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 всех форм обучения по дисциплине

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль) программы: Логистика

Дисциплина: Управление человеческими ресурсами

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

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование у обучающихся следующих компетенций*:

УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

*Примечание: Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент.

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 дости-	Планируемые результаты обу-

	жения компетенции	чения по дисциплине
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИДК-УК-3.1 Осуществляет социальное взаимодействие, реализацию своей роли в команде, соблюдает установленные нормы и правила командной работы	Знать: основы социального взаимодействия в коллективе, теорию формирования команд Уметь: решать задачи управления человеческими ресурсами, в том числе задачи социального взаимодействия, задачи распределения и реализации ролей в команде, задачи формирования и соблюдения норм и правил командной работы Владеть: навыками применения инструментов и методов управления человеческими ресурсами
УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	ИДК-УК-6.2 Способен управлять своим временем на основе инструментов и методов проектного управления, выстраивает и реализует траекторию саморазвития, на основе принципов непрерывного образования	Знать: методы управления временем, принципы и способы саморазвития, концепции и принципы образования, инструменты и методы проектного управления Уметь: управлять своим временем, выбирать оптимальные направления самореализации и способы саморазвития по выбранному направлению профессиональной деятельности на основе принципов непрерывного образования Владеть: навыками использования методов самоорганизации и управления временем

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 показы-	Пороговый (обязательный)

Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания
вает, что студент обладает необходимой системой знаний основных теорий лидерства и принципов формирования команд, способов разрешения конфликтных ситуаций, знает основы социального взаимодействия в коллективе, теорию формирования команд,методы управления временем, принципы и способы саморазвития.	
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 продемонстрировал знание теоретических положений в управления человеческими ресурсами в организации, задач социального взаимодействия, задач распределения и реализации ролей в команде.	Повышенный
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 у студента сформированы системные знания в области управления человеческими ресурсами в организации, необходимые для решения конкретных задач, связанных с реализацией кадровой политики организации; практические умения и навыки анализа и интерпретации информации, содержащейся в плановых документах и отчетности организаций различных правовых форм, публично-правовых образований, а также использования полученных сведений для принятия управленческих решений в области управления человеческими ресурсами. Студент владеет навыками применения инструментов и методов управления человеческими ресурсами. навыками использования методов самоорганизации и управления временем.	Продвинутый

3. Оценочные средства для проведения текущего контроля освоения дисциплины

Вопросы для самоконтроля и подготовки к текущему контролю методом устного опроса

Тема 1. **Управление человеческими ресурсами как профессия.**

1. Какую роль сыграла профессионализация управления персоналом в становлении кадрового менеджмента?
2. Сравните основные модели кадрового менеджмента.
3. Объясните отличие технологии управления человеческими ресурсами от традиционных технологий управления персоналом.
4. Как взаимосвязаны основные профессиональные роли менеджера по персоналу?
5. Из чего складывается и от чего зависит моральный климат в организации?
6. Раскройте специфические черты морального климата в организациях, где доминируют соответственно морально-психологические стереотипы коллективизма, индивидуализма, конформизма и гуманизма.
7. В чем состоит этическое содержание требований делового этикета?

Тема 2. **Организационный контекст управления персоналом.**

1. Сформулируйте основные задачи управленческой деятельности для кадровых организаций и отделов кадров.
2. Чем вызвана необходимость управления персоналом?
3. Какие типы совместной деятельности могут быть заданы технологией производства кадровых организаций и отделов кадров?
4. Назовите и охарактеризуйте известные вам управленческие формы.
5. Охарактеризуйте стадии развития организации.
6. Определите основные кризисные моменты на пути развития кадровых организаций и отделов кадров.
7. Охарактеризуйте особенности персонала на каждой стадии жизненного цикла организации.

Тема 3. **Концепции управления персоналом**

1. Что такое концепция управления персоналом и как она связана с концепцией управления в целом?
2. Перечислите основные задачи по управлению персоналом, характерные для концепций:

- использования трудовых ресурсов;
- управления персоналом;
- управления человеческими ресурсами;
- управления человеком.

3. Охарактеризуйте известные вам типы организационных культур.
4. Когда были проведены первые оценки стоимости человеческого капитала?

5. Сформулируйте принципиальные положения концепции анализа человеческих ресурсов.

