

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Волгоградский государственный социально-педагогический университет»
Институт технологии, экономики и сервиса
Кафедра технологии, экономики образования и сервиса

*Приложение к программе
учебной дисциплины*

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации студентов
по дисциплине **«Стратегическое управление человеческими ресурсами»**

Направление 38.04.02 «Менеджмент»
Магистерская программа «Стратегическое управление»

очно-заочная форма обучения

Заведующий кафедрой


«03» сентября 2018 г.

Волгоград
2018

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Процесс освоения дисциплины направлен на овладение следующими компетенциями:

- способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1);
- способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию (ПК-2).

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП

Код компетенции	Этап базовой подготовки	Этап расширения и углубления подготовки	Этап профессионально-практической подготовки
ПК-1	Корпоративные финансы, Современный стратегический анализ, Стратегический дрейф, Управленческая экономика	Инновационные стратегии, Иностранный язык делового общения, Корпоративное право, Методология исследовательской деятельности, Правовые основы управленческой деятельности, Разработка корпоративных стратегий, Современные проблемы менеджмента, Стратегическое партнерство, Стратегическое распределение между организациями, Стратегическое управление корпорацией, Стратегическое управление человеческими ресурсами, Управление инновациями, Управление социально-экономическими системами, Форсайт компетенций специалистов	Научно-исследовательская работа, Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков (организационно-управленческая), Преддипломная практика
ПК-2	Управленческая экономика, Форсайт-	SWOT-анализ управления,	Научно-исследовательская

	менеджмент	<p>Инновационные стратегии, Организация стратегического планирования, Разработка корпоративных стратегий, Реализация стратегии, Стратегический анализ среды управления, Стратегический контроль, Стратегическое партнерство, Стратегическое распределение между организациями, Стратегическое управление корпорацией, Стратегическое управление человеческими ресурсами, Формирование маркетинговых стратегий, Школы стратегического менеджмента</p>	<p>работа, Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков (организационно-управленческая), Преддипломная практика</p>
--	------------	--	--

1.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Показатели оценивания компетенций на различных этапах их формирования в процессе освоения учебной дисциплины

№	Разделы дисциплины	Формируемые компетенции	Показатели сформированности (в терминах «знать», «уметь», «владеть»)
1	Стратегия кадровой политики организации	ПК-1-2	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – место и роль кадровой политики в стратегическом управлении организацией. Сущность, содержание и функции кадровой политики организации; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – характеризовать концепции стратегии кадровой политики; типы кадровой политики; основные

			<p>принципы формирования кадровой политики;</p> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – механизмом формирования кадровой политики; направлениями реализации кадровой стратегии организации; критерии эффективности и результативности кадровой политики;
2	<p>Сущность стратегического управления человеческими ресурсами.</p>	ПК-1-2	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – цель и задачи стратегического управления человеческими ресурсами; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – систематизировать стратегическое управление человеческими ресурсами и направления ее деятельности; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – вариационными методами организационного оформления в виде системы;
3	<p>Понятие и основные черты стратегии управления человеческими ресурсами.</p>	ПК-1-2	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – понятие и основные черты стратегии управления человеческими ресурсами; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять механизмы взаимодействия стратегией управления человеческими ресурсами и стратегии организации; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – составляющими стратегиями управления человеческими ресурсами;
4	<p>Разработка и реализация стратегии управления человеческими ресурсами</p>	ПК-1-2	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные этапы разработки и реализации стратегии управления человеческими ресурсами; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать факторы внешней и внутренней среды, влияющих на разработку стратегии управления человеческими ресурсами; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методикой SWOT-анализа и разработка конкурентного профиля, формировать цель, задачи и этапы реализации стратегии управления человеческими ресурсами;
5	<p>Деятельность консультанта по разработке стратегии управления человеческими</p>	ПК-1-2	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методы анализа и разработки стратегии управления

	ресурсами в организации		человеческими ресурсами; уметь: – реализовывать технологии консультирования по разработке и реализации стратегии управления человеческими ресурсами; владеть: – методикой контроля;
6	Управление сопротивлением персонала организационному реформированию.	ПК-1-2	знать: – формы сопротивления персонала; приемы ослабления сопротивления персонала; уметь: – применять методы управления поведением персонала в процессе реформирования; владеть: – сравнительными методами и алгоритмами анализа;

Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутый) уровень	Высокий (превосходный) уровень
ПК-1	Несистематическое использование знаний о способности управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.	Определенные пробелы в умениях применять способности управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.	Сформированное умение применять способности управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.
ПК-2	Несистематическое использование знаний о способности разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию.	Определенные пробелы в умениях применять способности разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию.	Сформированное умение применять способности разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию.

