

Компонент 09.03.03 Прикладная информатика
направленность (профиль) Цифровизация предприятий и организаций
наименование ОППОП

ФТД.02
шифр дисциплины

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Дисциплины
(модуля) Управление персоналом

Разработчик (и):

ФИО

должность

ученая степень,
звание

Утверждено на заседании кафедры
ЦТМ и Э

протокол № 12 от 21.06.2021

Заведующий кафедрой
Романовская Ю.В

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-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющих ресурсы и ограничений	УК-2.3. Владеть: методиками разработки цели и задач проекта; методами оценки потребности в ресурсах, продолжительности и стоимости проекта, навыками работы с нормативно-правовой документацией.	-действующие правовые нормы, имеющиеся ресурсы и ограничения	- определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения	- методиками разработки цели и задач проекта; методами оценки потребности в ресурсах, продолжительности и стоимости проекта, навыками работы с нормативно-правовой документацией	практические работы, тестирование	Результаты текущего контроля
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Знать: основные приемы и нормы социального взаимодействия; основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии УК-3.2. Уметь: устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие	- основные приемы и нормы социального взаимодействия; основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии	-устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе; применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия	- навыками, приемами социального взаимодействия	практическая работа, тестирование	Результаты текущего контроля

	успешную работу в коллективе; применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия					
УК-4. Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.2. Уметь: применять на практике деловую коммуникацию в устной и письменной формах, методы и навыки делового общения на русском и иностранном языках.	- государственный язык Российской Федерации и иностранный язык	- применять на практике деловую коммуникацию в устной и письменной формах, методы и навыки делового общения на русском и иностранном языках.	-навыками деловой коммуникации в устной и письменной формах.	практическая работа, тестирование	Результаты текущего контроля
ОПК-8. Способен принимать участие в управлении проектами создания информационных систем на стадиях жизненного цикла	ОПК-8.2. Уметь: осуществлять организационное обеспечение выполнения работ на всех стадиях и в процессах жизненного цикла информационной системы	- стадии жизненного цикла информационных систем	-осуществлять организационное обеспечение выполнения работ на всех стадиях и в процессах жизненного цикла информационной системы	-навыками проектами создания информационных систем на стадиях жизненного цикла	практическая работа, тестирование	Результаты текущего контроля

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 объёме (отсутствуют пояснения, неполные выводы)	Продemonстрированы все основные умения. Выполнены все основные задания с некоторыми погрешностями. Выполнены все задания в полном объёме, но некоторые с недочётами.	Продemonстрированы все основные умения. Выполнены все основные и дополнительные задания без ошибок и погрешностей. Задания выполнены в полном объёме без недочётов.
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 недочётами.	Продemonстрированы базовые навыки при выполнении стандартных заданий с некоторыми недочётами.	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 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:

Типовое тестовое задание для Тема 4. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала

1. Процесс стимулирования работника к деятельности, направленной на достижение целей организации, через удовлетворение их собственных потребностей- это _____
2. Теории мотивации, в основе которых лежит мотивационный процесс, называются _____
3. Завышение размеров вознаграждения сотрудника обычно приводит к:
 - а) постоянному увеличению эффективности его работы;
 - б) временному увеличению эффективности его работы;
 - в) постоянному уменьшению эффективности его работы;
 - г) временному уменьшению эффективности его работы._

Типовое тестовое задание для Темы 5. Деловые коммуникации и деловой этикет

1. В организации выделяются направления коммуникации...
 - а) вертикальные и линейные
 - б) горизонтальные и восходящие
 - в) вертикальные и горизонтальные
 - г) активные и нисходящие
2. Обязательность контактов участников коммуникации, независимо от их симпатий и антипатий является особенностью _____ коммуникации
3. Способность передать тончайшие оттенки мысли и чувства является достоинством _____ коммуникации.

Оценка/баллы	Критерии оценки
<i>Отлично/20</i>	90-100 % правильных ответов
<i>Хорошо/15</i>	70-89 % правильных ответов
<i>Удовлетворительно/10</i>	50-69 % правильных ответов
<i>Неудовлетворительно/0</i>	49% и меньше правильных ответов

3.3 Критерии и шкала оценивания практических работ

Рекомендации по выполнению практических работ по дисциплине (модулю) изложены в методических материалах по освоению дисциплины (модуля), представлены в электронном курсе в ЭИОС МАУ.

В ФОС включено типовая практическая работа:.

Тема 3. Технология управления персоналом организации. Организация труда персонала.

Выполнить задания:

- 1 Научная организация труда: содержание и принципы.
- 2 Безопасность, условия и дисциплина труда персонала.
- 3 Управление рабочим временем.
- 4 Оценка человеческих ресурсов.

