ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 02AA015500B9B277974BD4E8E7991CCA59
Владелец АНО ВО "УИФР"
Действителен с 08.04.2025 по 08.07.2026

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль) программы: Управление человеческими ресурсами

Дисциплина: Технологии управления персоналом

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

При проведении текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине у обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, основная образовательная программа «Менеджмент», направленность (профиль): Управление человеческими ресурсами, оцениваются компетенции, формирующиеся в процессе освоения образовательной программы.

Выпускник программы должен обладать следующими компетенциями:

Компетенция (код и формулировка)	Профессиональный стандарт (код, наименование)	ОТФ (код, наименование)
ПК-1 (Ч) Способен разрабатывать и осуществлять контроль реализации системы оплаты труда и материального стимулирования	08.038 Специалист по экономике труда	В, Оплата труда и материальное стимулирование

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

Описание показателей оценивания компетенций на различных этапах их формирования осуществляется в соответствии с основной профессиональной образовательной программой вуза. В качестве показателей рассматриваются результаты освоения дисциплины, выраженные через знания, умения и владения (таблица 1).

В таблице 2 приводится шкала оценивания компетенций на различных этапах их формирования с указанием критериев их оценивания. Во втором столбце таблицы приводится шкала оценивания компетенций на различных этапах их формирования в соответствии с обозначенным критерием.

Таблица 1 – Описание показателей оценивания компетенций на различных этапах их формирования с точки зрения результатов освоения дисциплины.

Компетенция	Индикатор достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-1 (Ч) Способен разрабатывать и осуществлять контроль реализации системы оплаты труда и материального стимулирования	ИДК-ПК(Ч)-1.1 Знает методы материального стимулирования персонала, решает задачи контроля реализации системы оплаты труда и материального стимулирования	Знать: терминологию, принципы, методы управления персоналом, формирования систем оплаты труда и материального стимулирования. Уметь: решать задачи управления персоналом, формирования, контроля и реализации систем оплаты труда, материального стимулирования и развития персонала Владеть: навыками применения методов управления персоналом, методов материального стимулирования персонала.

Таблица 2 – Критерии и шкала оценивания компетенций на различных этапах их формирования.

Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания
Достигнутый уровень оценки результатов обучения показывает, что студент обладает необходимой системой знаний и владеет некоторыми умениями по дисциплине, способен понимать и интерпретировать освоенную информацию, что позволит ему в дальнейшем развить такие качества умственной деятельности, как глубина, гибкость, критичность, доказательность, эвристичность. Достигнутый уровень оценки результатов обучения показывает, что студент обладает знаниями основных принципов, методов управления персоналом, формирования систем оплаты труда и материального стимулирования	Пороговый (обязательный)
Достигнутый уровень оценки результатов обучения показывает, что студент продемонстрировал глубокие прочные знания и развитые практические умения и навыки, может сравнивать, оценивать и выбирать методы решения заданий, работать целенаправленно, используя связанные между собой формы представления информации. Достигнутый уровень оценки результатов обучения показывает, что студент умеет осуществлять самостоятельный анализ актуальных проблем, решать задачи управления персоналом, формирования, контроля и реализации систем оплаты труда, материального стимулирования и развития персонала	Повышенный

Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания
Достигнутый уровень оценки результатов обучения свидетельствует о том, что студент способен обобщать и оценивать информацию, полученную на основе исследования нестандартной ситуации; использовать сведения из различных источников, успешно соотнося их с предложенной ситуацией. Достигнутый уровень оценки результатов обучения свидетельствует о том, что студент владеет навыками применения методов управления персоналом, методов материального стимулирования персонала	Продвинутый

3. Оценочные средства для проведения текущего контроля освоения дисциплины

Вопросы для самоконтроля и подготовки к текущему контролю методом опроса

Тема 1. Актуальные тенденции в управлении персоналом

1. Каковы основные тенденции в сфере управления персоналом?
2. В чем суть глобализации экономики?
3. Каковы особенности демографических процессов на современном этапе развития?
4. Какова динамика производительности труда в мире?
5. Назовите основные направления развития технологий в современном мире.
6. Назовите основные направления развития средств коммуникации в современном мире.
7. Что включает в себя рост расходов на персонал.
8. Как влияет на персонал предприятия открытость рынка труда и свобода перемещений.
9. Специфика поколений в рабочей среде. Бэби-бумеры. Поколение Х. Поколение У. Развитие виртуальной структуры общества.

