Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение

высшего образования

**«Финансовый университет при Правительстве**

**Российской Федерации»**

**(Финансовый университет)**

**Краснодарский филиал Финуниверситета**

Кафедра Менеджмент и маркетинг

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

**по дисциплине**

**СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ**

**Направление подготовки**

38.04.02 - Менеджмент

**Магистерская программа «Проектный менеджмент»**

**(программа подготовки магистров)**

**Форма обучения: очная**

Составитель: Артюшкова А.Ю. доцент кафедры «Менеджмент и маркетинг»

*Рекомендовано Ученым советом Краснодарского филиала*

*Финуниверситета (протокол № 48 от «15» февраля 2022 г.)*

*Одобрено кафедрой Менеджмент и маркетинг*

*(протокол № 12 от «12» февраля 2022 г.)*

**Краснодар**

**2022**

**Паспорт фонда оценочных средств**

Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Современные технологии управления человеческими ресурсами».

Фонд оценочных средств включает контрольные материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации.

**1****Описание показателей и критериев оценивания компетенций**

| Планируемые результаты освоения компетенции (индикатора достижения компетенции) | Уровень освоения | | | | Оценочное  средство |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| «неудовлетворительно» | «удовлетворительно» | «хорошо» | «отлично» |
|  |  |  |  |  |  |
| *УК 3 -* *Способность определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности в соответствии с важностью задач, методы повышения её эффективности* | | | | | |
| *1. Объективно оценивает свои возможности и требования различных социальных ситуаций, принимает решения в соответствии с данной оценкой и требованиями.* | | | | | |
| **Знать:**  теоретические, методологические  и практические основы разработки и реализации стратегий, политик и технологий в области управления человеческими ресурсами организации, а также передовых практик управления персоналом. | Фрагментарное представление о теоретических, методологических  и практических основах разработки и реализации стратегий, политик и технологий в области управления человеческими ресурсами организации, а также передовых практик управления персоналом. | Неполные представления о теоретических, методологических и практических основах разработки и реализации стратегий, политик и технологий в области управления человеческими ресурсами организации, а также передовых практик управления персоналом. | Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о теоретических, методологических и практических основах разработки и реализации стратегий, политик и технологий в области управления человеческими ресурсами организации, а также передовых практик управления персоналом. | Сформированные систематические представления о теоретических, методологических и практических основах разработки и реализации стратегий, политик и технологий в области управления человеческими ресурсами организации, а также передовых практик управления персоналом. | Вопросы для оценки знаний и умений, задания в виде практико-ориентированных и ситуационных заданий, тестовые задания |
| **Уметь:**  использовать принципы формирования и эффективного  функционирования системы оперативного и стратегического управления человеческими ресурсами организации;  разрабатывать и реализовывать технологии привлечения, использования и развития персонала | Фрагментарное умение использовать принципы формирования и эффективного  функционирования системы оперативного и стратегического управления человеческими ресурсами организации;  разрабатывать и реализовывать технологии привлечения, использования и развития персонала | Несистематическое применение умений использовать принципы формирования и эффективного  функционирования системы оперативного и стратегического управления человеческими ресурсами организации;  разрабатывать и реализовывать технологии привлечения, использования и развития персонала | В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение использовать принципы формирования и эффективного  функционирования системы оперативного и стратегического управления человеческими ресурсами организации;  разрабатывать и реализовывать технологии привлечения, использования и развития персонала | Сформированное умение использовать принципы формирования и эффективного  функционирования системы оперативного и стратегического управления человеческими ресурсами организации;  разрабатывать и реализовывать технологии привлечения, использования и развития персонала | Вопросы для оценки знаний и умений, задания в виде практико-ориентированных и ситуационных заданий, тестовые задания |
| *2.* *Актуализирует свой личностный потенциал, внутренние источники роста и развития собственной деятельности* | | | | | |
| **Знать**  проблемные области в управлении человеческими ресурсами и специфики разработки и реализации проектов в данной области. | Фрагментарное представление о проблемных областях в управлении человеческими ресурсами и специфики разработки и реализации проектов в данной области. | Неполные представления о проблемных областях в управлении человеческими ресурсами и специфики разработки и реализации проектов в данной области. | Сформированные, но содержащие отдельные пробелы и представления о проблемных областях в управлении человеческими ресурсами и специфики разработки и реализации проектов в данной области. | Сформированные си-систематические представления о проблемных областях в управлении человеческими ресурсами и специфики разработки и реализации проектов в данной области. | Вопросы для оценки знаний и умений, задания в виде практико-ориентированных и ситуационных заданий, тестовые задания |
