

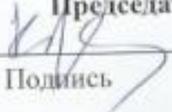
МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО «ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра «Менеджмент»

ОДОБРЕНО:

Методической комиссией по укрупненной группе специальностей и направлений 38.00.00 – «Экономика и управление»

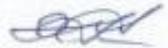
Председатель МК:


Подпись Ж.Н.Казиева
ИОФ

« » 20 г.

УТВЕРЖДАЮ:

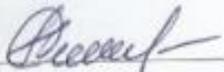
Декан инженерно-экономического факультета


Подпись Э.Б.Атуева
ИОФ

« 09 » 09 20 18 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» для контроля знаний обучающихся направления подготовки 38.03.01 – «Менеджмент», профили подготовки – «Менеджмент организации».

Составитель, к.э.н., ст.преподаватель  С.В. Алахвердиева

Фонд оценочных средств обсужден на заседании кафедры менеджмента

« 19 » 09 20 18 г., протокол № 2

Зав. кафедрой


Т.К. Абдуллаева

Фонд оценочных средств является приложением к рабочей программе по дисциплине Б.1.Б14. Управление человеческими ресурсами

Махачкала 2018г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ООП (Таблицы 1 и 2).....	4
1.1. Перечень компетенций и планируемые результаты	4
1.2. Этапы формирования компетенций	10
2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....	11
2.1. Описание показателей оценивания компетенций	12
2.2. Описание критериев определения уровня сформированности компетенций.....	14
2.3. Описание шкал оценивания	16
2.4. Определение уровня сформированности компетенций в результате изучения дисциплины «Управление человеческими ресурсами».....	18
3.1. Задания для входного контроля.....	26
3.3. Задания для промежуточной аттестации (зачета и (или) экзамена) по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»	27
3.4.Задания для проверки остаточных знаний	29
3.4.1.Вопросы для проверки остаточных знаний.....	29
3.4.2.Тестовые задания по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»	Ошибка! Закладка не определена.
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций.....	32
4.1. Процедура проведения оценочных мероприятий.	32

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ООП (Таблицы 1 и 2)

1.1. Перечень компетенций и планируемые результаты

	код компетенций по ФГОС	Содержание
1.	ОК-3	Способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности
2.	ОК-5	Способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;
3.	ОК-6	Способность к самоорганизации и самообразованию;
4.	ОПК-2	Способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений
5.	ОПК-3	Способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия;
6.	ПК-1	Владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры;
7.	ПК-2	Владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде;

В результате освоения дисциплины «Управление человеческими ресурсами» обучающийся должен:

Знать:

- системы управления персоналом в современных экономических условиях;
- принципы и методы формирования кадровой политики и её реализации в соответствии с выбранной стратегией развития предприятия;
- современные технологии кадровой работы;
- методики расчёта необходимой численности персонала и профессионально-квалифицированной структуры;
- методы анализа и описания функциональных обязанностей сотрудников (должностные инструкции, карты компетенций и т.д.);
- методы и инструменты подбора, отбора, адаптации, профессионально-должностных перемещений персонала, технологии обучения и развития, деловой оценки.

Уметь:

- анализировать источники пополнения состава персонала;
- разрабатывать и внедрять программы и процедуры, подбора и отбора персонала;
- разрабатывать требования и критерии подбора персонала;
- разрабатывать и внедрять программы адаптации персонала;
- выявлять потребности в обучении и развитии персонала, разрабатывать программы обучения и развития;
- разрабатывать и внедрять технологии деловой оценки персонала;
- применять на практике методы управления, карьеры.

Владеть:

- современными кадровыми технологиями по направлениям деятельности по управлению человеческими ресурсами: найма и отбора, адаптации персонала, планированию карьеры и профессиональных должностных перемещениях развитию персонала и его деловой оценки,
- навыками оценки эффективности работы с персоналом;
- навыками самостоятельной работы, самоорганизации и организации выполнения поручений;
- трудами российских и зарубежных специалистов в области управления человеческими ресурсами.