**Оценочные средства и шкала оценивания
(схема рейтинговой оценки)**

№	Оценочное средство	Баллы	Оцениваемые компетенции	Семестр
1	Правильное и своевременное выполнение практических заданий по разрешению поставленных проблем; обоснованное решение ситуационных задач; наличие правильно выполненной самостоятельной работы	40	ПК-1-2	2
2	Степень активности и эффективности участия студента по итогам каждого практического занятия; успешное прохождение тестирования; выполнение самостоятельных работ, в том числе домашних заданий (эссе)	20	ПК-1-2	2
3	Аттестация с оценкой	40	ПК-1-2	2

Итоговая оценка по дисциплине определяется преподавателем на основании суммы баллов, набранных студентом в течение семестра и период промежуточной аттестации.

Оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно» выставляется с учётом требований следующей шкалы:

- «отлично» – от 91 до 100 баллов – теоретическое содержание курса освоено полностью, сформированы необходимые практические навыки работы с освоенным материалом, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.
- «хорошо» – от 76 до 90 баллов – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.
- «удовлетворительно» – от 61 до 75 баллов – теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, но не высокого качества.
- «неудовлетворительно» – 60 и менее баллов – теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к существенному повышению качества выполнения учебных заданий.

2. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

Данный раздел содержит типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Описание каждого оценочного средства содержит методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Перечень оценочных средств, материалы которых представлены в данном разделе:

1. Правильное и своевременное выполнение практических заданий по разрешению поставленных проблем; обоснованное решение ситуационных задач; наличие правильно выполненной самостоятельной работы
2. Степень активности и эффективности участия студента по итогам каждого практического занятия; успешное прохождение тестирования; выполнение самостоятельных работ, в том числе домашних заданий (эссе)
3. Аттестация с оценкой

2.1 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

по дисциплине «Стратегическое управление человеческими ресурсами»
Направление 38.04.04 «Менеджмент», магистерская программа «Стратегическое управление»

1. ПРОВЕРОЧНЫЕ РАБОТЫ НА ЛЕКЦИОННЫХ ЗАНЯТИЯХ

Оцениваемая компетенция:

ПК-1-2

Критерии оценки

Оценивается знание материала, способность к его обобщению, критическому осмыслению, систематизации, умение анализировать логику рассуждений и высказываний: навыки публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации.

Оценка «5» (8-10 баллов) ставится, если: магистрант полностью усвоил учебный материал; проявляет навыки анализа, обобщения, критического осмысления, публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации; материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности, точно используется терминология; показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; высказывать свою точку зрения; продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков.

Могут быть допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов.

Оценка «4» (5-7 балла) ставится, если: ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет один из недостатков: в усвоении учебного материала допущены небольшие пробелы, не искажившие содержание ответа; допущены один – два недочета в формировании навыков публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации.

Оценка «3» (3-4 балла) ставится, если: неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов; при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, магистрант не может применить теорию в новой ситуации.

Оценка «2» (менее 3 баллов) ставится, если: не раскрыто основное содержание учебного материала; обнаружено незнание или непонимание большей, или наиболее важной части учебного материала; допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов; не

сформированы компетенции, умения и навыки публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации.

2. КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ НА ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЯХ

Оцениваемая компетенция:

ПК-1-2

Практические занятия направлены на расширение представлений магистрантов об использовании при изучении характеристик творческого акта, творческого продукта, творческих способностей, творческих качеств личности, видов диагностики и особенностей методов развития творческого мышления детей, ориентированных на получение магистрантами знаний; предлагается раздаточный материал, который магистранты изучают в группах (2-4 чел.), проводя затем взаимоконтроль в группе.

