

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.10.2020 14:43
Уникальный идентификатор:
6b5279da4e034bfc679172803da5b71d29fc69e2

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

Кафедра управления персоналом

УТВЕРЖДЕН
на заседании кафедры
Протокол от «16» окт 2021 г., № 12

Зав. кафедрой  Е.Г. Козлова

ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по учебной дисциплине
«Управление человеческими ресурсами»

Направление подготовки
38.03.01 Экономика

Профиль
Финансы и кредит

Квалификация
Бакалавр

Форма обучения
Очная

Мытищи
2021

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПВО

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
УК 3- Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
ОПК -4 Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности;	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа

2. Описание показателей и критериев оценивания на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
УК-3	пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: основы процессов групповой динамики и принципов формирования команды; Уметь: эффективно организовать групповую работу для осуществления административных процессов, выявлять отклонения и принимать корректирующие меры;	Опрос Тест Реферат; Рецензия Экзамен	41-60 баллов
	продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: основные понятия, принципы и функции управления человеческими	Опрос Тест Реферат; Рецензия на статью Экзамен	61-100 баллов

			ресурсами. Уметь: проводить анализ кадровых ситуаций и находить организационно - управленческие решения. Владеть: навыками анализа кадровых ситуаций и иметь представление о направлениях их развития.		
ОПК -4	пороговый	1.Работа на учебных занятиях 2.Самостоятельная работа	Знать: основы разработки и реализации концепции кадровой политики Уметь: ориентироваться в практике применения основ управления человеческими ресурсами	Опрос Тест Реферат; Рецензия Экзамен	41-60 баллов
	продвинутый	1.Работа на учебных занятиях 2.Самостоятельная работа	Знать: бизнес-процессы в сфере управления человеческими ресурсами и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом; Уметь: принимать участие в разработке корпоративных,	Опрос Тест Реферат; Рецензия на статью Экзамен	61-100 баллов

			конкурентных и функциональных стратегий развития организации в части управления человеческими ресурсами; Владеть: методами разработки и реализации стратегий управления человеческими ресурсами		
--	--	--	--	--	--

3. Контрольные задания, необходимые для оценки знаний, умений и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПВО

3.1 Тема 1. Содержание курса и специфика подходов к управлению человеческими ресурсами

Примерная тематика для подготовки реферата:

1. Особенности технократического подхода к управлению человеческими ресурсами.
2. Особенности гуманистического подхода к управлению человеческими ресурсами
3. сравнение технократического и гуманистического подходов к управлению человеческими ресурсами
4. Особенности управления человеческими ресурсами в индустриальном обществе
5. Особенности управления человеческими ресурсами в постиндустриальном обществе
6. Основные факторы повышения роли человеческих ресурсов в организации.
7. Инновации, применяемые в управлении человеческими ресурсами.

Статьи по теме для написания рецензии:

1. Вукович Г.Г. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: К ВОПРОСУ ОБ ЭВОЛЮЦИИ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ // экономика, профессия, бизнес – 2020 - №1 – с. 44-48

<https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-personalom-k-voprosu-ob-evolyutsii-teoreticheskikh-predstavleniy>

2. Коргина О. А., Сучкова Е. Е., Данилова Н. Е Генезис теоретических подходов в управлении персоналом организации // Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences - №5 – С. 38 - 45

<https://cyberleninka.ru/article/n/genezis-teoreticheskikh-podhodov-v-upravlenii-personalom-organizatsii>

3. Красникова Я.В. ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ // Гуманитарный научный журнал – 2020 –№1 – С.77-83

<https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovye-tehnologii-v-upravlenii-personalom/viewer>

4. Родин Д.В. «жесткий» и «мягкий» подходы к управлению человеческими ресурсами организации // Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева

<https://cyberleninka.ru/article/n/zhestkiy-i-myagkiy-podhody-k-upravleniyu-chelovecheskimi-resursami-organizatsii>

5. Синева Н.Л., Яшкова Е. В., Перова Т. В. Управление системой креативного менеджмента (менеджмента творчества персонала) как фактор формирования конкурентных преимуществ инновационной организации // Интернет-журнал Науковедение – №5

<https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-sistemoy-kreativnogo-menedzhmenta-menedzhmenta-tvorchestva-personala-kak-faktor-formirovaniya-konkurentnyh-preimuschestv>

Тема 2. Функции, субъекты и методы управления человеческими ресурсами организации

Примерная тематика для подготовки реферата:

1. Взаимосвязь методов управления человеческими ресурсами в организации.

