

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»
Северский технологический институт –
филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»
(СТИ НИЯУ МИФИ)

Кафедра «Экономики, финансов и менеджмента»

ОДОБРЕНО
Ученым советом СТИ НИЯУ МИФИ
протокол № 6 от 30.08.2024

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛА

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ

15.03.06 Мехатроника и робототехника

НАИМЕНОВАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Разработка роботизированных систем для атомной промышленности

Форма обучения: очная

Семестр	Трудоемкость, ЗЕ	Общий объем курса, час.	Лекции, час.	Практические занятия, час.	Лабораторные работы, час.	В форме практической подготовки / в интерактивной форме, час.	СРС, час.	Форма(ы) контроля (Э, З, ДифЗ, КР, КП)
7	2	72	16	16	0	16	40	Зач.
Итого	2	72	16	16	0	16	40	

1 МОДЕЛЬ КОНТРОЛИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Фонд оценочных средств по дисциплине обеспечивает проверку освоения планируемых результатов обучения (компетенций и их индикаторов) посредством мероприятий текущего, рубежного и промежуточного контроля по дисциплине.

Связь между формируемыми компетенциями и формами контроля их освоения:

Компетенция	Индикаторы освоения	Аттестационные мероприятия
УК-3	З-УК-3	ДЗ1, Т1, ДЗ2, Т2, ДЗ4, Т4, ДЗ6, Т6, ДЗ8, Зд1, РИ1, Зачет (7 сем.)
УК-3	У-УК-3	ДЗ1, Т1, ДЗ2, Т2, ДЗ4, Т4, РИ1, Зачет (7 сем.)
УК-3	В-УК-3	ДЗ1, Т1, ДЗ2, Т2, ДЗ6, Т6, ДЗ8, Зд1, РИ1, Зачет (7 сем.)
УКЦ-3	З-УКЦ-3	ДЗ1, Т1, ДЗ3, Т3, ДЗ4, Т4, ДЗ5, Т5, ДЗ7, Т7, РИ1, Зачет (7 сем.)
УКЦ-3	У-УКЦ-3	ДЗ3, Т3, ДЗ4, Т4, ДЗ5, Т5, ДЗ7, Т7, ДЗ8, Зд1, РИ1, Зачет (7 сем.)
УКЦ-3	В-УКЦ-3	ДЗ1, Т1, ДЗ3, Т3, ДЗ5, Т5, ДЗ6, Т6, ДЗ7, Т7, РИ1, Зачет (7 сем.)

Шкалы оценки образовательных достижений. Шкала каждого контрольного мероприятия лежит в пределах от 0 до установленного максимального балла включительно. Итоговая аттестация по дисциплине оценивается по 100-балльной шкале и представляет собой сумму баллов, заработанных студентом при выполнении заданий в рамках текущего (**60 баллов**) и промежуточного контроля (**40 баллов**). Для допуска к промежуточному контролю по дисциплине студенту в течение календарного модуля необходимо набрать не менее 60% баллов при условии сдачи **всех** дисциплинарных разделов. Раздел считается сданным, если выполнены все виды контроля и набрано по ним не менее 60 % баллов от максимального по разделу.

В соответствии с учебным планом промежуточная аттестация в конце семестра осуществляется в форме Зачета.

Аттестация в 7 семестре:

Вид контроля	Наименование видов контроля	Максимальная положительная оценка в баллах	Минимальная положительная оценка в баллах
Текущая аттестация			
ДЗ1	Домашнее задание	3	1.8
Т1	Тестирование	3	1.8
ДЗ2	Домашнее задание	3	1.8
Т2	Тестирование	3	1.8
ДЗ3	Домашнее задание	3	1.8
Т3	Тестирование	3	1.8
ДЗ4	Домашнее задание	3	1.8
Т4	Тестирование	3	1.8
ДЗ5	Домашнее задание	3	1.8
Т5	Тестирование	3	1.8
ДЗ6	Домашнее задание	3	1.8
Т6	Тестирование	3	1.8
ДЗ7	Домашнее задание	3	1.8