Вопросы и задания, предлагаемые магистрантам для самостоятельной работы, должны формировать умения работать с учебно-методической и научной литературой, а также интернет-ресурсами. В качестве примера может выступать подготовленный доклад или сообщение.

Доклад, сообщение - продукт самостоятельной работы магистранта, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.

Примерные темы докладов, сообщений

1. Место и роль кадровой политики в стратегическом управлении организацией.
2. Сущность, содержание и функции кадровой политики организации.
3. Концепции стратегии кадровой политики; типы кадровой политики.
4. Основные принципы формирования кадровой политики.
5. Механизм формирования кадровой политики.
6. Направления реализации кадровой стратегии организации.
7. Критерии эффективности и результативности кадровой политики.
8. Цель и задачи стратегического управления человеческими ресурсами.
9. Система стратегического управления человеческими ресурсами и направления ее деятельности.
10. Варианты организационного оформления в виде системы.
11. Взаимодействие стратегии управления человеческими ресурсами и стратегии организации.
12. Составляющие стратегии управления человеческими ресурсами.
13. Основные этапы разработки и реализации стратегии управления человеческими ресурсами.
14. Анализ факторов внешней и внутренней среды, влияющих на разработку стратегии управления человеческими ресурсами.
15. Метод SWOT-анализа и разработка конкурентного профиля.
16. Цель, задачи и этапы реализации стратегии управления человеческими ресурсами.
17. Методы анализа и разработки стратегии управления человеческими ресурсами.
18. Реализация технологии консультирования по разработке и реализации стратегии управления человеческими ресурсами.
19. Формы сопротивления персонала.
20. Приемы ослабления сопротивления персонала в стратегическом управлении.
21. Методы управления поведением персонала в процессе реформирования.

Критерии оценивания

Критерии	Показатели	Баллы
Качество доклада	- производит выдающееся впечатление, сопровождается иллюстративным материалом; - рассказывается, но не объясняется суть работы;	0-2

	- зачитывается	
Использование демонстрационного материала	- автор представил демонстрационный материал и прекрасно в нем ориентировался; - использовался в докладе, хорошо оформлен, но есть неточности; - представленный демонстрационный материал не использовался докладчиком или был оформлен плохо, неграмотно.	0-2
Качество ответов на вопросы	- отвечает на вопросы; - не может ответить на большинство вопросов; - не может четко ответить на вопросы	0-2
Владение научным и специальным аппаратом	- показано владение специальным аппаратом; - использованы общенаучные и специальные термины; - показано владение базовым аппаратом	0-2
Четкость выводов	- полностью характеризуют работу; - нечетки; - имеются, но не доказаны	0-2
ИТОГО в соответствии с рейтингом		10

3. РЕФЕРАТЫ

Оцениваемая компетенция:

ПК-1-2

Под рефератом подразумевается творческая исследовательская работа, основанная, прежде всего, на изучении значительного количества научной и иной литературы по теме исследования в размере 10-15 страниц. Достаточным является работа с литературными источниками и собственные размышления, связанные с темой. Прочитав определенное количество учебников, учебных пособий, ситуаций, нормативно-правовых актов, книг, брошюр и статей, сделав выписки и конспекты, составив план реферата, магистрант пишет реферат, включающий: титульный лист, план, текст реферата, библиографический список.

Для выступления по реферату магистранту отводится до 10-15 минут на семинарах. При выступлении предпочтительнее, чтобы магистрант не читал текст, а говорил свободно, изредка заглядывая в план работы.

Реферативный обзор журнала отличается от реферата только своим источником, он выполняется на основе тщательного изучения статей одного журнала.

Тематика рефератов:

1. Основные принципы формирования кадровой политики.
2. Механизм формирования кадровой политики.
3. Направления реализации кадровой стратегии организации.
4. Критерии эффективности и результативности кадровой политики.
5. Цель и задачи стратегического управления человеческими ресурсами.
6. Система стратегического управления человеческими ресурсами.
7. Варианты организационного оформления в виде системы.
8. Взаимодействие стратегии управления человеческими ресурсами и стратегии организации.
9. Составляющие стратегии управления человеческими ресурсами.

