

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.10.2024 14:21:41
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bff679172803da5b7b559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЛАСТНОЙ УНИВЕРСИТЕТ
(МГОУ)

Экономический факультет
Кафедра управления персоналом

УТВЕРЖДЕН
на заседании кафедры
Протокол от «10» июня 2021г. № 12
Зав. кафедрой  Е.Г. Козлова

**ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

По учебной дисциплине
Стратегическое управление персоналом

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Профиль
Управление персоналом организации

Квалификация
Бакалавр

Формы обучения
Очная, очно-заочная

Мытищи
2021

1. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

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

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
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. Работа на учебных занятиях (лекции, п/з) (Тема 1-2) 2. Самостоятельная работа (Подготовка к практическим занятиям, изучение литературы, подготовка доклада и презентации, подготовка к тесту)
ОПК-3 Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	1. Работа на учебных занятиях (лекции, п/з) (Тема 3-4) 2. Самостоятельная работа (Подготовка к практическим занятиям, изучение литературы, подготовка доклада и презентации, подготовка к тесту)

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

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
УК-2	Пороговый	Работа на учебных занятиях (лекции, п/з) (Тема 1, 2) 2. Самостоятельная работа (Подготовка к практическим занятиям, изучение литературы, подготовка доклада и презентации, подготовка к тесту.)	Знать: - основные экономические понятия, законы и теории, показатели их классификации и способы определения; Уметь: - применять экономические термины, законы и теории, определять экономические показатели.	Опрос Доклад Экзамен Курсовая работа	41-60 баллов
	Продвинутый	Работа на учебных занятиях (лекции, п/з) (Тема 1, 2) 2. Самостоятельная работа (Подготовка к практическим занятиям, изучение	Знать: основные экономические понятия, законы и теории, показатели их классификации и способы определения. Уметь: применять экономические термины, законы и теории, определять экономические показатели.	Опрос Доклад Экзамен Презентация Тест Курсовая работа	61-100 баллов

		литературы, подготовка доклада и презентации, подготовка к тесту)	<u>Владеть:</u> методами экономической теории, умениями расчета экономических показателей.		
ОПК-3	Пороговый	Работа на учебных занятиях (лекции, п/з) (Тема 3, 4) 2. Самостоятельная работа (Подготовка к практическим занятиям, изучение литературы, подготовка доклада и презентации, подготовка к тесту)	Знать: - основные теории и подходы к формированию стратегий организации; - планировать стратегическую деятельность организации; - принципы целеполагания, виды и методы стратегического планирования; - причины многовариантности практики разработки управленческих решений в современных условиях; Уметь: - разрабатывать функциональные стратегии организации на долгосрочную перспективу; - использовать информацию, полученную в результате маркетинговых исследований; - диагностировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию; - анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; - анализировать финансовую отчетность и составлять финансовый прогноз развития организации;	Опрос Доклад Экзамен Курсовая работа	41-60 баллов

			- ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией стратегии; - использовать техники финансового учета для предупреждения кризисных ситуаций; - анализировать процессы принятия управленческих решений в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; - оценивать принимаемые финансовые решения с точки зрения их влияния на создание ценности (стоимости) компаний;		
	Продвинутый	Работа на учебных занятиях (лекции, п/з) (Тема 5,6) 2. Самостоятельная работа (Подготовка к практическим занятиям, изучение литературы, подготовка доклада и презентации, подготовка к тесту)	Знать: - основные теории и подходы к формированию стратегий организации; - планировать стратегическую деятельность организации; - принципы целеполагания, виды и методы стратегического планирования; - причины многовариантности практики разработки у управленческих решений в современных условиях; Уметь: - разрабатывать функциональные стратегии организации на долгосрочную перспективу; - использовать информацию, полученную в результате маркетинговых исследований; - диагностировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее	Опрос Доклад Экзамен Презентация Тест Курсовая работа	61-100 баллов

			совершенствованию; - анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; - анализировать финансовую отчетность и составлять финансовый прогноз развития организации; - ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией стратегии; - использовать техники финансового учета для предупреждения кризисных ситуаций; - анализировать процессы принятия управленческих решений в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; - оценивать принимаемые финансовые решения с точки зрения их влияния на создание ценности (стоимости) компаний; Владеть: - методами формулирования и реализации стратегий на уровне бизнес-единицы и фирмы в целом; - методами управления операциями; - методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, планирование, контроль); - методами разработки и реализации стратегий		
--	--	--	--	--	--