| **Уметь**  критически оценивать передовые корпоративные практики по вопросам оперативного и стратегического управления  человеческими ресурсами; применять различные методы прогнозирования и оценки социальной и экономической  эффективности системы управления персоналом | Фрагментарное умение критически оценивать передовые корпоративные практики по вопросам оперативного и стратегического управления человеческими ресурсами; применять различные методы прогнозирования и оценки социальной и экономической эффективности системы управления персоналом; | Несистематическое умение критически оценивать передовые корпоративные практики по вопросам оперативного и стратегического управления  человеческими ресурсами; применять различные методы прогнозирования и оценки социальной и экономической  эффективности системы управления персоналом; | В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение критически оценивать передовые корпоративные практики по вопросам оперативного и стратегического управления человеческими ресурсами; применять различные методы прогнозирования и оценки социальной и экономической эффективности системы управления персоналом; | Сформированное умение критически оценивать передовые корпоративные практики по вопросам оперативного и стратегического управления человеческими ресурсами; применять различные методы прогнозирования и оценки социальной и экономической  эффективности системы управления персоналом; | Вопросы для оценки знаний и умений, задания в виде практико-ориентированных и ситуационных заданий, тестовые задания |
| *3. Определяет приоритеты собственной деятельности в соответствии с важностью задач* | | | | | |
| **Знать**  какиспользовать современные технологии управления человеческими ресурсами, в том числе и информационные, для решения задач привлечения, использования и развития персонала, а также выявлять их достоинства и недостатки, диагностировать проблемы, возникающие в процессе разработки и внедрения технологий управления человеческими ресурсами организации и разрабатывать проекты по их совершенствованию; | Фрагментарное представление о том, как использовать современные технологии управления человеческими ресурсами, в том числе и информационные, для решения задач привлечения, использования и развития персонала, а также выявлять их достоинства и недостатки, диагностировать проблемы, возникающие в процессе разработки и внедрения технологий управления человеческими ресурсами организации и разрабатывать проекты по их совершенствованию; | Неполные представления о том, как использовать современные технологии управления человеческими ресурсами, в том числе и информационные, для решения задач привлечения, использования и развития персонала, а также выявлять их достоинства и недостатки, диагностировать проблемы, возникающие в процессе разработки и внедрения технологий управления человеческими ресурсами организации и разрабатывать проекты по их совершенствованию; | Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о том как использовать современные технологии управления человеческими ресурсами, в том числе и информационные, для решения задач привлечения, использования и развития персонала, а также выявлять их достоинства и недостатки, диагностировать проблемы, возникающие в процессе разработки и внедрения технологий управления человеческими ресурсами организации и разрабатывать проекты по их совершенствованию; | Сформированные си-систематические представления о том как какиспользовать современные технологии управления человеческими ресурсами, в том числе и информационные, для решения задач привлечения, использования и развития персонала, а также выявлять их достоинства и недостатки, диагностировать проблемы, возникающие в процессе разработки и внедрения технологий управления человеческими ресурсами организации и разрабатывать проекты по их совершенствованию; | Вопросы для оценки знаний и умений, задания в виде практико-ориентированных и ситуационных заданий, тестовые задания |
| **Уметь**  комплексно видеть современные проблемы управления человеческими ресурсами; использовать методы и инструменты  проектирования организационных изменений и технологий проектной и процессной деятельности; работать с инструментами разработки и внедрения современных технологий управления персоналом и методиками оценки их эффективности; | Фрагментарное умение комплексно видеть современные проблемы управления человеческими ресурсами; использовать методы и инструменты  проектирования организационных изменений и технологий проектной и процессной деятельности; работать с инструментами разработки и внедрения современных технологий управления персоналом и методиками оценки их эффективности; | Несистематическое применение умения комплексно видеть современные проблемы управления человеческими ресурсами; использовать методы и инструменты  проектирования организационных изменений и технологий проектной и процессной деятельности; работать с инструментами разработки и внедрения современных технологий управления персоналом и методиками оценки их эффективности; | В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение