

Компонент ОПОП

27.03.05 Инноватика,
направленность (профиль) «Управление инновационной
деятельностью»

наименование ОПОП

Б1.В.ДВ.04.02

шифр дисциплины

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Дисциплины (модуля)

Кадровое обеспечение инновационной организации

Разработчик:

Мотина Т.Н.

ФИО

доцент

должность

К.Э.Н.

ученая степень, звание

Утверждено на заседании кафедры

экономики и управления

наименование кафедры

протокол № 8 от
Заведующий кафедрой

21.03.24

экономики и управления

Щебарова Н.Н.

ФИО

подпись

1. Критерии и средства оценивания компетенций и индикаторов их достижения, формируемых дисциплиной (модулем)

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора(ов) достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине (модулю)			Оценочные средства текущего контроля	Оценочные средства промежуточной аттестации
		<i>Знать</i>	<i>Уметь</i>	<i>Владеть</i>		
УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	ИД-1ук-5 Анализирует и интерпретирует межкультурное разнообразие современного общества на основе знания истории	основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования,	организовывать командное взаимодействие для решения поставленных задач; анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в кадрах; ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций	методами формирования и поддержания этического климата в коллективе; современными методами управления человеческими ресурсами; современными технологиями влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации	– комплект заданий для выполнения практических работ; – тестовые задания	Результаты текущего контроля
	ИД-2ук-5 Учитывает при социальном и профессиональном общении историческое наследие и социокультурные традиции различных социальных групп, этносов и конфессий, включая мировые религии, философские и этические учения	коммуникаций, лидерства и управления конфликтами; роль и место управления кадрами и его связь со стратегическими задачами организации				
	ИД-3ук-5 Придерживается принципов недискриминационного взаимодействия в процессе коммуникации в целях выполнения					

	профессиональных задач и усиления социальной интеграции					
ПК-2. Способен реализовать тактическое управление процессами организации производства	ИД-1 _{ПК-2} знает процесс тактического управления организацией производства; ИД-2 _{ПК-2} умеет реализовать управление организацией производства инновационного продукта; ИД-3 _{ПК-2} владеет навыками реализации тактического управления процессами организации производства инновационного продукта.					

2. Оценка уровня сформированности компетенций (индикаторов их достижения)

Показатели оценивания компетенций (индикаторов их достижения)	Шкала и критерии оценки уровня сформированности компетенций (индикаторов их достижения)			
	Ниже порогового («неудовлетворительно»)	Пороговый («удовлетворительно»)	Продвинутый («хорошо»)	Высокий («отлично»)
Полнота знаний	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущены не грубые ошибки.	Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Допущены некоторые погрешности.	Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки.
Наличие умений	При выполнении стандартных заданий не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продemonстрированы основные умения. Выполнены типовые задания с не грубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме (отсутствуют пояснения, неполные выводы)	Продemonстрированы все основные умения. Выполнены все основные задания с некоторыми погрешностями. Выполнены все задания в полном объёме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Выполнены все основные и дополнительные задания без ошибок и погрешностей. Задания выполнены в полном объеме без недочетов.
Наличие навыков (владение опытом)	При выполнении стандартных заданий не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для выполнения стандартных заданий с некоторыми недочетами.	Продemonстрированы базовые навыки при выполнении стандартных заданий с некоторыми недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Выполнены все основные и дополнительные задания без ошибок и погрешностей. Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач.
Характеристика сформированности компетенции	Компетенции фактически не сформированы. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. ИЛИ Зачетное количество баллов не набрано согласно установленному диапазону	Сформированность компетенций соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. ИЛИ Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону	Сформированность компетенций в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков достаточно для решения стандартных профессиональных задач. ИЛИ Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону	Сформированность компетенций полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в полной мере достаточно для решения сложных, в том числе нестандартных, профессиональных задач. ИЛИ Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону

3. Критерии и шкала оценивания заданий текущего контроля

3.1 Критерии и шкала оценивания практических работ

Перечень практических работ, описание порядка выполнения и защиты работы, требования к результатам работы, структуре и содержанию отчета и т.п. представлены в методических материалах по освоению дисциплины (модуля) и в электронном курсе в ЭИОС МАУ.

Оценка/баллы	Критерии оценивания
30 баллов	Задания выполнены полностью и правильно. Полнота ответов на вопросы преподавателя при защите работы.
25 баллов	Задания выполнены полностью, но нет достаточного обоснования. Все требования, предъявляемые к работе, выполнены.
20 баллов	Задания выполнены частично с ошибками. Демонстрирует средний уровень выполнения заданий на практической работе. Большинство требований, предъявляемых к заданиям, выполнены.
0 баллов	Задание не выполнено ИЛИ Задания выполнены со значительным количеством ошибок на низком уровне. Многие требования, предъявляемые к заданиям, не выполнены.

3.2. Критерии и шкала оценивания тестирования

Перечень тестовых вопросов и заданий, описание процедуры тестирования представлены в методических материалах по освоению дисциплины (модуля) и в электронном курсе в ЭИОС МАУ.