2. Принципы управления человеческими ресурсами.

3. Роль управления человеческими ресурсами в управлении организацией

Статьи по теме для написания рецензии:

1. Аркадьева И.А, Каткова Т.В., Соломонова В.Н. ПЕРСОНАЛ КАК ОБЪЕКТ УПРАВЛЕНИЯ // Colloquium-journal – 2020 - №1 – С. 136-138

<https://cyberleninka.ru/article/n/personal-kak-obekt-upravleniya>

2. Дворжакова З, Федорова А.Э., Коропец О.А. Вопросы внедрения методов диверсификационного менеджмента в практику управления человеческими ресурсами организации // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 9, №5 (2017)

<https://cyberleninka.ru/article/n/voprosy-vnedreniya-metodov-diversifikatsionnogo-menedzhmenta-v-praktiku-upravleniya-chelovecheskimi-resursami-organizatsii>

3. Зубкова О.В., Кучина Е.В. ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ // Вестник Южно-Уральского

государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент – 2019 - №3 – С. 154-163

<https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnye-metody-upravleniya-personalom-predpriyatiya>

4. Шкунова А.А., Булганина С.В., Яшкова Н.В. Командообразование как современный метод управления человеческими ресурсами в социальной сфере // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 8, №3 (2016)
<https://cyberleninka.ru/article/v/komandoobrazovanie-kak-sovremennyy-metod-upravleniya-chelovecheskimi-resursami-v-sotsialnoy-sfere>

Тема 3. Понятие, цели, структурные элементы системы управления человеческими ресурсами организации

Примерная тематика для подготовки реферата:

1. Направления совершенствования системы управления человеческими ресурсами организации.
2. Характеристика методов построения системы управления человеческими ресурсами.
3. Основные этапы процесса управления человеческими ресурсами.
4. Основные этапы формирования системы управления персоналом.

Статьи по теме для написания рецензии:

1. Апенько С.Н., Романенко М.А. Методология оценки гибкости системы управления человеческими ресурсами проектов предприятий // Вестник Омского университета. Серия «Экономика» -2017

<https://cyberleninka.ru/article/n/metodologiya-otsenki-gibkosti-sistemy-upravleniya-chelovecheskimi-resursami-proektov-predpriyatiy>

2. Вукович Г.Г., Молочников Н.Р., Никитина А.В. МЕХАНИЗМ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ // Россия: тенденции и перспективы развития - 2020

<https://cyberleninka.ru/article/n/mehanizm-obespecheniya-innovatsionnogo-razvitiya-sistemy-upravleniya-personalom>

3. Можяева 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>

4. Николаев Н.А. МЕТОДИКА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА //

Вестник Астраханского государственного технического университета. Серия: Экономика – 2020 -№2 – С. 38-48 <https://cyberleninka.ru/article/n/metodika-sovershenstvovaniya-sistemy-upravleniya-personalom-predpriyatiya-kak-faktor-povysheniya-rezultativnosti-i-effektivnosti>

5. Цой Д.В. ТРАНСФОРМАЦИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ // Инновационная наука – 2020 - №1 – с. 62-65

<https://cyberleninka.ru/article/n/transformatsiya-sistemy-upravleniya-personalom-v-usloviyah-tsifrovizatsii-ekonomiki>

Тема 4. Организационная структура системы управления человеческими ресурсами

Примерная тематика для подготовки реферата:

1. Нормативно-методическое обеспечение системы управления человеческими ресурсами
2. Делопроизводственное обеспечение системы управления человеческими ресурсами
3. Кадровое обеспечение системы управления человеческими ресурсами
4. Назначение служб управления человеческими ресурсами.

