.
16. Процедура отборочного собеседования.
17. Отборочное тестирование.
18. Испытательный срок на рабочем месте.
19. Принятие решения о приеме на работу. Заключение трудового договора.
20. Оформление документов при приеме на работу.
21. Бюрократический подход к оценке персонала. Аттестация.
22. Поведенческий подход к оценке персонала. Метод Ассесмент-центр.
23. Планирование обучения персонала.
24. Методы обучения персонала.
25. Формирование кадрового резерва.
26. Планирование деловой карьеры.
27. Высвобождение персонала. Увольнение по инициативе работника.
28. Высвобождение персонала. Увольнение по инициативе работодателя.
29. Показатели эффективности управления персоналом.
30. Методы оценки эффективности управления персоналом.

Критерии оценки:

Приведены в разделе 2

2. Наименование: доклады и рефераты на практическом занятии

Представление в ФОС: темы докладов

Темы докладов:

1. Современные концепции управления человеческими ресурсами.
 2. Психологические аспекты управления персоналом.
 3. Национальные особенности управления персоналом в разных странах.
 4. Этические аспекты управления персоналом.
 5. Особенности рынка труда региона.
 6. Виды и особенности кадровой политики в различных сферах деятельности.
 7. Репутация организации на рынке труда.
 8. Влияние имиджа организации на эффективность подбора персонала.
 9. Эффективное обучение персонала.
 10. Социально-психологические проблемы адаптации работника.
 11. Логические и психологические приемы в отборочном собеседовании.
 12. Планирование деловой карьеры работника.
 13. Особенности формирования кадрового резерва в различных сферах деятельности.
 14. Факторы успеха в проведении делового совещания.
 15. Методы оценки деятельности управленческого персонала.
- Методы мотивирования работников.

Критерии оценки:

Приведены в разделе 2

3. Наименование: деловая игра

Представление в ФОС: задание на деловую игру «Собеседование»
Проводится ролевая игра «Собеседование».

На первой паре студенты работают в группах.

Задание:

1. Выбрать должность, на которую имеется вакансия.
2. Составить перечень требований к кандидату на данную должность.
3. Провести организационную и информационную подготовку к собеседованию.
4. Разработать сценарий собеседования.

На второй паре каждая группа показывает инсценировки. Проводится обсуждение.

Оценка работы студентов проводится по текущему контролю участия в игре и по отчету.

Критерии оценки:

Приведены в разделе 2

4 Наименование: анализ бизнес-кейсов

Представление в ФОС: задания на анализ бизнес-кейсов

Тема: Стратегия и политика управления персоналом.

Проводится анализ кейса «РАПО – как жить дальше».

Вопросы:

1. Описать существующую стратегию и политику управления персоналом в фирме РАПО.
2. Назвать недостатки кадровой стратегии и политики, а также возникшие в связи с этим проблемы.
3. Разработать новую кадровую стратегию и политику.

Тема: Определение потребности в персонале

Работа с кейсом «Как сделать, чтобы будущее работало на нас сегодня».

В ситуации представлена должностная инструкция начальника отдела качества. Студенты работают в группах. Задание:

1. Провести анализ представленной должностной инструкции. Назвать недостатки и несоответствия современным требованиям.
2. Составить новую должностную инструкцию.

Новая инструкция оформляется на листах формата А-4 и сдается на проверку преподавателю.

Тема: Оценка персонала.

Работа с кейсом «Дело вести – не лапти плести».

Ситуация содержит методику оценки управленческого персонала, разработанную НИИ Труда РФ. Используя данную методику и информацию о специалистах отдела, необходимо оценить качество работы сотрудников.

В течение двух пар студенты работают самостоятельно. С помощью представленных в Методике шкал дают балльную оценку качества работы руководителя отдела и специалистов. Результатом оценки является рейтинг сотрудников.

Тема: Развитие персонала. Планирование деловой карьеры.

Работа с кейсом «Моя карьера».

Анализ ситуации проводится в малых группах.

Вопросы для анализа:

1. Описать сильные и слабые стороны главного героя ситуации.
2. Описать этапы и виды его карьеры.
3. Назвать внутренние и внешние причины его «карьерных поворотов».
4. Какие серьезные ошибки он допускал на своем «карьерном пути»?
5. Какова роль руководителей в карьере героя?

