

ПРИДНЕСТРОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМ. Т.Г. ШЕВЧЕНКО

Бендерский политехнический филиал

Кафедра «Естественные и экономические дисциплины»

УТВЕРЖДЕН

на заседании кафедры

«21» 9 ^{№ 1} 2021 г., протокол № 2

Заведующий кафедрой

Н.Л. Миткевич

ФОНД

ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

Б.1.В.16 «Управление кадрами»

(наименование дисциплины)

Направление подготовки:

**2.23.03.03 «Эксплуатация транспортно-технологических
машин и комплексов»**

Профиль подготовки

«Автомобили и автомобильное хозяйство»

Квалификация (степень)

бакалавр

Форма обучения

Очная, заочная

Разработал:
доцент

А.Л.Цыцарь

Бендеры, 2021

Паспорт фонда оценочных средств по учебной дисциплине

Категория (группа) компетенций	Код и наименование	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
Общекультурные	ОК-6 Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Уметь работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
	ОК-7 Способность к самоорганизации и самообразованию	Владеть методами саморазвития, самореализации, использования творческого потенциала

2.Программа оценивания контролируемой компетенции:

Текущая аттестация	Контролируемые модули, разделы (темы) дисциплины и их наименование	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Тема №1 «Методология управления персоналом»	(ОК-6) (ОК-7)	<u>Реферат, доклад.</u>
	Тема №2 «Персонал и трудовой потенциал организации»		
	Тема №3 «Система управления персоналом организации»		
Промежуточная аттестация		(ОК-6) (ОК-7)	<u>Модульная контрольная работа №1</u>
2	Тема №4 «Обучение и развитие персонала»	(ОК-6) (ОК-7)	<u>Реферат, доклад.</u>
	Тема №5 «Деловая карьера»		
	Тема №6 «Оценка и контроль персонала»		
	Тема №7 «Мотивация и стимулирование персонала»		
Итоговая аттестация		(ОПК – 7,8)	Модульная контрольная работа №2 <u>Зачет</u>

1. Задания на модульные контрольные работы.

Контрольная работа №1 по темам:

Тема №1 «Современные подходы к управлению персоналом»

Тема №2 «Структура персонала. Трудовой потенциал работника»

Тема №3 «Система управления персоналом организации. Планирование и найм персонала»

Результаты первого модуля- 30 баллов.

Контрольная работа №2 по темам:

Тема №4 «Обучение и развитие персонала»

Тема №5 «Виды карьеры. Модели карьеры. Движущие мотивы карьеры»

Тема №7 «Система мотивации персонала. Формы и методы стимулирования»

Результаты второго модуля- 30 баллов.

Критерии оценки:

- Оценка «отлично» выставляется студенту, если он набрал по результатам контрольной работы 30-25 баллов за точное раскрытие всех трех вопросов одного из вариантов контрольной работы.
- Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он набрал по результатам контрольной работы 15-24 баллов за точное, полное раскрытие двух вопросов одного из вариантов контрольной работы.
- Оценка «удовлетворительно»- выставляется студенту, если он набрал по результатам контрольной работы 14-10 баллов за точное, полное раскрытие одного вопроса одного из вариантов контрольной работы.
- Оценка «неудовлетворительно»- выставляется студенту, если он набрал по результатам контрольной работы менее 10 баллов. Оценка неудовлетворительно выставляется за невыполнение требований к контрольной работе.

3. Темы рефератов, докладов для выполнения самостоятельных работ:

1. Трудовые ресурсы: понятие и состав.
2. Функции системы управления персоналом.
3. Определение потребности в персонале.
4. Система управления персоналом организации.
5. Значение управления персоналом для практической работы руководителей.
6. Чем отличается кадровое обеспечение предприятия от кадрового обеспечения службы управления персоналом?
7. Какие функции могут быть объединены при определении функционала подразделения кадровой службы и почему?
8. Количественное и качественное обеспечение кадрами службы управления персоналом.
9. Составить организационную структуру любого АТП (АРП). Определить место службы управления персоналом в данной структуре.
10. Определить возможность использования статей закона для составления устава предприятия.
11. Роль профессиональной деятельности в жизнедеятельности человека.
12. психологический портрет менеджера (20 профессионально важных качества (ПВК)).
13. Показатели деловой оценки персонала.