1.3. Типовые задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования

компетенций в процессе освоения образовательной программы

Примерные вопросы для проведения устного опроса на практических занятиях по дисциплине:

1. Разработка стратегических программ стимулирования труда.
2. Социальные технологии в управлении персоналом: работа с кадровым резервом.
3. Планирование и развитие карьеры как функция стратегическая менеджера по персоналу.
4. Управление персоналом кризисного предприятия при реализации стратегии сокращения.
5. Методология научного анализа кадровых процессов.
6. Система подготовки кадров для новых экономических структур.
7. Механизм и технологии взаимодействия государства и предпринимательских структур в работе с кадрами.
8. Профессиональная этика и ответственность менеджеров по персоналу как основа стратегического развития организации.
9. Актуальные проблемы подготовки менеджеров по персоналу.
10. Кадровая политика предприятий в условиях экономической нестабильности (опыт России).

Примерные вопросы к экзамену по дисциплине:

1. Предмет и метод стратегического управления персоналом. Основные цели и задачи курса "Стратегического управление персоналом".
2. Концепции стратегического управления и роль персоналом в них.
3. Особенности развития окружающей среды организации. Эволюция реакции организации на происходящие во внешней среде изменения.
4. Основные типы организационного поведения. Стратегическое и оперативное управление, их различия
5. Охарактеризуйте суть процесса стратегического управления и его основные этапы.
6. Уровни стратегического управления для диверсифицированной и недиверсифицированной организации
7. Роль стратегического видения в формировании стратегии организации
8. Миссия организации. Роль в деятельности организации и ее развитии.
9. Охарактеризуйте основные различия понятий «миссия», «стратегические установки», «цели», «задачи» в стратегическом управлении.
10. Основные этапы формирования и виды миссии организации.
11. Как формируются стратегические цели организации.
12. Макросреда организации. Основные направления стратегического анализа.
13. Мезосреда организации. Основные направления стратегического анализа.
14. Анализ внутренней среды. Основные цели и факторы по которым проводится анализ.
15. Порядок проведения ситуационного стратегического анализа.

16. PEST-анализ внешней среды. Основные группы факторов и особенности проведения.
17. Ключевые факторы успеха организации. Возможности использования в отрасли.
18. SWOT-анализ организации. Цели и порядок проведения.
19. Эффект синергии в стратегическом управлении
20. Стратегический выбор. Основные этапы.
21. Стратегическая зона хозяйствования (СХП). Отбор СХП, соответствующих профилю организации
22. Перечислите виды базовых стратегий и охарактеризуйте условия, при которых организация выберет одну из них.
23. Конкурентное преимущество организации. Способы формирования и сохранения.
24. Стратегии достижения конкурентных преимуществ М. Портера
25. Функциональные стратегии организации. Назначение и содержание.
26. Операционные стратегии организации. Назначение и содержание.
27. Реализация стратегии. Конкур управления реализацией стратегии
28. Стратегические изменения в организации Классификация изменений.
29. Источники стратегических ресурсов и их мобилизация. Распределение стратегический ресурсов
30. Организационный и стратегический контроль
31. Оценка эффективности стратегического управления в организации: критерии, показатели и методы.
32. Анализ стратегического человеческого капитала.
33. Наука управления персоналом и основные этапы ее становления и развития.
34. Система методов управления персоналом.
35. Базовые нормативные документы в работе с персоналом: Устав, положение о подразделении, должностная инструкция.
36. Анализ и проектирование рабочих мест.
37. Система управления персоналом организации.
38. Организационная структура системы управления персоналом.
39. Принципы, цели и методы построения системы управления персоналом организации.
40. Структура, профессиональный состав и направленность деятельности службы управления персоналом.
41. Кадровое и делопроизводственное обеспечение системы управления персоналом.
42. Информационно-техническое обеспечение системы управления персоналом.
43. Нормативно-методическое и правовое обеспечение системы управления персоналом.
44. Информационные технологии в работе с кадрами.
45. Понятие технологии кадровой работы, ее операции и процедуры.
46. Эволюция функций служб управления персоналом.