Тема 2. Технологии разработки стратегии управления персоналом

1. Какова роль стратегии управления персоналом в развитии предприятия?
2. Каково место кадровой стратегии в построении системы управления персоналом.
3. В чем назначение стратегии управления персоналом.

Тема 3. Современные технологии подбора персонала

1. Виды рекрутинга. Специфика каждого вида рекрутинга. Особенности условий применения. Особенности персонала,

привлекаемого со помощью рекрутинга.
2. Системы отслеживания кандидатов (ATS). Геймификация. Видео-собеседования. Особенности персонала, привлекаемого с помощью данных технологий.
3. Технология определения местоположения. Интернет-сорсинг. Особенности персонала, привлекаемого с помощью данных технологий.

Тема 4. Современные технологии мотивации персонала
1. Составляющие вознаграждения персонала на современном этапе.
2. Постоянная часть. Грейдинг. Задачи постоянной части вознаграждения.
3. Переменная часть. MBO. SMART. BSC. KPI. Задачи переменной части вознаграждения.
4. Что такое система оплаты труда? Виды систем оплаты труда.
5. Что такое система материального стимулирования?
6. Социальный пакет. Задачи социального пакета вознаграждения.
7. Нематериальная мотивация. Задачи нематериальной мотивации.

Тема 5. Современные технологии обучения и развития персонала
1. Кадровый резерв. Виды кадрового резерва.
2. Типовые методы работы с резервом.
3. Обучение на рабочем месте. Производственный инструктаж. Освоение смежных специальностей. Стажировка в должности. Горизонтальная и вертикальная ротация
4. Обучение вне рабочего места. Конференции. Лекции, семинары. Тренинги.
5. Современные методы развития кадрового резерва. Коучинг. Менторинг. Наставничество. Консультирование. Супервизия. Обучение действием.
6. Индивидуальный план развития. Онлайн-обучение.

Тема 6. Современные технологии оценки персонала
1. Анализ документов.
2. Интервьюирование.
3. Профессиональное тестирование.
4. Профильные бизнес-кейсы.
5. Метод 360 градусов.
6. Асессмент-центр.
7. Профессиональные компетенции и корпоративные компетенции.
8. Стратегии работы с различными категориями персонала.

Задания по контрольной работе для текущего контроля, указания по ее выполнению.

Контрольная работа по дисциплине выполняется в форме реферата по выбранной теме. Реферат должен соответствовать принятым в институте «Правилам выполнения письменных работ», в том числе требованиям к оригинальности таких работ.

Реферат – это вид учебно-исследовательской работы, выполненной на актуальную тему в рамках профильной проблематики, отражающей основные направления исследования по данной дисциплине. В процессе работы над содержанием реферата должно быть осуществлено следующее – выбраны и проанализированы основные методологические подходы, теории и концепции по теме.

Рекомендуется следующий алгоритм подготовки реферата:

1.определить научные подходы, теории, концепции менеджмента, в рамках которых наиболее логично рассмотреть сущность темы и ее основных категорий;

2. осуществить выбор литературы (зарубежной и отечественной), основываясь на которой можно раскрыть тему по заранее определенной логике ее представления;

3. подготовить структуру (план реферата), разворачивание которой отражало бы как основные позиции в рамках различных управленческих дискурсов, так и анализ современных практик по выбранной теме реферата;

4. разработать структуру реферата, которая включает основные составные части: введение, основная часть, заключение, список использованной литературы и источников, ссылки при цитировании обязательны;

5. подготовить введение, которое включает краткое обоснование актуальности темы реферата, которое отражает то или иное направление научных исследований в рамках темы;

6. подготовить основную часть, которая включает:

– описание значимых для темы научных теорий, взглядов, подходов, в рамках которых необходимо рассматривать тему; анализ базовых категорий;

– специфику становления, формирования, развития тех или иных управленческих процессов с точки зрения современного подхода;

– анализ современного состояния, включая проблемы функционирования тех или иных аспектов управленческих практик;

7. подготовить заключение, которое включает резюмирование результатов работы в рамках темы реферата: краткое заключение об актуальности темы и изложение основных результатов, которые получены в процессе ее изучения;

8. обучающийся может получить консультации у преподавателя в связи с согласованием структуры реферата или методологических аспектов раскрытия выбранной темы.

Критерии оценивания реферата

– Степень раскрытия сущности вопроса: а) соответствие плана теме реферата; б) соответствие содержания теме и плану реферата; в) полнота и глубина знаний по теме; г) обоснованность способов и методов работы с материалом; е) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме).

– Обоснованность выбора источников: а) оценка использованной литературы: привлечены ли известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.).

