

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЗАБАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ:
Зав кафедрой _____

_____ ФИО
«___» _____ 2017г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущей и промежуточной аттестации

по учебной дисциплине

«Управление персоналом в образовательных учреждениях»

для направления подготовки 44.04.01 Педагогическое образование
магистерская программа «Менеджмент в образовании»

Рассмотрено на заседании кафедры

протокол от «___» _____ 20__ г. № _____

ЧИТА 2017

Пояснительная записка (паспорт) контрольно-оценочных средств

Фонд оценочных средств для проведения текущей промежуточной аттестации по рабочей программе дисциплины «Управление персоналом в образовательном учреждении» магистратуры (далее - ФОС РПД) представляет собой комплект из текущей промежуточных аттестаций по дисциплине и магистерской программы. Структура ФОС содержит пояснительную записку, перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения программы дисциплины, инструментарий проверки, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания, инструментарий оценки. ФОС включает типовые контрольные задания, процедуры выполнения, задания для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности.

Фонд оценочных средств разработан на основании:

- Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования, утвержденного приказом Минобрнауки России от 19 декабря 2013 г. № 1367;
 - Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 44.04.01. педагогическое образование.
- Приказа ЗабГУ «О введении структуры ФОС»

1. Образовательные задачи для освоения программы дисциплины представлены в виде набора компетенций выпускника как планируемых результатов освоения образовательной программы.

Цель дисциплины:

- сформировать представления об управлении персоналом в профессиональном образовательном учреждении и содействие развитию мотивации обучающихся к самообразованию в условиях конкурентной среды

Задачи дисциплины:

- сформировать готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения в кадровой политике;

- содействовать готовности взаимодействовать с участниками образовательного процесса и социальными партнерами, руководить коллективом, толерантно воспринимая социальные, этноконфессиональные и культурные различия;

- развивать умения организовывать командную работу для решения задач развития организаций, осуществляющих образовательную деятельность

2. Этапы формирования заявленных компетенций

Заявленные компетенции при изучении дисциплины формируются на различных этапах освоения ОП, которые и базовым учебным планом. Этапы их формирования представлены в приложении 1, в котором указаны дисциплины и практики, участвующие в формировании каждой компетенции, номера семестров их проведения.

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

Семестр	1	2	3	4
Наименование дисциплины				
ОК-2 Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения				
Б1.В.ОД.1 Инновационные процессы в образовании			+	
Б1.В.ОД.4.1 Управление персоналом в образовательном учреждении	+			
Б1.В.ДВ.2.1 Этика и культура управления				+
Б1.В.ДВ.2.2 Организационная структура и корпоративная				+

культура				
Б3.ВКР Выпускная квалификационная работа				+
ОПК-3 Готовность взаимодействовать с участниками образовательного процесса и социальными партнерами, руководить коллективом, толерантно воспринимая социальные, этноконфессиональные и культурные различия				
Б1.В.ОД.4.1 Управление персоналом в образовательном учреждении	+			
Б1.В.ОД.4.3 Психологические основы управления образовательным учреждением			+	
Б3.ВКР Выпускная квалификационная работа				+
ПК-15 Готовность организовывать командную работу для решения задач развития организаций, осуществляющих образовательную деятельность, реализации экспериментальной работы				
Б1.В.ОД.4.1 Управление персоналом в образовательном учреждении	+			
Б1.В.ОД.5.2 Маркетинг образовательных услуг			+	
Б1.В.ДВ.1.2 Кадровые ресурсы в системе образования				+
Б2.П2 Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности		+	+	
Б3.ГЭ Государственный экзамен				+

Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования (промежуточная аттестация)

Компетенции	Показатели	Критерии в соответствии с уровнем освоения ОП			Оценочное средство (промежуточная аттестация)
		пороговый (удовлетворительно) 55-69 баллов	стандартный (хорошо) 70-84 балла	эталонный (отлично) 85-100 баллов	
ОК-2	Знать	Знает основные понятия управления персоналом в образовательном учреждении	Знает принципы поведения в нестандартных ситуациях по управлению персоналом в образовательном учреждении; принципы этики образовательного учреждения	Знает о конкретных действиях в нестандартных ситуациях по управлению персоналом в образовательных учреждениях	Теоретический вопрос

ОПК 3	Уметь	Умеет ориентироваться в направлениях по управлению персоналом в образовательных учреждениях	Умеет системно анализировать методы управления персоналом в образовательных учреждениях в нестандартных ситуациях, сопряженных с этическим выбором и ответственностью	Умеет выбирать наиболее оптимальные методы управления персоналом в нестандартных ситуациях, сопряженных с этическим выбором и ответственностью	Индивидуальное творческое задание
	Владеть	Владеет современными технологиями по управлению персоналом в образовательных учреждениях	Владеет методами управления персоналом в образовательных учреждениях в нестандартных ситуациях	Владеет готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Эссе
	Знать	Знает об основных категориях образовательного процесса, знает о социальных, этноконфессиональных и культурных различиях, знает стили руководства	Знает способы взаимодействия с участниками образовательного процесса и социальными партнерами	Знает специфику взаимодействия с участниками образовательного процесса и социальными партнерами в зависимости от социальных, этноконфессиональных и культурных различий	Теоретический вопрос
	Уметь	Умеет оперировать ключевыми понятиями образовательного процесса	Умеет разрабатывать траектории взаимодействия между участниками образовательного процесса	Умеет реализовывать приемы и техники по организации взаимодействия участников образовательного процесса и социальных партнеров в зависимости от социальных, этноконфессиональных и культурных различий	Индивидуальное творческое задание

