

**Приложение 2 к РПД Основы управления персоналом
38.03.04 Государственное и муниципальное управление
Направленность (профиль) – Государственное и муниципальное управление
Форма обучения – заочная
Год набора - 2015**

**ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

1. Общие сведения

1.	Кафедра	Экономики, управления и социологии
2.	Направление подготовки	38.03.04 Государственное и муниципальное управление
3.	Направленность (профиль)	Государственное и муниципальное управление
4.	Дисциплина (модуль)	Основы управления персоналом
5.	Форма обучения	заочная
6.	Год набора	2015

2. Перечень компетенций

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">- владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2);- способность эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды (ПК-19). |
|--|

3. Критерии и показатели оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Этап формирования компетенции (разделы, темы дисциплины)	Формируемая компетенция	Критерии и показатели оценивания компетенций			Формы контроля сформированности компетенций
		Знать:	Уметь:	Владеть:	
Управление персоналом как компонент общего процесса управления	ПК-19	<ul style="list-style-type: none"> – основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами; – основные понятия, категории и инструменты управления персоналом; 		<ul style="list-style-type: none"> – современным инструментарием управления человеческими ресурсами; 	Тест
Методы управления персоналом	ПК-19	<ul style="list-style-type: none"> – методы управления персоналом; 	<ul style="list-style-type: none"> – организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; 	<ul style="list-style-type: none"> – современными методами управления человеческими ресурсами; 	Тест
Кадровое планирование человеческих ресурсов	ПК-19			<ul style="list-style-type: none"> – современным инструментарием управления человеческими ресурсами; 	Тест
Подбор, отбор и найм персонала	ПК-2		<ul style="list-style-type: none"> – разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации; 		Тест
Трудовая адаптация	ПК-2	<ul style="list-style-type: none"> – основные принципы психологии управления трудовым коллективом. 		<ul style="list-style-type: none"> – современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации; 	Тест
Профессиональное обучение и развитие	ПК-2			<ul style="list-style-type: none"> – современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации; 	Тест
Деловая оценка	ПК-2		<ul style="list-style-type: none"> – использовать различные методы оценки эффективности профессиональной деятельности государственных служащих и муниципальных служащих; – проводить аудит кадрового потенциала организации, прогно- 	<ul style="list-style-type: none"> – инструментами развития сотрудников через оценку результатов их деятельности и планирование карьеры, обеспечение возможности для повышения образования и роста; 	Тест

			зировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения;		
Основы вознаграждающего управления персоналом	ПК-2	– основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами;	– разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации.		Тест
Управление карьерой	ПК-2			– инструментами развития сотрудников через оценку результатов их деятельности и планирование карьеры, обеспечение возможности для повышения образования и роста; методами планирования служебной карьеры.	Тест
Движение и устойчивость персонала	ПК-2	– основные принципы психологии управления трудовым коллективом.			Тест
Управление безопасностью персонала	ПК-19			– современными методами управления человеческими ресурсами;	Тест
Конфликты в коллективе	ПК-19	– основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами;			Тест
Кадровая политика	ПК-19	– основные принципы психологии управления трудовым коллективом.		– современными методами управления человеческими ресурсами;	Тест
Организационная структура управления персоналом	ПК-19			– современными методами управления человеческими ресурсами;	Тест

4. Критерии и шкалы оценивания

Тест

Процент правильных ответов	До 60	61-80	81-100
Количество баллов за решенный тест	0,5	3	4,3

5. Типовые контрольные задания и методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

5.1. Типовое тестовое задание

1. Для характеристики численности персонала за период времени определяют:

- а. списочную численность
- б. норму численности
- в. среднесписочную численность
- г. явочную численность
- д. текучесть кадров

2. К занятым не относятся лица:

- а. выполняющие работу по найму за вознаграждение
- б. учащиеся дневных высших учебных заведений
- в. выполняющие работу без оплаты труда на семейном предприятии
- г. временно отсутствующие на работе по уважительным причинам
- д. занимающиеся приносящей доход деятельностью

3. Расположите в правильной последовательности процесс формирования и реализации кадровой политики предприятия:

- а. анализ внешней и внутренней среды предприятия
- б. проектирование различных подсистем кадровой политики
- в. анализ и совершенствование различных подсистем кадровой политики
- г. определение кадровой стратегии
- д. работа с персоналом

4. К признаку выделения структуры персонала не относится:

- а. пол
- б. стаж работы
- в. возраст
- г. темперамент
- д. уровень квалификации

5. К экономически неактивному населению не относятся:

- а. учащиеся дневных средних профессиональных учебных заведений
- б. лица, занятые поиском работы
- в. неработающие инвалиды, получающие пенсии
- г. неработающие пенсионеры
- д. неработающие трудоспособные лица, не занятые поиском работы

6. К экономическим методам управления персоналом относится:

- а. участие работников в управлении
- б. подбор, отбор и найм персонала
- в. бонусы работникам
- г. дисциплинарное взыскание

д. формирование групп и коллективов

7. Метод оценки персонала, предполагающий проведение беседа с работником в режиме "вопрос-ответ" называется:

- а. анкетный опрос
- б. критический инцидент
- в. интервью
- г. ранжирование
- д. шкалирование