Примерный тест по теме:

1. Системы управления персоналом различаются по следующим признакам:
а) организационная структура управления; б) способы принятия решений;
в) методам управления персоналом; г) по целям управления персоналом.
2. При расчете необходимой численности штатных работников кадровой службы не учитываются:
а) общая численность работников организации; б) социальная характеристика организации;
в) производительность труда рабочих; г) наличие филиалов.
3. Метод расчета численности работников кадровой службы, основанный на определении затрат времени на выполнение управленческих работ, называется:
а) трудоемкость; б) норма обслуживания; в) метод прямого расчета; г) метод сравнений.
4. Конкретные требования к должности отражаются в таких документах, как:
а) общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов;
б) карта компетентности;
в) должностная инструкция.

Тема 5. Механизм формирования кадровой политики

Примерный тест по теме:

1. К новым приоритетам в кадровой политике можно отнести:

- А. ввод новых должностей с совмещенными обязанностями по нескольким профессиям
 - Б. уменьшение доли фиксированной части (должностного оклада) в структуре заработной платы, увеличение переменной доли
 - В. снижение внутренней РР-работы
 - Г. отказ от услуг кадровых агентств, передача полномочий для отбора персонала и решения о найме непосредственным руководителям
2. К видам кадровой политики относятся:
- А) закрытая; Б) внешняя; В) государственная; Г) превентивная; Д) организационная.
3. Какая из перечисленных политик является более общей?
- А) государственная КП; Б) внешняя КП; В) социальная политика государства Г) превентивная КП; Д) организационная КП.

Примерная тематика для подготовки реферата:

- 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 стратегии управления персоналом как функциональной стратегии организаций.

Тема 6. Специфика и процесс кадрового планирования.

Примерный тест по теме:

- 1. Оперативный план работы с персоналом не включает в себя:
 - а) планирование использования персонала;
 - б) планирование потребности в персонале;
 - в) планирование кадрового потенциала.
- 2. Первым этапом кадрового планирования, как правило, выступает работа по сбору информации о персонале.
 - а) да; б) нет.
- 3. Стратегическое планирование ориентировано, в первую очередь, на решение конкретный кадровых проблем.
 - а) да; б) нет.

Тема 7. Цели и задачи планирования потребности в человеческих ресурсах. Маркетинг человеческих ресурсов

Примерный тест по теме:

- 1. К основным факторам, способствующим формированию персонал-маркетинговой концепции можно отнести:
 - а) переоценка ценностей кандидатов на найм и уже занятого персонала;
 - б) избыток специалистов и руководителей;
 - в) особенности демографического развития.

2. Под маркетингом ЧР может пониматься определенная философия и стратегия управления ЧР. а) да; б) нет.
3. Маркетинг ЧР может рассматриваться как определенная функция службы управления ЧР. а) да; б) нет.

Статьи по теме для написания рецензии:

1. Киселева Г.С. Оценка потребности организации в переподготовке и повышении квалификации кадров // Вестник Удмуртского университета. Серия «Экономика и право» - 2014
<https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-potrebnosti-organizatsii-v-perepodgotovke-i-povyshenii-kvalifikatsii-kadrov>
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>
3. Семина А.П. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОГО РЕКРУТИНГА В HR-МАРКЕТИНГЕ // Вестник Академии знаний – 2020 - №37 – С. 286-292
<https://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-sotsialnogo-rekrutinga-v-hr-marketinge>
4. Софронов Д.С. СИСТЕМА КАДРОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ // Вестник науки и образования – 2020- №2 – с. 28-31
<https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-kadrovogo-planirovaniya-organizatsii-1>

Примерный тест по теме:

