

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

*Приложение к программе
учебной дисциплины*

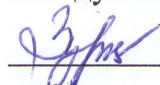
ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации студентов
по дисциплине «Бюджетирование управления персоналом»

Направление 38.04.03 «Управление персоналом»
Магистерская программа «Организация кадрового консалтинга»

заочная форма обучения

Заведующий кафедрой

 / Е. В. Зудина
« 31 » 08 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:

- владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем (ОПК-8);
- владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы (ОПК-10);
- умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом (ПК-10).

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП

Код компетенции	Этап базовой подготовки	Этап расширения и углубления подготовки	Этап профессионально-практической подготовки
ОПК-8	Технология управления развитием персонала	Бюджетирование управления персоналом, Оценка оптимизация кадрового делопроизводства, Оценка эффективности кадровой службы	
ОПК-10	Инновационные технологии принятия кадровых решений	HR-инжиниринг, Бюджетирование управления персоналом	
ПК-10	Теория и практика кадровой политики государства и организации	Бюджетирование управления персоналом	Организационно-управленческая и экономическая практика

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	Экономические основы системы бюджетирования персонала на предприятии	ОПК-8	знать: – принципы построения управленческого учета и бюджетирования трудовых проектов на предприятии; уметь: – использовать систему знаний о принципах бухгалтерского управленческого учета для систематизации данных о производственных затратах, оценке трудового вклада в себестоимость произведенной продукции и определения прибыли; владеть: – использования информации системы бюджетирования для принятия управленческих решений в сфере управления персоналом и оценки их эффективности;
2	Регламентация процесса бюджетирования персонала	ОПК-10	знать: – систему сбора, обработки и подготовки информации по предприятию и его внутренним подразделениям при бюджетировании; уметь: – решать на примере конкретных ситуаций проблемы управления затратами с помощью различного вида смет и систем бюджетирования; владеть: – использования информации системы бюджетирования для принятия управленческих решений в сфере управления персоналом и оценки их эффективности;
3	Перспективы развития системы бюджетирования персонала на предприятии	ПК-10	знать: – систему сбора, обработки и подготовки информации по предприятию и его внутренним подразделениям при бюджетировании; уметь: – решать на примере конкретных ситуаций проблемы управления затратами с помощью различного вида смет и систем бюджетирования; владеть: – использования информации системы бюджетирования для принятия управленческих решений

			в сфере управления персоналом и оценки их эффективности;
--	--	--	--

Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутый) уровень	Высокий (превосходный) уровень
ОПК-8	Не систематическое владение методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем.	Определенные пробелы в применении методики определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умения использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем.	Успешное и систематическое владение методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем.
ОПК-10	Не систематическое владение методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы.	Определенные пробелы в применении методов и программных средств обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способности взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы.	Успешное и систематическое владение методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы.

		системы.	
ПК-10	Не систематическое использование умений разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом.	Определенные пробелы в умениях разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом.	Сформированное умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом.

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

№	Оценочное средство	Баллы	Оцениваемые компетенции	Семестр
1	Опрос	15	ОПК-8	2з
2	Контрольная работа	12	ОПК-10	2з
3	Реферат	10	ПК-10	2з
4	Конспект статьи	10	ОПК-10	2з
5	Статья	13	ПК-10	2з
6	Опрос	15	ОПК-8	2л
7	Контрольная работа	12	ОПК-10	2л
8	Реферат	10	ПК-10	2л
9	Конспект статьи	10	ОПК-10	2л
10	Статья	13	ПК-10	2л
11	Зачет	40	ОПК-8, ОПК-10, ПК-10	2л

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

Студент, набравший в сумме 60 и менее баллов, получает отметку «незачтено». Студент, набравший 61-100 баллов, получает отметку «зачтено».

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. Опрос
2. Контрольная работа
3. Реферат
4. Конспект статьи

5. Статья

6. Зачет

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.

– владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем (ОПК-8); – владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы (ОПК-10); – умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом (ПК-10).