5 Деловая оценка и аттестация.

Перечень учебной литературы:

1. Воронина, А. В. Управление персоналом : учебное пособие / А. В. Воронина, О. Г. Сорокина, А. В. Охотников ; под редакцией А. В. Ворониной. — 2-е изд., перераб. и доп. — Ростов-на-Дону : РГУПС, 2019. — 259 с. — ISBN 978-5-88814-892-1. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/140600>
2. Разнова, Н. В. Управление персоналом : учебное пособие / Н. В. Разнова, И. А. Цветочкина. — Красноярск : СФУ, 2020. — 148 с. — ISBN 978-5-7638-4290-6. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/181609>
3. Свистунова, И. Г. Управление персоналом : учебное пособие / И. Г. Свистунова. — Ставрополь : СтГАУ, 2018. — 70 с. — Текст : электронный // Лань : электроннобиблиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/141638>
4. Стрелкова, Л. В. Труд и заработная плата на промышленном предприятии : учеб. пособие для вузов / Л. В. Стрелкова, Ю. А. Макушева. - Москва : Юнити-Дана, 2009. - 351 с. (аб.-3).

Вопросы для самопроверки:

1. В чем состоит сущность кадрового планирования?
2. Раскройте содержание уровней кадрового планирования: стратегического, тактического и оперативного.
3. В чем заключается сущность и роль кадрового контроллинга в кадровом планировании?
4. Раскройте содержание основных составляющих оперативного плана работы с персоналом организации.
5. Что представляет собой маркетинговая концепция управления персоналом?
6. Что такое планирование и прогнозирование потребности в персонале?
7. Назовите этапы планирования потребности в персонале.
8. Какие основные методы расчета количественной потребности в персонале?
9. Назовите методы прогнозирования потребности в персонале.
10. В чем заключается сущность и структура показателя «расходы на персонал»?
11. Какие виды норм применяются для расчета численности рабочих, численности управленческого аппарата?
12. Что такое подбор и расстановка кадров? На каких принципах основывается подбор и расстановка кадров?
13. В чем заключается сущность профильного метода подбора и расстановки кадров?
14. Что такое социализация, профориентация, трудовая адаптация персонала?
13. Раскройте взаимосвязь этих понятий.
15. Охарактеризуйте систему управления профориентацией и адаптацией персонала.
16. В чем заключается сущность понятия «высвобождение»? Назовите виды увольнения персонала.
17. Что такое деловая оценка персонала? Какие виды и направления она включает?
18. Каковы цели деловой оценки персонала?
19. Какие группы показателей выделяются в её методике?
20. Охарактеризуйте этапы проведения аттестации персонала.
21. Что такое организация труда?
22. Раскройте содержание и принципы научной организации труда.
23. Дайте определение управленческого труда.
24. Охарактеризуйте особенности организации управленческого труда.

25. Какие задачи в области управления персоналом можно решать с использованием автоматизированных информационных технологий управления персоналом?
26. Приведите классификацию видов безопасности и дайте им характеристику.
27. Какие основные цели социального развития?
28. Приведите основные понятия, концепции, виды обучения. Назовите методы обучения.
29. В чём заключается роль службы управления персоналом в организации обучения?
30. Дайте определение понятию «деловая карьера». Каким образом осуществляется планирование и развитие карьеры в современной организации?
31. Что такое карьерограмма? Как её представить схематически?
32. Опишите цели и порядок формирования кадрового резерва.
33. Что такое служебно-профессиональное продвижение? Назовите его этапы.

Оценка/баллы	Критерии оценки
Отлично/30	Выполнены соответствующие требования в полном объеме. Используются системный и ситуативный подходы, представлено аргументированное рассуждение по проблеме, определены цели, задачи, причины возникновения ситуации, определены риски, трудности при разрешении проблемы, подготовлена программа действий.
Хорошо/25	Правильно определены цели, задачи, причины возникновения ситуации. Определены риски, трудности при разрешении проблемы. Подготовлена программа действий, но недостаточно четко и последовательно аргументировано решение ситуации.
Удовлетворительно/20	Представлены рассуждения по проблеме, определены цели, задачи, причины возникновения ситуации. Определены возможные связи проблемы с другими проблемами, частично представлена программа действий.
Неудовлетворительно/0	Представлены разрозненные аргументы по проблеме или аргументы отсутствуют. Отсутствуют цели, задачи, результаты предстоящей деятельности. Программа действий содержит серьезные ошибки или отсутствует. ИЛИ Задание не выполнено.

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
Зачтено	60 - 100	Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону
Не зачтено	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*.

