

**Оценочные средства для проведения аттестации
по дисциплине «УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»
для обучающихся
по направлению подготовки «Менеджмент», профиль «Управление в
здравоохранении» (уровень бакалавриата)
в 2022-2023 учебном году**

4.1. Оценочные средства для проведения текущей аттестации по дисциплине

Текущая аттестация включает следующие типы заданий: тестирование, решение ситуационных задач, оценка освоения практических навыков (умений), контрольная работа, написание и защита реферата, собеседование по контрольным вопросам.

4.1.1. Примеры тестовых заданий

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: УК-3.1.1, ОПК-3.1.1.

- | |
|--|
| <p>1. Что понимается под традиционной системой аттестации работника:</p> <ul style="list-style-type: none">а. процесс оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый непосредственным руководителем;б. процесс комплексной оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый специально формируемой комиссией в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации работников;в. процесс оценки выполнения сотрудником своих должностных обязанностей его коллегами. |
| <p>2. Основой для выработки и принятия решения по стимулированию труда персонала является:</p> <ul style="list-style-type: none">а. оценка личных и деловых качеств;б. оценка труда;в. оценка результатов труда;г. комплексная оценка качества работы. |
| <p>3. Аттестация работников представляет собой процедуру определения соответствия квалификации, результативности деятельности, уровня знаний и навыков сотрудников, их деловых, личностных и иных значимых качеств требованиям занимаемой должности:</p> <ul style="list-style-type: none">а. верно;б. частично верно;в. неверно. |
| <p>4. Оценка эффективности деятельности подразделений управления персоналом - это системный процесс, направленный на (выберите все правильные ответы):</p> <ul style="list-style-type: none">а. соизмерение затрат и результатов, связанных с деятельностью кадровых служб;б. соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности организации в целом;в. соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности других подразделений. |

<p>5. Что включает в себя система управления персоналом (при необходимости указать несколько):</p> <ul style="list-style-type: none"> а. функциональные подразделения; б. функциональные подразделения и их руководителей; в. функциональные подразделения, их руководителей и линейных руководителей; г. общее руководство организацией
<p>6. Главной задачей службы управления персоналом является достижение соответствия рабочей силы в организации рабочим местам (при необходимости указать несколько):</p> <ul style="list-style-type: none"> а. с точки зрения их количественной сбалансированности; б. с точки зрения их качественной сбалансированности; в. с точки зрения их качественно-количественной сбалансированности.
<p>7. Правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические, профессиональные отношения между работодателем и наемными работниками в организации, есть:</p> <ul style="list-style-type: none"> а. трудовое соглашение; б. трудовой договор; в. коллективный договор; г. трудовой контракт.
<p>8. Социальное партнерство - это:</p> <ul style="list-style-type: none"> а. отношения власти-подчинения в организации, давления на человека сверху, контроля над распределением материальных благ; б. отношения, основанные на вырабатываемых в организации совместных ценностях, социальных норм, установок поведения и регламентирующие действия работников без видимого принуждения; в. отношения конструктивного взаимодействия основных субъектов современных экономических процессов путем согласования их интересов; г. отношения, основанные на купле-продаже и равновесии интересов продавца и покупателя.
<p>9. Чем определяется эффективность систем управления персоналом организации (при необходимости указать несколько):</p> <ul style="list-style-type: none"> а. затратами на функционирование и развитие систем управления персоналом в организации; б. потерями, связанными с формированием, распределением и использованием трудового потенциала организации; в. сопоставлением результатов работы службы управления персоналом с затратами на функционирование системы управления персоналом
<p>10. Какой перечень задач точнее характеризует содержание управления персоналом. Выбрать и указать только одну группу задач управления персоналом:</p> <ul style="list-style-type: none"> а. использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда; б. контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия;

<p>в - планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение;</p> <p>г. найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала.</p>

4.1.2. Пример(ы) ситуационной (ых) задач(и)

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: УК-3.2.1, УК-3.2.2, УК-3.2.3, УК-3.2.4, ОПК-3.2.1, ОПК-3.2.2.

1. Составьте таблицу сравнительных отличий и сходств понятий «персонал», «кадры», «коллектив», «численность персонала», «человеческие ресурсы», «человеческий капитал», используя следующие характеристики: сущность, выполняемые функции, количественный и качественный состав.

2. Вы – молодой специалист, закончивший вуз по направлению «Менеджмент», прочитали в газете объявление о наборе в организацию специалистов вашего профиля. В объявлении излагается просьба составить резюме и представить его работодателю. Вам необходимо составить резюме.

4.1.3. Примеры заданий по оценке освоения практических навыков

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: УК-3.3.1, УК-3.3.2, ОПК-3.3.1, ОПК-3.3.2.