Тема 4. **Стратегии управления персоналом**

1. Объясните понятие «кадровая политика». Каковы особенности кадровой политики в кадровых организациях и отделах кадров?
2. Сравните пассивную и реактивную кадровую политику.
3. Охарактеризуйте превентивную кадровую политику.
4. В чем основное отличие открытой и закрытой кадровой политики?
5. Какие факторы внешней и внутренней среды влияют на формирование кадровой политики в кадровых организациях и отделах кадров?
6. Какие мероприятия могут способствовать удержанию корпоративной и культуры в кадровых организациях и отделах кадров?
7. Какие кризисы может переживать организация в процессе своего развития?

Тема 5. **Методы управления персоналом**

1. Какие группы факторов необходимо учесть при создании организационной структуры?
2. Объясните, что представляет собой профессиограмма?
3. Охарактеризуйте этапы адаптации сотрудника в организации.
4. Объясните понятие «работоспособность персонала».
5. Назовите известные вам методы оценки труда.
6. Какие элементы аттестации должны использоваться при ее проведении в в кадровых организациях и отделах кадров?
7. Назовите этапы карьеры.

Тема 6. **Технологии управления человеческими ресурсами организации.**

1. Объясните суть кадрового консультирования как технологии управления человеческими ресурсами в кадровых организациях и отделах кадров.
2. Охарактеризуйте основные теоретические подходы, лежащие в основе технологии центров оценки персонала.
3. Сравните известные вам парадигмы реализации конкурса.
4. Назовите основные факторы, иллюстрирующие важность непрерывного образования в кадровых организациях и отделах кадров.
5. Покажите применимость той или иной формы командного управления для конкретных управленческих ситуаций.
6. Каким требованиям должны соответствовать методики, направленные на изучение и измерение психологических показателей предрасположенности человека к определенной профессиональной деятельности в кадровых организациях и отделах кадров?
7. Дайте характеристику наиболее распространенным подходам к изучению и анализу личности, которые являются основной для психодиагностических исследований.

Тема 7. **Конфликтологические основы кадрового менеджмента**

1. Охарактеризуйте два основных теоретических подхода к понятию конфликта.
2. Какие стили поведения в конфликте способствуют его преодолению, а какие приводят к кризису в кадровых организациях и отделах кадров?
3. Будет ли бесконфликтной организация с оптимизированной структурой?
4. Почему руководитель организации является не только координатором конфликтного взаимодействия, но и генератором новых конфликтов?
5. Каковы признаки эффективного межгруппового сотрудничества?
6. Каким образом моббинг снижает организационную и экономическую эффективность фирмы?
7. Каковы возможные варианты развития управленческой ситуации при моббинге?

Тема 8. **Корпоративный PR.**

1. Сформулируйте цель PR. В чем особенности PR в кадровых организациях и отделах кадров?
2. Проведите сравнительный анализ PR и пропаганды.
3. Каково теоретическое обоснование PR как деятельности?
4. Выделите принципы формирования PR.
5. Имидж и особенности его формирования.
6. Основные особенности PR-технологий.

Тема 9. Самоменеджмент

1. Концепция самоменеджмента.
2. Функции самоменеджмента.
3. Цели самоменеджмента.
4. Субъекты и объекты самоменеджмента.
5. Этапы самоменеджмента.
6. Правила эффективного самоменеджмента.

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

Контрольная работа представляет собой анализ экономико-управленческой ситуации, приведенной в заданиях.

Контрольная работа оформляется в соответствии с требованиями, предъявляемыми к письменным работам в АНО ВО УИФР.

Вариант контрольной работы выбирается по номеру зачетной книжки: четные номера соответствуют 2 варианту, нечетные – 1 варианту

Вариант 1.

Проанализируйте информацию о ситуации в банке и ответьте на вопросы.

Александр Ковалев — директор Н-ского филиала крупного российского коммерческого банка (Комбанка). Филиал был образован на базе местного коммерческого банка, приобретенного Комбанком. Один из приоритетов Александра — создание системы управления персоналом. Комбанк известен в стране как один из лидеров в области применения новых методов управления человеческими ресурсами — психологического тестирования, платы за знания, индивидуального планирования карьеры сотрудников.

Работая в течение двух недель по 12 часов в сутки, Александр пытался в том числе изучить систему управления персоналом, принятую в филиале. В результате удалось выяснить, что подбор новых сотрудников осуществлялся исключительно через знакомых, в филиале не имели представления о планировании карьеры, аттестации, подготовке резерва руководителей. Профессиональное обучение не планировалось, а организовывалось по мере необходимости руководителями подразделений. Сотрудники получают сдельную заработную плату, а административный персонал — должностные оклады и ежемесячные премии, составляющие до 40 % от оклада.