Перечень оценочных средств, материалы которых представлены в данном разделе:

1. Опрос
2. Контрольная работа
3. Реферат
4. Конспект статьи
5. Статья
6. Зачет

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине «Бюджетирование управления персоналом»

Направление 38.04.03 «Управление персоналом» магистерская программа
«Организация кадрового консалтинга»

1.Опрос, 15 баллов

Проверяемые компетенции:

- владение методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем (ОПК-8)

Опрос происходит в форме опроса и позволяет оценить знания и кругозор студента, умение логически построить ответ, владение монологической речью и иные коммуникативные навыки. Опрос – важнейшее средство развития мышления и речи. Он обладает большими возможностями воспитательного воздействия преподавателя. Обучающая функция состоит в выявлении деталей, которые по каким-то причинам оказались недостаточно осмысленными в ходе учебных занятий и при подготовке к зачёту или экзамену.

Темы опроса:

1. Бюджетирование управления персоналом – инструмент организационного развития.
2. Бюджетирование управления персоналом в контексте интегрированных технологий управления предприятием.
3. Системная модель базовых логик бизнеса, процессов управления персоналом и процессов организационного развития.
4. Технология разработки видения организации деятельности персонала.

5. Анализ психологических и организационных факторов деятельности персонала.
6. терационное моделирование видения управления человеческими ресурсами.
7. Сценарии разработки стратегии управления человеческими ресурсами. Построение программно-целевых матриц.
8. Технологии разработки операционной модели организации деятельности персонала: процессы и структуры
9. Разработка карт, логики, контента, атрибутов и границ процессов управления человеческими ресурсами. Настройка эффективности процессов.
10. Требования к содержанию и композиции функций управления человеческими ресурсами, к распределению зон функциональной ответственности между всеми категориями менеджеров. Проектирование рабочих мест.
11. Логика разработки и архитектура регламентов деятельности персонала. Матричные модели формирования регламентов деятельности персонала.
12. HR-инжиниринг как инструмент организационного развития.
13. Механизмы и сценарии организационных изменений. Социальные и психологические эффекты формализации деятельности.
14. Механизмы включения персонала в организационные улучшения. Разработка мероприятий поддержки процессов организационного развития.
15. HR-поддержка внедрения новых стандартов деятельности персонала.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

За участие в опросе студенту начисляются баллы в соответствии с критериями, представленными в таблице (см. Таблица). Максимальное количество баллов - 15 баллов.

Таблица

Критерии оценки	Баллы		
	0	От 1 до 5	От 5 до 15
1. Соответствие высказываний теме	Высказывания не соответствуют теме	Высказывания приблизительно соответствуют теме	Высказывания полностью соответствуют теме
2. Выбор аргументов для раскрытия темы	Выбор аргументов случаен	Выбор аргументов недостаточно убедителен	Убедительный выбор аргументов для раскрытия темы
3. Чёткость организации ответа	Нечёткая организация ответа	Недостаточно чёткая организация ответа	Чёткая организация ответа
4. Стройность и логичность высказывания	Нелогичность высказывания	Недостаточная стройность и логичность высказывания	Стройность и логичность высказывания
5. Выделение главной мысли	Главная мысль не выделяется	Недостаточно чёткое выделение главной мысли	Чёткое выделение главной мысли
6. Выражение личного отношения к проблеме	Не умеет отделить факты от субъективных мнений	Преобладание субъективных доводов над логической аргументацией	Умеет отделить факты от субъективных мнений
7. Оригинальность высказываний	При ответе придерживается уже высказанных мнений	Апеллирует в основном к собственному опыту	Апеллирует к собственному опыту и приводит размышления из научной литературы, др. информационных источников
8. Владение	Не владеет	Владеет	Свободно владеет

профессионально й терминологией	профессиональной терминологией	профессиональной терминологией, но допускает некоторые неточности	профессиональной терминологией
9. Готовность обсуждать все вопросы в ходе дискуссии	Не проявляет активности в ходе дискуссии	Во время дискуссии проявляет готовность обсуждать большинство предлагаемых в ходе дискуссии вопросов	Во время дискуссии проявляет готовность обсуждать все вопросы в ходе дискуссии
10. Знание основного материала	Существенные пробелы в знаниях основного материала	Знание основного материала	Полное знание изучаемого материала

2. Контрольная работа, 12 баллов

Проверяемые компетенции:

- владение методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы (ОПК-10)

Цель контрольной работы заключается в оценке уровня сформированности у студентов теоретического компонента проверяемых компетенций.

В рамках изучения курса предусмотрено выполнение одной контрольной работы. Планируемое время работы от 1 часа до 1 часа 20 минут. Максимальное количество баллов за контрольную работу 12 баллов.