1. Планирование потребности в кадрах учитывает:
 - а) все изменения в составе коллектива;
 - б) только введение дополнительных должностей;
 - в) введение дополнительных должностей и замещение предусмотренных вакансий.
2. Процесс планирования потребности в персонале не включает в себя:
 - а) формирование активной группы сотрудников для выполнения мероприятий кадрового планирования;
 - б) планирование мер по покрытию потребности в персонале;
 - в) расчет качественной потребности в персонале;
 - г) анализ статистики по персоналу.
3. Планирование потребности в персонале – это:
 - а) направление кадрового планирования, позволяющее установить на заданный период времени качественный состав персонала;
 - б) направление кадрового планирования, позволяющее установить на заданный период времени качественный и количественный состав персонала;
 - в) направление кадрового планирования, позволяющее установить на заданный период времени количественный состав персонала.

Тема 8. Организация найма человеческих ресурсов.

Статьи по теме для написания рецензии:

1. Лембрикова М.М., Стрельникова Л.А. АКТУАЛИЗАЦИЯ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В УПРАВЛЕНИИ ПРОЦЕССОМ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки – 2019 - №1
<https://cyberleninka.ru/article/n/aktualizatsiya-tsifrovyyh-tehnologiy-v-upravlenii-protsessom-podbora-personala>
2. Просвирина Н.В. ПРЕСКРИНИНГ КАК ЧАСТЬ СИСТЕМЫ АВТОМАТИЗИРОВАННОГО ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА В КОМПАНИИ // Московский экономический журнал – 2020 - №4 – С. 746-755
<https://cyberleninka.ru/article/n/preskrining-kak-chast-sistemy-avtomatizirovannogo-podbora-personala-v-kompanii>
3. Семина А.П. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОГО РЕКРУТИНГА В HR-МАРКЕТИНГЕ // Вестник Академии знаний – 2020 - №37 – С. 289-292
<https://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-sotsialnogo-rekrutinga-v-hr-marketinge>
4. Чернышова В.С., Лымарева О.А. Роль коучинга в системе найма персонала // Символ науки - №03 – 1/2017 <https://cyberleninka.ru/article/v/rol-kouchinga-v-sisteme-nauma-personala>
5. Штонда А. С. ГЕЙМИФИКАЦИЯ КАК НОВЫЙ ТРЕНД ПРИ ОТБОРЕ И НАЙМЕ ПЕРСОНАЛА // Бизнес-образование в экономике знаний – 2016
<https://cyberleninka.ru/article/n/geymifikatsiya-kak-novyuy-trend-pri-otbore-i-nayme-personala>

Примерная тематика для подготовки реферата:

1. Особенности применения нетрадиционных методов отбора человеческих ресурсов.
2. Эффективность найма человеческих ресурсов.
3. Основные цели найма человеческих ресурсов.

Тема 9. Профориентационная подготовка и адаптация человеческих ресурсов.

Примерная тематика для подготовки реферата:

1. Организация процесса управления профориентацией человеческих ресурсов.
2. Факторы, влияющие на производственную адаптацию человеческих ресурсов организации.

3. Факторы, влияющие на внепроизводственную адаптацию человеческих ресурсов организации.
4. Роль и значение профориентационной работы в организации.

Примерный тест по теме:

1. Среди перечисленных форм выберите формы, не имеющие отношение к профориентации: а) профессиональная информация; б) профессиональная пропаганда; в) профессиональное обучение; г) профессиональный отбор.
2. Размер заработной платы как фактор влияет на: а) санитарно-гигиеническую адаптацию; б) экономическую адаптацию; в) социально-психологическую адаптацию; г) профессиональную адаптацию.
3. В процессе санитарно-гигиенической адаптации происходит включение работника в систему взаимоотношений коллектива с его традициями, нормами жизни, ценностными ориентациями. а) да; б) нет.
4. Время является основным фактором такого вида адаптации как: а) профессиональной; б) естественной; в) психофизиологической; г) рациональной.
5. Уровень организации труда является основным фактором такого вида адаптации как: а) профессиональной; б) естественной; в) психофизиологической; г) рациональной.