комплексно видеть современные проблемы управления человеческими ресурсами; использовать методы и инструменты  проектирования организационных изменений и технологий проектной и процессной деятельности; работать с инструментами разработки и внедрения современных технологий управления персоналом и методиками оценки их эффективности; | Сформированное умение комплексно видеть современные проблемы управления человеческими ресурсами; использовать методы и инструменты  проектирования организационных изменений и технологий проектной и процессной деятельности; работать с инструментами разработки и внедрения современных технологий управления персоналом и методиками оценки их эффективности; | Вопросы для оценки знаний и умений, задания в виде практико-ориентированных и ситуационных заданий, тестовые задания |
| *ПК-3 Способность управлять отдельными процессами и их совокупностью при управлении портфелями и программами проектов* | | | | | |
| *1. Осуществляет управление отдельными процессами и их совокупностью при управлении портфелями проектов* | | | | | |
| ***Знать***  сущность и взаимосвязи программ и портфелей проектов; основные задачи управления портфелями программ и проектов; | Фрагментарное представление о сущности и взаимосвязи программ и портфелей проектов; основных задач управления портфелями программ и проектов; | Неполные представления о сущности и взаимосвязи программ и портфелей проектов; основных задач управления портфелями программ и проектов; | Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о сущности и взаимосвязи программ и портфелей проектов; основных задач управления портфелями программ и проектов; | Сформированные си-систематические представления о сущности и взаимосвязи программ и портфелей проектов; основных задач управления портфелями программ и проектов; | Вопросы для оценки знаний и умений, задания в виде практико-ориентированных и ситуационных заданий, тестовые задания |
| ***Уметь***  строить процессные модели управления портфелями программ и проектов; | Фрагментарное умение строить процессные модели управления портфелями программ и проектов; | Несистематическое применение умений строить процессные модели управления портфелями программ и проектов; | В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение строить процессные модели управления портфелями программ и проектов; | Сформированное умение строить процессные модели управления портфелями программ и проектов; | Вопросы для оценки знаний и умений, задания в виде практико-ориентированных и ситуационных заданий, тестовые задания |
| 2. *Осуществляет управление отдельными процессами и их совокупностью при управлении программами проектов* | | | | | |
| ***Знать***  процессы сбора информации об условиях, ограничениях и требованиях к портфелю проектов для обеспечения команды управления портфелем достоверной информацией и определения структуры и состава портфеля проектов | Фрагментарное представление о процессах сбора информации об условиях, ограничениях и требованиях к портфелю проектов для обеспечения команды управления портфелем достоверной информацией и определения структуры и состава портфеля проектов. | Неполные представления о процессах сбора информации об условиях, ограничениях и требованиях к портфелю проектов для обеспечения команды управления портфелем достоверной информацией и определения структуры и состава портфеля проектов. | Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о процессах сбора информации об условиях, ограничениях и требованиях к портфелю проектов для обеспечения команды управления портфелем достоверной информацией и определения структуры и состава портфеля проектов. | Сформированные си-систематические представления о процессах сбора информации об условиях, ограничениях и требованиях к портфелю проектов для обеспечения команды управления портфелем достоверной информацией и определения структуры и состава портфеля проектов. | Вопросы для оценки знаний и умений, задания в виде практико-ориентированных и ситуационных заданий, тестовые задания |
| ***Уметь***  Разрабатывать план управления человеческими ресурсами - процесс определения и документирования ролей, ответственности, требуемых навыков и подотчетности, а также создания плана управления обеспечением проекта персоналом | Фрагментарное умение разрабатывать план управления человеческими ресурсами - процесс определения и документирования ролей, ответственности, требуемых навыков и подотчетности, а также создания плана управления обеспечением проекта персоналом | Несистематическое умение разрабатывать план управления человеческими ресурсами - процесс определения и документирования ролей, ответственности, требуемых навыков и подотчетности, а также создания плана управления обеспечением проекта персоналом | В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение разрабатывать план управления человеческими ресурсами - процесс определения и документирования ролей, ответственности, требуемых навыков и подотчетности, а также создания плана управления обеспечением проекта персоналом | Сформированное умение разрабатывать план управления человеческими ресурсами - процесс определения и документирования ролей, ответственности, требуемых навыков и подотчетности, а также создания плана управления обеспечением проекта персоналом | Вопросы для оценки знаний и умений, задания в виде практико-ориентированных и ситуационных заданий, тестовые задания |