10. Основные этапы разработки и реализации стратегии управления человеческими ресурсами.
11. Анализ факторов внешней и внутренней среды, влияющих на разработку стратегии управления человеческими ресурсами.
12. Метод SWOT-анализа и разработка конкурентного профиля.
13. Цель, задачи и этапы реализации стратегии управления человеческими ресурсами.
14. Деятельность консультанта по разработке стратегии управления человеческими ресурсами в организации
15. Методы анализа и разработки стратегии управления человеческими ресурсами.

Критерии оценки качества подготовки реферата

- | | |
|--------------------------------------|---|
| До 10 баллов | <ul style="list-style-type: none"> – Соответствие плана и содержания реферата его теме. – Реализация цели реферата. – Текст основан на систематизации и, обобщении материала, сопоставлении разных точек зрения по рассматриваемому вопросу. – Научный стиль изложения. – Грамотное оформление текста (технически, орфографически, пунктуационно). |
| До 7 баллов | <ul style="list-style-type: none"> – Соответствие плана и содержания реферата его теме. – Реализация цели реферата. – Текст основан на систематизации и, обобщении материала, сопоставлении разных точек зрения по рассматриваемому вопросу. – Небольшие ошибки в научном стиле изложения; оформлении текста (технически, орфографически, пунктуационно) |
| До 4 баллов | <ul style="list-style-type: none"> – Соответствие плана и содержания реферата его теме. – Реализация цели реферата. – Текст слабо структурирован, слабо основан на систематизации и обобщении материала, сопоставлении разных точек зрения по рассматриваемому вопросу. – Небольшие ошибки в научном стиле изложения; – Ошибки в оформлении текста (технически, орфографически, пунктуационно) |
| До 1 балла
(невыполнение задания) | <ul style="list-style-type: none"> – Несоответствие плана и содержания реферата его теме. – Не реализация цели реферата. |

Критерии оценки реферата

Критерии	Показатели	Баллы
Новизна реферированного текста	<ul style="list-style-type: none"> - актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений 	0-5

Степень раскрытия сущности проблемы	- соответствие плана теме реферата; - соответствие содержания теме и плану реферата; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - обоснованность способов и методов работы с материалом; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.	0-5
Обоснованность выбора источников	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме; - привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).	0-5
Соблюдение требований к оформлению	- правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения; - владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; - соблюдение требований к объему реферата; - культура оформления: выделение абзацев.	0-3
Грамотность	- отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; - литературный стиль.	0-2
ИТОГО в соответствии с рейтингом		10

4. ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ

Оцениваемая компетенция:

ПК-1-2

Цель: сформировать умение анализировать концепции как необходимую предпосылку проектирования деятельности.

Написание эссе.

Цель эссе состоит в развитии таких навыков, как самостоятельное творческое мышление и письменное изложение собственных мыслей.

Написание эссе важно, так как это позволяет автору научиться четко и грамотно формулировать мысли, структурировать информацию, использовать основные понятия, выделять причинно-следственные связи, иллюстрировать опыт соответствующими примерами, аргументировать свои выводы.

Структура и план эссе

Структура эссе определяется предъявляемыми к нему требованиями:

1. мысли автора эссе по проблеме излагаются в форме кратких тезисов (Т).
2. мысль должна быть подкреплена доказательствами - поэтому за тезисом следуют аргументы (А).

Аргументы - это факты, явления общественной жизни, события, жизненные ситуации и жизненный опыт, научные доказательства, ссылки на мнение ученых и др. Лучше приводить два аргумента в пользу каждого тезиса: один аргумент кажется неубедительным, три

аргумента могут "перегрузить" изложение, выполненное в жанре, ориентированном на краткость и образность.

Таким образом, эссе приобретает кольцевую структуру (количество тезисов и аргументов зависит от темы, избранного плана, логики развития мысли):

- вступление
- тезис, аргументы
- тезис, аргументы
- тезис, аргументы
- заключение.