1. Кейс. Джон Смит является директором ростовского филиала многонациональной фармацевтической компании. Филиал был образован на базе местного завода, приобретенного компанией. Один из приоритетов Джона создание системы управления персоналом. Его компания известна в мире как один из лидеров в области применения новых методов управления человеческими ресурсами психологического тестирования, платы за знания, 360-градусной аттестации.

Работая в течение двух недель с восьми утра до девяти вечера, Джон Смит пытался изучить систему управления персоналом, существующую на заводе. Однако его титанические усилия привели к весьма скромному результату. Оказалось, что завод практически не имел формальных (закрепленных в процедурах) методов управления человеческими ресурсами, а те немногие, что существовали, кардинально отличались от представлений Смита о современном управлении персоналом.

Джон выяснил, что подбор новых сотрудников осуществлялся исключительно через знакомых, на заводе не имели представления о планировании карьеры, аттестации, подготовке резерва руководителей. Профессиональное обучение не планировалось, а организовывалось по мере необходимости руководителями подразделений. Заводские рабочие получают сдельную заработную плату, а сотрудники администрации должностные оклады и ежемесячные премии, составляющие до 40% оклада. Фактический размер премии определяется директором завода и для 95% сотрудников составляет 40% оклада. Индексация заработной платы производится по решению директора в тот момент, когда, по его словам, "ждать больше нельзя". Во время бесед с руководителями завода, терпящим значительные

убытки, Джон попытался поднять тему изменений в области управления персоналом, однако поддержки не получил его собеседники предпочитали обсуждать передачу технологии, предлагая "оставить все как есть до лучших времен" в области управления персоналом, выдвигая в качестве основной аргумента "особые местные условия". Обсуждая ситуацию на заводе с французским коллегой из другой компании, работающим в Киеве уже два года, Смит получил похожий совет "не ввязываться в безнадежное дело". Вопросы:

1. Существует ли в данной ситуации потребность в изменении систем управления персоналом? Если "да", то почему?
2. Чем объясняется позиция руководителей завода?
3. Что может сделать в данной ситуации Джон Смит?
4. Предложите систему управления персоналом для данной организации и план по ее внедрению.

4.1.4. Пример варианта контрольной работы

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: УК-3.1.1, ОПК-3.1.1.

1. Принципы построения системы управления персоналом.
2. Содержание оценки кадрового потенциала.
3. Организационное планирование карьеры.

4.1.5. Примеры тем рефератов

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: УК-3.1.1, ОПК-3.1.1.

1. Современные тенденции в развитии кадрового обеспечения системы управления кадрами
2. Пакеты косвенного вознаграждения персонала.
3. Оценка результатов деятельности подразделений управления персоналом и организации в целом.

4.1.6. Примеры контрольных вопросов для собеседования

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: УК-3.1.1, ОПК-3.1.1.

1. Существуют ли различия в понятиях «человеческие ресурсы» и «персонал организации»?
2. Привести примеры, иллюстрирующие процессы развития конкретного сотрудника, выделив три свойства развития и объяснив, каким образом они проявляются в анализируемом случае.
3. В чем заключаются преимущества и недостатки каждого варианта включения службы управления персоналом в общую структуру управления организацией?

4.2. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена.

Промежуточная аттестация включает следующие типы заданий: решение ситуационной задачи, собеседование.

4.2.1. Пример(ы) ситуационной (ых) задач(и)

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: УК-3.2.1, УК-3.2.2, УК-3.2.3, УК-3.2.4, ОПК-3.2.1, ОПК-3.2.2, УК-3.3.1, УК-3.3.2, ОПК-3.3.1, ОПК-3.3.2.

Задача 1. К вам как менеджеру по персоналу заскочил вечно занятый бригадир из цеха и сказал: «У меня в бригаде есть плохой работник N, я хочу, чтобы вы организовали его увольнение». Расскажите, что вы будете делать в таком случае.

Задача 2. К вам как менеджеру по персоналу заскочил вечно занятый бригадир из цеха и сказал: «У меня в бригаде есть плохой работник N, я хочу, чтобы вы организовали его увольнение». Расскажите, что вы будете делать в таком случае.