ПК 15	Владеть	Специальной терминологией учебной дисциплины, профильным методическим инструментарием	Владеет различными средствами по организации взаимодействия между участниками образовательного процесса	Владеет готовностью взаимодействовать с участниками образовательного процесса и социальными партнерами, руководить коллективом, толерантно воспринимая социальные, этноконфессиональные и культурные различия	Эссе
	Знать	Знает об основных категориях образовательного процесса, знает возможностях командной работы для решения задач развития организаций	Знает специфику командной работы в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, специфику реализации экспериментальной работы	Знает способы командообразования персонала организаций, осуществляющих образовательную деятельность, знает способы реализации экспериментальной работы с участниками образовательного процесса и социальными партнерами	Теоретический вопрос
	Уметь	Умеет использовать технологии командообразования персонала образовательного учреждения при консультационной поддержке и совместно с научным руководителем	Умеет использовать технологии командообразования персонала образовательного учреждения на репродуктивном уровне при консультационной поддержке	Умеет самостоятельно разрабатывать технологии командообразования персонала организаций, осуществляющих образовательную деятельность, умеет применять способы реализации экспериментальной работы с участниками образовательного процесса и социальными партнерами	Индивидуальное творческое задание

Владеть	Владеет действиями использования командной работы для решения задач развития организаций, осуществляющих образовательную деятельность, при консультационной поддержке и совместно с научным руководителем	Владеет действиями использования командной работы для решения задач развития организаций, осуществляющих образовательную деятельность на репродуктивном уровне, при консультационной поддержке	Владеет готовностью самостоятельно организовывать командную работу для решения задач развития организаций, осуществляющих образовательную деятельность, реализации экспериментальной работы	Эссе
---------	---	--	---	------

3. Перечень используемых оценочных средств для текущего, промежуточного контроля

При оценивании результатов обучения: знания, умения, навыки и/или опыт деятельности (владения) в процессе формирования заявленных компетенций используются различные формы оценочных средств текущего, промежуточного контроля (промежуточной аттестации)

Формы оценочных средств текущего, промежуточного контроля

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
Текущий контроль			
1	Теоретический опрос	Рекомендуется для оценки знаний обучающихся.	Вопросы по темам/разделам дисциплины
2	Доклад, сообщение	Рекомендуется для оценки знаний, умений и владений студентов.	Темы докладов, сообщений
3	Тестирование	Система простых тематических заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня основных понятий и умений обучающегося по теме. Рекомендуется для оценки знаний и умений студентов.	Набор тестов
4	Реферат	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно- исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также	Темы рефератов

		собственные взгляды на нее. Рекомендуется для оценки знаний и умений студентов.	
5	Эссе	Средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. Рекомендуется для оценки знаний и умений студентов	Тематика эссе
6	Терминологическая работа	Средство контроля, которое предусматривает подбор терминов и объем их описаний с использованием как классических, так и современных изданий. Содержание должно быть подкреплено необходимыми комментариями, примерами и поясняющими цитатами. Рекомендуется для оценки знаний студентов.	Перечень тем дисциплины
7	Творческое задание	Частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся. Рекомендуется для оценки умений и владений студентов.	Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий
8	Коллоквиум	Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Рекомендуется для оценки знаний и умений студентов.	Перечень дискуссионных тем для проведения коллоквиума
Промежуточная аттестация			
9	Дифференцированный зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения и владения обучающегося по учебной дисциплине. Рекомендуется для оценки знаний, умений и владений студентов.	Комплект заданий к зачету

4. Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Текущий контроль предназначен для проверки хода и качества формирования компетенций, стимулирования учебной работы обучающихся и совершенствования методики освоения новых знаний. Он обеспечивается проведением семинаров, оцениванием результатов самостоятельной работы, проверкой конспектов лекций, выполнением индивидуальных и творческих заданий, периодическим опросом обучающихся на занятиях.

