

МИНОБРНАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
Факультет инновационных технологий

УТВЕРЖДАЮ:

Декан



С. В. Шидловский

«27» августа 2021 г.

**Фонд оценочных средств  
для изучения дисциплины**

Управление персоналом

Направление подготовки  
**27.03.02 Управление качеством**

Направленность (профиль) подготовки:  
**Управление качеством в производственно-технологических системах»**

Форма обучения

**Очная**

Квалификация

**Бакалавр**

Фонд оценочных средств (ФОС) является элементом системы оценивания уровня сформированности компетенций обучающихся, изучающих дисциплину «Управление персоналом» и включает в себя набор оценочных материалов для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по соответствующей дисциплине.

Целью ФОС является установление соответствия уровня подготовки обучающихся и выпускников требованиям Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 27.03.02 Управление качеством (Приказ Министерства образования и науки РФ от 09 февраля 2016 г. № 92).

## 1. Формируемые компетенции по ФГОС ВО 27.03.02 Управление качеством

Формируемые компетенции (код компетенции, уровень (этап) освоения)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<b>ПК-7, III уровень</b> способность руководить малым коллективом	<b>З (ПК-7) – III Знать:</b> методы руководства малым коллективом, мотивации работников <b>У (ПК-7) – III Уметь:</b> руководить малым коллективом <b>В (ПК-7) – III Владеть:</b> навыками разрешения конфликтных ситуаций в коллективе
<b>ПК-11, III уровень</b> способность идти на оправданный риск при принятии решений	<b>З(ПК-11) – III Знать:</b> методы работы с рисками <b>У(ПК-11) – III Уметь:</b> делать выводы на основе анализа и оценки ситуации <b>В(ПК-11) – III Владеть:</b> навыками принятия решений в рискованных ситуациях
<b>ПК-12, III уровень</b> умение консультировать и прививать работникам навыки по аспектам своей профессиональной деятельностью	<b>З (ПК-12) – III Знать:</b> современные методы и подходы к управлению персоналом, особенности профессионального общения <b>У (ПК-12) – III Уметь:</b> определять потребность в обучении персонала и наиболее эффективные методы стимулирования труда <b>В (ПК-12) – III Владеть:</b> навыками разработки системы обучения и мотивации работников

## 2. Этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины

### 2.1. Лекции

№	Разделы и(или) темы дисциплин	Формируемые компетенции			Формы текущего контроля и промежуточной аттестации
		ПК-7	ПК-11	ПК-12	
1.	Персонал организации: основные понятия и теории.	+			задания в форме докладов

2.	Кадровая служба.	+	+		задания в форме тестов
3.	Понятие и процесс мотивации.		+		задания в форме групповых проектов
4.	Модели развития карьеры.	+	+	+	задания в форме индивидуальных проектов

## 2.2. Практические занятия

№	Этапы формирования компетенций	Компетенции			Оценочные средства
		ПК-7	ПК-11	ПК-12	
1.	Управление персоналом как система.	+			практические задания в форме докладов
2.	Кадровое обеспечение системы управления персоналом.	+	+		практические задания в форме тестов
3.	<b>Контрольная точка 1</b>				учитывается выполнение докладов, тестовых заданий, посещаемость, самостоятельная работа
4.	Мотивация		+		практические задания в форме групповых проектов
5.	Планирование карьеры	+	+	+	практические задания в форме индивидуальных проектов
6.	<b>Контрольная точка 2</b>				учитывается выполнение всех практических работ

### 3. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Показатели и критерии оценивания компетенций представлены в картах компетенций  
Приложение 1

### 4. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля

Текущий контроль проводится в течение семестра с целью определения уровня усвоения обучающимися знаний, формирования умений и навыков, своевременного выявления преподавателем недостатков в подготовке обучающихся и принятия необходимых мер по ее корректировке, а также для совершенствования методики обучения, организации учебной работы.

Текущий контроль включает в себя: - контрольную точку 1 и контрольную точку 2. Контрольная точка 1 проводится в середине семестра и учитывает выполнение докладов, тестовых заданий, посещаемость, самостоятельную работу. Контрольная точка 2 проводится в конце семестра и учитывает выполнение всех практических работ.