Комплект заданий диагностической работы

УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	
1 вариант	1. Какие методы обучения на рабочем месте наиболее эффективны в процессе профессионального развития персонала? а) ротация, использование инструкций, наставничество, делегирование полномочий; б) ротация, ролевые игры, учебные ситуации; в) копирование, деловые игры, моделирование, ротация; г) деловые и ролевые игры. 2. Содержательные теории мотивации основываются на: а) концепции потребностей работника; б) оценке соотношения усилий и получаемого результата; в) анализе процесса выполнения работы; г) представлении о справедливости вознаграждения. 3. Процессуальные теории мотивации основываются на: а) представлении, что человек по природе своей ленив; б) иерархии потребностей; в) концепции значимости для человека процесса и выполнения работы; г) концепции «гигиенических факторов». 4. Процесс стимулирования работника или группы работников к деятельности, направленной на достижение целей организации, через удовлетворение их собственных потребностей – это _____ 5. К содержательной теории мотивации относится: а) теория иерархии потребностей Маслоу; б) теория ожидания Врума; в) теория Портера и Лоулера; г) теория постановки целей; 6. К процессуальной теории мотивации относится: а) теория ожиданий (модель Врума); б) теория потребностей Мак-Клелланда; в) двухфакторная теория Герцберга 7. Потребностями низшего уровня по классификации А. Маслоу являются... а) потребности в безопасности; б) потребность власти; в) физиологические потребности. г) потребности самовыражения
2 вариант	1. К содержательной теории мотивации относится: а) теория иерархии потребностей Маслоу; б) теория ожидания Врума; в) теория Портера и Лоулера; г) теория постановки целей; 2. К процессуальной теории мотивации относится: а) теория ожиданий (модель Врума); б) теория потребностей Мак-Клелланда;

	в) двухфакторная теория Герцберга 3.Потребностями низшего уровня по классификации А.Маслоу являются... а) потребности в безопасности; б) потребность власти; в) физиологические потребности. г) потребности самовыражения 4.На использовании системы материального стимулирования коллективов и отдельных работников основаны _____ методы управления. 5.Если работник в одной организации проходит все стадии развития (обучение, поступление на работу, профессиональный рост, уход на пенсию), то это _____ карьера 6.Какие методы наиболее эффективные для обучения персонала поведенческим навыкам (ведение переговоров, проведение заседаний, работа в группе). а) инструктаж, ротация, ученичество и наставничество б) лекция, самообучение, семинар г) разбор конкретных ситуаций; деловые игры; тренинг 7.Какие методы обучения на рабочем месте наиболее эффективны в процессе профессионального развития персонала? а) ротация, использование инструкций, наставничество, делегирование полномочий; б) ротация, ролевые игры, учебные ситуации; в) копирование, деловые игры, моделирование, ротация; г) деловые и ролевые игры.
	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
1 вариант	1.На использовании системы материального стимулирования коллективов и отдельных работников основаны _____ методы управления. 2.Если работник в одной организации проходит все стадии развития (обучение, поступление на работу, профессиональный рост, уход на пенсию), то это _____ карьера 3.Какие методы наиболее эффективные для обучения персонала поведенческим навыкам (ведение переговоров, проведение заседаний, работа в группе). а) инструктаж, ротация, ученичество и наставничество б) лекция, самообучение, семинар г) разбор конкретных ситуаций; деловые игры; тренинг 4. _____ - это продвижение работника по служебной лестнице, изменения в его профессиональных знаниях, навыках, способностях, во взглядах и поведении, а также изменения размера вознаграждения за осуществляемую трудовую деятельность. 5.К методам обучения на рабочем месте относятся: а) инструктаж, наставничество, ротация б) лекции, самообучение, семинар в) деловые игры, разбор конкретных ситуаций; тренинг 6.Специально подготовленная группа работников для выдвижения на должности более высокого уровня-это _____ кадров на выдвижение 7.Вознаграждение, устанавливаемое работнику за выполнение трудовой обязанности, есть: а) бонус в) оплата труда

