

ФГБОУ ВО НОВОСИБИРСКИЙ ГАУ
Кафедра Кадровой политики и управления персоналом

Рег. № уп. 03 — 43
«25» 05 20 17 г.

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

ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Б1.В.ОД.8 Управление социальным развитием персонала
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.	Тема 1.. Социальная среда организации как объект управления персоналом	ПК-6	Полемика
2.	Тема 2. Становление и развитие учений о работе с персоналом	ПК-6	Дебаты
3.	Тема 3. . Персонал как объект социального управления в городе и деревне	ПК-6	Дискуссия
4.	Тема 4. Основные факторы социальных изменений в современном обществе	ПК-6	Полемика
5.	Тема 5. Мотивирование работников	ПК-6	Дебаты
6.	Тема 6. Система управления социальным развитием персонала	ПК-6	Дискуссия

* Наименование темы (раздела) или тем (разделов) берется из рабочей программы дисциплины.

ФГБОУ ВО НОВОСИБИРСКИЙ ГАУ

Кафедра кадровой политики и управления персоналом

по дисциплине Управление социальным развитием персонала
(наименование дисциплины)

Темы рефератов

1. Персонал предприятия как объект управления.
2. Гуманизация труда: перспективы в России и за рубежом.
3. Управление процессом профессионализации кадров.
4. Развитие теории и практики управления персоналом в XX в.
5. Теория человеческих ресурсов как основа управления персоналом современных организаций.
6. Функции системы управления персоналом организации.
7. Место кадрового планирования в системе управления персоналом.
8. Проблемы кадрового планирования.
9. Построение кадрового планирования в зависимости от выбранной организационной структуры.
10. Роль кадровой службы организации, ее функции, задачи и структура.
11. Методы оценки трудовой деятельности персонала. Разработка системы поощрения работников.
12. Должностная инструкция: назначение, этапы ее разработки и содержание.
13. Правовое обеспечение системы управления персоналом.
14. Информационные системы в управлении персоналом.
15. Делопроизводство в системе управления персоналом.
16. Сущность, методы и цели набора персонала.
17. Особенности набора персонала через государственные и негосударственные службы занятости.
18. Методы отбора персонала.
19. Значение, задачи и сфера применения тестов при отборе.
20. Введение в должность (ориентация): сущность, цель, задачи, формы.
21. Сущность, цели и этапы адаптации персонала.
22. Факторы, влияющие на адаптацию персонала.
23. Особенности адаптации руководителей.
24. Сущность, цели, альтернативы и этапы обучения персонала.
25. Место обучения в системе управления персоналом.
26. Методы обучения персонала, их достоинства и недостатки.
27. Понятие и этапы деловой карьеры.
28. Деловая оценка персонала: задачи и методы.
29. Особенности проведения аттестации персонала.
30. Основные теории мотивации трудовой деятельности.
31. Мотивация в современной практике управления персоналом.
32. Оценка результативности труда руководителей и специалистов управления.

33. Политика и технология управления персоналом.
34. Руководители и менеджеры по управлению персоналом.
35. Служба управления персоналом ее роль и значение.
36. Создание положительной мотивации трудовой деятельности.
37. Подготовка и переподготовка персонала.
38. Задачи менеджера по социальному развитию коллектива.
39. Деловая карьера как один из элементов мотивации.
40. Конфликты в коллективе: сущность, предупреждение и разрешение.

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.

Полемика

Тема: Социальная среда организации как объект управления персоналом.

1. Морфология социальной среды организации.
2. Общая технология социальной среды.
3. Актуальность изучения проблем социальной работы организации.
4. Предмет, объект, цели и задачи.
5. Методы социальной среды организации, взаимосвязь с другими науками.

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если Он -

Отстаивая свою точку зрения (при ответе на поставленный?) ссылается на научные авторитеты и отвечает на вопросы заданные аудиторией, или преподавателем, с использованием научной терминологии.

- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если Он –

Отстаивая свою точку зрения (при ответе на поставленный?) не может сослаться на научные авторитеты и ответить на вопросы заданные аудиторией, или преподавателем, с использованием научной терминологии.