В ФОС включен типовой вариант тестового задания:

1. С чем связано возникновение управления персоналом как особого вида деятельности (выбрать и указать только одну группу факторов):
 - а) ростом масштабов экономических организаций, усилением недовольства условиями труда большинства работников;
 - б) распространением "научной организации труда", развитием профсоюзного движения, активным вмешательством государства в отношения между наемными работниками и работодателями;
 - в) ужесточением рыночной конкуренции, активизацией деятельности профсоюзов, государственным законодательным регулированием кадровой работы, усложнением масштабов экономических организаций, развитием организационной культуры.
2. Какой перечень задач точнее характеризует содержание управления персоналом. Выбрать и указать только одну группу задач управления персоналом:
 - а) использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда;
 - б) контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия;
 - в) планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение;
 - г) найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала.

3. При предпринимательской организационной стратегии акцент при найме и отборе делается:

- а) на поиск инициативных сотрудников с долговременной ориентацией, готовых рисковать и доводить дело до конца.
- б) на поиске сотрудников узкой ориентации, без большой приверженности организации на короткое время;
- в) на поиске разносторонне развитых сотрудников, ориентированные на достижение больших личных и организационных целей.

4. Возрастание роли стратегического подхода к управлению персоналом в настоящее время связано (выбрать и указать только одну группу факторов):

- а) с высокой монополизацией и концентрацией российского производства;
- б) с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости;
- в) с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени.

5. Планы по человеческим ресурсам определяют:

- а) политику по набору женщин и национальных меньшинств;
- б) политику по отношению к временным работающим;
- в) уровень оплаты;
- г) оценку будущих потребностей в кадрах.

6. Основными функциями подсистемы развития персонала являются (при необходимости указать несколько):

- а) разработка стратегии управления персоналом;
- б) работа с кадровым резервом;
- в) переподготовка и повышение квалификации работников;
- г) планирование и контроль деловой карьеры;
- д) планирование и прогнозирование персонала;
- е) организация трудовых отношений.

7. Принцип обусловленности функций управления персоналом целями производства подразумевает, что:

- а) функции управления персоналом, ориентированные на развитие производства, опережают функции, направленные на обеспечение функционирования производства;
- б) функции управления персоналом формируются и изменяются не произвольно, а в соответствии с целями производства;
- в) необходима многовариантная проработка предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства.

8. Принцип комплексности подразумевает:

- а) многовариантную проработку предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства;
- б) учет всех факторов, воздействующих на систему управления персоналом;
- в) ориентированность на развитие производства, опережение функций управления персоналом функций, направленных на обеспечение функционирования производства.

9. К методам формирования системы управления персоналом относятся (при необходимости указать несколько):

- а) метод аналогий;
- б) метод структуризации целей;
- в) морфологический анализ.

10. Какой метод в области совершенствования управления персоналом получил наибольшее распространение:

- а) метод аналогий;
- б) метод творческих совещаний.

11. Выделите основные группы методов управления персоналом в организации (при необходимости указать несколько):

- а) административные;
- б) экономические;
- в) статистические;
- г) социально-психологические;
- д) стимулирования.

12. Какой метод управления персоналом отличается прямым характером воздействия:

- а) административные;
- б) экономические;
- в) социально-психологические.

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

- а) административные;
- б) экономические;
- в) социально-психологические.

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

- а) административные;
- б) экономические;
- в) социально-психологические.

Оценка/баллы	Критерии оценки
40 баллов	90 – 100 % правильных ответов
30 баллов	70 – 89 % правильных ответов
20 баллов	50 – 69 % правильных ответов
0 баллов	49 % и меньше правильных ответов

3.3 Критерии и шкала оценивания посещаемости занятий

Посещение занятий обучающимися определяется в процентном соотношении

Баллы	Критерии оценки
30	посещаемость 75 - 100 %
20	посещаемость 50 - 74 %
0	посещаемость менее 50 %

4. Критерии и шкала оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) при проведении промежуточной аттестации

Критерии и шкала оценивания результатов освоения дисциплины (модуля) с зачетом

Если обучающийся набрал зачетное количество баллов согласно установленному диапазону по дисциплине (модулю), то он считается аттестованным.

Оценка	Баллы	Критерии оценивания
<i>Зачтено</i>	60 – 100	Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону
<i>Не зачтено</i>	менее 60	Зачетное количество согласно установленному диапазону баллов не набрано

5. Задания диагностической работы для оценки результатов обучения по дисциплине (модулю) в рамках внутренней и внешней независимой оценки качества образования

ФОС содержит задания для оценивания знаний, умений и навыков, демонстрирующих уровень сформированности компетенций и индикаторов их достижения в процессе освоения дисциплины (модуля).

Комплект заданий разработан таким образом, чтобы осуществить процедуру оценки каждой компетенции, формируемых дисциплиной (модулем), у обучающегося в письменной форме.