– Соблюдение требований к оформлению: а) насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы; б) оценка грамотности и культуры изложения (в т.ч. орфографической, пунктуационной, стилистической культуры), владение терминологией; в) соблюдение требований к объёму реферата.

Оценка «отлично» ставится, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка «хорошо» – основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

Оценка «удовлетворительно» – имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

Оценка «неудовлетворительно» – тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Выбор варианта контрольной работы для студентов осуществляется по последней цифре номера зачетки. Цифра 0 означает 10 вариант.

Первый вариант выбирает одну тему из номеров 1 и 11, второй вариант выбирает из номеров 2 и 12 и т.д.

Темы для выполнения контрольных работ:

1. Актуальные тенденции в управлении персоналом
2. Технологии разработки стратегии управления персоналом
3. Современные технологии подбора персонала
4. Современные технологии мотивации персонала
5. Современные технологии обучения и развития персонала
6. Современные технологии оценки персонала

7. Обучение на рабочем месте.
8. Обучение вне рабочего места.
9. Индивидуальный план развития.
10. Профессиональные компетенции и корпоративные компетенции.

4. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы и дисциплины, в ходе промежуточной аттестации

По компоненте компетенций «Знать»:

1. Основные тенденции в сфере управления персоналом, являющиеся главными причинами смены управленческих технологий.
2. Поколения в рабочей среде. Бэби-бумеры. Поколение Х. Поколение У
3. Что такое виртуальная структура общества.
4. С чем связаны открытость рынка труда и свобода перемещений?
5. Роль стратегии управления персоналом.
6. Место кадровой стратегии в построении системы управления персоналом.
7. Понятие социального рекрутинга.
8. Понятие реферального рекрутинга.
9. Понятие мобильного рекрутинга.
10. Понятие системы отслеживания кандидатов (ATS).
11. Понятие геймификациия.
12. Понятие видео-собеседования.
13. Понятие технология определения местоположения.
14. Понятие Интернет-сорсинга.
15. Основные составляющие вознаграждения персонала на современном этапе.
16. Понятие грейдинг.
17. Задачи каждого элемента вознаграждения персонала.
18. Понятие социального пакета.
19. Понятие нематериальной мотивации.
20. Кадровый резерв. Виды резерва.
21. Типовые методы работы с резервом.
22. Обучение на рабочем месте.
23. Обучение вне рабочего места.
24. Современные методы развития кадрового резерва.
25. Комплексные решения в области обучения и развития персонала.
26. Понятие конференции, лекции, семинара, тренинга.
27. Понятие профессиональной компетенции
28. Понятие корпоративной компетенции
29. Стратегия работы.

30. Цели и принципы оценки персонала.

По компоненте компетенций «Уметь»:

1. Определять этап демографического процесса.
2. Выявлять причину изменения производительности труда.
3. Определить направления развития виртуальной структуры общества.
4. Определять с чем связан рост расходов на персонал.
5. Определять назначение стратегии управления персоналом.
6. Разработать программу социального рекрутинга.
7. Разработать программу реферального рекрутинга.
8. Разработать программу мобильного рекрутинга.
9. Разработать программу систему отслеживания кандидатов (ATS).
10. Разработать программу геймификациии.
11. Разработать программу видео-собеседования.
12. Разработать программу технологии определения местоположения.
13. Разработать программу план интернет-сорсинга.
14. Составить программу грейдинга.
15. Составить программу MBO для работника.
16. Составить программу SMART для работника.
17. Составить программу BSC для работника.
18. Составить программу KPI для работника.
19. Скомпоновать социальный пакет для работника.
20. Написать программу производственного инструктажа.
21. Составить план освоения смежных специальностей.
22. Составить план проведения стажировки в должности.
23. Составить план проведения горизонтальной и вертикальной ротации персонала.
24. Составить программу конференции.
25. Составить программу коучинга
26. Составить программу обучения действием.
27. Уметь анализировать кадровые документы
28. Составить программу интервью.
29. Составить программу профессионального теста.
30. Составить программу работы с различными категориями персонала.

По компоненте компетенций «Владеть навыками»:

1. Раскройте, в чем состоит сущность глобализация экономики.
2. Охарактеризуйте сущность расходов на персонал.
3. Назовите факторы влияния развития технологий и средств коммуникации на технологии управления персоналом.
4. Разработать логику формирования кадровой стратегии.