При написании эссе важно также учитывать следующие моменты:

- 1) вступление и заключение должны фокусировать внимание на проблеме (во вступлении она ставится, в заключении - резюмируется мнение автора);
- 2) необходимо выделение абзацев, красных строк, установление логической связи абзацев: так достигается целостность работы;
- 3) стиль изложения: эссе присущи эмоциональность, экспрессивность, художественность: должный эффект обеспечивают короткие, простые, разнообразные по интонации предложения, умелое использование "самого современного" знака препинания - тире.

Темы для эссе.

1. Основные принципы формирования кадровой политики.
2. Механизм формирования кадровой политики.
3. Направления реализации кадровой стратегии организации.
4. Критерии эффективности и результативности кадровой политики.
5. Цель и задачи стратегического управления человеческими ресурсами.
6. Система стратегического управления человеческими ресурсами и направления ее деятельности.
7. Варианты организационного оформления в виде системы.
8. Взаимодействие стратегии управления человеческими ресурсами и стратегии организации.
9. Составляющие стратегии управления человеческими ресурсами.
10. Основные этапы разработки и реализации стратегии управления человеческими ресурсами.
11. Анализ факторов внешней и внутренней среды, влияющих на разработку стратегии управления человеческими ресурсами.
12. Цель, задачи и этапы реализации стратегии управления человеческими ресурсами.
13. Методы анализа и разработки стратегии управления человеческими ресурсами.
14. Реализация технологии консультирования по разработке и реализации стратегии управления человеческими ресурсами.
15. Формы сопротивления персонала.
16. Приемы ослабления сопротивления персонала в стратегическом управлении.
17. Методы управления поведением персонала в процессе реформирования.

Критерии оценки качества индивидуальных заданий (эссе)

Критерий	Показатель	Баллы
Качество анализа определений в эссе	Анализ определений отличается полнотой и глубиной	2
	Определения корректно соотнесены со стратегиями решения задачи	1
	Выбор стратегии решения задачи обоснован с научной точки зрения	1
Качество определения стратегии решения	Практические ситуации корректно соотнесены со стратегиями решения задачи	1

Критерий	Показатель	Баллы
задачи в эссе	Выбор стратегии решения задачи обоснован с научной точки зрения	1
	Грамотно использована терминология	1
Качество определения вида деятельности в эссе	Практические ситуации корректно соотнесены с видами деятельности	1
	Выбор вида деятельности обоснован с научной точки зрения	1
	Грамотно использована терминология	1
Итого в соответствии с рейтингом		10

5. АТТЕСТАЦИЯ С ОЦЕНКОЙ

Оцениваемая компетенция:

ПК-1-2

Цель аттестации с оценкой: целостная оценка уровня сформированности компетенций на данном этапе их формирования. На аттестации оцениваются знания в совокупности с умениями и опытом деятельности, полученными магистрантом как на учебных занятиях, так и в рамках самостоятельной работы по дисциплине.

Форма проведения: в устной форме по теоретическим вопросам аттестации с оценкой.

Критерии оценки.

Критериями выставления оценки выступает степень полноты освоения магистрантом основного содержания дисциплины, изученной в семестре:

– **оценка 35–40 баллов** выставляется магистранту, обнаружившему всестороннее осознанное систематическое знание учебно-программного материала и умение им самостоятельно пользоваться, в том числе при выполнении практических заданий, проявляющему творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала, освоившему основную литературу и знакомому с дополнительной литературой, рекомендованной программой, усвоившему взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии,

– **оценка 26–34 баллов** выставляется магистранту, обнаружившему полное знание учебно-программного материала, успешно выполнившего предусмотренные программой задачи, усвоившему основную рекомендованную литературу, показавшему систематический характер знаний по дисциплине и способному к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учёбы и профессиональной деятельности, способностью грамотно выполнять практические задания и в общем виде обосновывать результаты их выполнения; знания и умения магистранта в основном соответствуют требованиям, установленным выше, но при этом магистрант допускает отдельные неточности, которые он исправляет самостоятельно при указании преподавателя на данные неточности;

– **оценка 15–25 баллов** выставляется магистранту, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объёме, необходимом для дальнейшего обучения и предстоящей работы по профессии, справляющемся с выполнением заданий, предусмотренных программой, обладающему необходимыми знаниями, но допускающему неточности при ответе на теоретический вопрос; магистрант показывает осознанное усвоение большей части изученного содержания и исправляет допущенные ошибки после пояснений, данных преподавателем;

– **оценка 1–14 баллов** выставляется магистранту, обнаружившему существенные пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий; при этом магистрант обнаруживает незнание большей части изученного в семестре (экзаменуемого) материала, не может ответить на дополнительные вопросы преподавателя.