Тема 10. Развитие человеческих ресурсов

Примерная тематика для подготовки реферата:

1. Управление развитием персонала.
2. Содержание этапов деловой карьеры.
3. Формирование кадрового резерва.

Статьи по теме для написания рецензии:

1. Асалиев А.М., Шубенкова Е.В. РАЗВИТИЕ И ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА КАК ОСНОВА ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА // Россия: тенденции и перспективы развития – 2020
<https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-i-obuchenie-personala-kak-osnova-povysheniya-proizvoditelnosti-truda>
2. Дятлов Д. В., Бганцев А. А. ОСОБЕННОСТИ ПЛАНИРОВАНИЯ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ сдержанной бюджетной политики // Решетневские чтения – 2017 <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-planirovaniya-obucheniya-personala-v-usloviyah-sderzhannoy-byudzhetnoy-politiki>
3. Лучкина В.В. Индивидуальное планирование развития персонала предприятия // Лидерство и менеджмент. — 2016. — Т. 3. — № 2. — С. 133-

148. <https://cyberleninka.ru/article/n/individualnoe-planirovanie-razvitiya-personala-predpriyatiya>

4. Никифорова А.А., Чернявская О.В. САМОРАЗВИТИЕ И ПЛАНИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ: ОСОБЕННОСТИ ПРОБЛЕМАТИКИ // Московский экономический журнал – 2020 - №5 – С. 731-735 <https://cyberleninka.ru/article/n/samorazvitie-i-planirovanie-kariery-osobennosti-problematiki>

5. Шарин В.И. КАРЬЕРНЫЕ РИСКИ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ // Государственное управление. Электронный вестник – 2020 - №78 – С. 302-318 <https://cyberleninka.ru/article/n/kariernye-riski-na-gosudarstvennoy-grazhdanskoy-sluzhbe>

Примерный тест по теме:

1. Какое из определений правильно характеризует принцип согласованности?

- а) взаимодействие между звеньями по вертикали;
- б) взаимодействие между звеньями по вертикали и по горизонтали;
- в) взаимодействие между звеньями по горизонтали.

2. Какой из принципов построения системы управления человеческими ресурсами можно определить как непрерывное, одновременное выполнение нескольких решений?

- а) ритмичность;
- б) гибкость;
- в) параллельность;
- г) непрерывность.

3. На каком этапе процесса управления человеческими ресурсами необходимо решать задачи, связанные с отбором персонала и его деловой оценкой?

- а) использование персонала;
- б) обеспечение потребности в персонале;
- в) развитие персонала;
- г) определение потребности в персонале.

Тема 11. Деловая оценка и аттестация человеческих ресурсов

Примерная тематика для подготовки реферата:

- 1. Особенности аттестации человеческих ресурсов на госслужбе.
- 2. Этапы аттестации персонала организации.
- 3. Методы оценки, применяемые при аттестации человеческих ресурсов
- 4. Особенность оценки разных категорий персонала.

Статьи по теме для написания рецензии:

- 1. Егельская Е.В., Сорокина Д.Н. СИСТЕМА АТТЕСТАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ ТРАНСПОРТНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ // Безопасность

- техногенных и природных систем – 2020 - №2- С. 14-18
<https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-attestatsii-spetsialistov-transportnyh-predpriyatiy>
2. Ковалева Н.В., Рошкетаяева У.Ю. Совершенствование аттестации персонала // символ науки – 2017, <https://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-attestatsii-personala>
3. Одегов Ю.Г., Халиулина В.В. Организационные аспекты оценки и аттестации персонала // Вестник Омского университета. Серия «Экономика» - 2017, <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsionnye-aspekty-otsenki-i-attestatsii-personala>
4. Янцен К.И., Мещерякова Э.И., Ларионова А.В. ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ НА ОСНОВАНИИ КОМПЕТЕНТНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ МОДЕЛИ // Векторы благополучия: экономика и социум - 2019 - №9 <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-deyatelnosti-rukovoditeley-organizatsii-na-osnovanii-kompetentnostno-orientirovannoy-modeli>