При подготовке к написанию контрольной работы следует внимательно прочитать рекомендуемую литературу и иные источники, конспектируя сущность прочитанного, выписывая цитаты, записывая собственные мысли.

Рекомендуется писать контрольную работу: - лаконично и четко, избегая сложных придаточных предложений и фраз; - максимально использовать методологию и терминологию данной области науки, при необходимости раскрывая сложные и редкие термины; - соблюдать единообразие обозначений, символов, пробелов и сокращений, оформления цитат и примечаний в ссылках.

Примерные вопросы и задания на контрольной работе

1. Разработка организационно-функциональной модели, процедур и регламентов управления персоналом.
2. Организация работы группы организационного влияния.
3. Моделирование и администрирование организационной культуры.
4. Итерационное моделирование ценностного, символического и поведенческого компонентов организационной культуры.
5. Алгоритмы разработки контуров администрирования организационной культуры: организационно-функциональной модели, процедур и базовых регламентов поддержки организационной культуры.
6. Модель управленческих компетенций и техники личной работы руководителей.
7. Модель управленческих компетенций. Техники личной работы руководителей.
8. Информационные технологии поддержки управления человеческими ресурсами.
9. Функциональность и значение информационных технологий управления человеческими ресурсами.
10. Перспективы автоматизации управления человеческими ресурсами: средства бизнес-аналитики, искусственный интеллект.

Критерии оценки:

- 9-12 баллов - 5 (отлично) ставится за полные ответы на все вопросы с включением в содержание ответа (лекции) преподавателя, материала учебников и дополнительной литературы.

- 7-8 баллов - 4 (хорошо) ставится за полный ответ на вопросы в объеме рассказа (лекции) преподавателя или ответ с включением в содержание материала учебника, дополнительной литературы, но с незначительными неточностями.

- 5-6 баллов - 3 (удовлетворительно) ставится за ответ, в котором освещены в полном объеме два из трех вопросов или освещены все вопросы более чем наполовину, включая главное в содержании.

- 1-4 балла - 2 (неудовлетворительно) ставится за ответ, в котором освещен в полном объеме один из трех вопросов, или освещены менее половины требуемого материала или не описано главное в содержании вопросов, или нет ответов, или письменная работа не сдана.

3. Реферат, 10 баллов

Проверяемые компетенции:

- умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом (ПК-10)

Реферат – продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.

Примерная тематика рефератов

- 1. Организационная структуризация компании и бюджетирование персонала**
Классика организационного проектирования: от стратегии к бизнес-процессам и организационной структуре. Бизнес-инжиниринг, HR-инжиниринг и организационная структуризация. Построение организационно-процессной (функциональной) модели. Разработка иерархического перечня процессов и функций. Описание организационной структуры. Описание распределения процессов и функций по структурным подразделениям и должностям. Разработка матриц распределения ответственности на верхнем и нижних уровнях. Разработка должностных обязанностей (JobDescription) и портретов (моделей) компетенций персонала.
- 2. Формирования Должностных инструкций персонала**
Типовые проблемы использования должностных инструкций в российских компаниях: инструкции слабо связаны с реально выполняемыми процессами и функциями, содержат размытое описание должностных обязанностей, неактуальны и как следствие носят формальный характер. Правильная технология формирования должностных инструкций на основе организационно-процессной модели. Автоматизация, уменьшение трудозатрат и сроков по формированию и актуализации должностных инструкций.
- 3. Проектирование и улучшение организационной структуры предприятия**
Поиск "провисших" процессов и функций, устранение зон безответственности. Уменьшение иерархических уровней управления и переход к плоским структурам. Устранение дублирования процессов и функций. Анализ и устранение лишних процессов и функций, не создающих добавленную ценность. Централизация однотипных транзакционных процессов и функций. Использование матричных форм организационных структур. Вертикальное и горизонтальное сжатие, уменьшение организационной фрагментарности процессов.
- 4. Расчет трудозатрат и потребности в человеческих ресурсах**
Оценка времени и количества выполнений процессов и функций за выбранный

период. Расчет трудозатрат на выполнение процессов и функций. Расчет численности персонала, необходимой для выполнения процессов и функций. Учет нестабильности загрузки и гибкости персонала. FTE-методология расчета трудозатрат.

