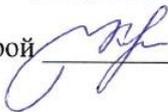


Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Наумова Наталия Александровна  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 24.10.2021 14:43  
Уникальный идентификатор документа:  
6b5279da4e0341ff679172803da5b71d59fc69e2

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ**  
**Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области**  
**МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЛАСТНОЙ УНИВЕРСИТЕТ**  
**(МГОУ)**

Кафедра управления персоналом

УТВЕРЖДЕН  
на заседании кафедры  
Протокол от «11» окт 2021 г., № 12

Зав. кафедрой  Е.Г. Козлова

**ФОНД**  
**ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

по учебной дисциплине  
«Управление человеческими ресурсами»

**Направление подготовки**  
38.03.01 Экономика

**Профиль**  
Финансы и кредит

**Квалификация**  
Бакалавр

**Форма обучения**  
Очная

Мытищи  
2021

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПВО

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
УК 3- Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
ОПК -4 Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности;	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа

### 2. Описание показателей и критериев оценивания на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
УК-3	пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: основы процессов групповой динамики и принципов формирования команды; Уметь: эффективно организовать групповую работу для осуществления административных процессов, выявлять отклонения и принимать корректирующие меры;	Опрос Тест Реферат; Рецензия Экзамен	41-60 баллов
	продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: основные понятия, принципы и функции управления человеческими	Опрос Тест Реферат; Рецензия на статью Экзамен	61-100 баллов

			<p>ресурсами. Уметь: проводить анализ кадровых ситуаций и находить организационно-управленческие решения. Владеть: навыками анализа кадровых ситуаций и иметь представление о направлениях их развития.</p>		
ОПК -4	пороговый	<p>1.Работа на учебных занятиях 2.Самостоятельная работа</p>	<p>Знать: основы разработки и реализации концепции кадровой политики Уметь: ориентироваться в практике применения основ управления человеческими ресурсами</p>	<p>Опрос Тест Реферат; Рецензия Экзамен</p>	41-60 баллов
	продвинутый	<p>1.Работа на учебных занятиях 2.Самостоятельная работа</p>	<p>Знать: бизнес-процессы в сфере управления человеческими ресурсами и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом; Уметь: принимать участие в разработке корпоративных,</p>	<p>Опрос Тест Реферат; Рецензия на статью Экзамен</p>	61-100 баллов

			конкурентных и функциональных стратегий развития организации в части управления человеческими ресурсами; Владеть: методами разработки и реализации стратегий управления человеческими ресурсами		
--	--	--	--	--	--

### **3. Контрольные задания, необходимые для оценки знаний, умений и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПВО**

#### **3.1 Тема 1. Содержание курса и специфика подходов к управлению человеческими ресурсами**

*Примерная тематика для подготовки реферата:*

1. Особенности технократического подхода к управлению человеческими ресурсами.
2. Особенности гуманистического подхода к управлению человеческими ресурсами
3. сравнение технократического и гуманистического подходов к управлению человеческими ресурсами
4. Особенности управления человеческими ресурсами в индустриальном обществе
5. Особенности управления человеческими ресурсами в постиндустриальном обществе
6. Основные факторы повышения роли человеческих ресурсов в организации.
7. Инновации, применяемые в управлении человеческими ресурсами.

*Статьи по теме для написания рецензии:*

1. Вукович Г.Г. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: К ВОПРОСУ ОБ ЭВОЛЮЦИИ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ // экономика, профессия, бизнес – 2020 - №1 – с. 44-48

<https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-personalom-k-voprosu-ob-evolyutsii-teoreticheskikh-predstavleniy>

2. Коргина О. А., Сучкова Е. Е., Данилова Н. Е Генезис теоретических подходов в управлении персоналом организации // Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences - №5 – С. 38 - 45

<https://cyberleninka.ru/article/n/genezis-teoreticheskikh-podhodov-v-upravlenii-personalom-organizatsii>