Т7	Тестирование	3	1.8
ДЗ8	Домашнее задание	3	1.8
Зд1	Задание (задача)	3	1.8
РИ1	Ролевая игра	12	7.2
Сумма:		60	36
Промежуточная аттестация			
Зачет		40	24
Итого:		100	60

Итоговая оценка выставляется в соответствии со следующей шкалой:

Сумма баллов по дисциплине	100–90	89–85	84–75	74–70	69–65	64–60	ниже 60
Оценка (ECTS)	A	B	C	D		E	F
Оценка по 4-х балльной шкале	отлично (отл.)	хорошо (хор.)			удовлетворительно (удовл.)		неудовлетворительно (неуд.)
Зачет	Зачтено						Не зачтено

Оценка «*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, использует в ответе материал монографической литературы.

Оценка «*хорошо*» выставляется студенту, если он твёрдо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос.

Оценка «*удовлетворительно*» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала.

Оценка «*неудовлетворительно*» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

2 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

2.1 ДЗ – Домашнее задание

2.1.1 Комплект материалов для оценивания выполнения домашнего задания по разделам 1 «Менеджмент персонала»

Содержание домашних заданий приведено в таблице 2.1.

Таблица 2.1 - Содержание домашних заданий по разделам 1 «Менеджмент персонала».

№	Наименование темы домашнего задания	Номер страницы*
ДЗ1	Персонал предприятия как объект управления	С.5-6
ДЗ2	Особенности управления персоналом за рубежом	С.7-9
ДЗ3	Подбор и оценка персонала	С.18-19
ДЗ4	Планирование служебной карьеры	С.22
ДЗ5	Структура персонала на предприятии	С.28-30
ДЗ6	Методы управления персоналом	С.44-46
ДЗ7	Формирование коллектива	С.31

Д38	Эффективность работы персонала	С.46
-----	--------------------------------	------

*Вотякова И.В. Менеджмент персонала: практическое пособие/ И. В. Вотякова – Северск: СТИ НИЯУ МИФИ, 2019.

2.2 Т – Тестирование, Зд- задание (задача)

2.2.1 Комплект материалов для оценивания выполнения тестов по разделам 1 «Менеджмент персонала»

Содержание тестов приведено в таблице 2.2.

Таблица 2.2 - Содержание тестов по разделам 1 «Менеджмент персонала»

№	Наименование темы теста	Номер страницы*
T1	Персонал предприятия как объект управления	С.10-14
T2	Особенности управления персоналом за рубежом	С.6-7
T3	Подбор и оценка персонала	С.19-21
T4	Планирование служебной карьеры	С.22-26
T5	Структура персонала на предприятии	С.41
T6	Методы управления персоналом	С.49-50
T7	Формирование коллектива	С.32-41
Зд1	Эффективность работы персонала	С.47

*Вотякова И.В. Менеджмент персонала: практическое пособие/ И. В. Вотякова – Северск: СТИ НИЯУ МИФИ, 2019.

Методика оценки результатов выполнения

Критерии	Оценка, балл
Умение применять теоретический материал в решении ДЗ и тестов	1
Достоверность и полнота решения домашнего задания	1
Грамотность и аккуратность при оформлении ДЗ и тестов	0,5
Своевременность выполнения ДЗ и тестов	0,5

3 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА АТТЕСТАЦИИ РАЗДЕЛА (РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ)

3.1 РИ – ролевая игра

3.1.1 Ролевая игра 1 «Подбор персонала» и Ролевая игра 2 «Вступление в должность начальника цеха» включают в себя знания по разным темам курса, поэтому являются рубежным контролем изучения данной дисциплины

Методика оценки результатов выполнения

Критерии	Оценка, балл
Умение работать в команде и принимать коллегиальное решение	6
Полнота и четкость выступления от команды	3
Корректность при обсуждении вопросов ролевой игры	3

4 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Промежуточная аттестация проводится в форме **зачета**.

3.1 Комплект материалов для оценивания зачета по дисциплине «Менеджмент персонала»

Зачет проводится в письменной форме в виде ответа на вопросы с последующим собеседованием со студентом.