Дебаты

Тема: Становление и развитие учений о работе с персоналом.

1. Обобщения взглядов на работу с персоналом в древнем мире.
2. Классические теории работы с персоналом. Административная школа управления.
3. Вклад представителей школы «человеческих отношений» в теорию работы с персоналом.

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если Он -

Отстаивая свою точку зрения (при ответе на поставленный?) ссылается на научные авторитеты и отвечает на вопросы заданные аудиторией, или преподавателем, с использованием научной терминологии.

- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если Он –

Отстаивая свою точку зрения (при ответе на поставленный?) не может сослаться на научные авторитеты и ответить на вопросы заданные аудиторией, или преподавателем, с использованием научной терминологии.

Дискуссия

Тема: Персонал как объект социального управления в городе и деревне.

1. Общенаучное значение понятия социального.
2. Социальное значение понятия социального.
3. Прикладное понятия социального.
4. Понятие социальной системы.

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если Он -

Отстаивая свою точку зрения (при ответе на поставленный?) ссылается на научные авторитеты и отвечает на вопросы заданные аудиторией, или преподавателем, с использованием научной терминологии.

- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если Он –

Отстаивая свою точку зрения (при ответе на поставленный?) не может сослаться на научные авторитеты и ответить на вопросы заданные аудиторией, или преподавателем, с использованием научной терминологии.

Полемика

Тема: Основные факторы социальных изменений в современном обществе.

1. Промышленная и научно-техническая революции.
2. Социальные последствия НТР.

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если Он -

Отстаивая свою точку зрения (при ответе на поставленный?) ссылается на научные авторитеты и отвечает на вопросы заданные аудиторией, или преподавателем, с использованием научной терминологии.

- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если Он –

Отстаивая свою точку зрения (при ответе на поставленный?) не может сослаться на научные авторитеты и ответить на вопросы заданные аудиторией, или преподавателем, с использованием научной терминологии.

Дебаты

Тема: Мотивирование работников

1. Мотивация и мотивационный процесс.
2. Теории мотивации и мотивационные стратегии менеджмента.
3. Пути повышения мотивации работников.

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если Он -

Отстаивая свою точку зрения (при ответе на поставленный?) ссылается на научные авторитеты и отвечает на вопросы заданные аудиторией, или преподавателем, с использованием научной терминологии.

- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если Он –

Отстаивая свою точку зрения (при ответе на поставленный?) не может сослаться на научные авторитеты и ответить на вопросы заданные аудиторией, или преподавателем, с использованием научной терминологии.

Дискуссия

Тема: Система управления социальным развитием персонала

1. Структурные подразделения,
2. Реализующие функции социального управления в организации.
3. Организационные структуры управления социальными процессами на предприятии.

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если Он -

Отстаивая свою точку зрения (при ответе на поставленный?) ссылается на научные авторитеты и отвечает на вопросы заданные аудиторией, или преподавателем, с использованием научной терминологии.

- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если Он –

Отстаивая свою точку зрения (при ответе на поставленный?) не может сослаться на научные авторитеты и ответить на вопросы заданные аудиторией, или преподавателем, с использованием научной терминологии.

Тестовые задания для текущего контроля

1.

К субъектам социального управления следует отнести:

- А) государство;
- Б) домашние животные,
- В) автомеханики.

2.

Социальная рыночная экономика - это:

- А) экономика, функционирование которой подчинено решению задач социального развития;
- Б) военная экономика,.
- В) экономика винно-водочных изделий.

3.

Выделите признаки социальной напряженности персонала:

- А) рост агрессивность и раздражительность персонала,.
- Б) повышенный интерес персонала к культурно массовой работе,
- В) повышенная окупаемость хлебобулочных изделий.

Тестовые задания для промежуточного контроля

1.

Социальные процессы в организации - это:

- А) формирование трудового коллектива вновь созданной организации;
- Б) мытьё полов,
- В) покупка производственного оборудования.