3. Красникова Я.В. ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ // Гуманитарный научный журнал – 2020 –№1 – С.77-83

<https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovye-tehnologii-v-upravlenii-personalom/viewer>

4. Родин Д.В. «жесткий» и «мягкий» подходы к управлению человеческими ресурсами организации // Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева

<https://cyberleninka.ru/article/n/zhestkiy-i-myagkiy-podhody-k-upravleniyu-chelovecheskimi-resursami-organizatsii>

5. Синева Н.Л., Яшкова Е. В., Перова Т. В. Управление системой креативного менеджмента (менеджмента творчества персонала) как фактор формирования конкурентных преимуществ инновационной организации // Интернет-журнал Науковедение – №5

<https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-sistemoy-kreativnogo-menedzhmenta-menedzhmenta-tvorchestva-personala-kak-faktor-formirovaniya-konkurentnyh-preimuschestv>

## **Тема 2. Функции, субъекты и методы управления человеческими ресурсами организации**

*Примерная тематика для подготовки реферата:*

1. Взаимосвязь методов управления человеческими ресурсами в организации.

2. Принципы управления человеческими ресурсами.

3. Роль управления человеческими ресурсами в управлении организацией

*Статьи по теме для написания рецензии:*

1. Аркадьева И.А, Каткова Т.В., Соломонова В.Н. ПЕРСОНАЛ КАК ОБЪЕКТ УПРАВЛЕНИЯ // Colloquium-journal – 2020 - №1 – С. 136-138

<https://cyberleninka.ru/article/n/personal-kak-obekt-upravleniya>

2. Дворжакова З, Федорова А.Э., Коропец О.А. Вопросы внедрения методов диверсификационного менеджмента в практику управления человеческими ресурсами организации // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 9, №5 (2017)

<https://cyberleninka.ru/article/n/voprosy-vnedreniya-metodov-diversifikatsionnogo-menedzhmenta-v-praktiku-upravleniya-chelovecheskimi-resursami-organizatsii>

3. Зубкова О.В., Кучина Е.В. ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ // Вестник Южно-Уральского

государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент – 2019 - №3 – С. 154-163

<https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnye-metody-upravleniya-personalom-predpriyatiya>

4. Шкунова А.А., Булганина С.В., Яшкова Н.В. Командообразование как современный метод управления человеческими ресурсами в социальной сфере // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 8, №3 (2016)

<https://cyberleninka.ru/article/v/komandoobrazovanie-kak-sovremennuyu-metod-upravleniya-chelovecheskimi-resursami-v-sotsialnoy-sfere>

### **Тема 3. Понятие, цели, структурные элементы системы управления человеческими ресурсами организации**

*Примерная тематика для подготовки реферата:*

1. Направления совершенствования системы управления человеческими ресурсами организации.
2. Характеристика методов построения системы управления человеческими ресурсами.
3. Основные этапы процесса управления человеческими ресурсами.
4. Основные этапы формирования системы управления персоналом.

*Статьи по теме для написания рецензии:*

1. Апенько С.Н., Романенко М.А. Методология оценки гибкости системы управления человеческими ресурсами проектов предприятий // Вестник Омского университета. Серия «Экономика» -2017

<https://cyberleninka.ru/article/n/metodologiya-otsenki-gibkosti-sistemy-upravleniya-chelovecheskimi-resursami-proektov-predpriyatiy>

2. Вукович Г.Г., Молочников Н.Р., Никитина А.В. МЕХАНИЗМ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ // Россия: тенденции и перспективы развития - 2020

<https://cyberleninka.ru/article/n/mehanizm-obespecheniya-innovatsionnogo-razvitiya-sistemy-upravleniya-personalom>

3. Можяева Т.П. Управление человеческими ресурсами в системе менеджмента качества организации // Известия Тульского государственного университета. Технические науки - 2017

<https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-v-sisteme-menedzhmenta-kachestva-organizatsii-1>