Вопросы к аттестации с оценкой

1. Место и роль кадровой политики в стратегическом управлении организацией.
2. Стратегия кадровой политики организации
3. Сущность, содержание и функции кадровой политики организации.
4. Концепции стратегии кадровой политики; типы кадровой политики.
5. Основные принципы формирования кадровой политики.
6. Механизм формирования кадровой политики.
7. Направления реализации кадровой стратегии организации.
8. Критерии эффективности и результативности кадровой политики.
9. Сущность стратегического управления человеческими ресурсами
10. Цель и задачи стратегического управления человеческими ресурсами.
11. Система стратегического управления человеческими ресурсами и направления ее деятельности.
12. Варианты организационного оформления в форме системы стратегического управления человеческими ресурсами.
13. Понятие и основные черты стратегии управления человеческими ресурсами
14. Взаимодействие стратегии управления человеческими ресурсами и стратегии организации.
15. Составляющие стратегии управления человеческими ресурсами.
16. Общий план разработки и реализации стратегии управления человеческими ресурсами
17. Основные этапы разработки и реализации стратегии управления человеческими ресурсами.
18. Анализ факторов внешней и внутренней среды, влияющих на разработку стратегии управления человеческими ресурсами.
19. Метод SWOT-анализа и разработка конкурентного профиля.
20. Цель, задачи и этапы реализации стратегии управления человеческими ресурсами.
21. Деятельность консультанта по разработке стратегии управления человеческими ресурсами в организации
22. Методы анализа и разработки стратегии управления человеческими ресурсами.
23. Реализация технологии консультирования по разработке и реализации стратегии управления человеческими ресурсами.
24. Формы сопротивления персонала.
25. Приемы ослабления сопротивления персонала в стратегическом управлении.
26. Методы управления поведением персонала в процессе реформирования.
27. Алгоритм анализа кадровой политики стратегического управления персоналом.
28. Сравнение методов контроля кадровой политики стратегического управления персоналом.

Типовые тесты

Вариант 1

1. Требования к кандидатам на вакантные должности должны (*выберите один или несколько ответов*)

- а) быть легко измеримыми
- б) быть общими

- в) не являться дискриминационными
- г) быть четко сформулированными
- д) относиться непосредственно к работе

2. Компенсационная политика организации «платить работникам выше, чем платят конкуренты» имеет следующие недостатки (*выберите один ответ*)

- а) дополнительные возможности привлечь высококвалифицированных специалистов и сохранить их
- б) повышение стоимости товара по сравнению с конкурентами
- в) сокращение издержек производства

3. К показателям, характеризующим основные функциональные направления принятия кадровых решений, относятся (*выберите один или несколько ответов*)

- а) показатели повышения эффективности управления человеческими ресурсами
- б) затраты на подбор в расчете на одного принятого работника
- в) затраты на обучение в расчете на одного работника, прошедшего обучение
- г) время заполнения одной вакансии

4. Общая ориентация имеет своей целью (*выберите один ответ*)

- а) познакомить новых сотрудников с миссией, стратегией и политикой организации в области оплаты труда, обучения, продвижения сотрудников
- б) ускорить процесс овладения навыками выполнения конкретной работы

5. Программы подбора и обучения персонала, организация рекламы услуг являются примерами (*выберите один ответ*)

- а) политики организации
- б) направлений деятельности организации
- в) стратегии организации
- г) миссии организации

6. Письменный отчет по итогам аудиторской проверки содержит (*выберите один или несколько ответов*)