Фонд оценочных средств, для проведения текущего контроля включает в себя:

- 1) Доклад;
- 2) Тест;

- 3) Групповой проект;
- 4) Индивидуальный проект;
- 5) Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

#### **4.1. Доклад.**

*Темы докладов.*

- Социальный потенциал трудового коллектива и проблемы его реализации.
- Влияние гендерных факторов на управление персоналом организации.
- Влияние гендерных факторов на адаптацию персонала.
- Влияние гендерных факторов при найме и подборе персонала.
- Исследование тенденций развития рынка рекрутинговых услуг в условиях демографического кризиса.
- Влияние гендерных факторов на мотивацию персонала.
- Влияние гендерных факторов на поведение человека в организации.
- Влияние организационной культуры на социальную политику организации.
- Женщина и ее роль в понимании, предвидении и управлении организационным поведением.

Восприятия, ценности, аттитюды и их роль в оценке трудовых ресурсов и повышении эффективности процедур привлечения и отбора персонала.

#### **4.2. Тест**

*1. Подберите к каждому термину соответствующее ему определение:*

А - ОРГАНИЗАЦИЯ – это ...

Б - ПЛАНИРОВАНИЕ – это ...

В - КОНТРОЛЬ – это ...

Г - МОТИВАЦИЯ – это ...

Д - КООРДИНАЦИЯ – это ...

1. вид управленческой деятельности, целью которой является разработка и реализация приемов, способствующих повышению уровня заинтересованности работников в осуществлении планов предприятия;

2. деятельность, связанная с разработкой плана, т.е. совокупности широких краткосрочных намерений, задуманных с целью восстановить или расширить область деятельности или воспрепятствовать тому, что мешает расширению;

3. деятельность, связанная с проверкой соответствия результатов деятельности сотрудников, намеченным целям;

4. управленческая деятельность, связанная с реализацией плана через систему структурных единиц, имеющих общую цель и согласованные линии связи;

5. вид управленческой деятельности, обеспечивающей согласованность всех звеньев организации путем установления рациональных связей (коммуникаций) между ними (документальные материалы, обсуждение, интервьюирование, технические средства).

*II. Укажите состав структуры деятельности:*

1. цель, способ, результат;
2. цель, мотив результат, способ;
3. цель, способ.

*III. Подберите правильную характеристику к каждому из терминов:*

1. ПОВЕДЕНИЕ:
2. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ:
3. ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ:
4. СЛУЖЕНИЕ:

А - «делаю так, потому что просто не могу так не делать».

Б - «делаю так, потому что вижу в этом выходящий за рамки очевидной обыденности, особый смысл».

В - «делаю так, потому что хочу сделать ЭТО».

Г - «делаю так, ибо считаю, что так делать обязан, так надо».

*IV. К экономическим методам управления персоналом следует отнести:*

- А – материальное стимулирование;
- Б - экономические нормы и нормативы;
- В – участие работников в управлении;
- Г – установление госзаказов.

*V. К административным методам управления персоналом следует отнести:*

- А – издание приказов и распоряжений;
- Б – установление экономических норм и нормативов;
- В – участие работников в управлении;
- Г – установление госзаказов.

*VI. К социально-психологическим методам управления персоналом следует отнести:*

- А – моральное стимулирование;
- Б – развитие инициативы и ответственности;
- В – участие работников в управлении;
- Г – разработка должностных инструкций.

#### **4.3 Индивидуальный проект.**

*Темы индивидуальных проектов:*

- Формирование культуры организации в режиме дистанционных взаимодействий.
- Влияние дистанционных коммуникаций на поведение человека в организации.
- Разработка модели управления персоналом в условиях виртуального взаимодействия.
- Разработка показателей эффективности дистанционного обучения сотрудников организации.
- Карьера в современной организации.
- Сопротивление изменениям в организации и меры его преодоления.
- Исследование коммуникативных особенностей персонала в условиях виртуального дистанционного взаимодействия сотрудников.
- Оценка эффективности обучения персонала.
- Предпринимательский стиль управления: его формирование и развитие.
- Современные методы оценки персонала.

#### **4.4 Групповой проект.**

*Темы групповых проектов:*

- *Современные системы оплаты труда персонала: грейдинг и KPI (Key Performance Indicators).*
- *Разработка системы обучения в компании.*
- *Разработка системы мотивации в компании.*
- *Современные методы адаптации новых сотрудников.*
- *Методы аттестации сотрудников.*
- *Управление деловой карьерой в иностранных компаниях.*

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

- *Доклад*

### ***Методические рекомендации по выполнению***

Этапы подготовки доклада.

1. Определение цели доклада (информирование, объяснение темы и пр.)
2. Подбор необходимого материала из различных информационных источников.
3. Составление плана доклада, распределение собранного материала в необходимой логической последовательности.
4. Композиционное оформление доклада в виде оформленного текста или презентации.
5. Запоминание текста, репетиция представления доклада с демонстрацией презентации.