4. Николаев Н.А. МЕТОДИКА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА //

Вестник Астраханского государственного технического университета. Серия: Экономика – 2020 -№2 – С. 38-48 <https://cyberleninka.ru/article/n/metodika-sovershenstvovaniya-sistemy-upravleniya-personalom-predpriyatiya-kak-faktor-povysheniya-rezultativnosti-i-effektivnosti>

5. Цой Д.В. ТРАНСФОРМАЦИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ // Инновационная наука – 2020 - №1 – с. 62-65

<https://cyberleninka.ru/article/n/transformatsiya-sistemy-upravleniya-personalom-v-usloviyah-tsifrovizatsii-ekonomiki>

#### **Тема 4. Организационная структура системы управления человеческими ресурсами**

*Примерная тематика для подготовки реферата:*

1. Нормативно-методическое обеспечение системы управления человеческими ресурсами
2. Делопроизводственное обеспечение системы управления человеческими ресурсами
3. Кадровое обеспечение системы управления человеческими ресурсами
4. Назначение служб управления человеческими ресурсами.

*Примерный тест по теме:*

1. Системы управления персоналом различаются по следующим признакам:  
а) организационная структура управления; б) способы принятия решений;  
в) методам управления персоналом; г) по целям управления персоналом.
2. При расчете необходимой численности штатных работников кадровой службы не учитываются:  
а) общая численность работников организации; б) социальная характеристика организации;  
в) производительность труда рабочих; г) наличие филиалов.
3. Метод расчета численности работников кадровой службы, основанный на определении затрат времени на выполнение управленческих работ, называется:  
а) трудоемкость; б) норма обслуживания; в) метод прямого расчета; г) метод сравнений.
4. Конкретные требования к должности отражаются в таких документах, как:  
а) общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов;  
б) карта компетентности;  
в) должностная инструкция.

#### **Тема 5. Механизм формирования кадровой политики**

*Примерный тест по теме:*

1. К новым приоритетам в кадровой политике можно отнести:

- А. ввод новых должностей с совмещенными обязанностями по нескольким профессиям
  - Б. уменьшение доли фиксированной части (должностного оклада) в структуре заработной платы, увеличение переменной доли
  - В. снижение внутренней PR-работы
  - Г. отказ от услуг кадровых агентств, передача полномочий для отбора персонала и решения о найме непосредственным руководителям
2. К видам кадровой политики относятся:
- А) закрытая; Б) внешняя; В) государственная; Г) превентивная; Д) организационная.
3. Какая из перечисленных политик является более общей?
- А) государственная КП; Б) внешняя КП; В) социальная политика государства Г) превентивная КП; Д) организационная КП.

*Примерная тематика для подготовки реферата:*

1. Сущность, виды и этапы формирования кадровой политики государства.
2. Назначение и цели кадровой политики государства.
3. Основные этапы формирования государственной кадровой политики и их содержание.
4. Механизм формирования государственной кадровой политики в развитых странах и РФ.
5. Сущность стратегии управления персоналом как функциональной стратегии организаций.

## **Тема 6. Специфика и процесс кадрового планирования.**

*Примерный тест по теме:*

1. Оперативный план работы с персоналом не включает в себя:
  - а) планирование использования персонала;
  - б) планирование потребности в персонале;
  - в) планирование кадрового потенциала.
2. Первым этапом кадрового планирования, как правило, выступает работа по сбору информации о персонале.
  - а) да; б) нет.
3. Стратегическое планирование ориентировано, в первую очередь, на решение конкретный кадровых проблем.
  - а) да; б) нет.

## **Тема 7. Цели и задачи планирования потребности в человеческих ресурсах. Маркетинг человеческих ресурсов**

*Примерный тест по теме:*

1. К основным факторам, способствующим формированию персонал-маркетинговой концепции можно отнести:
  - а) переоценка ценностей кандидатов на найм и уже занятого персонала;
  - б) избыток специалистов и руководителей;
  - в) особенности демографического развития.