Контролируемые разделы (темы) дисциплины

Модуль	Контролируемые разделы (темы) дисциплины*	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1.	Основы организации и управления персоналом	ОК-2	Терминологическая работа по теме Подготовка презентационных материалов Написание эссе Написание реферата
	Система управления персоналом образовательной организации		Представление докладов; Терминологическая работа по теме Подготовка презентационных материалов Написание эссе Написание реферата
	Организационный контекст управления персоналом	ОПК-3	Представление докладов; Терминологическая работа по теме Подготовка презентационных материалов Коллоквиум
2.	Концепции управления персоналом	ОК-2	Теоретический опрос Терминологическая работа по теме Подготовка презентационных материалов Написание эссе Написание реферата
	Основные подходы к управлению персоналом	ОПК-3	Представление докладов; Терминологическая работа по теме Подготовка презентационных материалов Написание эссе Написание реферата
3.	Стратегии управления персоналом в образовательном учреждении	ОК-2	Теоретический опрос Представление докладов Терминологическая работа по теме Подготовка презентационных материалов Написание эссе

			Написание реферата
	Кадровая политика. Типы, этапы построения	ПК-15	Представление докладов Терминологическая работа по теме Подготовка презентационных материалов Написание эссе Написание реферата
4.	Методы формирования кадрового состава учреждения	ОК-2	Представление докладов Терминологическая работа по теме Подготовка презентационных материалов
	Адаптация персонала образовательного учреждения	ОПК-3	Представление докладов Терминологическая работа по теме Подготовка презентационных материалов Написание эссе Написание реферата
	Мотивация персонала образовательного учреждения	ОПК-3	Представление докладов Терминологическая работа по теме Подготовка презентационных материалов Написание эссе Написание реферата
5.	Методы поддержания работоспособности персонала	ОК-2	Представление докладов Терминологическая работа по теме Подготовка презентационных материалов Написание эссе Написание реферата
	Аттестация персонала образовательного учреждения	ПК-15	Представление докладов Терминологическая работа по теме Подготовка презентационных материалов Написание эссе Написание реферата
	Обучение персонала образовательной организации	ПК-15	Представление докладов Терминологическая работа по теме Подготовка презентационных материалов Написание эссе Написание реферата

II. Инструментарий проверки и методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине

1. Текущий контроль

Текущий контроль для оценивания компонентов дисциплинарных частей компетенций в формах проводится по каждой теме. Результаты оценивания учитываются в виде интегральной оценки при проведении промежуточной аттестации.

2. Промежуточный контроль

Промежуточный контроль для комплексного оценивания усвоенных знаний, освоенных умений и приобретенных владений дисциплинарных частей компетенций

2.1. Оценочные средства текущего контроля успеваемости

2.1.1 Вопросы теоретического опроса

1. Парадигмы управления персоналом в XX веке.
2. Основные типы профессиональной культуры кадрового менеджмента.
3. Основные профессиональные роли менеджера по персоналу.
4. Организационный контекст управления персоналом.
5. Основные подходы к управлению персоналом.
6. Концепция человеческого капитала.
7. Типы кадровой политики.
8. Этапы построения кадровой политики.
9. Кадровые мероприятия и кадровая стратегия.
10. Условия разработки кадровой политики.
11. Управление персоналом развивающейся организации.
12. Оценка потребности в персонале.
13. Адаптация персонала в образовательной организации
14. Мотивация персонала образовательной организации

2.1.2. Темы докладов, сообщений с презентациями

1. Должностные инструкции.
2. Конкурсный набор персонала.
3. Адаптация персонала.
4. Оценка труда.
5. Разработка программ стимулирования труда.
6. Обучение персонала.
7. Применение метода Ассесмент-центр в оценке персонала образовательного учреждения

Критерии и шкала оценивания доклада, сообщения с презентацией

Понимание проблемы, стремление разъяснить ее суть с научных позиций	1 балл
---	--------

Раскрытие в полном объеме содержания материала	1 балл
Умение интересно подать материал, наличие личного отношения к нему	1 балл
Грамотность и логичность изложения материала	1 балл
Общее восприятие презентации, эмоциональность, убедительность	1 балл
Максимальный балл	5 баллов

2.1.3. Вопросы для тестирования:

1. Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?
 - а) планирование;
 - б) прогнозирование;
 - в) мотивация;
 - г) составление отчетов;
 - д) организация.
2. Управленческий персонал включает:
 - а) вспомогательных рабочих;
 - б) сезонных рабочих;
 - в) младший обслуживающий персонал;
 - г) руководителей, специалистов;
 - д) основных рабочих.
3. С какими дисциплинами не связана система наук о труде и персонале?
 - а) «Экономика труда»;
 - б) «Транспортные системы»;
 - в) «Психология»;
 - г) «Физиология труда»;
 - д) «Социология труда».
4. Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью:
 - а) определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия;
 - б) найма рабочих на предприятие;
 - в) отбора персонала для занятия определенной должности;
 - г) согласно действующему законодательству;
 - д) достижения стратегических целей предприятия.
5. Что включает инвестирование в человеческий капитал?
 - а) вкладывание средств в производство;
 - б) вкладывание средств в новые технологии;
 - в) расходы на повышение квалификации персонала;
 - г) вкладывание средств в строительство новых сооружений.
 - д) вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия.
6. Человеческий капитал - это:
 - а) форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность.
 - б) вкладывание средств в средства производства;
 - в) нематериальные активы предприятия.
 - г) материальные активы предприятия;
 - д) это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат.
7. Функции управления персоналом представляют собой:
 - а) комплекс направлений и подходов работы в с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;