Вопросы

1. Существует ли в описанной ситуации потребность в изменении системы управления персоналом? Если “да”, то почему?
2. Предложите систему управления персоналом для данной организации (какие основные процессы она должна поддерживать и на каких принципах строиться?).
3. Предложите программу по ее внедрению с перечнем конкретных мероприятий, которые необходимо осуществить.
4. Какими должны быть роль и позиция самого Александра Ковалева? Какие шаги он должен предпринять лично?

Вариант 2.

Ознакомьтесь с материалом и ответьте на вопросы.

Международная корпорация Холдинг “Наука Т” — одна из ведущих компаний мира. Начав с создания наждачной бумаги в начале текущего столетия, Холдинг “Наука Т” сегодня выпускает 60 тыс. наименований товаров. Годовой объем ее продаж 14 млрд. долл. Ее филиалы расположены в 57 странах, в компании работают около 90 тыс. человек. Холдинг “Наука Т” — одна из 25 компаний мира, владеющих наибольшим числом патентов. Треть объема ее продаж приходится на новую продукцию, которая не выпускалась еще пять лет назад. Успехи корпорации во многом определяются ее стратегией. При формулировании стратегии на первый план выдвигаются научно-исследовательские и опытно-конструкторские разработки и диверсификация, т. е. проникновение в новые для компании сферы бизнеса.

Особенности организационной структуры и производства. Корпоративный бизнес ориентирован на несколько ключевых параметров: создание новых изделий, обмен и передачу технологий внутри фирмы, самостоятельность хозяйственных отделений в инновационной деятельности и расширение полномочий новаторов в творческом поиске.

Организационная структура строится по продуктному принципу с учетом общности применяемых технологий. Непрерывный процесс организационного развития предполагает создание новых отделений, ориентированных на перспективную продукцию и рынки сбыта. В зависимости от успеха новшества меняется статус соответствующего подразделения, его непосредственного руководителя и его подчиненных. Широко развита сеть связей и соглашений Холдинг “Наука Т” с другими фирмами.

Политика управления трудовыми ресурсами. Кадровые службы Холдинг “Наука Т” имеют высокий статус и обладают широкими полномочиями при принятии решений в отношении персонала, а также при решении общих вопросов, связанных с развитием бизнеса. Корпорация верит в необходимость таких организационной структуры и климата, в основе которых уважение к достоинству людей, к ценности индивида, поощрение инициативы и раскрытие творческого потенциала, предоставление равных возможностей для развития и вознаграждения по труду. Работники называются главным ресурсом корпорации.

Характерная черта корпорации — тесная увязка инновационных стратегий и политики управления человеческими ресурсами. Для корпоративного менеджмента центральной проблемой является активизация новаторской деятельности персонала. Разработаны особые мероприятия по поддержке процессов выдвижения инноваций, стимулирования творческого поиска, вознаграждения новаторов.

Большое внимание уделяется развитию профессионального и творческого потенциала сотрудников, формированию предпринимательской этики, поддержанию высокой ответственности за качество работы и судьбу корпорации в целом.

В центре управления человеческими ресурсами — эффективный механизм стимулирования персонала. Вся система стимулирования организована по программному принципу. Из общего числа программ стимулирования (637) на научно-исследовательский персонал ориентировано 303, на сбытовой — 208, на административно-управленческий — 79 программ. Остальные носят “сквозной” характер. Социальные программы направлены на поддержку профессионального роста, организацию досуга и участие в общественных делах.

В компании сложился эффективный механизм подготовки и повышения квалификации персонала. Через внутрифирменную систему подготовки кадров Холдинг “Наука Т” ежегодно проходит около 15 тыс. человек. Процесс обучения представляет собой последовательность звеньев общей цепочки: “аккумулирование опыта — поддержка учащихся и вознаграждение за успехи — установление обратной связи с преподавателем — обеспечение вовлеченности работников — интеграция их усилий”. Для этого Холдинг “Наука Т” использует не только свои кадры, активно привлекаются внешние консультанты, известные специалисты, профессора университетов, приглашаются менеджеры других компаний, организуются “круглые столы” и дискуссии. Окончившим продолжительные курсы выдаются сертификаты и дипломы, имею-

щие признание на национальном уровне. Работники фирмы, учащиеся в колледжах и университетах, получают поддержку со стороны фирмы. При успешной сдаче экзаменов корпорация возмещает стоимость обучения.
Первостепенное внимание уделяется найму новых работников. Работать в Холдинг “Наука Т” престижно, и поэтому существует конкурс при приеме на работу. При найме будущие работники проходят весьма жесткий отбор. Кадровыми подразделениями и менеджерами ведется целенаправленная работа по адаптации персонала в фирме. Уже сложились традиции включения в жизнь “корпоративной семьи”.
В корпорации действует центр по ресурсам развития карьеры. Для расширения возможностей индивидуального роста введена система “двойной лестницы”, или “двух направлений в карьере” (в зависимости от индивидуальных способностей и предпочтений работника возможно продвижение либо по административной или по научно-инженерной линии).