Общая структура доклада. Построение доклада включает три части: вступление, основную часть и заключение.

Вступление. Формулируется тема доклада. Обосновывается актуальность выбранной темы (чем она интересна, в чём заключается её важность, почему студентом выбрана именно эта тема).

Основная часть. Состоит из нескольких разделов, постепенно раскрывающих тему. Изложение материала должно быть связным, последовательным, доказательным. Способ изложения материала для выступления должен носить конспективный или тезисный характер.

Заключение. Подводятся итоги, формулируются главные выводы, подчёркивается значение рассмотренной проблемы, предлагаются практические рекомендации.

Требования к времени представления доклада – 7 – 10 минут.

### ***Критерии оценивания презентации***

Оценка	Характеристика ответа
Зачтено	Доклад выполнен в соответствии с требованиями. Студент владеет изложенным материалом, допуская незначительные ошибки на дополнительные вопросы.
Не зачтено	Доклад выполнен в соответствии с требованиями. Студент не владеет изложенным материалом, не способен ответить на дополнительные вопросы.

- ***Тест***

### ***Методические рекомендации по выполнению***

Тестовые задания предусматривают закрепление теоретических знаний, полученных студентом во время занятий по данной дисциплине. Их назначение – углубить знания студентов по отдельным вопросам, систематизировать полученные знания, выявить умение проверять свои знания в работе с конкретными материалами. При подготовке к решению тестовых заданий рекомендуется повторить материалы по пройденным темам.

На выполнение теста отводится 60 минут.

## ***Критерии оценивания теста***

### **для зачтения теста**

Оценка	Характеристика ответа
Зачтено	от 70 %
Не зачтено	менее 70 %

- ***Групповой проект***

***Методические рекомендации по выполнению группового проекта «Методы аттестации сотрудников».***

Групповой проект предусматривают закрепление теоретических знаний, полученных студентом во время занятий по данной дисциплине. Его назначение – углубить знания студентов по отдельным вопросам, систематизировать полученные знания, выявить умение проверять свои знания в работе с конкретными материалами.

План проекта.

1. Студенты формируют группы по 5 человек и распределяют роли: Директор по персоналу, Руководитель аттестуемого, Юрисконсульт, Социальный психолог, Начальник отдела кадров.
2. Цель аттестации – оценить профессионально важные качества руководителей и специалистов и на основе полученных оценок разработать рекомендации по совершенствованию их деятельности, по рациональному использованию кадрового потенциала организации.
3. Задача экспертов группы – выбрать из семи предложенных вариантов описания характеристики тот, который в большей степени соответствует аттестуемому сотруднику. Если мнения экспертов в группе расходятся, можно отметить два мнения, но не более. Если оценка характеристики вызывает затруднения, пропустите этот показатель.

### ***Критерии оценивания группового проекта***

Оценка	Характеристика ответа
Зачтено	Работа выполнена полностью. Студенты владеют изложенным материалом, допуская незначительные ошибки на вопросы по содержанию реферата.
Не зачтено	Работа выполнена полностью. Студенты не владеют изложенным материалом, неспособны ответить на вопросы по содержанию реферата

- ***Индивидуальный проект***

***Методические рекомендации по выполнению индивидуального проекта по теме: «Карьера в современной организации»***

Индивидуальный проект предусматривают закрепление теоретических знаний, полученных студентом во время занятий по данной дисциплине. Его назначение – углубить знания



студентов по отдельным вопросам, систематизировать полученные знания, выявить умение проверять свои знания в работе с конкретными материалами.

План проекта:

1. Определите для себя предполагаемую должность по Вашей специальности.
2. Осуществите сбор информации, необходимой для написания должностной инструкции.
3. Напишите должностную инструкцию для выбранного Вами должностного поста.

### ***Критерии оценивания индивидуального проекта***

Оценка	Характеристика ответа
Зачтено	Работа выполнена полностью. Студент владеет изложенным материалом, допуская незначительные ошибки на вопросы по содержанию реферата.
Не зачтено	Работа выполнена полностью. Студент не владеет изложенным материалом, не способен ответить на вопросы по содержанию реферата

#### ***Критерии оценивания контрольной точки 1***

Аттестован: выполнен доклад, тестовые задания, хорошая посещаемость, выполнена самостоятельная работа.