	г) компенсация
2 вариант	1. Содержательные теории мотивации основываются на: а) концепции потребностей работника; б) оценке соотношения усилий и получаемого результата; в) анализе процесса выполнения работы; г) представлении о справедливости вознаграждения. 2. Процессуальные теории мотивации основываются на: а) представлении, что человек по природе своей ленив; б) иерархии потребностей; в) концепции значимости для человека процесса и выполнения работы; г) концепции «гигиенических факторов». 3. Процесс стимулирования работника или группы работников к деятельности, направленной на достижение целей организации, через удовлетворение их собственных потребностей – это _____ 4. _____ персонала –это любой процесс, связанный с характеристикой работника и с характеристикой качества выполняемой им работы за любой требуемый промежуток времени. 5. Оценка труда специалиста любого подразделения предприятия производится по ... а) объему, полноте качества и своевременности исполнения его обязанностей. в) доле участия специалиста в пакете акций предприятия. г) социальному положению данного специалиста. д) итогам производственно-хозяйственной деятельности предприятия. 6. _____ развитие – это приобретение сотрудниками новых знаний, умений и навыков, которые они используют или будут использовать в своей профессиональной деятельности 7. Форма комплексной оценки кадров за длительный промежуток времени, по результатам которой принимается решение о дальнейшем служебном росте, перемещении или увольнении работника, это- _____ персонала
УК-4. Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	
1 вариант	1. Дистанционное обучение относится к методам обучения на _____ месте. 2. _____ персонала –это любой процесс, связанный с характеристикой работника и с характеристикой качества выполняемой им работы за любой требуемый промежуток времени. 3. Оценка труда специалиста любого подразделения предприятия производится по ... а) объему, полноте качества и своевременности исполнения его обязанностей. в) доле участия специалиста в пакете акций предприятия. г) социальному положению данного специалиста. д) итогам производственно-хозяйственной деятельности предприятия. 4. _____ развитие – это приобретение сотрудниками новых знаний, умений и навыков, которые они используют или будут использовать в своей профессиональной деятельности 5. Форма комплексной оценки кадров за длительный промежуток времени, по результатам которой принимается решение о дальнейшем служебном росте, перемещении или увольнении работника, это- _____ персонала 6. Основой для выработки и принятия решения по стимулированию труда персонала является оценка результатов _____ 7. Приспособление к новым физическим и психологическим нагрузкам, физиологическим условиям труда -это _____ адаптация. 8. Когда организация готова принять на работу любого специалиста, если он

	обладает соответствующей квалификацией, это _____ кадровая политика.
2 вариант	1. Основой для выработки и принятия решения по стимулированию труда персонала является оценка результатов _____ 2. Приспособление к новым физическим и психологическим нагрузкам, физиологическим условиям труда -это _____ адаптация. 3. Когда организация готова принять на работу любого специалиста, если он обладает соответствующей квалификацией, это _____ кадровая политика. 4. Отношение уволенных по собственному желанию и по инициативе предприятия к среднесписочной численности работников - это коэффициент _____ кадров. 5. Метод _____ оценок основан на мнении экспертов. 6. _____ персонала-это ряд действий, направленных на привлечение кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения целей, поставленных организацией 7. _____ работника в организации -это процесс активного, взаимного приспособления работника и организации, основывающееся на постепенной вработываемости сотрудника в новые профессиональные, социальные и организационно-экономические условия труда. 8. Когда опытный сотрудник помогает новичку влиться в коллектив, вводит в курс всех дел, консультирует на начальных этапах работы, такой метод адаптации называется _____.
ОПК-8. Способен принимать участие в управлении проектами создания информационных систем на стадиях жизненного цикла	
1 вариант	1. Отношение уволенных по собственному желанию и по инициативе предприятия к среднесписочной численности работников - это коэффициент _____ кадров. 2. Метод _____ оценок основан на мнении экспертов. 3. _____ персонала-это ряд действий, направленных на привлечение кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения целей, поставленных организацией 4. _____ работника в организации -это процесс активного, взаимного приспособления работника и организации, основывающееся на постепенной вработываемости сотрудника в новые профессиональные, социальные и организационно-экономические условия труда. 5. Когда опытный сотрудник помогает новичку влиться в коллектив, вводит в курс всех дел, консультирует на начальных этапах работы, такой метод адаптации называется _____ 6. _____ -это передача информации от человека к человеку; тип взаимодействия между людьми, предполагающий информационный обмен. 7 Коммуникации по форме общения – это вербальные и _____ 8. _____ персонала-это оценка соответствия занимаемой должности.

2 вариант	1. _____ -это передача информации от человека к человеку; тип взаимодействия между людьми, предполагающий информационный обмен. 2 Коммуникации по форме общения – это вербальные и _____ 3. _____ персонала-это оценка соответствия занимаемой должности. 4. _____ - это продвижение работника по служебной лестнице, изменения в его профессиональных знаниях, навыках, способностях, во взглядах и поведении, а также изменения размера вознаграждения за осуществляемую трудовую деятельность. 5.К методам обучения на рабочем месте относятся: а) инструктаж, наставничество, ротация б) лекции, самообучение, семинар в) деловые игры, разбор конкретных ситуаций; тренинг 6.Специально подготовленная группа работников для выдвижения на должности более высокого уровня-это _____ кадров на выдвижение 7.Вознаграждение, устанавливаемое работнику за выполнение трудовой обязанности, есть: а) бонус в) оплата труда г) компенсация 8. Дистанционное обучение относится к методам обучения на _____ месте.
----------------------	---