8. Документ, содержащий сведения о численности работников по каждой должности и размерах должностных окладов, утверждаемый первым руководителем, называется:

- а. должностная инструкция
- б. Правила внутреннего трудового распорядка
- в. Положение о структуре подразделения
- г. штатное расписание
- д. коллективный трудовой договор

9. Какие факторы не относятся к внешним при формировании кадровой политики организации:

- а. трудовое законодательство
- б. экономические факторы
- в. структура управления
- г. кадровый потенциал
- д. лицензирование деятельности

10. Вид кадровой политики, при которой руководство организации не владеет информацией о кадровой ситуации, отсутствует диагностика персонала:

- а. реактивная
- б. пассивная
- в. превентивная
- г. закрытая
- д. активная

Ключ к ответам: 1-в, 2-б, 3-а,г, б, д,в, 4-г, 5-б, 6-в, 7-в, 8-г, 9-в,г, 10-б

5.2. Вопросы к экзамену

1. Понятие и состав трудовых ресурсов
2. Экономически активное и неактивное население
3. Понятие и классификация персонала
4. Эволюция управления персоналом
5. Факторы повышения роли управления персоналом
6. Понятие и принципы управления персоналом
7. Функции управления персоналом
8. Административные методы управления персоналом
9. Экономические и социально-психологические методы управления персоналом
10. Концептуальные кадровые документы
11. Сущность и этапы планирования персонала.
12. Явочная, списочная и среднесписочная численность персонала. Баланс рабочего времени
13. Сущность и принципы нормирования труда

14. Методы нормирования
15. Виды трудовых норм и расчет численности персонала
16. Подбор персонала
17. Сравнительная характеристика источников подбора персонала
18. Отбор персонала и его этапы
19. Проверка профессиональной пригодности кандидатов на вакантное место
20. Найм персонала
21. Сущность, направления и виды адаптации персонала
22. Порядок адаптации и направления сокращения продолжительности адаптационного периода
23. Сущность и формы профессионального обучения персонала
24. Этапы непрерывного профессионального обучения работников
25. Методы профессионального обучения
26. Сущность и виды аттестации персонала
27. Порядок проведения аттестации персонала
28. Тарифная система оплаты труда и ее элементы
29. Характеристика и условия применения сдельной оплаты труда
30. Сдельная форма оплаты труда: прямая сдельная, сдельно-премиальная и косвенно-сдельная оплата
31. Сдельная форма оплаты труда: аккордная, аккордно-премиальная и сдельно-прогрессивная оплата
32. Характеристика повременной формы оплаты труда работников
33. Понятие, принципы, функции и виды стимулирования труда.
34. Элементы комплексной системы стимулирования персонала организации
35. Понятие и виды карьеры работников
36. Планирование карьеры работников
37. Управление кадровым резервом
38. Движение персонала
39. Показатели устойчивости персонала
40. Понятие, типы и причины организационных конфликтов
41. Управление персоналом в конфликтных ситуациях
42. Несчастные случаи, травмы и профессиональные заболевания работников. Показатели производственного травматизма и профессиональной заболеваемости
43. Управление безопасностью персонала: факторы безопасности персонала, структура затрат на охрану труда
44. Высвобождение персонала
45. Понятие и процесс построения кадровой политики организации
46. Типы кадровой политики организации
47. Понятие, функции и положение службы персонала организации
48. Структура службы персонала организации
49. Кадровое обеспечение службы персонала организации
50. Эффективность управления персоналом

ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА ДИСЦИПЛИНЫ
ОСНОВНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА
38.03.04 Государственное и муниципальное управление
Направленность (профиль) «Государственное и муниципальное управление»

(код, направление, профиль)

ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА

Шифр дисциплины по РУП		Б1.В.ОД.3					
Дисциплина		Основы управления персоналом					
Курс	3, 4	семестр	6, 7				
Кафедра		Экономики, управления и социологии					
Ф.И.О. преподавателя, звание, должность		Куршева В.С., ст. преподаватель					
Общ. трудоемкость ^{час/ЗЕТ}		216/6	Кол-во семестров	2	Форма контроля	экзамен	
ЛК _{общ./тек. сем.}	6/6	ПР/СМ _{общ./тек. сем.}	14/14	ЛБ _{общ./тек. сем.}	-	СРС _{общ./тек. сем.}	187/187

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины:

- владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2);
- способность эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды (ПК-19).

Код формируемой компетенции	Содержание задания	Количество мероприятий	Максимальное количество баллов	Срок предоставления
<i>Вводный блок</i>				
Не предусмотрен				
<i>Основной блок</i>				
ПК-2, ПК-19	Тест	14	60	В течение сессии
Всего:			60	
ПК-2, ПК-19	Экзамен		1 вопрос - 20 2 вопрос - 20	По расписанию
Всего:			40	
Итого:			100	
<i>Дополнительный блок</i>				
ПК-2, ПК-19	Составление тестовых заданий		5	По согласованию с преподавателем
ПК-2, ПК-19	Составление глоссария		5	По согласованию с преподавателем
Всего:			10	

Шкала оценивая в рамках балльно-рейтинговой системы МАГУ: «2» - 60 баллов и менее, «3» - 61-80 баллов, «4» - 81-90 баллов, «5» - 91-100 баллов.