Не аттестован: плохая посещаемость, невыполненные задания.

#### ***Критерии оценивания контрольной точки 2***

Аттестован: обучающийся излагает материал, опираясь на знания основной литературы; не допускает существенных неточностей; делает выводы и обобщения, выполняет практические задания с незначительными ошибками, поясняя ход выполнения.

Не аттестован: обучающийся демонстрирует слабое знание терминологии, затрудняется привести примеры, дать объяснения, не выполняет практические задания.

### **5. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации**

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с [Положением о промежуточной аттестации обучающихся в ТГУ](#).

Форма промежуточной аттестации – экзамен.

Промежуточная аттестация проводится по завершении изучения дисциплины в виде экзаменационной процедуры в устной форме по билетам, которые содержат три теоретических вопроса, направленных на результат «Знать» и одно практическое задание, направленное на результат «Уметь» и «Владеть».

Оценка, выставляемая в зачётную книжку обучающегося и ведомость, складывается из итоговой оценки, полученной за работу в семестре (текущий контроль), и оценки, полученной по итогам промежуточной аттестации.

Процедура оценивания по курсу описана в п.9.1 рабочей программы дисциплины.

Фонд оценочных средств, для проведения промежуточной аттестации включает в себя:  
посещение лекционных и практических занятий;  
практические задания к лабораторным работам;

3) критерии оценивания

#### **5.1. Вопросы для подготовки к экзамену**

- Социальный потенциал трудового коллектива и проблемы его реализации.

- Влияние гендерных факторов на управление персоналом организации.
- Влияние гендерных факторов на адаптацию персонала.
- Влияние гендерных факторов при найме и подборе персонала.
- Исследование тенденций развития рынка рекрутинговых услуг в условиях демографического кризиса.
- Влияние гендерных факторов на мотивацию персонала.
- Влияние гендерных факторов на поведение человека в организации.
- Влияние организационной культуры на социальную политику организации.
- Женщина и ее роль в понимании, предвидении и управлении организационным поведением.
- Восприятия, ценности, аттитюды и их роль в оценке трудовых ресурсов и повышении эффективности процедур привлечения и отбора персонала.

## 5.2 Критерии оценивания

### *Критерии оценивания для экзамена:*

Оценка «отлично» выставляется, при условии глубокого и прочного знания материала курса, исчерпывающего, последовательного, четкого и логически выстроенного ответа. При ответе на вопрос студент не только излагает материал, но умеет увязывать теорию с практикой, приводить примеры иллюстрирующие ответ. Студент свободно справляется с вычислительными задачами, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал из различных источников литературы, правильно обосновывает свои решения, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения заданий по формированию профессиональных компетенций.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, при условии твердого знания материала. Отвечая, студент грамотно и по существу, излагает материал курса, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические знания при решении практических задач, решает типовые задачи без ошибок, может затрудняться с ответом при видоизменении заданий, испытывает трудности в приведения практических примеров.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, когда он имеет знания только основного материала, использует в ответах не точные формулировки, при ответе есть нарушения логической последовательности в изложения вопроса, студент испытывает сложности при выполнении практических заданий, затрудняется связать теорию с практическими примерами.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает большей части программного материала, неуверенно отвечает на вопрос, допускает грубые ошибки, не может решить типовые задачи.

*Или*

<b>Оценка/балл</b>	<b>Характеристики действий обучающегося</b>
Отлично	Обучающийся самостоятельно и правильно решил практическую задачу, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагал свое решение, используя

	<p>профессиональные понятия. Сформировано понимание сути вопроса, логичность изложения, научная точность и полнота ответа, умение аргументировать свою точку зрения, способность привести примеры</p>
Хорошо	<p>Обучающийся самостоятельно и в основном правильно решил практическую задачу, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагал свое решение, используя профессиональные понятия. Сформировано понимание сути вопроса, логичность изложения, научная точность и полнота ответа, умение аргументировать свою точку зрения, способность привести примеры, но в ответе присутствуют отдельные содержательные ошибки</p>
Удовлетворительно	<p>Обучающийся в основном решил практическую задачу, допустил несущественные ошибки, слабо аргументировал свое решение, используя в основном профессиональные понятия. Сформировано понимание сути вопроса, логичность изложения, но отсутствует умение аргументировать свою точку зрения и способность привести примеры, наличие систематических содержательных ошибок</p>
Неудовлетворительно	<p>Обучающийся не решил учебно-профессиональную задачу. Не понимает сути вопроса, не может ответить на вопрос</p>