2. Под маркетингом ЧР может пониматься определенная философия и стратегия управления ЧР. а) да; б) нет.
3. Маркетинг ЧР может рассматриваться как определенная функция службы управления ЧР. а) да; б) нет.

*Статьи по теме для написания рецензии:*

1. Киселева Г.С. Оценка потребности организации в переподготовке и повышении квалификации кадров // Вестник Удмуртского университета. Серия «Экономика и право» - 2014  
<https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-potrebnosti-organizatsii-v-perepodgotovke-i-povyshenii-kvalifikatsii-kadrov>
2. Родин Д.В. Стратегический маркетинг персонала организации // Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева - 2015  
<https://cyberleninka.ru/article/v/strategicheskiiy-marketing-personala-organizatsii>
3. Семина А.П. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОГО РЕКРУТИНГА В HR-МАРКЕТИНГЕ // Вестник Академии знаний – 2020 - №37 – С. 286-292  
<https://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-sotsialnogo-rekrutinga-v-hr-marketinge>
4. Софронов Д.С. СИСТЕМА КАДРОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ // Вестник науки и образования – 2020- №2 – с. 28-31  
<https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-kadrovogo-planirovaniya-organizatsii-1>

*Примерный тест по теме:*

1. Планирование потребности в кадрах учитывает:
  - а) все изменения в составе коллектива;
  - б) только введение дополнительных должностей;
  - в) введение дополнительных должностей и замещение предусмотренных вакансий.
2. Процесс планирования потребности в персонале не включает в себя:
  - а) формирование активной группы сотрудников для выполнения мероприятий кадрового планирования;
  - б) планирование мер по покрытию потребности в персонале;
  - в) расчет качественной потребности в персонале;
  - г) анализ статистики по персоналу.
3. Планирование потребности в персонале – это:
  - а) направление кадрового планирования, позволяющее установить на заданный период времени качественный состав персонала;
  - б) направление кадрового планирования, позволяющее установить на заданный период времени качественный и количественный состав персонала;
  - в) направление кадрового планирования, позволяющее установить на заданный период времени количественный состав персонала.

## **Тема 8. Организация найма человеческих ресурсов.**

*Статьи по теме для написания рецензии:*

1. Лембрикова М.М., Стрельникова Л.А. АКТУАЛИЗАЦИЯ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В УПРАВЛЕНИИ ПРОЦЕССОМ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки – 2019 - №1 <https://cyberleninka.ru/article/n/aktualizatsiya-tsifrovyyh-tehnologiy-v-upravlenii-protsessom-podbora-personala>
2. Просвирина Н.В. ПРЕСКРИНИНГ КАК ЧАСТЬ СИСТЕМЫ АВТОМАТИЗИРОВАННОГО ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА В КОМПАНИИ // Московский экономический журнал – 2020 - №4 – С. 746-755 <https://cyberleninka.ru/article/n/preskrining-kak-chast-sistemy-avtomatizirovannogo-podbora-personala-v-kompanii>
3. Семина А.П. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОГО РЕКРУТИНГА В HR-МАРКЕТИНГЕ // Вестник Академии знаний – 2020 - №37 – С. 289-292 <https://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-sotsialnogo-rekrutinga-v-hr-marketinge>
4. Чернышова В.С., Лымарева О.А. Роль коучинга в системе найма персонала // Символ науки - №03 – 1/2017 <https://cyberleninka.ru/article/v/rol-kouchinga-v-sisteme-nauma-personala>
5. Штонда А. С. ГЕЙМИФИКАЦИЯ КАК НОВЫЙ ТРЕНД ПРИ ОТБОРЕ И НАЙМЕ ПЕРСОНАЛА // Бизнес-образование в экономике знаний – 2016 <https://cyberleninka.ru/article/n/geymifikatsiya-kak-novyy-trend-pri-otbore-i-nayme-personala>

*Примерная тематика для подготовки реферата:*

1. Особенности применения нетрадиционных методов отбора человеческих ресурсов.
2. Эффективность найма человеческих ресурсов.
3. Основные цели найма человеческих ресурсов.