- б) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;
 - в) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;
 - г) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия;
 - д) комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции.
8. Потенциал специалиста – это:
- а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;
 - б) здоровье человека;
 - в) способность адаптироваться к новым условиям;
 - г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства;
 - д) способность человека производить продукцию
9. Профессиограмма - это:
- а) перечень прав и обязанностей работников;
 - б) описание общетрудовых и специальных умений каждого работника на предприятии;
 - в) это описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, предъявляемые к человеку.
 - г) перечень профессий, которыми может овладеть работник в пределах его компетенции;
 - д) перечень всех профессий.
10. Какой раздел не содержит должностная инструкция?
- а) «Общие положения»;
 - б) «Основные задачи»;
 - в) «Должностные обязанности»;
 - г) «Управленческие полномочия»;
 - д) «Выводы».
11. Конфликтная ситуация - это:
- а) столкновение интересов разных людей с агрессивными действиями;
 - б) предметы, люди, явления, события, отношения, которые необходимо привести к определенному равновесию для обеспечения комфортного состояния индивидов, которые находятся в поле этой ситуации;
 - в) состояние переговоров в ходе конфликта;
 - г) определение стадий конфликта;
 - д) противоречивые позиции сторон по поводу решения каких-либо вопросов.
12. На какой стадии конфликта появляется явное (визуальное) проявление острых разногласий, достигнутое в процессе конфликта:
- а) начало;
 - б) развитие;
 - в) кульминация;
 - г) окончание;
 - д) послеконфликтный синдром как психологический опыт.
13. Комплексная оценка работы - это:
- а) оценка профессиональных знаний и умений с помощью контрольных вопросов;
 - б) определение совокупности оценочных показателей качества, сложности и эффективности работы и сравнение с предыдущими периодами с помощью весовых коэффициентов;
 - в) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью контрольных вопросов;
 - г) определение профессиональных знаний и привычек с помощью специальных тестов с их дальнейшей расшифровкой.
 - д) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью социологических опросов.
14. Коллегиальность в управлении - это ситуация, когда:
- а) персонал определенного подразделения — это коллеги по отношению друг к другу;

- б) только руководитель организации может управлять персоналом, но некоторые полномочия он может делегировать своим подчиненным;
- в) существует децентрализация управления организацией;
- г) работодатели работают в тесном контакте друг с другом и связаны узлами сотрудничества и взаимозависимости, составляют управленческий штат.
- д) существует централизация управления организацией.

15. Какая подсистема кадрового менеджмента направлена на разработку перспективной кадровой политики:

- а) функциональная;
- б) тактическая;
- в) управляющая;
- г) обеспечивающая;
- д) стратегическая.

16. Целью какой школы было создание универсальных принципов управления:

- а) школа научного управления;
- б) классическая школа или школа административного управления;
- в) школа человеческих отношений;
- г) школа науки о поведении;
- д) школа науки управления или количественных методов.

17. Кадровый потенциал предприятия – это:

- а) совокупность работающих специалистов, устраивающихся на работу, обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;
- б) совокупность работающих специалистов;
- в) совокупность устраивающихся на работу;
- г) совокупность обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;
- д) совокупность перемещающихся по служебной лестнице.

18. Какие потребности в теории А. Маслоу являются базовыми(находящиеся на нижнем уровне иерархии потребностей)?

- а) физиологические;
- б) защищенности и безопасности;
- в) принадлежности и причастности;
- г) признание и уважение;
- д) самовыражение.

19. Определение квалификации специалиста, уровня знаний либо отзыв о его способностях, деловых и иных качествах:

- а) аттестация;
- б) дискриминация;
- в) авторизация;
- г) должностная инструкция;
- д) апробация.

20. Руководитель, имеющий достаточный объем власти, чтобы навязывать свою волю исполнителям.

- а) автократичный руководитель;
- б) демократичный руководитель;
- в) либеральный руководитель;
- г) консультативный руководитель;
- д) инструментальный руководитель.

21. Какой признак характерен для формальной группы (коллектива) в организации:

- а) объединение по интересам и целям;
- б) отсутствует четкая ролевая структура – разделение труда и управления;
- в) признак социальной общности (например, по национальным признакам, признакам социального происхождения);

- г) группы имеют различную социальную значимость в обществе, на предприятии – положительной или отрицательной направленности;
- д) структура коллективов и групп определяется соответствующими официальными документами, предусматривающими круг обязанностей и прав как всего коллектива, так и отдельных, входящих в ее состав работников.

22. Какой компонент не включает трудовой потенциал человека:

- а) здоровье человека;
- б) образование;
- в) профессионализм;
- г) творческий потенциал (умение работать, мыслить по новому);
- д) депозитные счета в банках.

23. Что такое адаптация персонала?

- а) совершенствование теоретических знаний и практических навыков с целью повышения профессионального мастерства работников, усвоение ими передовой техники, технологии, средств производства;
- б) деятельность, которая проводится осознанно для улучшения способностей персонала, которые необходимы для выполнения работы или для развития потенциала работников;
- в) участие в найме и отборе персонала с учетом требований конкретных профессий и рабочих мест с целью наилучшей профориентации работников;
- г) взаимоотношения работника и организации, которые основываются на постепенном приспособлении сотрудников к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям работы;
- д) участие персонала в аттестации.