4.2.2. Перечень вопросов для собеседования

№	Вопросы для промежуточной аттестации	Проверяемые индикаторы достижения компетенций
1.	Актуальность проблемы управления персоналом предприятия.	УК-3.1.1, ОПК-3.1.1.
2.	Анализ работы.	УК-3.1.1, ОПК-3.1.1.
3.	Виды и границы разделения труда.	УК-3.1.1, ОПК-3.1.1.
4.	Виды и формы подготовки кадров.	УК-3.1.1, ОПК-3.1.1.
5.	Виды организационных структур службы управления персоналом.	УК-3.1.1, ОПК-3.1.1.
6.	Высвобождение персонала.	УК-3.1.1, ОПК-3.1.1.
7.	Дисциплинарные взыскания.	УК-3.1.1, ОПК-3.1.1.
8.	Задачи и виды профориентации персонала.	УК-3.1.1, ОПК-3.1.1.
9.	Задачи технического обеспечения системы управления персоналом.	УК-3.1.1, ОПК-3.1.1.
10.	Индивидуальное планирование деловой карьеры.	УК-3.1.1, ОПК-3.1.1.
11.	Концепция «куда, почему, что, кому, когда».	УК-3.1.1, ОПК-3.1.1.
12.	Методы обучения персонала.	УК-3.1.1, ОПК-3.1.1.
13.	Методы оценки деятельности сотрудников.	УК-3.1.1, ОПК-3.1.1.
14.	Методы управления конфликтами в коллективе.	УК-3.1.1, ОПК-3.1.1.
15.	Мотивация и стимулы.	УК-3.1.1, ОПК-3.1.1.
16.	Насилие на рабочем месте.	УК-3.1.1, ОПК-3.1.1.
17.	Несчастные случаи на рабочем месте.	УК-3.1.1, ОПК-3.1.1.
18.	Организационное планирование карьеры.	УК-3.1.1, ОПК-3.1.1.
19.	Организация работы по адаптации персонала.	УК-3.1.1, ОПК-3.1.1.

20.	Основные подходы к оценке эффективности управления персоналом.	УК-3.1.1, ОПК-3.1.1.
21.	Отбор и наем персонала.	УК-3.1.1, ОПК-3.1.1.
22.	Оценка затрат, связанных с совершенствованием системы и технологии управления персоналом.	УК-3.1.1, ОПК-3.1.1.
23.	Оценочное интервью.	УК-3.1.1, ОПК-3.1.1.
24.	Переговорный процесс между работодателем и профсоюзом.	УК-3.1.1, ОПК-3.1.1.
25.	Планирование и организация работы с кадровым резервом.	УК-3.1.1, ОПК-3.1.1.
26.	Планирование потребности в персонале.	УК-3.1.1, ОПК-3.1.1.
27.	Повышение квалификации и его отличие от других видов обучения.	УК-3.1.1, ОПК-3.1.1.
28.	Понятие и виды мотивации.	УК-3.1.1, ОПК-3.1.1.
29.	Понятие и источники подбора персонала.	УК-3.1.1, ОПК-3.1.1.
30.	Понятие и сущность принципов управления персоналом.	УК-3.1.1, ОПК-3.1.1.
31.	Понятие и участники трудовых отношений.	УК-3.1.1, ОПК-3.1.1.
32.	Понятие, содержание и структура информационного обеспечения управления персоналом.	УК-3.1.1, ОПК-3.1.1.
33.	Понятие, сущность и функции службы управления персоналом на предприятии.	УК-3.1.1, ОПК-3.1.1.
34.	Признание и похвала.	УК-3.1.1, ОПК-3.1.1.
35.	Принципы построения системы управления персоналом.	УК-3.1.1, ОПК-3.1.1.
36.	Программы обеспечения безопасности труда и поддержания здоровья сотрудников.	УК-3.1.1, ОПК-3.1.1.
37.	Система вознаграждения персонала организации.	УК-3.1.1, ОПК-3.1.1.
38.	Содержание оценки кадрового потенциала.	УК-3.1.1, ОПК-3.1.1.
39.	Стили поведения в конфликтных ситуациях.	УК-3.1.1, ОПК-3.1.1.
40.	Стратегия управления персоналом.	УК-3.1.1, ОПК-3.1.1.
41.	Сущность и виды адаптации персонала.	УК-3.1.1, ОПК-3.1.1.
42.	Сущность и понятие конфликта.	УК-3.1.1, ОПК-3.1.1.
43.	Сущность и структура затрат предприятия на персонал.	УК-3.1.1, ОПК-3.1.1.
44.	Технология подбора персонала.	УК-3.1.1, ОПК-3.1.1.
45.	Требования к переподготовке сотрудников.	УК-3.1.1, ОПК-3.1.1.
46.	Трудовые споры.	УК-3.1.1, ОПК-3.1.1.
47.	Трудоустройство и работа в коллективе.	УК-3.1.1, ОПК-3.1.1.
48.	Управление перемещением персонала.	УК-3.1.1, ОПК-3.1.1.
49.	Факторы среды управления персоналом.	УК-3.1.1, ОПК-3.1.1.

50.	Функции управления персоналом.	УК-3.1.1, ОПК-3.1.1.
-----	--------------------------------	----------------------

Обсуждено на заседании кафедры экономики и менеджмента, протокол № 13 от «01» июня 2022 г.

Заведующий кафедрой



С.Ю. Соболева