## **Тема 9. Профориентационная подготовка и адаптация человеческих ресурсов.**

*Примерная тематика для подготовки реферата:*

1. Организация процесса управления профориентацией человеческих ресурсов.
2. Факторы, влияющие на производственную адаптацию человеческих ресурсов организации.

3. Факторы, влияющие на внепроизводственную адаптацию человеческих ресурсов организации.
4. Роль и значение профориентационной работы в организации.

*Примерный тест по теме:*

1. Среди перечисленных форм выберите формы, не имеющие отношение к профориентации: а) профессиональная информация; б) профессиональная пропаганда; в) профессиональное обучение; г) профессиональный отбор.
2. Размер заработной платы как фактор влияет на: а) санитарно-гигиеническую адаптацию; б) экономическую адаптацию; в) социально-психологическую адаптацию; г) профессиональную адаптацию.
3. В процессе санитарно-гигиенической адаптации происходит включение работника в систему взаимоотношений коллектива с его традициями, нормами жизни, ценностными ориентациями. а) да; б) нет.
4. Время является основным фактором такого вида адаптации как: а) профессиональной; б) естественной; в) психофизиологической; г) рациональной.
5. Уровень организации труда является основным фактором такого вида адаптации как: а) профессиональной; б) естественной; в) психофизиологической; г) рациональной.

### **Тема 10. Развитие человеческих ресурсов**

*Примерная тематика для подготовки реферата:*

1. Управление развитием персонала.
2. Содержание этапов деловой карьеры.
3. Формирование кадрового резерва.

*Статьи по теме для написания рецензии:*

1. Асалиев А.М., Шубенкова Е.В. РАЗВИТИЕ И ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА КАК ОСНОВА ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА // Россия: тенденции и перспективы развития – 2020  
<https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-i-obuchenie-personala-kak-osnova-povysheniya-proizvoditelnosti-truda>
2. Дятлов Д. В., Бганцев А. А. ОСОБЕННОСТИ ПЛАНИРОВАНИЯ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ сдержанной бюджетной политики // Решетневские чтения – 2017 <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-planirovaniya-obucheniya-personala-v-usloviyah-sderzhannoy-byudzhetnoy-politiki>
3. Лучкина В.В. Индивидуальное планирование развития персонала предприятия // *Лидерство и менеджмент.* — 2016. — Т. 3. — № 2. — С. 133-

148. <https://cyberleninka.ru/article/n/individualnoe-planirovanie-razvitiya-personala-predpriyatiya>

4. Никифорова А.А., Чернявская О.В. САМОРАЗВИТИЕ И ПЛАНИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ: ОСОБЕННОСТИ ПРОБЛЕМАТИКИ // Московский экономический журнал – 2020 - №5 – С. 731-735 <https://cyberleninka.ru/article/n/samorazvitie-i-planirovanie-kariery-osobennosti-problematiki>

5. Шарин В.И. КАРЬЕРНЫЕ РИСКИ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ // Государственное управление. Электронный вестник – 2020 - №78 – С. 302-318 <https://cyberleninka.ru/article/n/kariernye-riski-na-gosudarstvennoy-grazhdanskoj-sluzhbe>

*Примерный тест по теме:*

1. Какое из определений правильно характеризует принцип согласованности?

- а) взаимодействие между звеньями по вертикали;
- б) взаимодействие между звеньями по вертикали и по горизонтали;
- в) взаимодействие между звеньями по горизонтали.

2. Какой из принципов построения системы управления человеческими ресурсами можно определить как непрерывное, одновременное выполнение нескольких решений?

- а) ритмичность;
- б) гибкость;
- в) параллельность;
- г) непрерывность.