2.

Внутренняя социальная среда предприятия включает в себя:

- А) обычаи и традиции сложившиеся на предприятии,
- Б) фамилию главного инженера предприятия,
- В) марка оружия охраны.

3.

Мотивация персонала предприятия:

- А) экономическая
- Б) биологическая
- В) геологическая

Тестовые задания для итогового контроля

1. Социальная дифференциация населения - это:

- а) разделение населения на социальные слои, классы,
- б) деление населения по вкусовым предпочтениям,
- в) разделение населения по цветовой гамме квартир

2. Профессиональная мобильность персонала:

- а) частная форма трудовой мобильности,
- б) быстрая смена профессий,
- в) езда на работу на автобусе.

3. Социальная защита работников организации включает в себя:

- а) оплачиваемый больничный,
- б) назначение на должность защитника в хоккейную команду,
- в) .вызов провинившегося на собрание акционеров.

4. Структурные подразделения, реализующие функции социального управления в организации:

- а) профсоюзы,
- б) отдел контроля качества продукции,
- в) отдел снабжения.

5. Виды мотивирования работников

- а) материальная,
- б) юридическая,
- в) .химическая.

Вопросы к зачету по дисциплине

1. Роль социальной сферы в жизни общества.
2. Сущность и структура, функции государственной социальной политики.
3. Современное состояние социальной сферы.
4. Субъект и объект управления в социальных системах. Уровни социального управления.
5. Организация как социальная система.
6. Рост значения служб управления персоналом как субъекта социального управления организацией.
7. Технические, экономические и социальные параметры организации.

8. Организация как социальная среда личности работника.
9. Система управления персоналом как фактор социальных премий.
10. Возможности удовлетворения социальных потребностей работников и членов их семей.
11. Социальное прогнозирование как элемент управления и основа социального планирования.
12. Структурные подразделения, реализующие функции социального управления в организации.
13. Организационные структуры управления социальными процессами на предприятии.
14. Взаимодействие подразделений управления социальными процессами в организации с подразделениями системы управления персоналом и другими функциональными подразделениями.
15. Нормативно-правовая база управления социальными процессами в организации.
16. Участие общественных организаций и отдельных работников в управлении социальными процессами на предприятии.
17. Факторы кадровых рисков
18. Риски в системе управления персоналом
19. Индивидуальные особенности работника
20. Понятие профессионализации и профессии
21. Институционализация профессии
22. Социальные проблемы профессионализации
23. Возможности организации в профессионализации персонала

Критерии оценки знаний студентов на зачёте:

Отметка «зачтено» предполагает:

- Хорошее знание основных терминов и понятий курса;
- Последовательное изложение материала курса;
- Умение формулировать некоторые обобщения по теме вопросов;
- Достаточно полные ответы на вопросы.

Отметка **«не зачтено»** предполагает:

- Неудовлетворительное знание основных терминов и понятий курса;
- Отсутствие логики и последовательности в изложении материала курса;
- Неумение формулировать отдельные выводы и обобщения по теме вопросов.

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА»

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Формируемые компетенции:

Знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике **ПК-6.**

Компетенция ПК-6.

1. Социальная дифференциация населения - это:

- а) разделение населения на социальные слои, классы,
- б) деление населения по вкусовым предпочтениям,
- в) разделение населения по цветовой гамме квартир

2. Профессиональная мобильность персонала:

- а) частная форма трудовой мобильности,
- б) быстрая смена профессий,
- в) езда на работу на автобусе.

3. Социальная защита работников организации включает в себя:

- а) оплачиваемый больничный,
- б) назначение на должность защитника в хоккейную команду,
- в) вызов провинившегося на собрание акционеров.

4. Структурные подразделения, реализующие функции социального управления в организации:

- а) профсоюзы,
- б) отдел контроля качества продукции,
- в) отдел снабжения.

5. Виды мотивирования работников

- а) материальная,
- б) юридическая,
- в) химическая.

По ПК 6 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 _____ И.Ю.Чуркин

« ____ » _____ 201