По окончании анализа оформляется письменный отчет по заданным вопросам и сдает на проверку преподавателю.

Тема: Оптимизация численности персонала. Сокращение персонала.

Работа с кейсом «Управление сокращением в фирме «Эффект»».

В ситуации представлена проблема, связанная с необходимостью оптимизации численности работников отдела маркетинга. Студенты работают в малых группах.

Задание:

1. Предложить кандидатуру на сокращение.
2. Дать обоснование своему предложению.

3. Посоветовать мероприятия, позволяющие минимизировать негативные последствия увольнения для сокращаемого сотрудника.

По окончании анализа оформляется письменный отчет, содержащий предложения и обоснования, и сдает его преподавателю на проверку.

Критерии оценки:

Приведены в разделе 2

2 Критерии оценки:

Уровень освоения компетенции						
Компетенции	Дескрипторы	Вид, форма оценочного мероприятия	Компетенция освоена*			неудовлетворительно
			отлично	хорошо	удовлетворительно	
			Зачтено			Не зачтено
<p>способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность (ОПК-4)</p>	<p>Знает: З1: основные понятия и принцип, модели и методы управления персоналом позволяющие находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и нести за них ответственность</p>	<p>Доклады Деловая игра Анализ бизнес-кейсов зачет</p>	<p>Правильно выполнены все задания. Продемонстрирован высокий уровень владения материалом. Проявлены превосходные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.</p>	<p>Правильно выполнена большая часть заданий. Присутствуют незначительные ошибки. Продемонстрирован хороший уровень владения материалом. Проявлены средние способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий</p>	<p>Задания выполнены более чем наполовину. Присутствуют серьезные ошибки. Продемонстрирован удовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены низкие способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.</p>	<p>Задания выполнены менее чем наполовину. Продемонстрирован неудовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены недостаточные способности применять знания и умения к выполнению</p>
	<p>Умеет: У1 применять методы управления персоналом позволяющие находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и нести за них ответственность</p>	<p>Доклады Деловая игра Анализ бизнес-кейсов зачет</p>	<p>заслуживает обучающийся, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, предусмотренного программой, усвоивший основную литературу и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой.</p>	<p>заслуживает обучающийся, обнаруживший полное знание учебного материала, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе. Оценка "хорошо" выставляется обучающимся, показавшим систематический характер знаний по дисциплине и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.</p>	<p>заслуживает обучающийся, обнаруживший знания основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, знакомых с основной литературой, рекомендованной программой. Оценка выставляется обучающимся, допустившим погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.</p>	<p>выставляется обучающемуся, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебного материала. Оценка ставится обучающимся, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании образовательного учреждения без дополнительных занятий по рассматриваемой дисциплине.</p>

		<p>Владеет: Н1: применения методов управления персоналом позволяющие находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и нести за них ответственность</p>	<p>Доклады Деловая игра Анализ бизнес-кейсов зачет</p>	<p>выставляется студенту, если задание выполнено в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности. Студенты работают полностью самостоятельно: подбирают необходимые для выполнения предлагаемых работ в задании источники знаний, показывают необходимые для проведения практической работы теоретические знания, практические умения и навыки.</p>	<p>выставляется студенту, если задание выполнено в полном объеме и самостоятельно. Допускаются отклонения от необходимой последовательности выполнения, не влияющие на правильность конечного результата. Студенты используют указанные преподавателем источники знаний, включая страницы атласа, таблицы из приложения к учебнику, страницы из справочной литературы по предмету. Задание показывает знание учащихся основного теоретического материала и овладение умениями, необходимыми для самостоятельного выполнения работы. Могут быть неточности и небрежность в оформлении результатов работы.</p>	<p>выставляется студенту, если задание на работу выполняется и оформляется студентами при помощи преподавателя или хорошо подготовленных и уже выполненных на «отлично» данную работу студентов. На выполнение задания затрачивается много времени (можно дать возможность доделать работу дома). Студенты показывают знания теоретического материала, но испытывают затруднение при решении конкретной задачи.</p>	<p>выставляется, если студенты показывают плохое знание теоретического материала и отсутствие умения применить знания к решению практической задачи. Руководство и помощь со стороны преподавателя и хорошо подготовленных студентов неэффективны по причине плохой подготовки студента.</p>
--	--	--	--	--	--	---	--