24. Разделение труда предусматривает:

- а) выполнение одним работником всех функций и действий по изготовлению конкретного изделия;
- б) разделение труда согласно систематизированным трудовым функциям;
- в) тщательный расчет расходов работы на производство продукции и услуг.
- г) выполнение одним работником всех функций и действий по изготовлению комплекса изделий;
- д) выполнение несколькими работниками одной функции по изготовлению комплексного изделия.

25. Нормированное рабочее время включает:

- а) все расходы времени, которые объективно необходимы для выполнения конкретной задачи;
- б) общую продолжительность рабочей смены, на протяжении которой работник осуществляет трудовые функции;
- в) время подготовительно-заготовительных работ для выполнения задачи;
- г) время обслуживания рабочего места;
- д) а) все расходы времени, которые объективно необходимы для выполнения всех задач.

26. Метод оценки персонала, предусматривающий беседу с работником в режиме «вопрос–ответ» по заранее составленной схеме или без таковой для получения дополнительных сведений о человеке – это метод:

- а) интервьюирования;
- б) анкетирования;
- в) социологического опроса;
- г) тестирования;
- д) наблюдения.

27. Осознанное побуждение личности к определенному действию – это:

- а) мотив;
- б) потребности;
- в) притязания;

г) ожидания;

д) стимулы.

28. Блага, материальные ценности, на получение которых направлена трудовая деятельность человека – это:

а) мотив;

б) потребности;

в) притязания;

г) ожидания;

д) стимулы.

29. Методы предполагающие передачу сотрудникам сведений, которые позволяют им самостоятельно организовывать свое поведение и свою деятельность – это:

а) различные методы стимулирования;

б) методы информирования;

в) методы убеждения;

г) методы административного принуждения;

д) экономические методы.

30. Среди качественных показателей эффективности системы управления выделите количественный показатель:

а) уровень квалификации работников аппарата управления;

б) обоснованность и своевременность принятия решений управленческим персоналом;

в) уровень использования научных методов, организационной и вычислительной техники;

г) уровень организационной культуры;

д) величина затрат на содержание управленческого аппарата в общем фонде заработной платы персонала.

31. Отношением числа уволенных работников к общей численности персонала рассчитывается:

а) уровень трудовой дисциплины;

б) надежность работы персонала;

в) текучесть кадров;

г) социально-психологический климат в коллективе;

д) коэффициент трудового вклада.

32. Создатели какой школы управления полагали, что используя наблюдения, замеры, логику и анализ можно усовершенствовать многие операции ручного труда, добиваясь их более эффективного выполнения?

а) классическая школа или школа административного управления;

б) школа человеческих отношений;

в) школа науки о поведении;

г) школа научного управления;

д) школа науки управления или количественных методов.

33. Модель "Z" содержит в себе основные идеи американского и японского менеджмента и большинством специалистов расценивается как идеальная. В ней сочетаются система индивидуальных ценностей и групповые формы взаимодействия. Какая из перечисленных идей характерна для американского менеджмента:

а) долгосрочная работа на предприятии;

б) принятие стратегических и управленческих решений, основанных на принципе консенсуса;

в) индивидуальная ответственность;

г) медленное должностное продвижение, что позволяет точно оценить способности сотрудников;

д) повышенное внимание к личности работника, его семейным и бытовым заботам.

34. Какой из представленных факторов эффективности деятельности предприятия больше всего способствует стимулированию деятельности работников:

- а) стратегическая цель;
- б) информация;
- в) методы управления;
- г) система мотивации;
- д) подбор кадров.

35. Какая из приведенных рекомендаций мотивирует работников на полную самоотдачу в интересах предприятия:

- а) установить осмысленные стандарты, воспринимаемые сотрудниками;
- б) установить двухстороннее общение;
- в) избегать чрезмерного контроля;
- г) установить жесткие, но достижимые стандарты;
- д) вознаграждать за достижение стандарта.

36. Согласно теории "X", руководитель должен:

- а) принуждать подчиненных;
- б) угрожать подчиненным;
- в) понять их и стимулировать работу;
- г) уважать подчиненных;
- д) выполнять работу за них.

37. С точки зрения теории "Y" менеджер должен верить в потенциал человека и относиться к подчиненным как к ответственным людям, стремящимся к полной самореализации. По этой теории:

- а) работа не противна природе человека;
- б) работа доставляет людям удовлетворение;
- в) работники пытаются получить от компании все, что можно;
- г) человек не любит работать;
- д) человек готов работать только за высокое материальное вознаграждение.

38. Какой тип роли в неформальной группе отводится человеку, вырабатывающему новые подходы к старым проблемам, предлагающему новые идеи и стратегии?

- а) координатор;
- б) креативщик;
- в) критик;
- г) исполнитель;
- д) администратор.