**2****Задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний и умений, характеризующих формирование компетенций в процессе освоения ОП ВО.**

***2.1 Вопросы для оценки знаний и умений, характеризующих формирование компетенций***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Шифр компетенции | Вопросы | Правильный ответ |
| УК-3 | 1. Является ли воспроизводство и обеспечение востребованности трудовых ресурсов, создание условий для развития их общей и профессиональной трудоспособности целью деятельности по управлению человеческими ресурсами? 2. Какие ресурсы определяются количеством людей (людские ресурсы) + человеческий потенциал (компетенции, опыт, интеллект, способность к постоянному совершенствованию и развитию)? 3. Как называется процесс, в ходе которого организации оценивают текущие человеческие ресурсы, прогнозируют будущие потребности или нужды, выявляют пробелы и разрабатывают план по их заполнению? 4. Кто управляет человеческими ресурсами в организации? 5. Сколько процессов выполняется при управлении человеческими ресурсами проекта? 6. Сколько методов управления человеческими ресурсами выделяют? 7. Наиболее эффективное использование трудовых ресурсов при управлении персоналом является главной или второстепенной задачей. 8. Кто является главным ресурсом компании? 9. Что такое совокупность средств и объектов, которые необходимы человеку для удовлетворения своих потребностей? 10. Кто придумал HR? | 1. Да 2. Человеческие. 3. Планирование человеческих ресурсов.   4. HR-менеджер.   1. Два. 2. Три. 3. Главной. 4. Персонал. 5. Ресурсы. 6. Чарльз Бэббидж и Роберт Оуэн. |
| ПКН-7 | 11. На сколько групп делятся технологии управления персоналом?  12. Как называются способы влияния на отдельных работников и трудовые коллективы в целом, которые необходимы для достижения цели фирмы (предприятия, организации)?  13. Какие есть методы управления персоналом?  14. Как называют высший уровень управления?  15. К каким ресурсам относится население, способное участвовать в трудовой деятельности?  16. Как делятся трудовые ресурсы?  17. Что является средством оценки трудового потенциала страны и источником информации об его использовании?  18. Что такое формальная система, которая определяет, как управляются и координируются различные функциональные направления, подразделения и индивиды в организации?  19. Как называется комплекс аппаратных и программных средств, предназначенный для управления различными процессами в рамках технологического процесса, производства, предприятия?  20. Сколько уровней в системе управления? | 11. Четыре.  12 .Методы управления.  13. Административные, экономические и социально-психологические.  14. Руководство высшего звена.  15. Трудовые ресурсы.  16. Активные и потенциальные.  17. Баланс трудовых ресурсов.  18. Организационная структура.  19. Автоматизированная система управления.  20. 4. |