Тема 12. Мотивация трудовой деятельности человеческих ресурсов

Примерный тест по теме:

1. Согласно теории потребностей А. Маслоу все потребности человека можно разделить:
а) на 4 категории; б) на 5 категорий; в) на 6 категорий; г) на 7 категорий.
2. Какие потребности относятся к группе гигиенических факторов, по мнению Ф. Герцберга:
а) стабильность рабочего места; б) отношения с начальством; в) возможность карьерного роста; г) признание.
3. Теория двух факторов Ф. Герцберга относится к
а) процессуальным теориям мотивации; б) внутриличностным теориям мотивации
в) теории, в основе которых лежит специфическая картина работника-человека.
4. Верно ли следующее утверждение? «Потребность во власти, по теории Д. МакКлелланда, ассоциируется со стремлением человека к достижениям».
а) неверно; б) верно.
5. К уровням потребностей А. Маслоу не относится:
а) потребность в соучастии; б) потребность в признании;

в) потребность в безопасности; г) потребность в самовыражении.

Примерная тематика для подготовки реферата:

Процессуальные теории мотивации в практике управления человеческими ресурсами.

Внутриличностные теории мотивации в практике управления человеческими ресурсами.

Теории X, Y, Z в практике управления человеческими ресурсами.

3.2 Примерные вопросы к экзамену:

1. Внутренние и внешние источники привлечения человеческих ресурсов, их преимущества и недостатки.
2. Характеристика внутреннего набора человеческих ресурсов. Преимущества и недостатки внутреннего набора человеческих ресурсов.
3. Характеристика внешнего набора человеческих ресурсов. Преимущества и недостатки внешнего набора человеческих ресурсов.
4. Характеристика путей привлечения человеческих ресурсов, их преимущества и недостатки.
5. Процесс, критерии и методы отбора человеческих ресурсов.
6. Основные этапы процесса отбора человеческих ресурсов: характеристика.
7. Традиционные и нетрадиционные методы отбора человеческих ресурсов. Особенности использования.
8. Подходы и методы деловой оценки человеческих ресурсов.
9. Аттестация человеческих ресурсов организации.
10. Сущность, цели и основные формы профориентационной работы в организации.
11. Процесс профессиональной переподготовки и повышения квалификации человеческих ресурсов организации.
12. Понятие «развитие человеческих ресурсов». Основные направления развития человеческих ресурсов.
13. Основные формы и методы обучения человеческих ресурсов, их преимущества и недостатки.
14. Методы обучения на рабочем месте.
15. Методы обучения вне рабочего места.
16. Разработка программы обучения человеческих ресурсов.
17. Сущность, цели и этапы адаптации.
18. Основные виды адаптации человеческих ресурсов и факторы, влияющие на ее процесс.
19. Направления и виды трудовой адаптации человеческих ресурсов.
20. Разработка программ адаптации человеческих ресурсов.
21. Процесс и результат адаптации работника.
22. Виды деловой карьеры. Значение управления деловой карьерой.
23. Модели и типы деловой карьеры. Факторы, влияющие на планирование деловой карьеры.
24. Управление деловой карьерой человеческих ресурсов.

25. Системы и формы оплаты труда человеческих ресурсов.
26. Формирование кадрового резерва организации: этапы и мероприятия.
27. Типология кадрового резерва. Основные причины создания кадрового резерва.
28. Сущность основных теорий мотивации.
29. Содержательные (внутриличностные) теории мотивации.
30. Процессуальные теории мотивации.
31. Стимулирование труда: основные виды и формы стимулирования.
32. Понятие «мотивация труда». Основные виды мотивов к труду.
33. Понятие, типы, признаки и основные стадии конфликта.
34. Оценка эффективности управления человеческими ресурсами.
35. Оплата труда человеческих ресурсов. Функции заработной платы.
36. Сущность и структура затрат на персонал.
37. Развитие человеческих ресурсов. Факторы, обуславливающие необходимость непрерывного развития человеческих ресурсов
38. Виды стратегии развития человеческих ресурсов
39. Показатели и этапы проведения оценки человеческих ресурсов организации.
40. Теории мотивации, в основе которых лежит специфическая картина работника.