39. Выделите основной тип поведения, характерный для харизматического лидера (харизма — личное обаяние):

- а) сосредоточение внимания на вопросах особой важности, концентрация коммуникаций на главных вопросах с целью привлечения других к анализу, решению проблем и планированию действий;
- б) способность идти на риск, но только основанный на тщательных расчетах шансов на успех, и таким образом, чтобы создать возможности участвовать другим;
- в) искусное взаимодействие с пониманием и сопереживанием, уверенность в том, что такое эффективное двустороннее взаимодействие получается только с помощью активного слушания и обратной связи;
- г) выражение активной заботы о людях, в том числе и о самом себе, моделирование, самоуважение и усиление в других чувства собственного достоинства, вовлечение людей в принятие важных решений;
- д) демонстрация последовательности и надежности в своем поведении, открытое выражение своих взглядов и следование им в практических делах.

40. Какой из представленных стилей руководства необходимо применять в экстремальных (чрезвычайных) ситуациях:

- а) демократический;
 - б) авторитарный;
 - в) либеральный;
 - г) анархический;
 - д) нейтральный.
41. Стиль руководства, при котором придерживаются принципов невмешательства, члены коллектива поощряются к творческому самовыражению, — это:
- а) авторитарный;
 - б) демократический;
 - в) анархический;
 - г) кооперативный;
 - д) попустительский.
42. Когда в процессе производственной деятельности сталкиваются интересы разных людей или специальных групп, то основной причиной конфликта является:
- а) распределение ресурсов;
 - б) неудовлетворенные коммуникации;
 - в) различия в целях;
 - г) различия в представлениях и ценностях;
 - д) различие в манере поведения и жизненном опыте.
43. Что не является задачей системы управления персоналом?
- а) социально-психологическая диагностика персонала;
 - б) планирование потребности в кадрах;
 - в) анализ и регулирование групповых и личных взаимоотношений руководителя и подчиненных;
 - г) маркетинг кадров;
 - д) всё вышеперечисленное входит в задачи системы управления персоналом.
44. Что не является функциями управления персоналом?
- а) прогнозирование и планирование потребности и обеспеченности кадрами, мотивации и комплектования персонала;
 - б) оформление и учет персонала; создание оптимальных условий труда; подготовка и движение персонала;
 - в) нормирование труда; анализ и развитие способов стимулирования труда;
 - г) оценка, координирование и контроль результатов деятельности;
 - д) всё вышеперечисленное является функциями управления персоналом.

Каждый верный ответ на тестовое задание оценивается в 0,25 балла

1-г, 2-г, 3-б, 4-а, 5-в, 6-а, 7-а, 8-а, 9-в, 10-д, 11-д, 12-в, 13-б, 14-г, 15-д, 16-б, 17-а, 18-а, 19-а, 20-а, 21-д, 22-д, 23-г, 24-б, 25-б, 26-а, 27-а, 28-д, 29-б, 30-д, 31-в, 32-г, 33-в, 34-г, 35-д, 30-д, 31-в, 32-г, 33-в, 34-г, 35-д, 36-а, 37-б, 38-б, 39-г, 40-б, 41-б, 42-в, 43-д, 44-д

2.1.4. Темы рефератов

1. Методики анализа кадрового потенциала организации.
2. Система управления персоналом организации
3. Подбор кадров на предприятии
4. Обучение персонала
5. Мотивация как компонент руководства
6. Организация службы управления персоналом на предприятии
7. Взаимодействие службы управления персоналом с внешней средой
8. Функции службы управления персоналом в организации

9. Комплексный план развития персонала организации
10. Планирование карьеры работника организации
11. Основные системы оценки вклада работника
12. Организация социальной защиты работников в России
13. Охрана труда и управление персоналом
14. Особенности управления персоналом на унитарном предприятии
15. Участие России в МОТ

Критерии оценивания реферата

Четкое изложение сути поставленной проблемы	2 балла
Самостоятельность в проведенном анализе проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины	2 балла
Наличие аргументов, подтверждающих авторскую точку зрения	2 балла
Уверенное владение понятийно-терминологическим аппаратом дисциплины	2 балла
Выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме	2 балла
Максимальный балл	10 баллов

2.1.5. Темы эссе

1. Каким образом становление информационного общества отразилось на вашей образовательной организации? Продемонстрируйте на конкретных примерах.
2. Каковы на ваш взгляд перспективы частного платного общего образования в России? Аргументируйте ваш ответ.
3. Могут ли быть использованы элементы маркетинга для государственных и муниципальных образовательных учреждений? Какие именно?
4. Как, на Ваш взгляд, реализуется на практике принцип приоритетности долгосрочных целей в управлении персоналом образовательных организаций над краткосрочными целями. Покажите на примере.
5. Какой тип социально-трудовых отношений наиболее оптимален для средней школы, университета? Почему? С помощью каких инструментов он поможет быть реализован?
6. Как Вы понимаете термин «скрытая потребность» в персонале образовательной организации? Чем она может быть обусловлена?
10. Одним из фундаментальных положений мотивации гласит, что фактическая деятельность человека направлена на удовлетворение только его собственных потребностей. Объясните с позиции этого положения поведение людей:
 - участвующих в голодовке по политическим мотивам;
 - работающих волонтерами.
11. Определите, чем являются ниже представленные виды стимулов (доплата, стимулирующая надбавка, льгота, официальное признание заслуг, обогащение труда, привлечение к управлению, улучшение условий труда):

- единовременная выплата молодым специалистам, пришедшим на работу в образование;
- выслуга лет;
- подписка на профессиональную периодику;
- обучение (профессиональная переподготовка) за счет работодателя;
- гибкий график рабочего времени; приоритет в выборе рабочего времени;
- выявление номинантов конкурсов по внутришкольным проектам;
- выделение лучших работников из постоянного контроля;
- устная благодарность;
- звание «Лучший работник».