Вопросы для Зачета (7 семестр):

- 1 Основные термины и классификация персонала
- 2 Современные концепции управления персоналом
- 3 Кадровая политика на предприятии
- 4 Типы власти в обществе и стили руководства
- 5 Подбор персонала
- 6 Методы оценки персонала
- 7 Планирование служебной карьеры
- 8 Организационная структура персонала
- 9 Ролевая и социальная структуры персонала
- 10 Теория лидерских качеств
- 11 Функциональная и штатная структуры персонала
- 12 Концепции поведенческого и ситуационного лидерства
- 13 Социальные группы в коллективе
- 14 Административные методы управления персоналом
- 15 Экономические методы управления персоналом
- 16 Социологические методы управления персоналом
- 17 Психологические методы управления персоналом
- 18 Подходы к оценке эффективности персонала
- 19 Бальная методика оценки эффективности персонала
- 20 Особенности управления персоналом в США и Японии
- 21 Мотивация труда персонала
- 22 Системы и формы оплаты труда на предприятии
- 23 Персонал предприятия как система
- 24 Формирование коллектива на предприятии
- 25 Целевое планирование на предприятии
- 26 Оценка персонала по коэффициенту трудового вклада
- 27 Расстановка персонала
- 28 Формы обучения персонала
- 29 Комплексная оценка управленческого труда
- 30 Организация труда управленческого персонала.

5 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ (ЧАСТИ КОМПЕТЕНЦИИ)

5.1 Комплект материалов для оценивания сформированности компетенции (части компетенции) по дисциплине «Менеджмент персонала»

5.1.1 Комплект материалов для оценивания сформированности компетенции **УК-3** «Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде»

1. Назовите 4 модели карьеры в организации?

2. Как называется стиль руководства, при котором руководитель в принятии решений всегда ориентируется на собственные цели, критерии, интересы?
3. Являются ли Правила внутреннего трудового распорядка рабочих и служащих основным концептуальным кадровым документом?
4. Персонал – это...
 - а) люди, приглашенные на временную подработку;
 - б) личный состав предприятия, организации;
 - в) служащие, принадлежащие к одной профессиональной категории.
5. Что такое резерв кадров?
6. Какая модель карьеры наиболее распространена среди российских специалистов и служащих?
7. К дисциплинарной ответственности и взысканиям относятся
 - а) порча имущества;
 - б) выговор;
 - в) увольнение.
8. К какой структуре персонала относятся состав и соподчиненность взаимосвязанных звеньев управления?
9. Эффективное лидерство построено на типе отношений:
 - а) «хозяин - раб»;
 - б) «начальник – подчиненный»;
 - в) «лидер - последователь».
10. Какая теория лидерства утверждает, что лучшие лидеры обладают набором личных качеств, которые позволяют им вести за собой людей?
11. Относится ли должностная инструкция к распорядительным воздействиям на предприятии?
12. Какой стиль руководства основан на сочетании принципа единоначалия и общественного самоуправления?
13. Можно ли специалиста предприятия причислить к управленческому персоналу?
14. К какой социальной группе относится коллектив предприятия:
 - а) большая социальная группа;
 - б) средняя социальная группа;
 - в) малая социальная группа.
15. Какая модель карьеры предусматривает горизонтальное перемещение сотрудников и получила наибольшее распространение в Японии?
16. Управление персоналом — это:
 - а) руководство персоналом с целью достижения общей цели;
 - б) процесс планирования, подбора, оценки, расстановки и обучения кадров, направленный на их рациональное использование и повышение эффективности производства;
 - в) процесс управления трудовым коллективом предприятия.
17. Как называется соглашение между администрацией, профсоюзом и трудовым коллективом предприятия по решению производственных и социальных задач и улучшению условий труда рабочих и служащих?
18. Управленческий персонал предприятия включает в себя:
 - а) вспомогательных рабочих;
 - б) основных рабочих;
 - в) руководителей и специалистов.

19. Какая структура управления допускает двойное подчинение подразделения и отдельных работников?

20. Аттестация – это.....

5.1.2 Комплект материалов для оценивания сформированности компетенции **УКЦ-3** «Способен ставить себе образовательные цели под возникающие жизненные задачи, подбирать способы решения и средства развития (в том числе с использованием цифровых средств) других необходимых компетенций»

1. В контекстном планировании задачи, для которых время исполнения известно заранее, называются.....

