

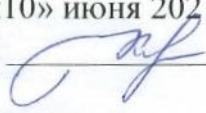
Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.10.2024 14:21:41
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bff679172803da5b7b559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЛАСТНОЙ УНИВЕРСИТЕТ
(МГОУ)
Экономический факультет
Кафедра «Управление персоналом»

УТВЕРЖДЕН

на заседании кафедры

Протокол от «10» июня 2021 г., №12

Зав. кафедрой  Козлова Е.Г.

ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

По учебной дисциплине

Кадровая политика и кадровое планирование

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
1	2
УК-1 Способность осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач.	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
ОПК-3 Способность разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия;	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
ОПК-4 Способность применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет;	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа

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
1	2	3	4	5	6
УК-1	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: теоретические основы дисциплины, общепринятую последовательность проведения различных видов анализа, обработки полученной информации, ее обобщения и оформления результатов проведенного анализа; Уметь: использовать полученный информационный материал при осуществлении аналитических расчетов, связанных с формированием показателей, характеризующих деятельность анализируемой организации;	Опрос Посещаемость Презентация Тест Доклад (для очной формы обучения) Контрольная работа (для очно-заочной формы)	41-60 баллов

1	2	3	4	5	6
				обучения) Экзамен	
	Продви- нутый	1. Работа на учебных за- нятиях 2. Самостоя- тельная рабо- та	Знать: традиционные и нетрадици- онные методы анализа, обла- сти их применения и особен- ности использования; Уметь: определять характер связи полученных в процессе ана- лиза данных на конечные ре- зультаты деятельности хо- зяйствующих субъектов; вырабатывать собственную точку зрения, делать выводы по результатам анализа и разрабатывать предложения, направленные на улучшение деятельности организаций. Владеть: навыками проведения эконо- мического анализа в усло- виях деятельности организа- ций различных организаци- онных форм и видов дея- тельности	Опрос Посещае- мость Презен- тация Тест Доклад (для оч- ной фор- мы обу- чения) Кон- трольная работа (для оч- но- заочной формы обучения) Экзамен	61- 100 баллов
ОПК-4	Порого- вый	1. Работа на учебных за- нятиях 2. Самостоя- тельная рабо- та	Знать способы анализа ре- зультатов кадровой деятель- ности в контексте целей и задач организации Уметь анализировать кадро- вую документацию и инфор- мацию по рынку труда для достижения целей организа- ции	Опрос Посещае- мость Презен- тация Тест Доклад (для оч- ной фор- мы обу- чения) Кон- трольная работа (для оч- но- заочной формы обучения) Экзамен	41- 60 баллов
	Продви- нутый	1. Работа на учебных за- нятиях 2. Самостоя-	Знать способы анализа ре- зультатов кадровой деятель- ности в контексте целей и задач организации	Опрос Посещае- мость Презен-	61- 100 баллов

1	2	3	4	5	6
		тельная работа	Уметь анализировать кадровую документацию и информацию по рынку труда для достижения целей организации Владеть методами получения информации о внешнем и внутреннем рынке труда	тация Тест Доклад (для очной формы обучения) Контрольная работа (для очно-заочной формы обучения) Экзамен	
ОПК-3	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: основные нормативно-правовые документы, методику и методы стратегического управления человеческими ресурсам при построении экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей. Уметь: применять понятийно-категориальный аппарат, основные методики в профессиональной деятельности при принятии стратегических кадровых решений, ориентироваться в системе законодательства и нормативных правовых актах.	Опрос Посещаемость Презентация Тест Доклад (для очной формы обучения) Контрольная работа (для очно-заочной формы обучения) Экзамен	41- 60 баллов
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: основные нормативно-правовые документы, методику и методы стратегического управления человеческими ресурсам при построении экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей. Уметь: применять понятийно-категориальный аппарат, основные методики в профессиональной деятельности при принятии стратегических кадровых решений, ориентироваться в системе	Опрос Посещаемость Презентация Тест Доклад (для очной формы обучения) Контрольная работа (для очно-	61- 100 баллов

1	2	3	4	5	6
			законодательства и нормативных правовых актах. Владеть: методами реализации основных стратегических кадровых функций, методологией построения экономических, финансовых и организационно – управленческих моделей, адаптированных к конкретным задачам управления.	заочной формы обучения) Экзамен	

1.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Примерные вопросы для опроса