Табл.1

№		В результате изучения дисциплины «Управление человеческими ресурсами» обучающиеся должны:		
		знать	уметь	владеть
1	Способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (ОК-3)	<p>базовые экономические понятия, объективные основы функционирования экономики и поведения экономических агентов;</p> <ul style="list-style-type: none"> - знать основные виды финансовых институтов и финансовых инструментов, основы функционирования финансовых рынков; - условия функционирования национальной экономики, понятия и факторы экономического роста; - знать основы российской налоговой системы. 	<ul style="list-style-type: none"> - анализировать финансовую и экономическую информацию, необходимую для принятия обоснованных решений в профессиональной сфере; - оценивать процентные, кредитные, курсовые, рыночные, операционные, общеэкономические, политические риски неблагоприятных экономических и политических событий для профессиональных проектов; - решать типичные задачи, связанные с профессиональным и личным финансовым планированием; - искать и собирать финансовую и экономическую информацию. 	<ul style="list-style-type: none"> - методами финансового планирования профессиональной деятельности, использования экономических знаний в профессиональной практике.
2.	Способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; (ОК-5)	<ul style="list-style-type: none"> - структуру общества как сложной системы; - особенности влияния социальной среды на формирование личности и мировоззрения человека; - основные социально-философские концепции и соответствующую проблематику. 	<ul style="list-style-type: none"> корректно применять знания об обществе как системе в различных формах социальной практики; - выделять, формулировать и логично аргументировать собственную мировоззренческую позицию в процессе межличностной коммуникации с учетом ее специфики; - самостоятельно анализировать 	<ul style="list-style-type: none"> - способностями к конструктивной критике и самокритике; - умениями работать в команде, взаимодействовать с экспертами в предметных областях; - навыками воспринимать разнообразие и культурные различия, принимать

			различные социальные проблемы с использованием философской терминологии и философских подходов.	социальные и этические обязательства.
	Способность к самоорганизации и самообразованию; (ОК-6)	-пути и средства профессионального самосовершенствования: профессиональные форумы, конференции, семинары, тренинги; магистратура, аспирантура); - систему категорий и методов, направленных на формирование аналитического и логического мышления; - закономерности профессионально-творческого и культурно-нравственного развития.	-анализировать информационные источники (сайты, форумы, периодические издания); - анализировать культурную, профессиональную и личностную информацию и использовать ее для повышения своей квалификации и личностных качеств.	- навыками организации самообразования, технологиями приобретения, использования и обновления социально-культурных, психологических, профессиональных знаний.
2	Способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений (ОПК-2)	– правовые основы организации труда, основы менеджмента персонала организации; принципы, формы управленческих решений.	– определять степень важности деловых решений и уровень собственной компетентности и ответственности; - формулировать организационно-управленческие решения и распределять обязанности	– способностями аргументировать принятые решения и объяснять их последствия; -современными методиками принятия и реализации организационно-управленческих решений.
3	Способностью проектировать организационные структуры, участвовать в	- теорию и практику современного организационного проектирования; - причины многовариантности	- разрабатывать стратегию управления человеческими ресурсами и реализовывать ее в конкретных условиях;	- навыком распределения ответственности, контроля и оценки персонала в соответствии с обязанностями.

	разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия; (ОПК-3)	практики управления персоналом в современных условиях.	- проводить аудит человеческих ресурсов организации, прогнозировать и определять потребность в персонале.	
5	Владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры; (ПК-1)	- основные управленческие теории, подходы к мотивации и стимулированию.	- аргументировано отстаивать управленческие решения, заинтересовывать и мотивировать персонал; - диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию.	- методами стимулирования и мотивация; - методами проведения аудита человеческих ресурсов и оценки организационной культуры
6	Владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и	- природу деловых и межличностных конфликтов; - принципы построения моделей межличностных коммуникаций в организации; - основы организационного	-использовать эффективные способы минимизации негативного влияния конфликтов на деятельность предприятия; моделировать и оценивать систему деловых связей взаимоотношений в	психологическими и правовыми знаниями, используемыми в разрешении конфликтных ситуаций.

организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде; (ПК-2)	проектирования и порядка взаимодействия и подчинения.	организации и ее подразделениях (на разных уровнях).	
--	---	--	--

1.2. Этапы формирования компетенций

Сформированность компетенций по дисциплине «**Управление человеческими ресурсами**» определяется на следующих трех этапах:

1. **Этап текущих аттестаций** (текущие аттестации 1-3; СРС; КР)
2. **Этап промежуточных аттестаций** (зачет, экзамен)

Таблица 2.1

Код компетенций по ФГОС	Этапы формирования компетенций по дисциплине « Управление человеческими ресурсами »					
	СЕМЕСТР 7					
	Этап текущих аттестаций				Этап промеж. аттест.	-
	1-5 нед.	6-10 нед.	11-15 нед.	1-17 нед.	18-20 нед.	-
	Текущая аттест.1 (контр.раб. 1)	Текущая аттест.2 (контр.раб.2)	Текущая аттест.3 (контр.раб.3)	СРС (реферат, доклад, творч.отчет)	Промеж.аттест. (экзамен)	-
1	2	3	4	5	6	7
ОК-3	+	+	+	+	+	-
ОК-5	+	+	+	+	+	-
ОК-6	+	+	+	+	+	
ОПК-2	+	+	+	+	+	-
ОПК-3	+	+	+	+	+	-
ПК-1	+	+	+	+	+	-
ПК-2	+	+	+	+	+	-

СРС – самостоятельная работа студентов;

КР– курсовая работа;

ГМ – графический материал;

Знак «+» соответствует формированию компетенции.

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

В рамках текущих аттестаций (таблица 1) оценка уровня сформированности компетенций проводится в ходе выполнения курсовых работ, а также на занятиях:

- лекционного типа посредством экспресс - опроса обучаемых, в том числе по темам и разделам, вынесенных для самостоятельного изучения;
- семинарского типа путем собеседования;
- практического типа методами устного опроса или проведения письменных контрольных работ.

Оценка сформированности компетенций в рамках промежуточной аттестации проводится по билетам для экзамена. Они включают в себя вопросы для оценки знаний, умений и навыков, т.е. задания:

- *репродуктивного уровня*, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умения правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины (модуля);

- *реконструктивного уровня*, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей;

- *творческого уровня*, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения.

В ходе проведения текущей и промежуточной аттестации оцениваются:

- полнота и содержательность ответа;
- умение привести примеры из области медицины;
- умение отстаивать свою позицию в ходе защиты творческого отчета по самостоятельной работе;
- умение пользоваться дополнительной литературой и современными технологиями обучения (в т.ч. сетевых информационных технологий) при подготовке к занятиям;
- умение применять нормативно-правовые акты при подготовке к занятиям и выполнению индивидуальных занятий;
- соответствие представленной в ответах информации материалам лекций, учебной литературы, интернет-ресурсам и другим источникам информации.

В ходе проведения оценки сформированности компетенций рекомендуются применение современных компьютерных технологий и виртуальных форм опроса в интерактивном режиме.