Вопросы

1. Сформулируйте миссию и девиз организации.
2. Назовите конкретные цели, отражающие миссию (технологические, организационные, кадровые, во взаимодействии с другими организациями).
3. Охарактеризуйте возможных партнеров организации.
4. Опишите желаемого сотрудника организации.
4. Сформулируйте основные корпоративные правила:
   - в области отбора, обучения и продвижения персонала,
   - в области стимулирования труда.
6. Предложите программу кадровых мероприятий.

Работа должна быть оформлена в соответствии с требованиями, предъявляемыми к выполнению курсовых и контрольных работ.

Критерии оценивания контрольной работы

– Степень раскрытия сущности вопроса: а) полнота ответа на вопросы по разделам; б) полнота и глубина знаний по теме; г) обоснованность способов и методов работы с материалом; е) умение обобщать, делать выводы.

– 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.

Оценка «отлично» ставится, если выполнены все требования к написанию и защите работы: проведён полный организационный анализ предприятия, сформулированы выводы и рекомендации, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

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

Оценка «удовлетворительно» – имеются существенные отступления от требований к выполнению организационного анализа и теоретического ответа. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в организационном анализе предприятия, оформлении; допущены ошибки при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

Оценка «неудовлетворительно» – организационный анализ не проведен, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

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

1. Какую роль сыграла профессионализация управления персоналом в становлении кадрового менеджмента?
2. Охарактеризуйте основные парадигмы кадрового менеджмента в XX в.
3. Объясните суть основных принципов кадровой политики современной корпорации
4. Назовите основные категории профессиональной этики.
5. Чем вызвана необходимость управления персоналом?
6. Перечислите элементы организации.
7. Опишите основные метафоры, применимые к организации
8. Какие циклы проходит организация в своем развитии
9. Объясните понятие «деятельность по управлению персоналом».
10. Назовите известные вам концепции управления персоналом.
11. Охарактеризуйте известные вам типы организационных культур.
12. Перечислите параметры, включаемые в первоначальные издержки.
13. Какую роль сыграла профессионализация управления персоналом в становлении кадрового менеджмента?
14. Охарактеризуйте основные парадигмы кадрового менеджмента в XX в.
15. Объясните суть основных принципов кадровой политики современной корпорации
16. Назовите основные категории профессиональной этики.
17. Чем вызвана необходимость управления персоналом?
18. Перечислите элементы организации.
19. Опишите основные метафоры, применимые к организации
20. Какие циклы проходит организация в своем развитии
21. Объясните понятие «деятельность по управлению персоналом».

22. Назовите известные вам концепции управления персоналом.
23. Охарактеризуйте известные вам типы организационных культур.
24. Перечислите параметры, включаемые в первоначальные издержки.
25. Как вы понимаете термин «кадровая психодиагностика»?
26. В какой фазе конфликта возможна коммуникация?
27. Может ли организация быть бесконфликтной?
28. Почему инновация всегда приводит к конфликту?
29. Сформулируйте цель PR.
30. Основные особенности PR-технологий.
31. Концепция самоменеджмента.
32. Функции самоменеджмента.
33. Цели самоменеджмента.

По компоненте компетенций «Уметь»

1. Покажите взаимосвязь императивов совместно-творческой деятельности.
2. Сравните основные модели кадрового менеджмента.
3. Назовите тенденции во внешней и внутренней среде современной корпорации, инициирующие радикальные изменения в организации и технологии кадрового менеджмента.
4. Раскройте специфические черты морального климата в организациях, где доминируют соответственно морально-психологические стереотипы коллективизма, индивидуализма, конформизма и гуманизма.
5. Объясните, в чем заключается основная задача руководителя, администратора, организатора, управленца?
6. Какие особенности персонала задаются типами совместной деятельности?
7. Определите основные «кризисные» моменты на пути развития организации.
8. Охарактеризуйте особенности персонала на каждой стадии жизненного цикла организации.
9. Перечислите основные задачи по управлению персоналом, характерные для концепций:
10. использования трудовых ресурсов;
11. управления персоналом;
12. управления человеческими ресурсами;
13. управления человеком.
14. Сформулируйте принципиальные положения концепции анализа человеческих ресурсов.
15. Объясните структуру восстановительных издержек.
16. Что такое ожидаемая реализуемая стоимость специалиста? Из каких элементов она состоит?
17. Дайте характеристику активной кадровой политике. Какие ее разновидности вам известны и в чем принципиальное различие между ними?
18. Какие факторы внешней и внутренней среды влияют на формирование кадровой политики?
19. Объясните, от чего зависит структура кадровой службы.