47. Оценка работы служб управления персоналом.
48. Система стратегического управления организацией. Элементы стратегии управления персоналом.
49. Взаимосвязь стратегии управления персоналом со стратегией развития организации.
50. Компетенция персонала как объект стратегического управления.
51. Формирование кадровой политики организации: этапы и формы осуществления.
52. Сущность, цели и задачи кадрового планирования.
53. Оперативный план работы с персоналом.
54. Системный подход к обучению персонала.
55. Комплексная оценка персонала.
56. Карьера персонала и служебное продвижение: российский и зарубежный опыт.
57. Кадровый резерв, принципы его формирования. Обучение резервистов.
58. Высвобождение персонала как элемент кадровой технологии.
59. Управление социальным развитием организации.
60. Основы вознаграждающего управления.
61. Управление конфликтами и стрессам. Конфликт как социальное явление.
62. Характеристика конфликтов в сфере управления. Методы урегулирования конфликтов в организации.
63. Типы и виды коммуникаций и их роль в системе управления персоналом.
64. Основные методы повышения эффективности структурных коммуникаций.
65. Сущность рынка труда.
66. Занятость населения: трактовка понятия.
67. Понятие категории «персонал».
68. Административные методы управления персоналом.
69. Экономические методы управления персоналом.
70. Социально-психологические методы управления персоналом.
71. Кадровая политика: содержание и цели.
72. Пассивная кадровая политика: основные характеристики.
73. Реактивная кадровая политика: основные характеристики.
74. Превентивная кадровая политика: основные характеристики.
75. Активная кадровая политика: основные характеристики.
76. Стратегия управления персоналом организации.
77. Технология «Центр оценки».
78. Аутстаффинг и лизинг персонала.
79. Виды карьеры. Этапы карьеры и удовлетворение потребностей работника.
80. Служебно-профессиональное продвижение и его отличие от карьеры.
81. Организация оплаты труда работников.

Темы курсовых работ по дисциплине:

1. Внутриорганизационное сопротивление стратегическим нововведениям: причины и методы борьбы с ними.
2. Внутрифирменные институты принятия решений. Институт стратегических решений.
3. Детализация стратегии предприятия: политика, проект, программа.
4. Условия реализации стратегии: культура и персонал.
5. Синергизм и внутренняя взаимосвязь. Оценка синергизма.
6. Интеграционная стратегия предприятия.
7. Источники стратегических данных и их надежность.
8. Современная структура школ стратегического менеджмента.
9. Социальная ответственность в стратегическом планировании.
10. Проблемы и перспективы использования стратегического управления персоналом в отечественных условиях.
11. Система сбалансированных показателей предприятия: планирование стратегии и управление ее реализации.
12. Системная структура предприятия и его взаимодействие с внешней средой.
13. Стратегическая пирамида предприятия: концептуализация, принципы построения, проблематика функционирования.
14. Стратегические аспекты взаимоотношений предприятия и общества.
15. Стратегические и концептуальные решения.
16. Современные проблемы и тенденции развития кадрового менеджмента.
17. Управление персоналом в системе современного менеджмента.
18. Эволюция концепции стратегического управления человеческими ресурсами.
19. Анализ концепций стратегического управления персоналом.
20. Становление и развитие стратегического персонального менеджмента в зарубежных странах, (в США, Франции, Германии, Японии).
21. Формирование системы стратегического управления персоналом в коммерческой организации.
22. Особенности стратегического управления персоналом бюджетной организации.
23. Анализ современных проблем стратегического управления персоналом в малом и среднем бизнесе.
24. Кадровая политика в стратегии развития организации.
25. Стратегическое планирование человеческих ресурсов.
26. Анализ и конструирование рабочего места.
27. Профориентация и адаптация персонала.
28. Эргономические аспекты труда.
29. Формирование кадрового состава организации.
30. Социальные технологии в управлении персоналом: система найма, оценка персонала.