2.1. Описание показателей оценивания компетенций

Таблица 3

Оценка «неудовлетворительно» (не зачтено) или отсутствие сформированности компетенции	Оценка «удовлетворительно» (зачтено) или низкой уровень освоения компетенции	Оценка «хорошо» (зачтено) или повышенный уровень освоения компетенции	Оценка «отлично» (зачтено) или высокий уровень освоения компетенции
<p>Неспособность обучаемого самостоятельно продемонстрировать наличие знаний при решении заданий, которые были представлены преподавателем вместе с образцом их решения, отсутствие самостоятельности в применении умения к использованию методов освоения учебной дисциплины и неспособность самостоятельно проявить навык повторения решения поставленной задачи по стандартному образцу свидетельствуют об отсутствии сформированной компетенции. Отсутствие подтверждения наличия сформированности компетенции свидетельствует об отрицательных результатах освоения учебной дисциплины. Уровень освоения дисциплины, при котором у обучаемого не сформировано</p>	<p>Если обучаемый демонстрирует самостоятельность в применении знаний, умений и навыков к решению учебных заданий в полном соответствии с образцом, данным преподавателем, по заданиям, решение которых было показано преподавателем, следует считать, что компетенция сформирована, но ее уровень недостаточно высок. Поскольку выявлено наличие сформированной компетенции, ее следует оценивать положительно, но на низком уровне. При наличии более 50% сформированных компетенций по дисциплинам, имеющим возможность до-формирования компетенций на последующих этапах обучения. Для дисциплин итогового формирования</p>	<p>Способность обучающегося продемонстрировать самостоятельное применение знаний, умений и навыков при решении заданий, аналогичных тем, которые представлял преподаватель при потенциальном формировании компетенции, подтверждает наличие сформированной компетенции, причем на более высоком уровне. Наличие сформированной компетенции на повышенном уровне самостоятельности со стороны обучаемого при ее практической демонстрации в ходе решения аналогичных заданий следует оценивать как положительное и устойчиво закрепленное в практическом навыке. Для определения уровня освоения промежуточной дисциплины на оценку «хорошо» обучающийся должен продемонстрировать наличие 80% сформированных</p>	<p>Обучаемый демонстрирует способность к полной самостоятельности (допускаются консультации с преподавателем по сопутствующим вопросам) в выборе способа решения неизвестных или нестандартных заданий в рамках учебной дисциплины с использованием знаний, умений и навыков, полученных как в ходе освоения данной учебной дисциплины, так и смежных дисциплин, следует считать компетенцию сформированной на высоком уровне. Присутствие сформированной компетенции на высоком уровне, способность к ее дальнейшему саморазвитию и высокой адаптивности практического применения к изменяющимся условиям профессиональной задачи. Оценка «отлично» по дисциплине с промежуточным освоением компетенций, может быть выставлена при 100% подтверждении наличия компетенций, либо при 90%</p>

<p>более 50% компетенций. Если же учебная дисциплина выступает в качестве итогового этапа формирования компетенций (чаще всего это дисциплины профессионального цикла) оценка «неудовлетворительно» должна быть выставлена при отсутствии сформированности хотя бы одной компетенции.</p>	<p>компетенций естественно выставлять оценку «удовлетворительно», если сформированы все компетенции и более 60% дисциплин профессионального цикла «удовлетворительно».</p>	<p>компетенций, из которых не менее 1/3 оценены отметкой «хорошо». Оценивание итоговой дисциплины на «хорошо» обуславливается наличием у обучаемого всех сформированных компетенций причем общепрофессиональных компетенции по учебной дисциплине должны быть сформированы не менее чем на 60% на повышенном уровне, то есть с оценкой «хорошо».</p>	<p>сформированных компетенций, из которых не менее 2/3 оценены отметкой «хорошо». В случае оценивания уровня освоения дисциплины с итоговым формированием компетенций оценка «отлично» может быть выставлена при подтверждении 100% наличия сформированной компетенции у обучаемого, выполнены требования к получению оценки «хорошо» и освоены на «отлично» не менее 50% общепрофессиональных компетенций.</p>
---	--	--	---

2.2. Описание критериев определения уровня сформированности компетенций

Таблица 4

Уровни сформированности и компетенций	Критерии определения уровня сформированности	Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины ООП						
		Общекультурные компетенции (ОК)			Общепрофессиональные компетенции (ОПК)		Профессиональные компетенции (ПК)	
		ОК-3	ОК-5	ОК-6	ОПК-2	ОПК-3	ПК-1	ПК-2
Пороговый уровень	Компетенция сформирована	+	+	+	+	+	+	+
	Демонстрируется недостаточный уровень самостоятельности навыка							
	Обладает качеством репродукции							
Достаточный уровень	Компетенция сформирована	+	+	+	+	+	+	+
	Демонстрируется достаточный уровень самостоятельности устойчивого практического навыка							
	Обладает качеством реконструкции							

Высокий уровень	Компетенция сформирована	+	+	+	+	+	+	+
	Демонстрируется высокий уровень самостоятельности, высокая адаптивность практического навыка							
	Обладает творческим качеством							

2.3. Описание шкал оценивания

В Дагестанском государственном техническом университете внедрена модульно-рейтинговая система оценки учебной деятельности студентов. В соответствии с этой системой применяются пятибалльная, двадцатибалльная и стобальная шкалы знаний, умений, навыков.