Уровень освоения компетенции

Компетенции	Дескрипторы	Вид, форма оценочного мероприятия	Компетенция освоена*			
			отлично	хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно
СПОСОБНОСТЬЮ на основе ТИПОВЫХ МЕТОДИК И действующей нормативно-	<p>Знает: З1: методы расчета экономических и социально-экономических показателей характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов в сфере персонала</p>	<p>Доклады Деловая игра Анализ бизнес-кейсов зачет</p>	<p>Правильно выполнены все задания. Продемонстрирован высокий уровень владения материалом. Проявлены превосходные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.</p>	<p>Правильно выполнена большая часть заданий. Присутствуют незначительные ошибки. Продемонстрирован хороший уровень владения материалом. Проявлены средние способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий</p>	<p>Задания выполнены более чем наполовину. Присутствуют серьезные ошибки. Продемонстрирован удовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены низкие способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.</p>	<p>Задания выполнены менее чем наполовину. Продемонстрирован неудовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены недостаточные способности применять знания и умения к выполнению</p>
	<p>Умеет: У1: рассчитывать экономических и социально-экономических показателей характеризующих деятельность</p>	<p>Доклады Деловая игра Анализ бизнес-кейсов зачет</p>	<p>заслуживает обучающийся, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, предусмотренного программой, усвоивший основную литературу и знакомый с дополнительной литературой,</p>	<p>заслуживает обучающийся, обнаруживший полное знание учебного материала, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе. Оценка "хорошо" выставляется обучающимся, показавшим систематический характер знаний по дисциплине и</p>	<p>заслуживает обучающийся, обнаруживший знания основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, знакомых с основной литературой,</p>	

<p>правовой базы рассчитать экономические и социально- экономические показатели, характеризующи е деятельность хозяйствующих субъектов (ПК-2)</p>	<p>хозяйствующих субъектов в сфере персонала</p>		<p>рекомендованной программой.</p>	<p>способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.</p>	<p>рекомендованной программой. Оценка выставляется обучающимся, допустившим погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.</p>	<p>выставляется обучающемуся, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебного материала. Оценка ставится обучающимся, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании образовательного учреждения без дополнительных занятий по рассматриваемой дисциплине.</p>
	<p>Владеет: Н1: расчета экономических и социально- экономических показателей характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов в сфере персонала</p>	<p>Доклады Деловая игра Анализ бизнес-кейсов зачет</p>	<p>выставляется студенту, если задание выполнено в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности. Студенты работают полностью самостоятельно: подбирают необходимые для выполнения предлагаемых работ в задании источники знаний, показывают необходимые для проведения практической работы теоретические знания, практические умения и навыки.</p>	<p>выставляется студенту, если задание выполнено в полном объеме и самостоятельно. Допускаются отклонения от необходимой последовательности выполнения, не влияющие на правильность конечного результата. Студенты используют указанные преподавателем источники знаний, включая страницы атласа, таблицы из приложения к учебнику, страницы из справочной литературы по предмету. Задание показывает знание учащихся основного теоретического материала и овладение умениями, необходимыми для самостоятельного выполнения работы. Могут быть неточности и небрежность в оформлении результатов работы.</p>	<p>выставляется студенту, если задание на работу выполняется и оформляется студентами при помощи преподавателя или хорошо подготовленных и уже выполненных на «отлично» данную работу студентов. На выполнение задания затрачивается много времени (можно дать возможность доделать работу дома). Студенты показывают знания теоретического материала, но испытывают затруднение при решении конкретной задачи.</p>	<p>выставляется, если студенты показывают плохое знание теоретического материала и отсутствие умения применить знания к решению практической задачи. Руководство и помощь со стороны преподавателя и хорошо подготовленных студентов неэффективны по причине плохой подготовки студента.</p>