

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ
Кафедра Кадровой политики и управления персоналом

Рег. № ун. 03-48
«25» 05 2017 г.

УТВЕРЖДЕН
на заседании кафедры
Протокол от «10» мая 2017 г. № 10
Заведующий кафедрой И.Э. Толстова
(подпись) И.О. Фамилия

ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Б1.В.ОД.13 Введение в специальность

38.03.03 Управление персоналом

основной вид деятельности: организационно-управленческая
и экономическая

Новосибирск 2017 г.

Паспорт фонда оценочных средств

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Основы управления персоналом	ПК-1	<i>Перечень дискуссионных вопросов для семинара.</i>
2	Концепция управления персоналом: эволюция и современное состояние	ПК-1	<i>Перечень тем устных сообщений для семинара.</i>
3	Трудовой потенциал организации	ПК-1	<i>Перечень тем устных сообщений для семинара.</i>
4	Интеллектуальный потенциал организации	ПК-1	<i>Перечень дискуссионных вопросов для семинара.</i>
5	Основы стратегического управления персоналом	ПК-1	<i>Кейс-задачи.</i>
6	Зарубежный опыт стратегического управления персоналом	ПК-1	<i>Перечень дискуссионных вопросов для семинара.</i>
7	Управление интеллектуальной собственностью в современных организациях	ПК-1	<i>Эссе</i>
8	Зарубежный опыт управления интеллектуальной собственностью	ПК-1	<i>Перечень дискуссионных вопросов для семинара.</i>
9	Тренды в управлении персоналом	ПК-1	<i>Эссе</i>

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ
Кафедра Кадровой политики и управления персоналом
(наименование кафедры)

Темы рефератов
по дисциплине Введение в специальность
(наименование дисциплины)

1. Сущность системы управления персоналом и ее основные аспекты.
2. Значение управления персоналом в условиях инновационной экономики.
3. Положение и статус службы по управлению человеческими ресурсами внутри организации.
4. Ответственность за разработку положения о службе управления персоналом.
5. Возникновение концепции управления персоналом.
6. Развитие концепции управления персоналом в России.
7. Управление человеческими ресурсами: болезни роста или органические пороки.
8. Понятие трудового потенциала организации.
9. Способы подсчета трудового потенциала организации.
10. Планирование трудового потенциала организации.
11. Понятие интеллектуального потенциала организации.
12. Человеческий и организационный потенциал.
13. Понятие стратегического управления персоналом.
14. Зарубежный опыт стратегического управления персоналом
15. Система управления интеллектуальной собственностью в организации.

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения

на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы. Работа может быть зачтена и в том случае, когда основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы;

- оценка «не зачтено» – тема реферата не раскрыта, задания не выполнены, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Перечень дискуссионных вопросов для семинара

Тема 1. Основы управления персоналом

1. Основные методы управления кадрами.
2. Кадровые функции руководителя организации.
3. Менеджер по персоналу как архитектор кадрового потенциала организации.
4. Транспрофессионалы как ядро кадрового потенциала современных корпораций.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и системное знание материала. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение научным языком и терминологией. Логически корректное и убедительное изложение ответа.

- оценка «хорошо» - знание узловых проблем и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.

- оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии; частичные затруднения с выполнением заданий;

- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

Перечень тем устных сообщений для семинара

Тема 2. Концепция управления персоналом: эволюция и современное состояние.

1. Отличительные особенности понятия управления персоналом и концепции управления персоналом.