5. **Повышение производительности труда и эффективности персонала**

Анализ трудозатрат в разрезе процессов, функций, подразделений и должностей. Формирование и оценка эффективности инициатив по снижению трудозатрат. Повышение гибкости, универсальности и взаимозаменяемости персонала. Совмещение различных процессов, функций и профессий. Разработка матрицы гибкости структурного подразделения. Автоматизация процессов и функций. Выравнивание загрузки персонала.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

Критерии	Показатели	Баллы
1. Новизна реферированного текста Макс. – 3 балл	- актуальность проблемы и темы;	1
	- новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы;	1
2. Степень раскрытия сущности проблемы Макс. – 3 балл	- полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы;	1
	- умение аргументировать основные положения и выводы.	1
3. Обоснованность выбора источников Макс. – 3 балл	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме;	1
	- привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).	1
4. Соблюдение требований к оформлению Макс. – 4 балла	- правильное оформление ссылок на используемую литературу;	1
	- культура оформления;	1
	- владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы;	1
5. Грамотность Макс. – 1 балл	- отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей;	1
ИТОГО в соответствии с рейтингом		10

4. Конспект статьи, 10 баллов

Проверяемые компетенции:

- владение методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы (ОПК-10)

Конспект статьи позволяет формировать и оценивать умения обучающихся по переработке информации или при работе с научной литературой.

Конспекты статьи и рекомендованной литературы по теме оцениваются с учетом труда, вложенного в их подготовку. Конспект не является стенограммой или полным переписыванием: обучающийся должен научиться отбирать основное.

При конспекте письменного источника обязательно указывается автор статьи, место и год издания, а на полях помечаются страницы, где расположен конспектируемый текст. Качество конспекта значительно повышается, когда обучающийся сопровождает его своими комментариями, схемами или таблицами.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

Критерии оценки конспекта статьи: Уровень усвоения	Баллы	Описание
Отлично (1,0)	5	соблюдена логика изложения вопроса статьи; материал изложен в полном объеме; выделены ключевые моменты статьи; даны все необходимые пояснения; приведены примеры, иллюстрирующие ключевые моменты темы.
Хорошо (0,75)	4	достаточно полно изложен материал, выделена проблема, приведены примеры.
Удовлетворительно (0,5)	2	имеются не точности в изложении материалы, недостаточно полно изложены проблема, имеются несущественные ошибки в освещении отдельных положений проблемы.
Неудовлетворительно	0	конспект составлен небрежно и неграмотно, имеются нарушения логики изложения материала статьи, не приведены иллюстрационные примеры, не выделены ключевые моменты статьи.

5. Статья, 13 баллов

Проверяемые компетенции:

- умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом (ПК-10)

Примерная тематика научных статей

1. Место и роль внутреннего контроля в системе корпоративного управления.
2. Акционерная собственность и корпоративные отношения.
3. Собственность корпоративных конфликтов и эффективность.
4. Менеджмент в международной сфере.
5. Реорганизация как средство разрешения корпоративного конфликта.
6. Кодекс корпоративного поведения как средство снижения вероятности корпоративных конфликтов.
7. Корпоративные конфликты с участием регистратора.
8. Модели управления и их социально-экономическая эффективность.
9. Планирование в системе управления предприятиями.
10. Управление нововведениями на предприятии.
11. Управление ФПП в условиях рынка.
12. Программно-целевой метод управления.
13. Стратегическое управление предприятиями.
14. Стратегия и организационная структура предприятия.
15. Формирование стратегических целей и стратегии предприятия.
16. Управление конфликтами, изменениями и интересами.
17. Совершенствование управления рынком ценных бумаг.
18. Методы выработки целей и стратегии развития фирмы.
19. Методы информационного обеспечения менеджмента.
20. Управление бизнес планированием на предприятии.
21. Организация и управление международной деятельностью фирмы.
22. Управление и регулирование межфирменных рыночных отношений.
23. Современные методы управления конкуренцией.
24. Современные методы управления банковской системой.
25. Совершенствование информационного обеспечения управления фирмы (банком, офисом, организацией и пр.).
26. Эффективность инвестиционной деятельности.

27. Совершенствование системы контроля в фирме (банке, офисе, организации и пр.).
28. Анализ и совершенствование структуры капитала фирмы (банка, организации и пр.).
29. Анализ распределения и использование прибыли компании.
30. Формирование портфеля ценных бумаг предприятия (фирмы, банка и пр.).
31. Баланс интересов менеджмента корпорации, акционеров и потенциальных инвесторов.
32. Управление и корпоративный контроль в АО.
33. Опцион на акции эмитента – метод мотивации менеджмента.
34. Слияние и поглощение компаний.