14. Процедуры и методы ассессмент-центра.
15. Аттестация персонала. Оценка персонала
16. Преимущества конкурсного отбора.
17. Составляющие успешной карьеры
18. Структура трудовой мотивационной сферы человека

Требования к выполнению реферата

Реферат – это самостоятельная работа, где студент излагает вкратце содержание нескольких источников по выбранной теме. При написании такой работы обязательно необходимо придерживаться требований к выполнению. При работе над рефератом студенты получают навыки аналитической работы с источниками и литературой, более глубокого осмысления материала, изложения его в письменной форме согласно установленным правилам.

Структура работы:

1. Титульный лист, который оформляется в соответствии с требованиями учебного заведения.
2. Содержание, где перечислены названия всех глав, включая введение, заключение, список литературы и приложения, если последние имеются. Некоторые преподаватели рекомендуют своим студентам писать вместо содержания план работы.
3. Следующим идет введение, где формулируется актуальность, объект, предмет исследования, цели и задачи.
4. Основная часть составляет большую часть всего реферата и именно здесь идет раскрытие темы. Состоит она из нескольких разделов или глав.
5. Как только тема будет раскрыта, пишется заключение. В этой части работы дают оценку результатов, рекомендации.
6. В самом конце указывается список использованных для написания реферата источников.

Выполняется работа на альбомных листах формата А4. Весь текст должен быть напечатан шрифтом Times New Roman, кегль 14. Между строк задаётся полуторный интервал. Каждый новый абзац 1,25. Поля: левое – 3 см., правое 1,5 см., верхнее и нижнее – 2 см. После названия глав точка не ставится. Странички нумеруются вверху листа, справа. Каждый новый раздел начинается с новой страницы.

Объем работы не должен превышать 20 – 25 страниц.

Принципы анализа научного текста

Прежде всего, необходимо прочитать весь текст, сформировать общее представление о прочитанном, об основных изложенных идеях, новшествах, подходах к исследованию тех или иных объектов, явлений. Проанализировать текст детально. Выявить основную тему. Определить, каковы задачи и цель исследования. Определить методы исследования, которыми пользуется автор, степень их эффективности. Выявить, что было привнесено нового, на каких исследованиях базируется работа. Проанализировать реальные (указанные в работе) результаты исследования и предполагаемые потенциальные результаты. Сформулировать вывод о прочитанном.

В процессе анализа следует пользоваться следующими методами:

- Конспектирование – фиксация основных идей работы;
- Составление аннотации – краткое изложение содержания работы и ее оценка;

- Составление таблиц по материалу работы;
- Составление схем, графиков, пиктограмм.

Требования к подготовке презентаций

- Презентации выполняются в программе Power Point
- Презентация должна состоять не менее, чем из 20-ти слайдов
- Презентация должна в полной мере раскрывать тему
- Презентации сопровождаются устными комментариями
- Слайды не должны быть перегружены информацией, шрифты должны

легко читаться

- Для презентации необходимо подбирать сдержанное оформление, не отвлекающее от визуальной информации.

4. Вопросы для подготовки к зачету по дисциплине.

1. Концепции управления персоналом.
2. Современные подходы к управлению персоналом.
3. Национальные модели управления персоналом.
4. Факторы, оказывающие влияние на управление персоналом
5. Структура персонала. Трудовой потенциал работника.
6. Методы измерения трудового потенциала. Модель компетенций
7. Содержание системы управления персоналом
8. Кадровое планирование.
9. Тайм-менеджмент.
10. Управление текучестью кадров.
11. Обучение персонала. Востребованность результатов обучения. Оценка эффективности обучения
12. Виды карьеры.
13. Модели карьеры.
14. Движущие мотивы карьеры.
15. Цели и механизм управления карьерой. Этапы карьеры. Процесс планирования и развития карьеры
16. Аттестация персонала. Анализ и оценка эффективности системы оценки персонала. Контроль персонала
17. Теоретические основы мотивации.
18. Система мотивации персонала.
19. Формы и методы стимулирования. Материальная чувствительность к стимулированию.