1. Сущность стратегического планирования персонала. Его задачи.
2. Классификация факторов, влияющих на стратегическое планирование. Характеристика внешних факторов: конъюнктура и структура рынка, конкуренция, экономическая политика, проводимая в стране и в мире и т.д.
3. Классификация факторов, влияющих на стратегическое планирование. Характеристика внутренних факторов: объем производства и сложность изготавливаемой продукции, уровень прогрессивности технологии, организации производства, организации труда и управления, текучесть кадров и т.д.
4. Методы определения степени влияния их на стратегическое планирование персонала. PEST- анализ, SWOT – анализ.
5. Разработка стратегического плана кадровой работы в организации.
6. Сущность оперативного плана работы с персоналом организации.
7. Структура процесса разработки типового оперативного плана работы с персоналом в организации, включающая планирование потребности в персонале, привлечение, адаптацию, использование, высвобождение, сокращение, обучение, деловую карьеру, безопасность и расходы на персонал.
8. Методы сбора информации о персонале организации. Постоянная и переменная информация для кадрового планирования.
9. Информация о составе сотрудников, о структуре персонала, о текучести кадров, о потерях времени из-за простоев, по болезни, о продолжительности рабочего дня, о заработной плате рабочих и служащих, об услугах социального характера, предоставляемых государством и организацией.
10. Требования, предъявляемые к информации: простота, наглядность, однозначность, сопоставимость, преемственность, актуальность.

Примеры тестовых заданий

Тестовое задание №1.

Кто выступает субъектом стратегического управления персоналом:

- А) весь персонал организации;
- Б) служба управления персоналом;
- В) подразделения, выполняющие функции по управлению персоналом, и высшие линейные и функциональные руководители.

Тестовое задание №2.

Основой для формирования кадровой политики организации являются:

- А) кадровая политика государства;
- Б) стратегия развития организации в целом;
- В) стратегия УП;
- Г) планы организации во всех областях ее хозяйственной деятельности;
- Д) внутренние ресурсы организации;
- Е) ее традиции (философия, концепция);
- Ж) возможности внешней среды.

Тестовое задание №3.

Отметьте черты стратегии управления персоналом:

- А) долгосрочный характер;
- Б) связь со стратегией организации в целом;
- В) многоцелевой характер;
- Г) зависимость от стиля руководства в организации.

Тестовое задание № 4.

Вариантами взаимодействия стратегии управления персоналом и стратегии организации в целом являются:

- А) стратегия управления персоналом – это зависимая производная от стратегии организации;
- Б) обе стратегии разрабатываются как единое целое;
- В) стратегия управления персоналом является приоритетной по отношению к стратегии организации.

Тестовое задание № 5.

Стратегия управления персоналом относится:

- А) к отраслевым стратегиям;
- Б) к функциональным стратегиям;
- В) к базовым стратегиям;
- Г) к корпоративным стратегиям.

Тестовое задание № 6.

Кадровая политика организации – это:

А) осмысление сущности управления персоналом, идей и целей, лежащих в его основе, его возникновения, связи с другими науками и направлениями науки об управлении, рассмотрение процесса управления персоналом с логической, психологической, социологической, экономической, организационной и этической точек зрения;

Б) генеральное направление кадровой работы, объединяющее различные элементы и формы кадровой работы и имеющие целью создание высокопроизводительного и высокопрофессионального, сплоченного и ответственного коллектива, способного реагировать на изменения внешней и внутренней среды;

В) система теоретико – методологических взглядов на понимание и определение сущности, содержания, целей, задач, критериев, принципов и методов управления персоналом, а также организационно – практических подходов к формированию механизма ее реализации в конкретных условиях функционирования организаций.

Тестовое задание № 7.

К постоянным данным о персонале относятся:

- А) пол;
- Б) тарифная сетка;
- В) год рождения;
- Г) штатное расписание;
- Д) информация о простоях и прогулах.

Тестовое задание № 8.

Определение качественной потребности в персонале означает определение потребности по:

- А) категориям;

- Б) численности;
- В) структуре;
- Г) специальностям;
- Д) квалификации.

Темы для докладов/контрольных работ (презентаций).

1. Сущность, виды и этапы формирования кадровой политики государства.
2. Назначение и цели кадровой политики государства.
3. Основные этапы формирования государственной кадровой политики и их содержание.
4. Механизм формирования государственной кадровой политики в развитых странах и РФ.
5. Сущность кадровой политики организации и ее особенности на современном этапе.
6. Типы политики организации.
7. Элементы кадровой политики организации.
8. Виды кадровой политики организации.
9. Исходные документы для разработки кадровой политики организации.
10. Роль руководителей и службы управления персоналом в реализации кадровой политики.
11. Роль кадровой политики и кадровой стратегии в достижении целей организации.
12. Сущность стратегии управления персоналом как функциональной стратегии организаций.
13. Сущность компетентностного подхода и процесса управления компетенциями при разработке и реализации кадровой политики организации.
14. Сущность и содержание стратегического, тактического и оперативного кадрового планирования.
15. Сущность оперативного плана работы с персоналом организации.
16. Постоянная и переменная информация для кадрового планирования.