Тестовые задания по дисциплине:

- 1. Укажите правильную последовательность этапов развития методологии**

стратегического управления:

- а. управление на основе предвидения изменений → управление на основе контроля → управление на основе экстраполяции → управление на основе гибких экстренных решений
- б. управление на основе экстраполяции → управление на основе предвидения изменений → управление на основе контроля → управление на основе гибких экстренных решений
- в. управление на основе контроля → управление на основе экстраполяции → управление на основе предвидения изменений → управление на основе гибких экстренных решений
- г. управление на основе экстраполяции → управление на основе контроля → управление на основе предвидения изменений → управление на основе гибких экстренных решений

2. Какая из приведенных характеристик не соответствует предпринимательскому стилю организационного поведения:

- а. стремление к непрерывной цепи изменений
- б. оптимизация прибыльности
- в. активный поиск возможностей путем предвидения проблем
- г. гибкая организационная структура, изменяющаяся адекватно условиям среды

3. Какое из приведенных определений стратегического менеджмента является верным:

- а. вид управленческой деятельности, связанный с постановкой долгосрочных целей организации и поддержанием определенных взаимоотношений между организацией и окружением, которые позволяют ей добиться своих целей, соответствуют ее внутренним возможностям и позволяют оставаться восприимчивой к внешним требованиям
- б. процесс, определяющий последовательность действий организации по разработке и реализации стратегии
- в. область научных знаний, изучающая приемы и инструменты, методологию принятия стратегических решений и способы практической реализации этих знаний
- г. искусство разработки и реализации стратегии

4. Назовите два основных конечных «продукта» стратегического управления:

- а. I. продукция; II. правила социального поведения организации
- б. I. стратегический план; II. внутренняя структура и организационные изменения
- в. I. потенциал организации; II. стратегия

- г. I. потенциал организации; П. внутренняя структура и организационные изменения (архитектоника организации)

5. Какой из инструментов стратегического менеджмента используется при сравнении конкурентных позиций организаций при анализе отрасли, если в ней действует много конкурентов, что невозможно всесторонне изучить каждого из них?

- а. построение профиля конкурентных преимуществ
- б. позиционирование на матрицах возможностей и угроз
- в. разработка карты стратегических групп конкурентов
- г. использование модели Портера 5-ти сил конкуренции

6. В качестве средства для стратегической оценки связи между видами деятельности, осуществляемыми внутри организации и за ее пределами выступает...

- а. управленческое обследование сильных и слабых сторон
- б. PEST-анализ
- в. портфельные матрицы
- г. SWOT-анализ

7. Отметьте характеристику, присущую стратегическому планированию:

- а. анализ позиций в конкурентной борьбе, выяснение опасностей, возможностей и чрезвычайных ситуаций, которые способны изменить сложившиеся тенденции.
- б. допущение, что будущее не может быть предсказано путем экстраполяции сложившихся тенденций роста:
- в. закладывание в план итогов деятельности организации ниже по сравнению с прошлым периодом
- г. разработка и выдача заданий персоналу на месяц

8. Что не может выступать в качестве внутриорганизационных построений в организации?

- а. организационная культура
- б. внутренние коммуникации
- в. нормы и ценности
- г. уровень организации производства

9. Дайте правильное определение «СИЛЕ» организации, которое используется в SWOT-анализе:

- а. неблагоприятные для организации факторы внешней среды, препятствующие усилению ее конкурентной позиции или усиливающие позиции конкурентов
- б. то, что организация делает хорошо, или характеристика, которая укрепляет ее конкурентоспособность
- в. то, чего не хватает организации, является ее недостатком или ухудшает ее положение относительно конкурентов

- г. благоприятные для организации факторы внешней среды, способствующие усилению ее конкурентной позиции или ослабляющие положение основных конкурентов

10. Какое из определений характеризует стратегию дифференциации:

- а. проникновение организации в новые для себя отрасли
- б. создание продукции, отличающейся от предложений конкурентов и придание ей более высокую потребительскую ценность
- в. выбор рыночной ниши, характеризующейся особыми потребностями
- г. экономия на удельных издержках организации

11. Какие критерии выбора соответствуют базовой стратегии роста:

- а. динамично развивающаяся отрасль, быстроменяющиеся технологии, руководство использует предпринимательский стиль управления
- б. стабильная технология, установление целей «от достигнутого», организация в целом удовлетворена своим положением
- в. установление целей ниже достигнутого уровня, организация имеет стабильную тенденцию к снижению показателей своей деятельности
- г. вхождение в родственные отрасли и начало бизнеса в неродственных отраслях

12. Какими способами организация может осуществлять базовую стратегию диверсификации:

- а. поглощение поставщика; поглощение потребителя; открытие нового направления деятельности
- б. создание совместного предприятия с зарубежным партнером; поглощение конкурента
- в. приобретение существующей организации; создание совместного предприятия; открытие нового бизнеса «с нуля»
- г. поглощение поставщика; поглощение потребителя; открытие нового бизнеса «с нуля»

13. Определите какая из приведенных ниже целей соответствует базовой стратегии сокращения - стратегии «сбора урожая/снятия сливок»:

- а. закрытие подразделения организации и распродажа активов
- б. продажа одного из своих подразделений
- в. постепенное сокращение бизнеса до нуля и получение при этом максимально возможного дохода
- г. поиск возможностей и проведение мероприятий по сокращению затрат

14. Управление персоналом - это:

- а. деятельность, выполняемая на предприятии с целью организации работы коллектива;
- б. деятельность по привлечению персонала в организацию;
- в. деятельность, выполняемая на предприятии для достижения организационных и личных целей работников.

15. К технологиям формирования персонала относят:

- а. адаптацию персонала;
- б. оценку персонала;
- в. обучение работников.

16. Кадровое обеспечение системы управления персоналом:

- а. кадровый состав предприятия;
- б. работники кадровой службы;
- в. штатные и временные работники предприятия.

17. Обязательным условием эффективного функционирования системы

управления персоналом является:

- а. реализация одной кадровой технологии после завершения предыдущей;
- б. применение всех кадровых технологий в совокупности;
- в. применение отдельных кадровых технологий.

18. К функциям руководителя кадровой службы относится:

- а. контроль производства;
- б. разработка кадровой стратегии предприятия;
- в. набор персонала.

19. Одним из элементов кадрового планирования является:

- а. разработка программ удовлетворения будущих потребностей;
- б. отбор персонала;
- в. разбор конфликтных ситуаций.

20. Объект управления персоналом - это:

- а. руководители предприятия;
- б. кадровые службы;
- в. работники и трудовой коллектив.

21. К технологиям развития персонала относят:

- а. процедуру найма новых штатных работников организации;
- б. привлечение штатных работников организации для выполнения сверхурочных работ;
- в. планирование карьеры.

22. Карьера работника - это:

- а. повышение по должностной лестнице
- б. освоение новых профессий
- в. индивидуально осознанные суждения работника о своей трудовой жизни

23. Под организационным обеспечением системы управления персоналом понимают:

- а. совокупность организационных структур, выполняющих функции управления персоналом;
- б. службу управления персоналом;
- в. руководителей, реализующих функции управления персоналом.

24. К новым функциям кадровых служб относят:

- а. оформление трудовых книжек;
- б. ведение кадрового учета;
- в. оплата труда работников.

25. Одним из этапов кадрового планирования является:

- а. высвобождение работников;
- б. мотивация персонала;
- в. оценка будущих потребностей.

- 26. К технологиям развития персонала относят:**
- а. высвобождение работников;
 - б. обучение персонала;
 - в. привлечение в организацию специалистов необходимой квалификации.
- 27. Социальная адаптация:**
- а. санитарно-гигиеническая
 - б. адаптация в период отдыха
 - в. адаптация к общению с коллегами, нормам, принятым в коллективе
- 28. При современной системе управления персоналом методическое обеспечение имеет:**
- а. рекомендательный характер;
 - б. нормативный характер;
 - в. запрещающий характер.
- 29. Статус кадровой службы в организации зависит от:**
- а. отношения к персоналу высшего руководства;
 - б. численности персонала предприятия;
 - в. структуры организации.
- 32. С помощью профессиональных тестов получают:**
- а. 80% достоверной информации о кандидате;
 - б. 30% достоверной информации о кандидате;
 - в. 10% достоверной информации о кандидате.
- 33. Целью управления персоналом является:**
- а. способствование достижению целей организации путем обеспечения организации необходимыми кадрами;
 - б. эффективная организация работы с кадрами;
 - в. способствование достижению целей организации путем обеспечения организации необходимыми кадрами и эффективного использования их потенциала.
- 34. К технологиям рационального использования относят:**
- а. адаптацию работников;
 - б. отбор персонала;
 - в. оценку работников.
- 35. Доминирующими функциями отдела кадров являются:**
- а. кадровый учет и делопроизводство;
 - б. планирование карьеры;
 - в. мотивация персонала.
- 36. К технологиям формирования персонала относят:**
- а. определение потребности в найме;
 - б. мотивацию работников;
 - в. создание кадрового резерва.
- 37. Центристская карьера - это:**
- а. продвижение вверх по служебной лестнице путем занятия вышестоящих должностей;
 - б. профессиональное совершенствование работника;

- в. неформальное приближение работника к руководству.