2. Модель:

- управление по целям
- управление по средством мотивации
- рамочное управление
- управление на основе делегирования
- предпринимательское управление

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если сообщение выдержано студентом в рамках установленного регламента, структура доклада четко выражена, грамотно оформлен раздаточный материал. Студент демонстрирует свободное владение материалом, развернуто и аргументированно отвечает на дополнительные вопросы по теме сообщения;

- оценка «хорошо» - сообщение выдержано студентом в рамках установленного регламента, структура доклада четко выражена, грамотно оформлен раздаточный материал. Студент демонстрирует свободное владение материалом, развернуто отвечает на дополнительные вопросы по теме сообщения, но не всегда точно и аргументированно;

- оценка «удовлетворительно» - сообщение выдержано студентом в рамках установленного регламента, структура доклада выражена нечетко, недостаточно наглядно оформлен раздаточный материал. Студент недостаточно свободно владеет материалом, на дополнительные вопросы по теме сообщения отвечает не достаточно полно, демонстрируя фрагментарные, поверхностные знания содержания рассматриваемой темы;

- оценка «неудовлетворительно» - сообщение не выдержано студентом в рамках установленного регламента, структура доклада выражена нечетко, отсутствует раздаточный материал. Студент недостаточно свободно владеет материалом. При ответе на дополнительные вопросы по теме сообщения демонстрирует незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

Перечень тем устных сообщений для семинара Тема 3. Трудовой потенциал организации.

1. Классификация персонала по категориям
2. Компоненты трудового потенциала
3. анализ кадрового потенциала
4. Анализ структуры персонала

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если сообщение выдержано студентом в рамках установленного регламента, структура доклада четко выражена, грамотно оформлен раздаточный материал. Студент демонстрирует свободное владение материалом, развернуто и аргументировано отвечает на дополнительные вопросы по теме сообщения;

- оценка «хорошо» - сообщение выдержано студентом в рамках установленного регламента, структура доклада четко выражена, грамотно оформлен раздаточный материал. Студент демонстрирует свободное владение материалом, развернуто отвечает на дополнительные вопросы по теме сообщения, но не всегда точно и аргументировано;

- оценка «удовлетворительно» - сообщение выдержано студентом в рамках установленного регламента, структура доклада выражена нечетко, недостаточно наглядно оформлен раздаточный материал. Студент недостаточно свободно владеет материалом, на дополнительные вопросы по теме сообщения отвечает не достаточно полно, демонстрируя фрагментарные, поверхностные знания содержания рассматриваемой темы;

- оценка «неудовлетворительно» - сообщение не выдержано студентом в рамках установленного регламента, структура доклада выражена нечетко, отсутствует раздаточный материал. Студент недостаточно свободно владеет материалом. При ответе на дополнительные вопросы по теме сообщения демонстрирует незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

Перечень дискуссионных вопросов для семинара

Тема 4. Интеллектуальный потенциал организации

1. Состав показателей при оценке интеллектуального уровня организации

2. Методы анализа интеллектуальных активов:

- анализ рыночного спроса, анализ конкурентоспособности
- анализ коэффициента окупаемости инвестиций в интеллектуальную собственность
- анализ достигнутых соглашений
- анализ окупаемости инвестиций в судебные тяжбы

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и системное знание материала. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение научным языком и терминологией. Логически корректное и убедительное изложение ответа.

- оценка «хорошо» - знание узловых проблем и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках

данной темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.

- оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии; частичные затруднения с выполнением заданий;

- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

Кейс-задачи

Тема 5. Основы стратегического управления персоналом

Задание 1. Климат в коллективе как элемент стратегического управления персоналом

Директор кафе прочитал книгу жалоб и предложений и выяснил следующее:

- посетителей устраивает ассортимент;
- посетители довольны качеством приготовленной пищи;
- им нравится качество обслуживания и вежливость персонала;
- но посетители не хотели бы приходить в это кафе в следующий раз в связи с тем, что персонал кафе плохо относится друг к другу, работники грубо разговаривают между собой, ругаются, и у посетителей создается впечатление, что персонал кафе не любит свою работу, свою организацию.

Что должен сделать директор заведения для сплочения коллектива и создания благоприятной психологической атмосферы?

Задание 2. Во время одного из первых исследований малых групп, которое было проведено в начале 30-х годов на заводе компании «Вестерн Электрик» в Хоуторне, близ Чикаго, было замечено, что одни и те же люди ходили по цехам и щелкали пальцами за спинами у рабочих. Причем сами рабочие относились к этому весьма терпимо, как к простой шалости.