2. На сколько групп можно условно разделить все поглотители времени по степени контролируемости?

3. Что означает принять решение, оценив по определенным критериям, какие из поставленных задач и дел имеют первостепенное значение, какие – второстепенное?

4. Что является одним из шагов техники контекстного планирования?

5. Как называется подход, при котором человек действует вопреки внешним обстоятельствам, активно влияет на свою жизнь?

6. Показателем для хронометража может быть:

а) любая цель;

б) главная цель жизни;

в) только она цель стратегического уровня.

7. Сколько этапов можно выделить в истории развития отечественного тайм-менеджмента?

8. Как называется учет расходов личного времени путем простой письменной фиксации?

9. Одна из наиболее характерных причин дефицита времени:

а) соответствие работника и занимаемой им должности;

б) умение контролировать свои потребности;

в) несоответствие работника и занимаемой им должности.

10. Технология, позволяющая использовать невосполнимое время жизни в соответствии со своими личными и бизнес-целями и ценностями называется...

11. Один из процессов тайм-менеджмента:

а) сбор данных;

б) анализ;

в) организация.

12. Для создания эффективного обзора задач важен принцип.....?

13. Одна из наиболее характерных причин дефицита времени:

а) умение контролировать свои потребности;

б) плановость работы;

в) неумение контролировать свои потребности.

14. ... - это представление информации, которое позволяет увидеть всю совокупность и взаимосвязь элементов и дает возможность эффективно принимать решения.

15. Что помогает выявить техника хронометража?

16. Беспокойство менеджера из-за недостатка времени можно определить по следующему признаку?

а) отсутствует четкое расписание работы на текущий день;

б) присутствие четкого расписания работы на текущий день;

в) своевременные ответы на звонки.

17. По каким критериям оценивается каждый вариант оценки при использовании многокритериальной оценки?

18. Как называется подход, при котором человек полностью зависит от внешних обстоятельств, не влияя активно на свою жизнь?

19. Неверно, что ... является способом самонастройки на решение задач.

20. Один из процессов тайм-менеджмента:

а) разработка;

б) моделирование;

в) тестирование.

5.2 Критерии оценки сформированности компетенции (части компетенции) студентов

Количество правильных ответов	Менее 70%	70% и более
оценка	компетенции не сформированы	компетенции сформированы

Автор(ы):

Фамилия Имя Отчество	Должность, уч. степень
Вотякова Ирина Викторовна	профессор, д.э.н.

Приложение 1 – Оценочные средства сформированности компетенции (части компетенции)

Ответы на задания комплекта материалов для оценивания сформированности компетенции **УК-3 «Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде».**

№ вопроса	Правильный ответ	№ вопроса	Правильный ответ
1	«трамплин», «лестница», «змея», «перепутье»	11	нет
2	авторитарный	12	демократический
3	да	13	да
4	б	14	б
5	это часть персонала, проходящая планомерную подготовку для занятия смежных рабочих мест более высокой квалификации	15	«змея»
6	«трамплин»	16	б
7	б, в	17	коллективный договор
8	к организационной структуре	18	в
9	в	19	матричная
10	Теория лидерских качеств (теория великих людей)	20	форма комплексной оценки кадров, по результатам которой принимаются решения о дальнейшем служебном росте, перемещении или увольнении работника

Ответы на задания комплекта материалов для оценивания сформированности компетенции **УКЦ-3 «Способен ставить себе образовательные цели под возникающие жизненные задачи, подбирать способы решения и средства развития (в том числе с использованием цифровых средств) других необходимых компетенций».**

№ вопроса	Правильный ответ	№ вопроса	Правильный ответ
1	жесткими	11	б
2	на 3	12	материализации
3	расставить приоритеты	13	в
4	просмотр списка задач при приближении контекста	14	обзор задач
5	проактивным	15	типовые поглотители времени
6	а	16	а
7	три	17	по всем критериям
8	хронометраж	18	реактивным
9	в	19	техника хронометража
10	тайм-менеджмент	20	б