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Основными формами текущего контроля являются устный опрос на практических занятиях, рецензии на статьи, тесты, реферат.

Студенты, не сдавшие промежуточную аттестацию, не допускаются к экзамену.

4.1 Соотношение оценки и баллов в рамках процедуры оценивания

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

4.2 Соотношение вида работ и количества баллов в рамках процедуры оценивания

Вид работы	количество баллов
Опрос	до 10 баллов
Рецензия на статью	до 10 баллов
Тест	до 20 баллов
Реферат	до 20 баллов
Экзамен	до 40 баллов

4.3 Написание *теста* оценивается по шкале от 0 до 4 баллов. Максимальное количество за тесты 20 баллов (5 тестов по 4 балла). Освоение

компетенций зависит от результата написания теста: 4 балла (80-100% правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 3 балла (70-75 % правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка хорошо); 2 балла (50-65 % правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на пороговом уровне (оценка удовлетворительно); 0-1 баллов (менее 50 % правильных ответов) - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

4.4 Написание *реферата* оценивается по шкале от 0 до 4 баллов. Максимальное количество за реферат 20 баллов (5 рефератов по 4 балла). Освоение компетенций зависит от результата написания *реферата*: 4 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 3 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка хорошо); 2 баллов - компетенции считаются освоенными на пороговом уровне (оценка удовлетворительно); 0-1 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения студента обоснована, в работе присутствуют ссылки на нормативно-правовые акты, примеры из судебной практики, мнения известных учёных в данной области. Студент работе выдвигает новые идеи и трактовки, демонстрирует способность анализировать материал.	4
Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения студента обоснована, в работе присутствуют ссылки на нормативно-правовые акты, примеры из судебной практики, мнения известных учёных в данной области.	3
Реферат написан грамотным научным языком, в работе не продемонстрирована способность к научному анализу, не отражена точка зрения студента, допущены ошибки	2
Реферат или выполнен формально, отсутствует анализ, цель реферата не достигнута.	0-1

4.5 *Рецензия* оценивается от 0 до 4 баллов. Максимальное количество за рецензию 10 баллов (2 рецензии по 5 балла). Освоение компетенций зависит от результата написания *рецензии*: 5 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 4 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка хорошо); 3 баллов - компетенции считаются освоенными на пороговом уровне (оценка удовлетворительно); 0-2 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
Рецензия написана грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения. Студент работе выдвигает новые идеи и трактовки, демонстрирует способность анализировать материал.	5
Рецензия написана грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения студента обоснована.	4
Рецензия написана грамотным научным языком, в работе не продемонстрирована способность к научному анализу, допущены ошибки.	3

Рецензия не загружена в ЭОС или выполнена формально, отсутствует анализ.	0-2
--	-----

4.6 Устный *опрос* оценивается от 0 до 10 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания устного *опроса*: 9-10 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 6-8 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка хорошо); 3-5 баллов - компетенции считаются освоенными на пороговом 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

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	31-40
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.	21-30
студент готовится к ответу, прибегая к некоторой помощи; при ответе не в полном объеме раскрывает сущность поставленного вопроса, однако, при этом, демонстрирует понимание проблемы.	10-20
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.	0-9

При неудовлетворительной сдаче экзамена (менее или равно 9 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.

Уровень сформированности компетенций оценивается в соответствии с Таблицами 1.

Таблица 1
Для очной формы (4семестр)

№ п/п	ФИО	Сумма баллов, набранных в семестре					ИТОГО 100 баллов
		Опрос до 10 баллов	Тест до 20 баллов	Рецензия до 10 баллов	Реферат до 20 баллов	Экзамен до 40 баллов	
1	2	3	4	5	6	7	8
1.							