Содержание комплекта заданий включает: *тестовые задания, практико-ориентированные задания.*

Комплект заданий диагностической работы

УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	
1	Что включает в себя система управления персоналом (при необходимости указать несколько): а) функциональные подразделения б) функциональные подразделения и их руководителей в) функциональные подразделения, их руководителей и линейных руководителей г) общее руководство организацией
2	Чем определяется эффективность систем управления персоналом организации (при необходимости указать несколько): а) затратами на функционирование и развитие систем управления персоналом в организации б) потерями, связанными с формированием, распределением и использованием трудового потенциала организации в) сопоставлением результатов работы службы управления персоналом с затратами на функционирование системы управления персоналом
3	С чем связано возникновение управления персоналом как особого вида деятельности (выбрать и указать только одну группу факторов): а) ростом масштабов экономических организаций, усилением недовольства условиями труда большинства работников б) распространением "научной организации труда", развитием профсоюзного движения, активным вмешательством государства в отношения между наемными работниками и работодателями в) ужесточением рыночной конкуренции, активизацией деятельности профсоюзов, государственным законодательным регулированием кадровой работы, усложнением

	масштабов экономических организаций, развитием организационной культуры
4	Покажите взаимосвязь целей организации и целей управления персоналом.
5	В каком случае работник, занимающий в организации должность водителя, может относиться к персоналу: основному производственному, вспомогательному производственному, обслуживающему? Зависит ли это от вида деятельности, которым занимается организация? Влияют ли на категорию работника особенности его деятельности и перечень его типичных должностных обязанностей в организации: например, кого или что этот водитель будет перевозить?
6	Какой перечень задач точнее характеризует содержание управления персоналом. Выбрать и указать только одну группу задач управления персоналом: а) использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда б) контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия; в) планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение г) найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала
7	Возрастание роли стратегического подхода к управлению персоналом в настоящее время связано (выбрать и указать только одну группу факторов): а) с высокой монополизацией и концентрацией российского производства б) с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости в) с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени
8	Основными функциями подсистемы развития персонала являются (при необходимости указать несколько): а) разработка стратегии управления персоналом б) работа с кадровым резервом в) переподготовка и повышение квалификации работников г) планирование и контроль деловой карьеры д) планирование и прогнозирование персонала е) организация трудовых отношений
9	Функции управления персоналом представляют собой: а) комплекс направлений и подходов работы в с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия б) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия в) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации г) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия д) комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции
10	К методам формирования системы управления персоналом относятся (при необходимости указать несколько): а) метод аналогий б) метод структуризации целей в) морфологический анализ
ПК-2. Способен реализовать тактическое управление процессами организации производства	
1	Принцип обусловленности функций управления персоналом целями производства подразумевает, что: а) функции управления персоналом, ориентированные на развитие производства, опережают функции, направленные на обеспечение функционирования производства б) функции управления персоналом формируются и изменяются не произвольно, а в соответствии с целями производства в) необходима многовариантная проработка предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства
2	Объясните: Какова роль профессионального обучения в управлении персоналом

	современной организации? Как профессиональное обучение влияет на организацию, ее сотрудников, общество в целом?
3	При расстановке персонала необходимо учитывать особенности личности работников, в частности особенности темперамента. Как вы считаете, подчиненных с каким типом темперамента следует подбирать для руководителя-холерика? Каким будет оптимальное процентное соотношение в таком отделе холериков, сангвиников, флегматиков и меланхоликов?
4	Потенциал специалиста – это: а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей б) здоровье человека в) способность адаптироваться к новым условиям г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства д) способность человека производить продукцию
5	Какой метод в области совершенствования управления персоналом получил наибольшее распространение: а) метод аналогий б) метод творческих совещаний
6	Принцип комплексности подразумевает: а) многовариантную проработку предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства б) учет всех факторов, воздействующих на систему управления персоналом в) ориентированность на развитие производства, опережение функций управления персоналом функций, направленных на обеспечение функционирования производства
7	Коллегиальность в управлении – это ситуация, когда: а) персонал определенного подразделения – это коллеги по отношению друг к другу; б) только руководитель организации может управлять персоналом, но некоторые полномочия он может делегировать своим подчиненным в) существует децентрализация управления организацией г) работодатели работают в тесном контакте друг с другом и связаны узами сотрудничества и взаимозависимости, составляют управленческий штат д) существует централизация управления организацией.
8	Какая подсистема кадрового менеджмента направлена на разработку перспективной кадровой политики: а) функциональная б) тактическая в) управляющая г) обеспечивающая д) стратегическая
9	Кадровый потенциал предприятия – это: а) совокупность работающих специалистов, устраивающихся на работу, обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства б) совокупность работающих специалистов в) совокупность устраивающихся на работу г) совокупность обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства д) совокупность перемещающихся по служебной лестнице
10	Объясните: Какое место занимает УП в системе управления организацией? Каковы его цели и задачи на современном этапе?