Шкалы оценивания			Критерии оценивания
пятибалльная	двадцатибалльная	стобальная	
«Отлично» - 5 баллов	«Отлично» - 18-20 баллов	«Отлично» - 85 баллов	Показывает высокий уровень сформированности компетенций, т.е.: продемонстрирует глубокое и прочное усвоение материала; исчерпывающе, четко, последовательно, грамотно и логически стройно излагает теоретический материал; правильно формирует определения; демонстрирует умения самостоятельной работы с нормативно-правовой литературой; умеет делать выводы по излагаемому материалу.
«Хорошо» - 4 баллов	«Хорошо» - 15-17 баллов	«Хорошо» - 70-84 баллов	Показывает достаточный уровень сформированности компетенций, т.е.: демонстрирует достаточно полное знание материала, основных теоретических положений; достаточно последовательно, грамотно логически стройно излагает материал; демонстрирует умения ориентироваться в нормальной литературе; умеет делать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу.
«Удовлетворительно» - 3 баллов	«Удовлетворительно» - 12-14 баллов	«Удовлетворительно» - 56-69 баллов	Показывает пороговый уровень сформированности компетенций, т.е.: демонстрирует общее знание изучаемого материала; испытывает серьезные затруднения при ответах на дополнительные вопросы; знает основную рекомендуемую литературу; умеет строить ответ в соответствии со структурой излагаемого материала.

«Неудовлетворительно» - 2 баллов	«Неудовлетворительно» - 1-11 баллов	«Неудовлетворительно» - 1-56 баллов	<p>Ставится в случае:</p> <ul style="list-style-type: none"> незнания значительной части программного материала; не владения понятийным аппаратом дисциплины; допущения существенных ошибок при изложении учебного материала; неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; неумение делать выводы по излагаемому материалу.
-------------------------------------	--	--	--

2.4. Определение уровня сформированности компетенций в результате изучения дисциплины «Менеджмент»

Табл. 6

№	Код компетенций по ФГОС	Уровни сформированности компетенций		
		Пороговый	Достаточный	Высокий
1	2	3	4	5
1	ОК-3	<p>Знает :</p> <ul style="list-style-type: none"> - базовые экономические понятия, объективные основы функционирования экономики и поведения экономических агентов; - основные виды финансовых институтов и финансовых инструментов; - основы функционирования финансовых рынков; - условия функционирования национальной экономики, понятия и факторы экономического роста; - основы российской налоговой системы слабо (на пороговом уровне, или на «удовлетворительно»). <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать финансовую и экономическую информацию, необходимую для принятия обоснованных решений в профессиональной сфере; - оценивать процентные, кредитные, курсовые, рыночные, операционные, 	<p>Знает :</p> <ul style="list-style-type: none"> - базовые экономические понятия, объективные основы функционирования экономики и поведения экономических агентов; - основные виды финансовых институтов и финансовых инструментов; - основы функционирования финансовых рынков; - условия функционирования национальной экономики, понятия и факторы экономического роста; - основы российской налоговой системы на достаточном уровне («на «хорошо»). <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать финансовую и экономическую информацию, необходимую для принятия обоснованных решений в профессиональной сфере; - оценивать процентные, кредитные, курсовые, рыночные, операционные, общеэкономические, политические 	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - базовые экономические понятия, объективные основы функционирования экономики и поведения экономических агентов; - основные виды финансовых институтов и финансовых инструментов; - основы функционирования финансовых рынков; - условия функционирования национальной экономики, понятия и факторы экономического роста; - основы российской налоговой системы полноценно (на высоком уровне, на «отлично»). <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать финансовую и экономическую информацию, необходимую для принятия обоснованных решений в профессиональной сфере; - оценивать процентные, кредитные, курсовые, рыночные, операционные, общеэкономические, политические