20.Сформулируйте, в чем сила корпоративной культуры.
21.Как оценить качество набора?
22.Как вы понимаете карьеру?
23.Сравните стратегии реорганизации, назовите их преимущества и недостатки.
24.Как связан выбор метода сокращения с типом организационной культуры?
25.Для каких целей осуществляется оценка персонала организации?
26.В чем особенность способа ситуационного моделирования конкурсных процедур?
27.Охарактеризуйте этапы образования команд.
28.Каким требованиям должны соответствовать методики, направленные на изучение и измерение психологических показателей предрасположенности человека к определенной профессиональной деятельности?
29.Объясните, почему не может существовать бесконфликтная организация?
30.Выделите принципы формирования PR.
31.Выделять субъекты самоменеджмента.
32.Выделять объекты самоменеджмента.
33.Определять этапы самоменеджмента

По компоненте компетенций «Владеть навыками»

1. В чем заключается новая миссия менеджера по персоналу в XXI в.?
2. Проанализируйте совместимость культурных архетипов в жизни и деятельности современных корпораций.
3. Отношение к человеку как объекту профессиональной деятельности кадрового работника на протяжении XX столетия изменялось. Расскажите об отражении этого изменения в доктринах X, У, X —У и Z.
4. В чем выражается противоречие между должным и сущим для представителей делового мира: управляющих, руководителей, специалистов по кадровой работе, предпринимателей?
5. Охарактеризуйте стадии развития организации.
6. Сравните два понятия — «миссия» и «ведение».
7. Назовите и охарактеризуйте известные вам управленческие формы.
8. В чем особенность эволюционного подхода при рассмотрении развивающейся организации?
9. Что такое концепция управления персоналом и как она связана с концепцией управления в целом?
10. Сравните понятия «организационная культура» и «корпоративная культура».
11. Когда были проведены первые оценки стоимости человеческого капитала?
12. Опишите условия, при которых закрытый и открытый типы кадровой политики эффективны.
13. Какие организационные особенности и характеристики персонала могут свидетельствовать о готовности организации к изменениям?

14. Что потребует больших затрат времени и преодоления большего сопротивления — индивидуальное или групповое изменение поведения?
15. Какие мероприятия по внедрению изменений вы могли бы предложить?
16. Какие кризисы может переживать организация в процессе своего развития?
17. Какие этапы профессионального развития проходит специалист?
18. Какие компоненты должна включать материальная часть стимулирования труда?
19. Что такое организационно-кадровый аудит? Каковы его цели?
20. Что включает (предполагает) анализ оценки кадрового потенциала предприятия?
21. Опишите основные этапы обработки кадровой информации в процессе реализации программы центра оценки.
22. Что является результатом профессиографического этапа?
23. Какие типы учебных программ внутрисменного обучения можно выделить исходя из задач организационного развития?
24. Покажите применимость той или иной формы командного управления для конкретных управленческих ситуаций.
25. Будет ли бесконфликтной организация с оптимизированной структурой?
26. Почему руководитель организации является не только координатором конфликтного взаимодействия, но и генератором новых конфликтов?
27. Каким образом моббинг снижает организационную и экономическую эффективность фирмы?
28. Какие стили поведения в конфликте способствуют его преодолению, а какие приводят к кризису?
29. Проведите сравнительный анализ PR и пропаганды.
30. Имидж и особенности его формирования.
31. Как можно определить этап самоменеджмента.
32. Разработайте рекомендации по развитию самоменеджмента в ситуации.

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-	знания основного учебно-программного материала

	рительно (зачтено)	в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, выполняет практические задания, предусмотренные программой, знаком с основной литературой, рекомендованной программой, но допускает погрешности в ответе и при выполнении заданий, обладая при этом необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя
2	Неудовлетворительно (не зачтено)	пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допущение студентом принципиальных ошибок в выполнении предусмотренных программой заданий. Как правило, оценка "неудовлетворительно" ставится студентам, которые не могут продолжить обучение или приступить 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.