3. На каком этапе процесса управления человеческими ресурсами необходимо решать задачи, связанные с отбором персонала и его деловой оценкой?

- а) использование персонала;
- б) обеспечение потребности в персонале;
- в) развитие персонала;
- г) определение потребности в персонале.

## **Тема 11. Деловая оценка и аттестация человеческих ресурсов**

*Примерная тематика для подготовки реферата:*

1. Особенности аттестации человеческих ресурсов на госслужбе.
2. Этапы аттестации персонала организации.
3. Методы оценки, применяемые при аттестации человеческих ресурсов
4. Особенность оценки разных категорий персонала.

*Статьи по теме для написания рецензии:*

1. Егельская Е.В., Сорокина Д.Н. СИСТЕМА АТТЕСТАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ ТРАНСПОРТНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ // Безопасность

техногенных и природных систем – 2020 - №2- С. 14-18  
<https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-attestatsii-spetsialistov-transportnyh-predpriyatiy>

2. Ковалева Н.В., Роцектаева У.Ю. Совершенствование аттестации персонала // символ науки – 2017, <https://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-attestatsii-personala>
3. Одегов Ю.Г., Халиулина В.В. Организационные аспекты оценки и аттестации персонала // Вестник Омского университета. Серия «Экономика» - 2017, <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsionnye-aspekty-otsenki-i-attestatsii-personala>
4. Янцен К.И., Мещерякова Э.И., Ларионова А.В. ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ НА ОСНОВАНИИ КОМПЕТЕНТНО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ МОДЕЛИ // Векторы благополучия: экономика и социум - 2019 - №9 <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-deyatelnosti-rukovoditeley-organizatsii-na-osnovanii-kompetentnostno-orientirovannoy-modeli>

## **Тема 12. Мотивация трудовой деятельности человеческих ресурсов**

*Примерный тест по теме:*

1. Согласно теории потребностей А. Маслоу все потребности человека можно разделить:  
а) на 4 категории; б) на 5 категорий; в) на 6 категорий; г) на 7 категорий.
2. Какие потребности относятся к группе гигиенических факторов, по мнению Ф. Герцберга:  
а) стабильность рабочего места; б) отношения с начальством; в) возможность карьерного роста; г) признание.
3. Теория двух факторов Ф. Герцберга относится к  
а) процессуальным теориям мотивации; б) внутриличностным теориям мотивации  
в) теории, в основе которых лежит специфическая картина работника-человека.
4. Верно ли следующее утверждение? «Потребность во власти, по теории Д. МакКлелланда, ассоциируется со стремлением человека к достижениям».  
а) неверно; б) верно.
5. К уровням потребностей А. Маслоу не относится:  
а) потребность в соучастии; б) потребность в признании;

в) потребность в безопасности; г) потребность в самовыражении.

*Примерная тематика для подготовки реферата:*

Процессуальные теории мотивации в практике управления человеческими ресурсами.

Внутриличностные теории мотивации в практике управления человеческими ресурсами.

Теории X, Y, Z в практике управления человеческими ресурсами.