38. Лизинг персонала - это:

- а. процедура найма новых штатных работников организации;
- б. привлечение штатных работников организации для выполнения сверхурочных работ;
- в. привлечение сотрудников иной организации для выполнения определенного вида работ.

39. К технологиям рационального использования персонала относят:

- а. привлечение работников организации для выполнения сверхурочных работ;
- б. формирование и продвижение кадрового резерва;
- в. повышение квалификации работников

40. Кадровое планирование - это:

- а. процесс обеспечения организации необходимым количеством персонала;
- б. процесс обеспечения организации персоналом требуемого качества;
- в. процесс обеспечения организации персоналом в необходимом количестве и требуемого качества.

41.К технологиям формирования персонала относят:

- а. процедуру привлечения в организацию новых работников;
- б. процедуру перемещения работников в рамках организации;
- в. создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе.

42. Определить место службы управления персоналом в организации можно,проанализировав:

- а. структуру организации
- б. структуру кадровой службы
- в. наименее структурных подразделений кадровой службы.

43.Анализ кадрового потенциала - это:

- а. этап кадрового планирования;
- б. этап кадрового маркетинга;
- в. этап должностной ротации.

Примерный перечень статей для написания рецензий:

1. Можаяева Т.П. Управление человеческими ресурсами в системе менеджмента качества организации // Известия Тульского государственного университета. Технические науки - 2017

<https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-v-sisteme-menedzhmenta-kachestva-organizatsii-1>

2. Родин Д.В. Стратегический маркетинг персонала организации // Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева - 2015

<https://cyberleninka.ru/article/v/strategicheskiy-marketing-personala-organizatsii>

1.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Основными формами текущего контроля для очной и очно-заочной форм обучения являются опрос, презентация, доклад, тест.

В промежуточную аттестацию включаются как теоретические вопросы, так и практические задания.

Соотношение оценки и баллов в рамках процедуры оценивания

«Оценка»	Соответствие количеству баллов
Отлично	81-100
Хорошо	61-80
Удовлетворительно	41-60
Неудовлетворительно	0-40

Соотношение вида работ и количества баллов в рамках процедуры оценивания

Вид работы	количество баллов
Опрос	до 10 баллов
Презентация	до 5 баллов
Тест	до 15 баллов
Доклад	до 20 баллов
Курсовая работа	до 20 баллов
Экзамен	до 30 баллов

1.4.1. Написание *теста* оценивается по шкале от 0 до 15 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания теста: 13-15 баллов (80-100% правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на высоком уровне (оценка отлично); 10-12 баллов (70-75 % правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 7-9 баллов (50-65 % правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0-3 баллов (менее 50 % правильных ответов) - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

1.4.2. Написание *курсовой работы/доклада* оценивается по шкале от 0 до 20 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *курсовой работы/доклада*: 15-20 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 10-14 баллов - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 5-9 баллов - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0-4 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
----------------------------	----------------------------

Свободное изложение и владение материалом. Полное усвоение сути проблемы, достаточно правильное изложение теории и методологии, анализ фактического материала и чёткое изложение итоговых результатов, грамотное изложение текста.	15-20
Достаточное усвоение материала. Суть проблемы в основном усвоена; описание не содержит грубых ошибок; основные выводы изложены и, в основном, осмыслены.	10-14
Поверхностное усвоение теоретического материала. Недостаточный анализ показателей. Суть проблемы изложена нечётко; в использовании понятийного аппарата встречаются несущественные ошибки; основные результаты изложены и, в основном, осмыслены.	5-9
Неудовлетворительное усвоение теоретического и фактического материала по проблемам. Суть проблемы и выводы изложены плохо; в использовании понятийного аппарата встречаются грубые ошибки; основные выводы изложены и осмыслены плохо.	0-4