***2.2 Мини-кейсы ИЛИ Ситуационные задачи ИЛИ Практико-ориентированные задания***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Шифр компетенции | Мини-кейсы ИЛИ Ситуационные задачи ИЛИ Практико-ориентированные задания | Правильный ответ |
| УК-3 | 1. Как вы справитесь с ситуацией, если член команды не выполняет свои обязанности в полном объеме при реализации проекта? | Поиск альтернативных решений. |
| 1. Тридцатилетний специалист по продажам, успешно работавший в организации, стал проявлять халатное отношение к работе, раздражительность, конфликтовать с сослуживцами. Каковы действия менеджера по продажам и его непосредственного руководителя? (Объясните с точки зрения теории профессиональных кризисов)? | Кризис профессиональной карьеры. |
| 1. Является ли артефакт составления резюме при рассмотрении возможности работы в иностранной компании? | Да |
| 1. К Вам приходит сотрудник и требует повышения [заработной платы](https://pandia.ru/text/category/zarabotnaya_plata/). При этом он ссылается на то, что на другом предприятии он может получать больше и уволиться, если ему не повысят заработную плату. Какая теория мотивации объясняет его поведение? | Теория обоснованных ожиданий В. Врума |
| 1. Для выявления мотивов сотрудника существует два способа: тесты и анкеты или интервью. Какая из этих форм является предпочтительной? | Интервью. |
| 1. Ваша подчиненная сотрудница – бухгалтер Раиса – постоянно игнорирует Ваши оперативные указания, нечетко выполняет порученные задания, работает ниже своих возможностей. Последнее ее упущение привело к невыполнению квартального плана подразделения. До Вашего прихода в эту организацию она претендовала на Ваше место, но не была назначена по причине конфликтности. Работой в организации она дорожит, т. к. работа – единственный источник ее доходов и она воспитывает дочь без мужа. Какой метод управления следует применить к Раисе, чтобы побудить ее выполнять свою работу качественно? | Метод авторитарного управления |
| 1. В акционерном предприятии во время фотографии рабочего дня был наказан старый кадровый рабочий Р.С. Ивановский. Он был депремирован на 50 процентов за появление в столовой раньше установленного срока. Через день после того, как был вывешен приказ о его наказании, Р.С. Ивановский обратился к мастеру, Т.О. Смоленцову с жалобой на то, что, он, не пообедав в положенное время, как требует организм, потом болеет, бывают приступы, которые за тем могут привести к больничной койке. Р.С. Ивановский отличился на работе знанием своего дела, имел солидный стаж работы наладчиком. Никогда не отказывал мастеру в его просьбах, исправно выполнял все его распоряжения. Приказ был издан без ведома мастера. Мастер пошел к начальнику цеха с просьбой отменить приказ о наказании Р.С. Ивановского, однако, начальник цеха отказал ему в просьбе? Прав ли мастер, встав на защиту Р.С. Ивановского? | Да, прав. |
| 1. Квалифицированный сотрудник на [вечерних курсах](https://pandia.ru/text/category/vechernie_kursi/) получил дополнительную профессиональную подготовку и хотел бы теперь занять рабочее место, соответствующее полученным знаниям. Он просит Вас в этом поддержать его.   Какая потребность для работника является актуальной согласно пирамиде Маслоу? | Потребность уважения. |
| 1. Проанализируйте предлагаемую управленческую ситуацию и дайте обоснованные ответы на предложенные вопросы. На предприятии, не отличавшемся высокой эффективностью производства, одним из слабых звеньев управления была невысокая исполнительская дисциплина. Руководство предприятия приняло решение о реорганизации системы управления и введении более эффективной системы контроля исполнения. Какая система контроля исполнения может быть наиболее эффективной? | Автоматический контроль. |
| 1. Вы руководитель отдела в компании сотовой связи. Вашему отделу продаж были обещаны бонусы. Ваши подчиненные испытали сильное разочарование, показатели продаж значительно снизились, а в коллективе царит напряженная обстановка. Некоторые сотрудники даже обратились к вам лично, чтобы выразить свое недовольство действиями компании. Что необходимо сделать в данной ситуации? | Организовать совещание |
| ПК-3 | 1. Руководитель отдела компании озабочен продолжающимся нарушением правил компании относительно кофейных перерывов. Он отдал четкие указания, что для этой цели нельзя тратить более установленных 15 минут. Он издал несколько распоряжений по поводу нарушений правил кофейных порывов и лично беседовал с отдельными нарушителями. Похоже, что его служащие сопротивляются его стараниям, которые ни к чему не приводят. Какой подход необходим для решения проблемы? | Комплексный подход |
| 1. Ваш вышестоящий руководитель, минуя Вас, дает срочное здание Вашему подчиненному, который уже занят выполнением другого ответственного задания, полученного Вами лично от директора. Ваш вышестоящий руководитель делает это уже не в первый раз, и Вы знаете о его натянутых отношениях с директором предприятия. Оба задания являются неотложными. Какое единственно решение Вы примете? | Обратиться к вышестоящему руководителю  . |
| 1. Один из членов вашего коллектива внезапно заболел. Каждый сотрудник очень занят срочной работой. Работа отсутствующего также должна быть выполнена в срок. | Выполнение работы заболевшего другим сотрудникомза оплату. |
| 1. На беседу к Вам пришел подчиненный, которому Вы поручили контролировать исполнение важного решения. Он утверждает, что не успевает одновременно со своей текущей работой следить за деятельностью других людей, и требует, чтобы за эту дополнительную работу ему выплатили премию. Вы твердо знаете, что основная деятельность данного сотрудника занимает у него менее половины всего [рабочего времени](https://pandia.ru/text/category/vremya_rabochee/). Справедливы ли требования работника? | Нет |
| 1. Имеется информация об организации, где подчиненные обладают следующими характеристиками:   Не могут выполнить работу и не хотят брать на себя ответственность.  Какой стиль руководства следует применить в такой организации согласно теории жизненного цикла? | Директивный. |
| 1. Постоянные нововведения в различных областях управления являются основой процветания любой компании. Вместе с тем нередко менеджеру приходится сталкиваться с сопротивлением переменам. Какой стиль управления следует использовать, чтобы активизировать интерес к инновациям? | Демократический. |
| 1. Вы стали свидетелем беседы двух своих коллег. Один из них утверждает, что планирование необходимо осуществлять, начиная с перспективных дел, т. е. на год. Его оппонент считает, что планирование удобно начинать с записей дел на неделю.   Какой способ планирования является оптимальным? | Нет оптимального способа планирования |
| 1. В магазине с посменным графиком работы продавцов при организации выездной торговли возник вопрос о том, кто будет занят в этой торговой точке. Так как в этот день в магазине был наплыв покупателей, то нагрузка на работающую смену продавцов повысилась почти в 2 раза. Продавцы, находящейся на отдыхе, по разным причинам отказываются от предложенной работы. Имеют ли право продавцы отказаться от работы? | Да |