### **3.2 Примерные вопросы к экзамену:**

1. Внутренние и внешние источники привлечения человеческих ресурсов, их преимущества и недостатки.
2. Характеристика внутреннего набора человеческих ресурсов. Преимущества и недостатки внутреннего набора человеческих ресурсов.
3. Характеристика внешнего набора человеческих ресурсов. Преимущества и недостатки внешнего набора человеческих ресурсов.
4. Характеристика путей привлечения человеческих ресурсов, их преимущества и недостатки.
5. Процесс, критерии и методы отбора человеческих ресурсов.
6. Основные этапы процесса отбора человеческих ресурсов: характеристика.
7. Традиционные и нетрадиционные методы отбора человеческих ресурсов. Особенности использования.
8. Подходы и методы деловой оценки человеческих ресурсов.
9. Аттестация человеческих ресурсов организации.
10. Сущность, цели и основные формы профориентационной работы в организации.
11. Процесс профессиональной переподготовки и повышения квалификации человеческих ресурсов организации.
12. Понятие «развитие человеческих ресурсов». Основные направления развития человеческих ресурсов.
13. Основные формы и методы обучения человеческих ресурсов, их преимущества и недостатки.
14. Методы обучения на рабочем месте.
15. Методы обучения вне рабочего места.
16. Разработка программы обучения человеческих ресурсов.
17. Сущность, цели и этапы адаптации.
18. Основные виды адаптации человеческих ресурсов и факторы, влияющие на ее процесс.
19. Направления и виды трудовой адаптации человеческих ресурсов.
20. Разработка программ адаптации человеческих ресурсов.
21. Процесс и результат адаптации работника.
22. Виды деловой карьеры. Значение управления деловой карьерой.
23. Модели и типы деловой карьеры. Факторы, влияющие на планирование деловой карьеры.
24. Управление деловой карьерой человеческих ресурсов.

25. Системы и формы оплаты труда человеческих ресурсов.
26. Формирование кадрового резерва организации: этапы и мероприятия.
27. Типология кадрового резерва. Основные причины создания кадрового резерва.
28. Сущность основных теорий мотивации.
29. Содержательные (внутриличностные) теории мотивации.
30. Процессуальные теории мотивации.
31. Стимулирование труда: основные виды и формы стимулирования.
32. Понятие «мотивация труда». Основные виды мотивов к труду.
33. Понятие, типы, признаки и основные стадии конфликта.
34. Оценка эффективности управления человеческими ресурсами.
35. Оплата труда человеческих ресурсов. Функции заработной платы.
36. Сущность и структура затрат на персонал.
37. Развитие человеческих ресурсов. Факторы, обуславливающие необходимость непрерывного развития человеческих ресурсов
38. Виды стратегии развития человеческих ресурсов
39. Показатели и этапы проведения оценки человеческих ресурсов организации.
40. Теории мотивации, в основе которых лежит специфическая картина работника.

#### **4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Основными формами текущего контроля являются устный опрос на практических занятиях, рецензии на статьи, тесты, реферат.

Студенты, не сдавшие промежуточную аттестацию, не допускаются к экзамену.

##### **4.1 Соотношение оценки и баллов в рамках процедуры оценивания**

<b>«Оценка»</b>	<b>Соответствие количеству баллов</b>
<b>Отлично</b>	<b>81-100</b>
<b>Хорошо</b>	<b>61-80</b>
<b>Удовлетворительно</b>	<b>41-60</b>
<b>Неудовлетворительно</b>	<b>0-40</b>

##### **4.2 Соотношение вида работ и количества баллов в рамках процедуры оценивания**

<b>Вид работы</b>	<b>количество баллов</b>
Опрос	до 10 баллов
Рецензия на статью	до 10 баллов
Тест	до 20 баллов
Реферат	до 20 баллов
Экзамен	до 40 баллов

**4.3** Написание *теста* оценивается по шкале от 0 до 4 баллов. Максимальное количество за тесты 20 баллов (5 тестов по 4 балла). Освоение

компетенций зависит от результата написания теста: 4 балла (80-100% правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 3 балла (70-75 % правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка хорошо); 2 балла (50-65 % правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на пороговом уровне (оценка удовлетворительно); 0-1 баллов (менее 50 % правильных ответов) - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

**4.4** Написание *реферата* оценивается по шкале от 0 до 4 баллов. Максимальное количество за реферат 20 баллов (5 рефератов по 4 балла). Освоение компетенций зависит от результата написания *реферата*: 4 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 3 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка хорошо); 2 баллов - компетенции считаются освоенными на пороговом уровне (оценка удовлетворительно); 0-1 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения студента обоснована, в работе присутствуют ссылки на нормативно-правовые акты, примеры из судебной практики, мнения известных учёных в данной области. Студент работе выдвигает новые идеи и трактовки, демонстрирует способность анализировать материал.	4
Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения студента обоснована, в работе присутствуют ссылки на нормативно-правовые акты, примеры из судебной практики, мнения известных учёных в данной области.	3
Реферат написан грамотным научным языком, в работе не продемонстрирована способность к научному анализу, не отражена точка зрения студента, допущены ошибки	2
Реферат или выполнен формально, отсутствует анализ, цель реферата не достигнута.	0-1