Вопрос: В чем заключается смысл этой шалости: это была неудачная шутка или некий знак рабочим?

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если задачи решены;
- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если задачи не решены.

Перечень дискуссионных вопросов для семинара

Тема 6. Зарубежный опыт стратегического управления персоналом

1. Возможности внедрения элементов американского опыта стратегического управления персоналом.
2. Возможности внедрения элементов европейского опыта стратегического управления персоналом.
3. Возможности внедрения элементов японского опыта стратегического управления персоналом.
4. Возможности внедрения элементов российского опыта стратегического управления персоналом.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и системное знание материала. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение научным языком и терминологией. Логически корректное и убедительное изложение ответа.

- оценка «хорошо» - знание узловых проблем и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.

- оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии; частичные затруднения с выполнением заданий;

- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

Темы эссе

Тема 7. Управление интеллектуальной собственностью в современных организациях

1. Специфика управления интеллектуальной собственностью в современных организациях
2. Значение интеллектуальной собственности в инновационной экономике

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если им раскрыта тема эссе и в тексте представлено собственное мнение;
- оценка «хорошо» выставляется студенту, если им раскрыта тема эссе но в тексте недостаточно представлено собственное мнение;
- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если им не полно раскрыта тема эссе и в тексте собственное мнение раскрыто не полно;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если им не раскрыта тема эссе и в тексте не представлено собственное мнение

Перечень дискуссионных вопросов для семинара

Тема 8. Зарубежный опыт управления интеллектуальной собственностью

1. Интеллектуальная собственность как базовая ценность современной организации
2. Правила и порядок учета интеллектуальной собственности
3. Ответственность за сохранение интеллектуальной собственности организации
4. Возможности наращивания интеллектуальной собственности организации

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и системное знание материала. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение научным языком и терминологией. Логически корректное и убедительное изложение ответа.
- оценка «хорошо» - знание узловых проблем и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.
- оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии; частичные затруднения с выполнением заданий;
- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе

Темы эссе

Тема 9. Тренды в управлении персоналом

1. Взаимодействие поколения "X" и "Y" в современных организациях
2. Социальные сети в подборе персонала: преимущества и слабые стороны

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если им раскрыта тема эссе и в тексте представлено собственное мнение;
- оценка «хорошо» выставляется студенту, если им раскрыта тема эссе но в тексте недостаточно представлено собственное мнение;
- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если им не полно раскрыта тема эссе и в тексте собственное мнение раскрыто не полно;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если им не раскрыта тема эссе и в тексте не представлено собственное мнение

Вопросы к экзамену

1. Сущность системы управления персоналом и ее основные аспекты.
2. Значение управления персоналом в условиях инновационной экономики.
3. Возникновение понятия социальный пакет, его наполнение.
4. Положение и статус службы по управлению человеческими ресурсами внутри организации.
5. Ответственность за разработку положения о службе управления персоналом.
6. Развитие управленческой науки в сфере управления персоналом.
7. Возникновение концепции управления персоналом.
8. Развитие концепции управления персоналом в России.
9. Преобразование управления персоналом в управление человеческими ресурсами.
10. Отличия управления человеческими ресурсами от управления персоналом.
11. Управление человеческими ресурсами: болезни роста или

органические пороки.

12. Понятие трудового потенциала организации.

13. Способы подсчета трудового потенциала организации.

14. Планирование трудового потенциала организации.

15. Проблемы и перспективы развития трудового потенциала организации.

16. Понятие интеллектуального потенциала организации.

17. Человеческий и организационный потенциал.

18. Организационный потенциал: внутренние элементы и внешние отношения.

19. Использование информационных технологий при формировании интеллектуального потенциала организации.

20. Понятие стратегического управления персоналом.

21. Цели кадровых стратегий.

22. Признаки наличия стратегии управления персоналом в организации.

23. Основные черты стратегии управления персоналом в организации.

24. Американский опыт стратегического управления персоналом.

25. Европейский опыт стратегического управления персоналом.

26. Японский опыт стратегического управления персоналом.