***2.3 Тесты***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Шифр компетенции | Тестовые задания | Правильный ответ |
| УК-3 | 1. Деятельность относительно человеческих ресурсов, которая в основном связана с будущими потребностями организации – это: 2. компенсации; 3. консультации; 4. взаимоотношения с профсоюзами; 5. планирование человеческих ресурсов. | 4 |
| 1. Функциональная задача по планированию потребностей организации в трудовых ресурсах относится к направлению кадровой работы: 2. кадровое планирование; 3. кадровый учет и отчетность; 4. формирование кадровой стратегии; 5. регулирование численности персонала. | 1 |
| 1. Наиболее распространенной формой подготовки будущих руководителей среднего звена является: 2. обучение на рабочем месте; 3. обучение по специальным программам в образовательных учреждениях; 4. назначение на должность заместителя соответствующего руководителя; 5. демократический стиль руководства предполагает ориентацию руководителя на принцип. | 1 |
| 1. Распоряжение – внутренний документ, который подписывается: 2. заместителями руководителя; 3. руководителями направлений, имеющими отношение к содержанию документа. 4. всеми ответственными лицами; 5. первым лицом компании. | 2 |
| 1. Ряд конкретных мер, необходимых для принятия решения о найме нескольких из возможных кандидатур, есть: 2. заключение контракта; 3. привлечение кандидатов; 4. отбор кандидатов; 5. подбор кандидатов. | 3 |
|  | 1. Персонал – это... 2. личный (штатный) состав организации, объединенный по профессиональным или другим признакам, выполняющий производственные или управленческие функции; 3. трудоспособная часть населения страны; 4. часть работников организации (юридически оформленных), выполняющая управленческие операции; 5. часть работников организации (юридически оформленных), выполняющая только производственные операции. | 1 |
| ПК-3 | 1. Определение квалификации специалиста, уровня знаний либо отзыв о его способностях, деловых и иных качествах: 2. аттестация; 3. дискриминация; 4. авторизация; 5. должностная инструкция. | 1 |
| 1. Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью: 2. определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия; 3. найма рабочих на предприятие; 4. отбора персонала для занимания определенной должности; 5. согласно действующему законодательству. | 1 |
| 1. Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направленно: 2. на разработку новых видов продукции; 3. на определение стратегического курса развития предприятия; 4. на перепрофилирование деятельности предприятия; 5. на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия. | 4 |
| 1. Человеческий капитал - это: 2. 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. 3. вкладывание средств в средства производства; 4. нематериальные активы предприятия. 5. материальные активы предприятия. | 1 |
| 1. Функции управления персоналом представляют собой: 2. комплекс направлений и подходов работы в с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия; 3. комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия; 4. комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации; 5. комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия. | 1 |
| 1. Конфликтная ситуация - это: 2. столкновенье интересов разных людей с агрессивными действиями; 3. состояние переговоров в ходе конфликта; 4. определение стадий конфликта; 5. противоречивые позиции сторон по поводу решения каких-либо вопросов. | 4 |

**3** **Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний и умений, характеризующих степень сформированности компетенций**

**Форма промежуточной аттестации - экзамен**

**Критерии оценивания знаний и умений, характеризующих степень сформированности компетенций:**

*«отлично»* выставляется в том случае, если компетенция по дисциплине освоена. Оценка выставляется при получении обучающимся от 86 до 100 баллов. При этом он:

*знает:*

* основные теории современного менеджмента (в т.ч мотивации, лидерства, стейкхолдеров, организационного поведения, организационной культуры и др.) и их развитие в процессе межкультурного взаимодействия и организации межличностных отношений;
* теоретические основы межличностного взаимодействия для решения различных задач современного бизнеса;
* основы межкультурного взаимодействия, специфику национальных моделей бизнеса и управления, построения глобальных сетей и партнерств, новые формы организации;
* основные этапы реализации проекта по внедрению организационных изменений;
* роль, функции и задачи менеджера как администратора и лидера в современных условиях, с учетом изменений и прошлого опыта;
* основные концепции взаимодействия людей в организации, включая мотивацию, групповую динамику, коммуникации, лидерство и управление изменениями, в том числе национально – этнического и инновационного характера;
* обязательность оценки качества управления с целью контроля за эффективностью развития компании;
* методы оценки качества управления на основе совокупности обобщенных показателей, имеющих иерархическую структуру;
* методические подходы к оценке качества управления, учитывающие изменения условий деятельности предприятия;
* практичность подхода к оценке качества управления;
* основы национально – культурного влияния при принятии управленческого решения;
* способы и методы проведения компетентностного и методического анализов существующих систем управления и обоснованию предложений по их развитию;
* действующие концепции менеджмента на глобальном и национальном уровне;
* этапы, инструменты и методы принятия организационно-управленческих решений;
* принципы регламентации управленческой деятельности, особенности процесса принятия управленческих решений в операционной (производственной) деятельности;
* основные стратегии принятия решений;
* показатели социально-экономической эффективности работы предприятия, практику их применения.

*умеет:*

* + анализировать и сопоставлять эти теории, понимать национальные особенности бизнеса и менеджмента;
  + применять на практике теоретические принципы, методы и модели межличностных отношений;
  + налаживать взаимодействие в межкультурной среде;
  + разрабатывать алгоритм и план организационных изменений;
  + анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации;
  + участвовать в организации сетевого взаимодействия в условиях рыночной экономики;
  + разрабатывать программы организационных изменений на основе перехода от вертикальной
  + иерархии к горизонтальной сетевой системе отношений;
  + определить внутренние проблемы и оценить потребность в модернизации системы управления;
  + применять методы и инструменты оценки, чтобы объективно оценить качество системы управления;
  + использовать современные технологии эффективного влияния на индивидуальное, групповое и системное поведение участников бизнес – процессов в организации;
  + применять знания по менеджменту и организации управления, методы моделирования и оптимизации социально-экономических процессов в практической деятельности;
  + находить оптимальные организационно-управленческие решения;
  + применять методы принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций;
  + участвовать в управлении
  + проектом, программе внедрения технологических и продуктовых инноваций или программе организационных изменений;
  + прогнозировать возможные социально-экономические последствия реализации организационно-управленческих решений;
  + разрабатывать и обосновывать предложения по их совершенствованию.

*«хорошо»* выставляется в том случае, если компетенция по дисциплине освоена, но обучающийся транслирует сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о категориях и понятиях дисциплины. Оценка выставляется при получении обучающимся от 70 до 85 баллов. При этом он:

*знает:*

* основные теории современного менеджмента (в т.ч мотивации, лидерства, стейкхолдеров, организационного поведения, организационной культуры и др.);
* теоретические основы межличностного взаимодействия для решения различных задач современного бизнеса;
* основы межкультурного взаимодействия, специфику национальных моделей бизнеса и управления, построения глобальных сетей и партнерств, новые формы организации;
* основные этапы реализации проекта по внедрению организационных изменений;
* роль, функции и задачи менеджера как администратора и лидера в современных условиях, с учетом изменений и прошлого опыта;
* основные концепции взаимодействия людей в организации, включая мотивацию, групповую динамику, коммуникации, лидерство и управление изменениями, в том числе национально – этнического и инновационного характера;
* обязательность оценки качества управления с целью контроля за эффективностью развития компании;
* методы оценки качества управления на основе совокупности обобщенных показателей, имеющих иерархическую структуру;
* методические подходы к оценке качества управления, учитывающие изменения условий деятельности предприятия;
* практичность подхода к оценке качества управления;
* основы национально – культурного влияния при принятии управленческого решения;
* этапы, инструменты и методы принятия организационно-управленческих решений;
* принципы регламентации управленческой деятельности, особенности процесса принятия управленческих решений в операционной (производственной) деятельности;
* основные стратегии принятия решений.