Критерии оценки научной статьи	Показатели оценивания	Баллы
1. Качество оформления научной статьи	Статья содержит: • аннотацию; • актуальность; • основную часть • выводы; • список литературы Объем статьи - не менее 3 и не более 5 страниц, написанных в формате Microsoft Word (шрифт «TimesNewRoman», размер – 14pt). Количество источников в списке литературы не менее 3-х.	3
2. Качество содержания научной статьи	Тематика статьи сформулирована достаточно грамотно, ясно и отражает основное содержание статьи	2
	В тексте статьи обоснована актуальность исследуемой проблемы, показана недостаточность научного знания для педагогической теории и практики	3
	В основной части статьи представлен сравнительный анализ различных точек зрения ученых на данную проблемную область, дана критическая оценка, ярко выражена авторская позиция	3
	Выводы обоснованы, содержат конструктивные предложения по решению проблемы	2
ИТОГО в соответствии с рейтингом		10

6. Зачет, 40 баллов

Проверяемые компетенции:

владение методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем (ОПК-8).

- владение методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы (ОПК-10).

- умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом (ПК-10).

Зачет проводится в форме диалога «преподаватель-студент», в рамках которого оцениваются теоретические и практические знания студента.

Перечень вопросов к зачету:

1. Содержание системы бюджетирования управления персоналом.
2. Бюджет и бюджетирование затрат на персонал.
3. Практическое значение разработки и использования бюджета управления персоналом.
4. Порядок разработки генерального бюджета.
5. Комплексный анализ затрат на персонал.
6. Характерные черты управления человеческими ресурсами.
7. Виды деятельности по управлению человеческими ресурсами.
8. Защита трудовых прав работников профсоюзами.
9. Сущность и этапы набора персонала.
10. Факторы, воздействующие на персонал организации.
11. Процедура принятия решения о приеме на работу.
12. Понятие адаптации персонала.
13. Понятие профессиональной компетенции.
14. Управление трудовой адаптацией.
15. Ключевые роли менеджера по персоналу.
16. Сущность отбора персонала.
17. Обеспечение реализации функций у/п.
18. Технология найма персонала.
19. Понятие карьеры работника.
20. Основные подходы к организации службы у/п.
21. Управление карьерой работника.
22. Понятие и виды высвобождения персонала.
23. Понятие и сущность кадровой политики.
24. Мероприятия по высвобождению персонала.
25. Задачи и особенности кадровой политики в современных условиях.
26. Аттестация как метод оценки персонала и организация её проведения.
27. Классификация видов кадровой политики.
28. Управление профессиональной ориентацией и адаптацией персонала.
29. Планирование расходов на персонал организации.
30. Сущность и цели планирования персонала.
31. Методы оценки деятельности работников.
32. Оперативное планирование работы с персоналом.
33. Затраты организации на персонал и их примерная структура.
34. Суть кадровой документации.
35. Основные организационно - правовые документы, регулирующие основные вопросы работы с персоналом.
36. Основные нормативные законодательные акты по основам организации оплаты труда в РФ.
37. Первичные документы используемые при учете численности работников.
38. Виды заработной платы, их характеристика.
39. Характеристика счетов для синтетического учета оплаты труда.
40. Документы аналитического учета расчетов по оплате труда.
41. Виды удержаний из заработной платы.
42. Ставки налога на доходы физических лиц.
43. Алгоритм расчета пособий по временной нетрудоспособности и отпускных.
44. Порядок расчёта платежей во внебюджетные фонды.
45. Льготы по налогам на доходы физических лиц.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

Оценивание студентов на зачете проводится в соответствии с Положением о рейтинговой системе текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов ГОУ ВПО «ВГПУ» от 31 августа 2009 г.

При семестровой аттестации студентов критериями выставления оценки на зачете выступает степень полноты освоения студентом основного содержания дисциплины, изученной в семестре:

- оценка 35–40 баллов выставляется студенту, обнаружившему всестороннее осознанное систематическое знание учебно-программного материала и умение им самостоятельно пользоваться, проявляющему творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала, умеющему свободно выполнять практические задания, 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 студенту, обнаружившему полное знание учебно-программного материала, успешно выполнившему 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; знания и умения студента в основном соответствуют требованиям, установленным выше, но при этом студент допускает отдельные неточности, которые он исправляет самостоятельно при указании преподавателя на данные неточности;

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

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