12. Современные тенденции создают серьезные вызовы для образовательной организации:

- Широкий доступ к глобальной образовательной системе потребителя знаний.
- Сокращение жизненного цикла знаний и компетенций.
- Широкое использование труда на основе аутстаффинга (использование штатных сотрудников для реализации образовательных и исследовательских проектов).
- Появление новых профессий и профессиональных позиций: тьютор, коуч, фасилитатор, модератор и т. д.

Какие новые возможности получает организация? Как она их может использовать?

Какие новые риски возникают у нее?

Критерии оценивания эссе

Четкое изложение сути поставленной проблемы	2 балла
Самостоятельность в проведенном анализе проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины	2 балла
Наличие аргументов, подтверждающих авторскую точку зрения	2 балла
Уверенное владение понятийно-терминологическим аппаратом дисциплины	2 балла
Выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме	2 балла
Максимальный балл	10 баллов

2.1.6. Терминологическая работа предусматривается как средство контроля, которое предполагает подбор терминов по каждой из изученных тем. Содержание должно быть подкреплено необходимыми комментариями, примерами и поясняющими цитатами. Рекомендуется для оценки знаний студентов.

Критерии и шкала оценивания терминологической работы по теме

Количество терминов и объем их описаний соответствуют заданию (не менее 10 терминов)	2 балла
Используемая литература включает как классические, так и	1 балл

современные издания	
Содержание подкреплено необходимыми комментариями, примерами и поясняющими цитатами	2 балла
Максимальный балл	5 баллов

2.1.7. Творческое задание

- 1) Разработка плана организационно-технических мероприятий по одному из направлений кадровой политики.
- 2) Разработка вакансий.
- 3) Групповое обсуждение мероприятий по облегчению процесса адаптации, выбору форм обучения, составление планов карьеры, развитию компетенции. Анализ конкретных ситуаций.
- 4) Формулировка ряда критериев оценки труда, составление программы аттестации сотрудников.
- 5) Планирование способов обмена опытом у сотрудников: · молодых и опытных педагогов; младшего обслуживающего персонала.
- 6) Спроектировать условия для педагогов по уровням адаптации: первичной; вторичной (работник имеет специальное педагогическое образование); вторичной (работник имеет педагогическое образование но без специального).

Критерии и шкала оценивания решения творческого задания

Точное понимание задания и полное ему соответствие	4 балла
Соответствие подобранных научных и методических материалов теме задания	4 балла
Работа и форма её представления является авторской, выполнена Самостоятельность выполнения задания, наличие большого числа оригинальных, изобретательных примеров	4 балла
Наличие в работе конкретных фактов и примеров	4 балла
Форма предоставления результатов проекта, в т.ч. эффективное использование изображений, видео, аудио и других мультимедийных возможностей	4 балла
Максимальный балл	20 баллов

2.1.8. Вопросы к коллоквиуму

1. Понятия «персонал» и «человеческие ресурсы», «управление человеческими ресурсами».
2. Внешние и внутренние факторы, влияющие на формирование функции управления персоналом в современной образовательной организации.
3. Основные цели управления персоналом организации: жесткий и гибкий подходы.
4. Система управления персоналом организации и ее основные функции (подсистемы).
5. Организационная структура системы управления персоналом.

6. Схема функциональных взаимосвязей в системе управления персоналом образовательной организации.
7. Отбор персонала в образовательной организации: основные этапы.
8. Адаптация персонала в образовательной организации.
9. Мотивация и стимулирование персонала в образовательной организации.
10. Современные концепции развития персонала.
11. Модель непрерывного (систематического) обучения персонала.
12. Оценка персонала в образовательной организации.

Критерии оценивания коллоквиума

Четкое изложение сути поставленной проблемы	2 балла
Самостоятельность в проведенном анализе проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины	2 балла
Наличие аргументов, подтверждающих авторскую точку зрения	2 балла
Уверенное владение понятийно-терминологическим аппаратом дисциплины	2 балла
Выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме	2 балла
Максимальный балл	10 баллов

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

Промежуточная аттестация обучающихся по учебной дисциплине проводится по итогам очередного семестра.

Промежуточная аттестация осуществляется в форме дифференцированного зачета, проводимого после выполнения обучающимися всех планируемых в семестре видов занятий.