Вопросы к экзамену

1. Сущность, виды и этапы формирования кадровой политики государства.
2. Назначение и цели кадровой политики государства.
3. Основные этапы формирования государственной кадровой политики и их содержание.
4. Механизм формирования государственной кадровой политики в развитых странах и РФ.
5. Сущность кадровой политики организации и ее особенности на современном этапе.
6. Виды политики организации и их взаимосвязь.
7. Элементы кадровой политики организации.
8. Типы кадровой политики организации.
9. Взаимосвязь различных типов кадровой политики, сферы и условия их использования.
10. Факторы, влияющие на кадровую политику организации. Требования к кадровой политике.
11. Сущность и принципы формирования отдельных направлений кадровой политики организации.
12. Исходные документы для разработки кадровой политики организации.
13. Научное и методическое обеспечение формирования кадровой политики.
14. Последовательность разработки кадровой политики организации.
15. Роль руководителей и службы управления персоналом в реализации кадровой политики.

16. Роль кадровой политики и кадровой стратегии в достижении целей организации.
17. Сущность стратегии управления персоналом как функциональной стратегии организаций. Ее взаимосвязь с общеорганизационной стратегией.
18. Факторы, влияющие на выбор кадровой стратегии.
19. Субъект, объект и средства стратегического управления персоналом.
20. Составляющие кадровой стратегии.
21. Цели и задачи реализации кадровой стратегии.
22. Сущность компетентностного подхода и процесса управления компетенциями при разработке и реализации кадровой политики организации.
23. Компетенции как совокупность знаний, навыков, способностей, способов поведения, прилагаемых усилий и стереотипов поведения.
24. Уровни выраженности компетенций как характеристика работника.
25. Цели и задачи кадрового планирования организации, его место в системе управления персоналом организации.
26. Дерево целей кадрового планирования.
27. Характеристика кадрового планирования в трехмерном изображении: цели, мероприятия, потенциал.
28. Планирование целей организации и целей ее персонала.
29. Планирование мероприятий в разрезе функциональных подсистем системы управления персоналом.
30. Планирование потенциала персонала с учетом стратегического развития организации и ее персонала.
31. Сущность и содержание уровней кадрового планирования.
32. Сущность оперативного плана работы с персоналом организации.

1.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Основными формами текущего контроля являются опрос, доклад, презентация, тест, экзамен в первом семестре.

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

Соотношение вида работ и количества баллов в рамках процедуры оценивания

Вид работы	количество баллов
Опрос	до 10 баллов
Посещаемость	до 10 баллов
Презентация	до 15 баллов
Тест	до 15 баллов
Доклад (для очной формы обучения)	до 20 баллов
Контрольная работа (для очно-заочной формы обучения)	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 *доклада* оценивается по шкале от 0 до 20 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *доклада*: 17-20 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 13-17 баллов - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 8-12 баллов - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0-7 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
1. Степень раскрытия темы	0-4
2. Личный вклад автора	0-3
3. Структурированность материала	0-2
4. Постраничные ссылки	0-2
5. Объем и качество используемых источников	0-2
6. Оформление текста и грамотность речи	0-3
7. Защита <i>доклада</i>	0-4

1.4.3. Шкала оценки посещаемости:

посещаемость, %	100	90	80	70	60	50	40	30	20	10	0
в баллах	10	10	9	8	7	4	3	2	0	0	0

1.4.4 *Устный опрос* оценивается от 0 до 10 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *устного 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 Выполнение *презентации* оценивается по шкале от 0 до 15 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *презентации*: 13-15 баллов - компетенции считаются освоенными на высоком уровне (оценка отлично); 10-12 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 7-9 баллов - компетенции считаются

освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 11-15 баллов - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0-10 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
1. Степень раскрытия темы	0-3
2. Личный вклад автора	0-3
3. Структурированность материала	0-1
4. Постраничные ссылки	0-1
5. Объем и качество используемых источников	0-1
6. Оформление текста и грамотность речи	0-3
7. Защита презентации	0-3

1.4.6 Написание контрольной работы оценивается по шкале от 0 до 20 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания реферата/контрольной работы: 18-20 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 16-17 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка хорошо); 10-15 баллов - компетенции считаются освоенными на пороговом уровне (оценка удовлетворительно); 0-9 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
8. Степень раскрытия темы	0-4
9. Личный вклад автора	0-4
10. Структурированность материала	0-4
11. Постраничные ссылки	0-2
12. Объем и качество используемых источников	0-2
13. Оформление текста и грамотность речи	0-2
14. Защита реферата/контрольной работы	0-2

1.4.7 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 не уважительной 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 (для очной формы обучения) и таблицей 2 (для очно-заочной формы обучения).

Таблица 1

№ п/п	ФИО	Сумма баллов, набранных в семестре						ИТОГО 100 бал- лов
		Опрос до 10 баллов	Посещаемость до 10 баллов	Презентация до 15 баллов	Тест до 15 баллов	Доклад до 20 бал- лов	Экзамен до 30 бал- лов	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.								

Таблица 2

№ п/п	ФИО	Сумма баллов, набранных в семестре						ИТОГО 100 бал- лов
		Опрос до 10 баллов	Посещаемость до 10 баллов	Презентация до 15 баллов	Тест до 15 баллов	Контрольная работа до 20 баллов	Экзамен до 30 бал- лов	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.								