- а) оценку состояния кадровой работы, выявление новых тенденций, имеющих в этой области проблем и противоречий
- б) стратегию управления человеческими ресурсами организации
- в) предложения по устранению выявленных недостатков и повышению эффективности управления человеческими ресурсами
- г) информацию о применявшейся методике оценки эффективности проводимой работы, использованных показателях и критериях оценки

7. Основные роли, осуществляемые специалистами кадровых служб в организации, это (*выберите один или несколько ответов*)

- а) партнер по бизнесу
- б) эксперт
- в) менеджер
- г) адвокат

8. Ограничениями для принятия кадровых решений могут выступать (*выберите один или несколько ответов*)

- а) условия, зависящие от работников
- б) условия, зависящие от организации
- в) внешние условия
- г) внутренние условия

9.К показателям заработной платы, характеризующим распределение значений вариационного ряда, относятся *(выберите один или несколько ответов)*

- а) стохастические показатели
- б) децильные показатели
- в) квартильные показатели
- г) медиана

10.Замораживание найма новых работников при сокращении персонала предусмотрено статьей *(выберите один ответ)*

- а) 185 Трудового кодекса РФ
- б) 180 Трудового кодекса РФ
- в) 182 Трудового кодекса РФ

Вариант 2

1.Наиболее типичными ошибками, возникающими при принятии решений по итогам интервью, являются *(выберите один или несколько ответов)*

- а) стереотипы
- б) первое впечатление
- в) контрасты
- г) сходство
- д) медленные суждения

2.Особенности управления персоналом в России состоят в том, что *(выберите один или несколько ответов)*

- а) высоко ценится лояльность к руководству и коллективистские наклонности
- б) миссия компании четко осмыслена
- в) политика в области набора и отбора часто не формализована
- г) отсутствует формализованная процедура принятия кадровых решений на альтернативной основе

3.Метод обучения, основанный на возможности закрепить полученные знания на практике в контролируемых условиях, называется *(выберите один ответ)*

- а) деловая игра
- б) кейс-стади
- в) брейнсторминг
- г) групповая дискуссия
- д) ролевая игра

4.Внутренние источники набора *(выберите один или несколько ответов)*

- а) являются более рискованными
- б) позволяют решить проблему в относительно короткие сроки
- в) показывают заботу о продвижении и карьерном росте сотрудников
- г) обходятся дороже

5.Обучение и развитие персонала, повышение производительности, сокращение текучести относятся к *(выберите один ответ)*

- а) общим целям управления человеческими ресурсами
- б) стратегическим целям управления человеческими ресурсами
- в) специфическим целям управления человеческими ресурсами

6.Управление персоналом *(выберите один или несколько ответов)*

- а) имеет стратегическую направленность
- б) направлено на превентивную деятельность

- в) имеет относительно пассивный характер
- г) направлено на разрешение уже сложившихся проблем и диспропорций
- д) имеет оперативную направленность
- е) имеет активный характер

7.К рекомендациям по доведению результатов оценки до исполнителей можно отнести следующие (*выберите один или несколько ответов*)

- а) контролировать эмоции в процессе разговора
- б) не учитывать временной фактор
- в) использовать факты, аргументы, цифры для подтверждения оценок
- г) осуществлять «обратную связь» в личностной форме

8.Типичные ошибки, которые допускают многие отечественные предприятия при принятии решения о сокращении численности занятых работников, сводятся к следующему (*выберите один или несколько ответов*)

- а) учитываются только текущие затраты
- б) не прорабатываются альтернативные решения
- в) не принимаются в расчет отдаленные результаты и последствия
- г) имеют место нарушения трудового законодательства
- д) отсутствуют программы реализации принятых решений
- е) отсутствуют обоснования максимальных размеров сокращения персонала

9.К показателям заработной платы, характеризующим распределение значений вариационного ряда, относятся (*выберите один или несколько ответов*)

- а) стохастические показатели
- б) квартильные показатели
- в) медиана
- г) децильные показатели

10.Целью выплаты пособия по безработице является (*выберите один ответ*)

- а) обеспечение существования на период вынужденной безработности
- б) вознаграждение работника за потерю работы или его прошлые заслуги