Критерии оценки зачета:

По результатам письменного или устного ответа на зачете выставляется оценка в зависимости от раскрываемости, полноты и точности ответа.

- Оценка «отлично» выставляется студенту, если он набрал по результатам ответа 9-10 баллов за точное, полное раскрытие двух вопросов на зачете.
- Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он набрал по результатам ответа 7-8 баллов за раскрытие двух вопросов на зачете.
- Оценка «удовлетворительно»- выставляется студенту, если он набрал по результатам ответа 5-6 баллов за точное, полное раскрытие одного вопроса на зачете.
- Оценка «неудовлетворительно»- выставляется студенту, если он не выполнил требования к зачету и набрал менее 5 баллов.

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

№ п/п	Наименование учебника, учебного пособия	автор	Год издания	Кол- во экземп- ляров	Электронная версия	Место размещения электронной версии
<i>Основная литература</i>						
1	Управление персоналом предприятия: Учебное пособие	Маслов Е.В.	2010	1	+	БПФ
2	Практикум по конфликтологии	Цынцарь А.Л.	2014		+	БПФ
3	Управление персоналом: Учебник для вузов	Потемкин В.К.	2010	1	+	БПФ
4	Деловая культура и психология общения	Шеламова Г.М.	2008	1	+	БПФ
5	Практика управления человеческими ресурсами	Армстронг М.	2009		+	БПФ
<i>Дополнительная литература</i>						
1	Нормирование труда в управлении персоналом	Копейкин Г.К., Потемкин В.К.	2008		+	БПФ
2	Управление персоналом: Учебное пособие для вузов по специальности «менеджмент организации».	Копейкин Г.К., Стрекалова Н.Д.	2006		+	БПФ
3	Управление персоналом предприятия	Маслов Е.В.	2010		+	БПФ
4	Управление персоналом	Потемкин В.К.	2010		+	БПФ
5	Стратегический менеджмент	Маркова В.Д., Кузнецова С.А.	2007		+	БПФ
6	Управление интеллектуально-креативными ресурсами наукоемких производств	Мельников О.Н.	2006		+	БПФ
7	Профессиональное распознавание и	Морозов А.В., Потемкин В.К.	2008		+	БПФ

	оценка личности					
8	Деловая коммуникация в профессиональной деятельности	Панфилова А.П.	2008		+	БПФ
9	Прогнозирование и экономическое обоснование инновационных проектов	Под ред. Н.П.Иващенко	2007		+	БПФ
10	Управление персоналом: учебник для вузов	Цыпкин Ю.А.	2006		+	БПФ
Итого по дисциплине: 100 %печатных изданий; 100% электронных						

в) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

1. <http://www.geshtaltpsy.ru/interesno1.php>
2. www.voppsy.ru – сайт научного журнала «Вопросы психологии»
3. <http://psyjournal.ru/index.php> – журнал практической психологии и психоанализа
4. <http://psychol.ras.ru/08.shtml> – психологический журнал
5. www.psychology.ru – портал психологии
6. www.tel-inform.ru/misc/psycho – основные психологические тесты
7. <http://www.edu.yar.ru/russian/psih/> – психология образования
8. <http://political.psychology.spb.ru/> – политическая психология
9. www.hr-guide.com – портал-rug по всем темам управления персоналом.

Студент самостоятельно выбирает формы текущей аттестации, представленных в ФОСе дисциплина «Психология управления и проблемы конфликтологии» в зависимости от количества ЗЕТ, отводимых на вычитку дисциплины базовой части учебного плана студентам очной, заочной формы обучения по направлению подготовки 23.03.03- «Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов» и учебного плана по профилю подготовки «Автомобили и автомобильное хозяйство»

Дисциплина «Управление кадрами» количество ЗЕТ -4, количество аттестаций -2.