1.4.3 *Презентация* оценивается от 0 до 5 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *презентация*: 5 баллов - компетенции считаются освоенными на высоком уровне (оценка отлично); 4 баллов - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 2-3 баллов - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0-1 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
– количество слайдов соответствует содержанию и продолжительности выступления (для 7-минутного выступления рекомендуется использовать не более 10 слайдов) – наличие титульного слайда – оформлены ссылки на все использованные источники	0-1
– иллюстрации помогают наиболее полно раскрыть тему, не отвлекают от содержания – иллюстрации хорошего качества, с четким изображением – используются средства наглядности информации (таблицы, схемы, графики и т. д.)	0-1
– презентация отражает основные этапы исследования (проблема, цель, гипотеза, ход работы, выводы, ресурсы) – содержит ценную, полную, понятную информацию по теме проекта – ошибки и опечатки отсутствуют	0-1
– выступающий свободно владеет содержанием, ясно излагает идеи – выступающий свободно и корректно отвечает на вопросы и замечания аудитории – электронная презентация служит иллюстрацией к выступлению, но не заменяет его – выступающий обращается к аудитории, поддерживает контакт с ней – при необходимости выступающий может легко перейти к	0-2

любому слайду своей презентации – в выступлении отражен вклад каждого участника в работу группы (по возможности)	
---	--

1.4.4 *Опрос* оценивается от 0 до 10 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *опроса*: 9-10 баллов - компетенции считаются освоенными на высоком уровне (оценка отлично); 6-8 баллов - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 3-5 баллов - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0-2 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
1. Самостоятельно и аргументировано делать анализ, обобщать, выводы	0-2
2. Самостоятельно, уверенно и безошибочно применяет полученные знания в решении проблем на творческом уровне	0-2
3. Умеет составить полный и правильный ответ на основе изученного материала; выделять главные положения, самостоятельно подтверждать ответ конкретными примерами, фактами	0-3
4. Понимание сущности рассматриваемых понятий, явлений и закономерностей, теорий, взаимосвязей	0-3

1.4.5 Шкала оценивания экзамена

Критерии оценивания	Интервал оценивания
студент быстро и самостоятельно готовится к ответу; при ответе полностью раскрывает сущность поставленного вопроса; способен проиллюстрировать свой ответ конкретными примерами; демонстрирует понимание проблемы и высокий уровень ориентировки в ней; формулирует свой ответ самостоятельно, используя лист с письменным вариантом ответа лишь как опору, структурирующую ход рассуждения	21-30
студент самостоятельно готовится к ответу; при ответе раскрывает основную сущность поставленного вопроса; демонстрирует понимание проблемы и достаточный уровень ориентировки в ней, при этом затрудняется в приведении конкретных примеров.	13-20
студент готовится к ответу, прибегая к некоторой помощи; при ответе не в полном объеме раскрывает сущность поставленного вопроса, однако, при этом, демонстрирует понимание проблемы.	6-12
студент испытывает выраженные затруднения при подготовке к ответу, пытается воспользоваться недопустимыми видами помощи; при ответе не раскрывает сущность поставленного вопроса; не ориентируется в рассматриваемой проблеме; оказываемая стимулирующая помощь и задаваемые уточняющие вопросы не способствуют более продуктивному ответу студента.	0-5

Неудовлетворительной сдачей экзамена считается экзаменационная составляющая менее или равная 10 баллам (при максимальном количестве

баллов, отведенных на экзамен 30). При неудовлетворительной сдаче экзамена (менее или равно 10 баллам) или неявке по неуважительной причине на экзамен экзаменационная составляющая приравнивается к нулю (0). В этом случае студент в установленном в Университете порядке обязан пересдать экзамен.

2.4. При пересдаче экзамена используется следующее правило для формирования рейтинговой оценки:

- 1-я пересдача – фактическая рейтинговая оценка, полученная студентом за ответ, минус 10 баллов;
- 2-я пересдача – фактическая рейтинговая оценка, полученная студентом за ответ, минус 20 баллов.

Уровень сформированности компетенций оценивается в соответствии с Таблицей 1.

Таблица 1

№ п/п	ФИ О	Сумма баллов, набранных в семестре						ИТОГО 100 баллов
		Опрос до 10 баллов	Презентац ия до 5 баллов	Тест до 15 баллов	Доклад до 20 баллов	Курсовая работа до 20 баллов	Экзамен до 30 баллов	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.								