**4.5** *Рецензия* оценивается от 0 до 4 баллов. Максимальное количество за рецензию 10 баллов (2 рецензии по 5 балла). Освоение компетенций зависит от результата написания *рецензии*: 5 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 4 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка хорошо); 3 баллов - компетенции считаются освоенными на пороговом уровне (оценка удовлетворительно); 0-2 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
Рецензия написана грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения. Студент работе выдвигает новые идеи и трактовки, демонстрирует способность анализировать материал.	5
Рецензия написана грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения студента обоснована.	4
Рецензия написана грамотным научным языком, в работе не продемонстрирована способность к научному анализу, допущены ошибки.	3

Рецензия не загружена в ЭОС или выполнена формально, отсутствует анализ.	0-2
--	-----

**4.6 Устный *опрос*** оценивается от 0 до 10 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания устного *опроса*: 9-10 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 6-8 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка хорошо); 3-5 баллов - компетенции считаются освоенными на пороговом уровне (оценка удовлетворительно); 0-2 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
1. Самостоятельно и аргументировано делать анализ, обобщать, выводы	0-2
2. Самостоятельно, уверенно и безошибочно применяет полученные знания в решении проблем на творческом уровне	0-2
3. Умеет составить полный и правильный ответ на основе изученного материала; выделять главные положения, самостоятельно подтверждать ответ конкретными примерами, фактами	0-3
4. Понимание сущности рассматриваемых понятий, явлений и закономерностей, теорий, взаимосвязей	0-3

#### 4.7 Шкала оценивания экзамена

Критерии оценивания	Интервал оценивания
студент быстро и самостоятельно готовится к ответу; при ответе полностью раскрывает сущность поставленного вопроса; способен проиллюстрировать свой ответ конкретными примерами; демонстрирует понимание проблемы и высокий уровень ориентировки в ней; формулирует свой ответ самостоятельно, используя лист с письменным вариантом ответа лишь как опору, структурирующую ход рассуждения	31-40
студент самостоятельно готовится к ответу; при ответе раскрывает основную сущность поставленного вопроса; демонстрирует понимание проблемы и достаточный уровень ориентировки в ней, при этом затрудняется в приведении конкретных примеров.	21-30
студент готовится к ответу, прибегая к некоторой помощи; при ответе не в полном объеме раскрывает сущность поставленного вопроса, однако, при этом, демонстрирует понимание проблемы.	10-20
студент испытывает выраженные затруднения при подготовке к ответу, пытается воспользоваться недопустимыми видами помощи; при ответе не раскрывает сущность поставленного вопроса; не ориентируется в рассматриваемой проблеме; оказываемая стимулирующая помощь и задаваемые уточняющие вопросы не способствуют более продуктивному ответу студента.	0-9

При неудовлетворительной сдаче экзамена (менее или равно 9 баллам) или неявке по неуважительной причине на экзамен экзаменационная составляющая приравнивается к нулю (0). В этом случае студент в установленном в Университете порядке обязан пересдать экзамен.

Уровень сформированности компетенций оценивается в соответствии с Таблицами 1.

Таблица 1  
Для очной формы (4семестр)

№ п/п	ФИО	Сумма баллов, набранных в семестре					ИТОГО 100 баллов
		Опрос до 10 баллов	Тест до 20 баллов	Рецензия до 10 баллов	Реферат до 20 баллов	Экзамен до 40 баллов	
1	2	3	4	5	6	7	8
1.							