		<p>общеэкономические, политические риски неблагоприятных экономических и политических событий для профессиональных проектов;</p> <p>- решать типичные задачи, связанные с профессиональным и личным финансовым планированием;</p> <p>- искать и собирать финансовую и экономическую информацию слабо (на пороговом уровне, или на «удовлетворительно»).</p> <p>Владеет :</p> <p>- методами финансового планирования профессиональной деятельности, использования экономических знаний в профессиональной практике слабо (на пороговом уровне, или на «удовлетворительно»).</p>	<p>риски неблагоприятных экономических и политических событий для профессиональных проектов;</p> <p>- решать типичные задачи, связанные с профессиональным и личным финансовым планированием;</p> <p>- искать и собирать финансовую и экономическую информацию на достаточном уровне («на «хорошо»).</p> <p>Владеет:</p> <p>- методами финансового планирования профессиональной деятельности, использования экономических знаний в профессиональной практике на достаточном уровне («на «хорошо»).</p>	<p>риски неблагоприятных экономических и политических событий для профессиональных проектов;</p> <p>- решать типичные задачи, связанные с профессиональным и личным финансовым планированием;</p> <p>- искать и собирать финансовую и экономическую информацию полноценно (на высоком уровне, на «отлично»).</p> <p>Владеет:</p> <p>- методами финансового планирования профессиональной деятельности, использования экономических знаний в профессиональной практике полноценно (на высоком уровне, на «отлично»).</p>
2.	ОК-5	<p>Знает :</p> <p>-структуру общества как сложной системы;</p> <p>-структуру коллектива, в котором приходится работать;</p> <p>- особенности влияния социальной среды на формирование личности и мировоззрения человека;</p> <p>-основные социально-философские концепции и соответствующую проблематику слабо (на пороговом</p>	<p>Знает :</p> <p>-структуру общества как сложной системы;</p> <p>-структуру коллектива, в котором приходится работать;</p> <p>- особенности влияния социальной среды на формирование личности и мировоззрения человека;</p> <p>-основные социально-философские концепции и соответствующую проблематику на достаточном уровне</p>	<p>Знает :</p> <p>-структуру общества как сложной системы;</p> <p>-структуру коллектива, в котором приходится работать;</p> <p>- особенности влияния социальной среды на формирование личности и мировоззрения человека;</p> <p>-основные социально-философские концепции и соответствующую проблематику полноценно</p>

	<p>уровне, или на «удовлетворительно»)</p> <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - корректно применять знания о коллективе как системе в различных формах социальной практики; - выделять, формулировать и логично аргументировать собственную мировоззренческую позицию в процессе межличностной коммуникации с учетом ее специфики; - самостоятельно анализировать различные социальные проблемы с использованием философской терминологии и философских подходов слабо (на пороговом уровне, или на «удовлетворительно»). <p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - способностями к конструктивной критике и самокритике; - умениями работать в команде, взаимодействовать с экспертами в предметных областях; - навыками воспринимать разнообразие и культурные различия, принимать социальные и этические обязательства слабо (на пороговом уровне, или на « 	<p>(«на «хорошо»).</p> <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - корректно применять знания о коллективе как системе в различных формах социальной практики; - выделять, формулировать и логично аргументировать собственную мировоззренческую позицию в процессе межличностной коммуникации с учетом ее специфики; - самостоятельно анализировать различные социальные проблемы с использованием философской терминологии и философских подходов на достаточном уровне («на «хорошо»). <p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - способностями к конструктивной критике и самокритике; - умениями работать в команде, взаимодействовать с экспертами в предметных областях; - навыками воспринимать разнообразие и культурные различия, принимать социальные и этические обязательства на достаточном уровне («на «хорошо»). 	<p>(на высоком уровне, на «отлично»).</p> <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - корректно применять знания о коллективе как системе в различных формах социальной практики; - выделять, формулировать и логично аргументировать собственную мировоззренческую позицию в процессе межличностной коммуникации с учетом ее специфики; - самостоятельно анализировать различные социальные проблемы с использованием философской терминологии и философских подходов полноценно (на высоком уровне, на «отлично»). <p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - способностями к конструктивной критике и самокритике; - умениями работать в команде, взаимодействовать с экспертами в предметных областях; - навыками воспринимать разнообразие и культурные различия, принимать социальные и этические обязательства полноценно (на высоком уровне, на «отлично»).
--	--	--	---

