

**БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ
«СУРГУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

СОГЛАСОВАНО

Заместитель генерального директора
по управлению персоналом
ООО «Газпром трансгаз Сургут»



Д.А. Таранов

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по УМР



Е.В. Коновалова
2020г.

КОМПЛЕКСНЫЙ ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки:
38.04.03 Управление персоналом

Направленность программы:
Экономика труда и управление персоналом

Квалификация:

магистр

Форма обучения:

Очная

Фонды оценочных средств утверждены на заседании кафедры ТМ.У и УП
«06» апреля 2020 года, протокол № 6

Заведующий кафедрой



Хадасевич Н.Р.

Сургут, 2020 г.

1. Оценка сформированности компетенций

Формируемые компетенции:

ОК-1 способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу

ОПК-12 умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов

ПК-9 способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации

ПК-12 владением принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации

ПК-30 владением навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике

№ п/п	Наименование дисциплины	Перечень проверяемых компетенций			Форма контроля при промежуточной аттестации
		ОК-1,	ОПК-12,	ПК-9	
1.	Управление персоналом (продвинутый курс)	ОК-1,	ОПК-12,	ПК-9	Экзамен
2.	Управление трудовыми ресурсами (продвинутый курс)	ПК-12			Экзамен
3.	Организация работы службы управления персоналом	ПК – 1			Экзамен
4.	Проектные технологии в управлении персоналом	ПК-30			Экзамен

2. Оценочные средства

Междисциплинарный тест для оценки сформированности компетенций студентов бакалавриат, обучающихся по направлению 38.04.03 Управление персоналом, направленность программы: Экономика труда и управление персоналом

ФИО студента, _____

группа _____

Вариант 1

№ п/п	Дисциплина	Задание	Ответ
1	Управление персоналом (продвинутый курс)	Как называется метод оценки кадров, суть которого состоит в том, что руководитель (или комиссия), исходя из определенных критериев оценки, располагает оцениваемых работников по порядку – от самого лучшего до самого худшего: а. матричный; б. рангового порядка; в. групповой беседы или дискуссии.	б
2	Управление персоналом (продвинутый курс)	К основным требованиям к организации кадрового планирования относятся: а. приоритет задач корпоративного характера, вытекающих из стратегии развития организации; б. планирование затрат на персонал в рамках стратегии общих затрат фирмы; в. подбор и расстановка кадров.	б
3	Управление персоналом (продвинутый курс)	Создание условий для повышения квалификации персонала, формирование поддерживающей процессы обучения среды в организации: а. фаза стагнации; б. фаза профессионального роста; в. фаза интеграции.	в
4	Управление персоналом (продвинутый курс)	Знания, умения, навыки, способности и модели поведения, необходимые для успешного выполнения должностных обязанностей, называются ... а. компетенциями, б. полномочиями, в. прерференциями, г. привилегиями.	а
5	Управление персоналом (продвинутый курс)	Изменение должностного статуса человека, его социальной роли, увеличение степени и пространства должностного авторитета называется ... а. деловой карьерой, б. должностным ростом, в. профессиональным ростом, г. повышением.	б

6	Управление трудовыми ресурсами (продвинутый курс)	<p>Что понимается под «трудовыми ресурсами» предприятия:</p> <p>а. всех желающих участвовать в трудовом процессе б. работающих в основных цехах в. всех тех, кто участвует в трудовом процессе</p>	а
7	Управление трудовыми ресурсами (продвинутый курс)	<p>Трудоёмкость определяет:</p> <p>а. затраты рабочего времени на производство единицы продукции б. количество продукции высшего качества в. количество продукции производимой в единицу времени</p>	а
8	Управление трудовыми ресурсами (продвинутый курс)	<p>Коэффициент списочного состава определяется:</p> <p>а. отношением числа дней работы работника к числу дней работы предприятия б. отношением явочной численности к списочной в. отношением списочной численности к явочной</p>	в
9	Управление трудовыми ресурсами (продвинутый курс)	<p>Показатели эффективности использования трудовых ресурсов:</p> <p>а. выработка, трудоёмкость б. рентабельность производства в. оборачиваемость, коэффициент списочного состава</p>	а
10	Организация работы службы управления персоналом	<p>Что такое кадровая политика?</p> <p>а. перечень правил и норм организации кадровой работы на предприятии; б. перечень лиц, принимающих кадровые решения; в. перечень мероприятий по работе с персоналом на различных стадиях развития организации.то такое кадровая политика?</p>	в
11	Организация работы службы управления персоналом	<p>Управление персоналом – это:</p> <p>а. руководство персоналом с целью достижения общей цели; б. процесс планирования, подбора, подготовки, оценки и непрерывного образования кадров, направленный на их рациональное использование и повышение эффективности производства; в. процесс управления трудовым коллективом предприятия; г. последовательность этапов по набору работников.</p>	б
12	Организация работы службы управления персоналом	<p>В функции менеджера по персоналу относятся:</p> <p>а. обеспечение целенаправленной слаженной работы всех работников предприятия для достижения поставленных перед ним целей; б. обеспечение предприятия персоналом соответствующего количества и качества; в. координирующая функция; г. все ответы верны.</p>	г
13	Организация работы службы управления персоналом	<p>Координирующая функция менеджера по персоналу предусматривает:</p> <p>а. размещение персонала; б. мотивация персонала; в. доведение до работников поставленных целей; г. все ответы верны.</p>	г

14	Проектные технологии в управлении персоналом	Процесс разработки основной документации по проекту, технических требований, оценок, укрупненных календарных планов, процедур контроля и управления — это ... планирование: а. базисное б. стратегическое в. концептуальное	В
15	Проектные технологии в управлении персоналом	Проект, характеризующийся тем, что имеет только одного постоянного сотрудника — руководителя проекта, выполняющего функции коммуникационного центра проекта, является ... матричной структурой: а. единичной б. сильной в. слабой	В
16	Проектные технологии в управлении персоналом	Управление проектом – управление процессом его: а. планирования б. реализации в. разработки	б
17	Проектные технологии в управлении персоналом	Участники проекта – это: а. потребители, для которых предназначен реализуемый проект; б. заказчики, инвесторы, менеджер проекта и его команда; в. физические и юридические лица, непосредственно задействованные в проекте или чьи интересы могут быть затронуты в ходе выполнения проекта	В
18	Проектные технологии в управлении персоналом	Как называется организационная структура управления проектами, применяемая в организациях, которые постоянно занимаются реализацией одного или нескольких проектов? а. материнская; б. адхократическая; в. всеобщее управление проектами	В

Схема оценивания выполнения тестовых заданий

Междисциплинарный тест для оценки сформированности компетенций содержит 18 вопросов.

На выполнение теста отводится 30 мин. За каждый вопрос начисляются баллы по следующим критериям:

Начисляемые баллы	Критерий начисления баллов
0	Полностью неправильный ответ или ответ отсутствует.
1	Частично правильный ответ.
2	Полностью правильный ответ.

Шкала оценивания: $\alpha < 12$ – оценка "неудовлетворительно";

$12 \leq \alpha < 20$ – оценка "удовлетворительно";

$20 \leq \alpha < 30$ – оценка "хорошо";

$30 \leq \alpha$ – оценка "отлично",

где α – сумма баллов за весь тест.