5. Опишите и оцените структуру.
6. Организации и проведения социального рекрутинга.
7. Организации и проведения реферального рекрутинга.
8. Организации и проведения мобильного рекрутинга.
9. Организации и проведения системы отслеживания кандидатов (ATS).
10. Организации и проведения геймификациия.
11. Организации и проведения видео-собеседования.
12. Организации и проведения технология определения местоположения.
13. Организации и проведения Интернет-сорсинга.
14. Провести грейдинг.
15. Организовать и провести MBO.
16. Организовать и провести SMART.
17. Организовать и провести BSC.
18. Организовать и провести KPI.
19. Дифференцировать социальный пакет для различных категорий работников.
20. Организовать и провести производственный инструктаж.
21. Организовать освоение смежных специальностей.
22. Организовать и провести стажировку в должности.
23. Организовать горизонтальную и вертикальную ротацию.
24. Организовать и провести обучающий семинар.
25. Организовать и провести кадровую консультацию
26. Организовать и провести обучение действием.
27. Разработать корпоративные компетенции на базе профессиональных компетенций.
28. Дифференцировать персонал по категориям обучения.
29. Проводить анализ кадровых документов.
30. Использовать современные технологии оценки персонала.

5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины, в ходе промежуточной аттестации

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций, разработаны на основе подхода В.П. Беспалько. Задания фонда оценочных средств представлены в трех взаимосвязанных блоках.

Первый блок – задания на уровне «знать», в которых очевиден способ решения, усвоенный студентом при изучении дисциплины. Задания этого блока выявляют в основном знаниевый компонент по дисциплине и оцениваются по бинарной шкале «правильно-неправильно».

Второй блок – задания на уровне «знать» и «уметь», в которых нет явного указания на способ выполнения, и студент для их решения самостоя-

тельно выбирает один из изученных способов. Задания данного блока позволяют оценить не только знания по дисциплине, но и умения пользоваться ими при решении стандартных, типовых задач. Результаты выполнения этого блока оцениваются с учетом частично правильно выполненных заданий.

Третий блок – задания на уровне «знать», «уметь», «владеть». Он представлен кейс-заданиями, содержание которых предполагает использование комплекса умений и навыков, для того чтобы студент мог самостоятельно сконструировать способ решения, комбинируя известные ему способы и привлекая знания из разных дисциплин. Кейс-задание представляет собой учебное задание, состоящее, как правило, из описания реальной практической ситуации или ситуации, приближенной к практике. Выполнение студентом кейс-заданий требует решения поставленной проблемы (ситуации) в целом и проявления умения анализировать конкретную информацию, прослеживать причинно-следственные связи, выделять ключевые проблемы и методы их решения. В отличие от первых двух блоков задания третьего блока носят интегральный (summative) характер и позволяют формировать нетрадиционный способ мышления, характерный и необходимый для современного человека. Решение студентами подобного рода нестандартных практико-ориентированных заданий свидетельствует о степени влияния процесса изучения дисциплины на формирование у студентов общекультурных и профессиональных компетенций в соответствии с требованиями ФГОС.

Оценивание знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций, осуществляется с помощью следующей модели оценки выполнения типовых заданий и практико-ориентированных задач, которая позволяет установить соответствие между результатом выполнения заданий ФОС обучающимся (студентом) и уровнем обученности по шкале оценивания (таблица 3).

Таблица 3 – Модель оценки выполнения заданий ФОС

Цифровое выражение	Словесное выражение	Описание
5	Отлично (зачтено)	всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умение свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, усвоивший основную литературу и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой
4	Хорошо (зачтено)	полное знание учебного материала, успешно выполняет предусмотренные в программе практические задания, усвоил основную литературу, рекомендованную в программе, способен к самостоятельному пополнению и обновлению знаний и умений в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности

3	Удовлетво-рительно (зачтено)	знания основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, выполняет практические задания, предусмотренные програм-мой, знаком с основной литературой, рекомендо-ванной программой, но допускает погрешности в ответе и при выполнении заданий, обладая при этом необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя
2	Неудовле-творительно (не зачтено)	пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допущение студентом принципиальных ошибок в выполнении преду-смотренных программой заданий. Как правило, оценка "неудовлетворительно" ставится студентам, которые не могут продолжить обучение или при-ступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

Данная модель, являясь студентоцентрированной, позволяет сфокусировать внимание на результатах каждого отдельного студента. Предложенные показатели оценки результатов обучения позволяют сделать выводы об уровне обученности каждого отдельного студента и дать ему рекомендации для дальнейшего успешного продвижения в обучении.

Предложенный фонд оценочных средств может быть использован для оценки результатов обучения отдельного студента, а также для выборки студентов направления подготовки.