27. Российский опыт стратегического управления персоналом.

28. Система управления интеллектуальной собственностью в организации.

29. Стратегия управления объектами интеллектуальной собственности в организации.

30. Управление объектом интеллектуальной собственности на этапах его жизненного цикла.

31. Принципы управления интеллектуальной собственностью И. Камила, Гордона В.Смита.

32. Идентификация нужной интеллектуальной собственности.
33. Оценка экономической эффективности существующей интеллектуальной собственности.
34. Защита прав на интеллектуальную собственность.
35. Тенденция к повышению текучести персонала.
36. Появление на рынке труда представителей поколения "Y".
37. Низкий эмоциональный интеллект линейных руководителей.
38. Поиск сотрудников в социальных сетях.
39. Развитие талантов.

Критерии оценки знаний студентов на экзамене:

– отметка **«отлично»** выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.

– отметка **«хорошо»** выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

– отметка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, демонстрирует недостаточно систематизированные теоретические знания программного материала, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.

– отметка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки при его изложении, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.

**ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ
СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ВВЕДЕНИЕ В СПЕЦИАЛЬНОСТЬ»**

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Формируемые компетенции:

1. Знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике **ПК-1**.

1. Дискуссия – это ...

1) всестороннее обсуждение определенного, чаще всего спорного вопроса, в данном случае учебного или научного характера, студентами и преподавателями, другими ее участниками

2) публичный научный спор, полемика по содержанию доклада или сообщения, в данном случае на научную, образовательную тему, обычно с заранее назначенными оппонентами

3) беседа студентов с учеными, разрабатывающими проблемы осваиваемых студентами дисциплин, со специалистами в этих областях, с выпускниками вуза

2. В рамках какого аспекта управление персоналом стремится рассматривать каждого служащего как личность и предлагает услуги и программы, идущие навстречу индивидуальным потребностям?

1) управление персоналом является деятельностно ориентированным

2) управление персоналом является индивидуально ориентированным

3) управление персоналом ориентировано на будущее

3. Все те дела, которые занимают достаточно большое количество времени, но на самом деле не имеют практической ценности на пути достижения наших стремлений к саморазвитию, самоусовершенствованию, гармонизации отношений с окружающим и внутренним мирами – это ...

1) «поглотители времени»

2) биоритм

3) оптимальный темп

4. Преобразование управления персоналом в управление человеческими ресурсами произошло:

1) в начале 20 века

2) в середине 20 века

1) современный процесс

5. Ответственность за разработку положения о службе управления персоналом лежит на:

1) первом лице компании

- 2) учредителе организации
- 3) кадровой службы

По ПК 1 получены результаты: _____ -

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если процент правильных ответов составляет 80-100%;
- оценка «хорошо» - 70-79%
- оценка «удовлетворительно» - 50 и более %
- оценка «неудовлетворительно» менее 50%

ИТОГО ПО ДИСЦИПЛИНЕ количество баллов _____

Составитель: _____ Инициалы, фамилия

МАТРИЦА СООТВЕТСТВИЯ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ УРОВНЮ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Критерии оценки	Уровень сформированности компетенций
Оценка по пятибалльной системе	
«Отлично»	«Высокий уровень»
«Хорошо»	«Повышенный уровень»
«Удовлетворительно»	«Пороговый уровень»
«Неудовлетворительно»	«Не достаточный»
Оценка по системе «зачет – незачет»	
«Зачтено»	«Достаточный»
«Не зачтено»	«Не достаточный»

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

1. Положение «О балльно-рейтинговой системе аттестации студентов»: СМК ПНД 08-01-2015, введено приказом от 28.09.2011 №371-О, утверждено ректором 12.10.2015 г. (<http://nsau.edu.ru/file/403>: режим доступа свободный);

2. Положение «О проведении текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся в ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ»: СМК ПНД 77-01-2015, введено в действие приказом от 03.08.2015 №268а-О (<http://nsau.edu.ru/file/104821>: режим доступа свободный).

Составитель _____  Г.А. Рехтина
подпись

«10»  20  г.