Форма и сроки аттестационных испытаний устанавливаются учебным планом основной образовательной программы, календарным учебным графиком на учебный год и приказом ректора (проректора по учебной работе), регламентирующим проведение экзаменационных сессий.

3.1. Дифференцированный зачет

Дифференцированный зачет по дисциплине основывается на результатах выполнения индивидуальных заданий студента по данной дисциплине. Форма проведения зачета определяется преподавателем, ведущим данную дисциплину, утверждается на заседании кафедры, оформляется в виде фонда оценочных средств, входящего в учебно-методический комплекс дисциплины и доводится до студентов на первом занятии по дисциплине. При недостаточном охвате всех модулей дисциплины предыдущим контролем, во время зачета может проводиться дополнительный контроль, в том числе в форме теста. Зачет по дисциплинам,

не имеющим экзаменов, проводятся после теоретического обучения до начала экзаменационной сессии, во время зачетной недели или на последнем занятии по дисциплине. В результате проведения зачета на основании критериев и показателей оценивания, разработанных преподавателем, студенту выставляется оценка «зачтено» или «незачтено», которая заносится в зачетную ведомость и зачетную книжку студента (только если «зачтено»). Особенностью проведения промежуточной аттестации в форме зачета является возможность формирования итоговой оценки за дисциплину по результатам текущего промежуточного контроля. Однако для реализации компетентного подхода возникает необходимость оценивания отдельно компонентов знать, уметь, владеть формируемой дисциплинарной компетенции при отсутствии, как правило, контроля в форме итогового зачета.

Проведение промежуточной аттестации в форме дифференцированного зачета позволяет сформировать индивидуальный балл студента по дисциплине по результатам текущего контроля, реализуемого в форме балльно-рейтинговой системы оценивания, т.к. оценочные средства, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. Преподаватель высчитывает индивидуальный балл как сумму баллов текущего и итогового контроля.

A	10	94-100	отлично
A-	9	90-94	
B+	8	85-89	
B	7	80-84	хорошо
B-	6	75-79	
C+	5	70-74	
C	4	65-69	удовлетворительно
C-	3	60-64	
D	2	55-59	
F	1	50-54	не зачтено
F	0	0-49	

Шкала оценивания уровня сформированности компетенций

Шкала оценивания	Критерии оценивания уровня сформированности компетенций	Уровень сформированности компетенций
Отлично	Студент правильно ответил на вопросы зачета. Показал отличные знания, умения и владение навыками их применения в рамках усвоенного учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы.	Максимальный уровень (эталонный)
Хорошо	Студент ответил на вопросы зачета с небольшими неточностями. Показал хорошие знания, умения и владение навыками их применения в рамках усвоенного учебного материала. Ответил на	Средний уровень (стандартный)

	большинство дополнительных вопросов.	
Удовлетворительно	Студент ответил на вопросы зачета с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания, умения и владение навыками их применения в рамках усвоенного учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено много неточностей.	Минимальный уровень (пороговый)
Неудовлетворительно	При ответе на вопрос зачета студент продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения навыками их применения. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Минимальный уровень не достигнут (компетенции не сформированы)

Вопросы к зачету

1. Основы организации и управления персоналом
2. Основные модели кадрового менеджмента в образовательном учреждении
3. Организационный контекст управления персоналом
4. Концепции управления персоналом
5. Основные подходы к управлению персоналом
6. Стратегии управления персоналом в образовательном учреждении
7. «Персонал» и «человеческие ресурсы»: определение понятий, основные признаки.
8. Система управления персоналом
9. Кадровая политика. Типы, этапы построения
10. Методы формирования кадрового состава учреждения
11. Оценка потребности в персонале
12. Конкурсный набор персонала.
13. Методы поддержания работоспособности персонала
14. Повышение производительности и нормирование труда.
15. Разработка программ стимулирования труда.
16. Обучение персонала
17. Современные подходы к управлению персоналом: «война» за таланты, управление талантами, внутренний маркетинг.
18. Планирование персонала: характеристика понятия и содержание деятельности.
19. Основные формы разработки требований к должности (должностная инструкция, модель рабочего места, профиль должности, профессиограмма).
20. Компетентностный подход к разработке требований к должности: понятия «компетенция» и «компетентность», виды компетенций, построение модели (карты) компетенций.

21. Источники привлечения персонала в организацию.
22. Основные направления адаптации персонала и факторы, влияющие на ее процесс.
23. Профессиональная и социально-психологическая адаптация: основные особенности.
24. Понятие «мотивация труда». Основные виды мотивов к труду.
25. Стимулирование труда: основные виды и методы стимулирования.
26. Понятие «развитие персонала»: традиционный и современный подходы.
27. Современные концепции развития персонала: обучающаяся организация, корпоративный университет, управление знаниями.
28. Основные направления развития персонала организации.
29. Модель систематического (непрерывного) обучения персонала.
30. Основные формы обучения персонала.
31. Методы обучения персонала. Методы оценки эффективности обучения персонала.
32. Оценка персонала: понятие, основные цели и формы оценки.
33. Аттестация персонала и ее основные виды.