умеет:

* + анализировать и сопоставлять эти теории, понимать национальные особенности бизнеса и менеджмента;
  + применять на практике теоретические принципы, методы и модели межличностных отношений;
  + налаживать взаимодействие в межкультурной среде;
  + разрабатывать алгоритм и план организационных изменений;
  + анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации;
  + участвовать в организации сетевого взаимодействия в условиях рыночной экономики;
  + разрабатывать иерархии к горизонтальной сетевой системе отношений;
  + определить внутренние проблемы и оценить потребность в модернизации системы управления;
  + применять методы и инструменты оценки, чтобы объективно оценить качество системы управления;
  + использовать современные технологии эффективного влияния на индивидуальное, групповое и системное поведение участников бизнес – процессов в организации;
  + применять знания по менеджменту и организации управления, методы моделирования и оптимизации социально-экономических процессов в практической деятельности;
  + находить оптимальные организационно-управленческие решения;
  + применять методы принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций;
  + прогнозировать возможные социально-экономические последствия реализации организационно-управленческих решений;
* разрабатывать и обосновывать предложения по их совершенствованию.

*«удовлетворительно»* выставляется в том случае, если компетенция по дисциплине освоена, но обучающийся транслирует неполные представления о категориях и понятиях дисциплины. Оценка выставляется при получении обучающимся от 50 до 69 баллов. При этом он:

*знает:*

* основные теории современного менеджмента (в т.ч мотивации, лидерства, стейкхолдеров, организационного поведения, организационной культуры и др.);
* теоретические основы межличностного взаимодействия для решения различных задач современного бизнеса;
* основы межкультурного взаимодействия, специфику национальных моделей бизнеса и управления, построения глобальных сетей и партнерств, новые формы организации;
* основные этапы реализации проекта по внедрению организационных изменений;
* роль, функции и задачи менеджера как администратора и лидера в современных условиях, с учетом изменений и прошлого опыта;
* основные концепции взаимодействия людей в организации, включая мотивацию, групповую динамику, коммуникации, лидерство и управление изменениями, в том числе национально – этнического и инновационного характера;
* основы национально – культурного влияния при принятии управленческого решения.

умеет:

* + анализировать и сопоставлять эти теории, понимать национальные особенности бизнеса и менеджмента;
  + применять на практике теоретические принципы, методы и модели межличностных отношений;
  + налаживать взаимодействие в межкультурной среде;
  + разрабатывать алгоритм и план организационных изменений;
  + анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации;
  + разрабатывать иерархии к горизонтальной сетевой системе отношений;
  + определить внутренние проблемы и оценить потребность в модернизации системы управления.

- *«неудовлетворительно»* выставляется в том случае, если компетенция не освоена, ответы содержат существенные ошибки и обучающимся получено менее 50 баллов. При этом он:

*не знает:*

* основные теории современного менеджмента (в т.ч мотивации, лидерства, стейкхолдеров, организационного поведения, организационной культуры и др.);
* теоретические основы межличностного взаимодействия для решения различных задач современного бизнеса;
* основы межкультурного взаимодействия, специфику национальных моделей бизнеса и управления, построения глобальных сетей и партнерств, новые формы организации;
* основные этапы реализации проекта по внедрению организационных изменений;
* роль, функции и задачи менеджера как администратора и лидера в современных условиях, с учетом изменений и прошлого опыта;
* основные концепции взаимодействия людей в организации, включая мотивацию, групповую динамику, коммуникации, лидерство и управление изменениями, в том числе национально – этнического и инновационного характера;
* основы национально – культурного влияния при принятии управленческого решения.

*не умеет:*

* + анализировать и сопоставлять эти теории, понимать национальные особенности бизнеса и менеджмента;
  + применять на практике теоретические принципы, методы и модели межличностных отношений;
  + налаживать взаимодействие в межкультурной среде;
  + разрабатывать алгоритм и план организационных изменений;
  + анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации;
  + разрабатывать иерархии к горизонтальной сетевой системе отношений;
  + определить внутренние проблемы и оценить потребность в модернизации системы управления.