		удовлетворительно»).		
3	ОК-6	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - пути и средства профессионального самосовершенствования: профессиональные форумы, конференции, семинары, тренинги; магистратура, аспирантура); - систему категорий и методов, направленных на формирование аналитического и логического мышления; - закономерности профессионально-творческого и культурно-нравственного развития. слабо (на пороговом уровне, или на «удовлетворительно»). <p>Умеет :</p> <ul style="list-style-type: none"> анализировать информационные источники (сайты, форумы, периодические издания); - анализировать культурную, профессиональную и личностную информацию и использовать ее для повышения своей квалификации и личностных качеств слабо (на пороговом уровне, или на «удовлетворительно»). <p>Владет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками организации 	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - пути и средства профессионального самосовершенствования: профессиональные форумы, конференции, семинары, тренинги; магистратура, аспирантура); - систему категорий и методов, направленных на формирование аналитического и логического мышления; - закономерности профессионально-творческого и культурно-нравственного развития. на достаточном уровне (на «хорошо»). <p>Умеет :</p> <ul style="list-style-type: none"> анализировать информационные источники (сайты, форумы, периодические издания); - анализировать культурную, профессиональную и личностную информацию и использовать ее для повышения своей квалификации и личностных качеств на достаточном уровне (на «хорошо»). <p>Владет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками организации 	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - пути и средства профессионального самосовершенствования: профессиональные форумы, конференции, семинары, тренинги; магистратура, аспирантура); - систему категорий и методов, направленных на формирование аналитического и логического мышления; - закономерности профессионально-творческого и культурно-нравственного развития полноценно (на высоком уровне, на «отлично»). <p>Умеет :</p> <ul style="list-style-type: none"> анализировать информационные источники (сайты, форумы, периодические издания); - анализировать культурную, профессиональную и личностную информацию и использовать ее для повышения своей квалификации и личностных качеств полноценно (на высоком уровне, на «отлично»). <p>Владет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками организации

		самообразования, технологиями приобретения, использования и обновления социально-культурных, психологических, профессиональных знаний слабо (на пороговом уровне, или на «удовлетворительно»).	самообразования, технологиями приобретения, использования и обновления социально-культурных, психологических, профессиональных знаний на достаточном уровне (на «хорошо»).	самообразования, технологиями приобретения, использования и обновления социально-культурных, психологических, профессиональных знаний полноценно (на высоком уровне, на «отлично»).
4.	ОПК-2	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - правовые основы организации труда, основы менеджмента персонала организации; - принципы, формы управленческих решений слабо (на пороговом уровне, или на «удовлетворительно»). <p>Умеет :</p> <ul style="list-style-type: none"> - определять степень важности деловых решений и уровень собственной компетентности и ответственности; - формулировать организационно-управленческие решения и распределять обязанности слабо (на пороговом уровне, или на «удовлетворительно»). <p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - способностями аргументировать принятые решения и объяснять их последствия; - современными методиками принятия 	<p>Знает :</p> <ul style="list-style-type: none"> - правовые основы организации труда, основы менеджмента персонала организации; - принципы, формы управленческих решений на достаточном уровне (на «хорошо»). <p>Умеет :</p> <ul style="list-style-type: none"> - определять степень важности деловых решений и уровень собственной компетентности и ответственности; - формулировать организационно-управленческие решения и распределять обязанности на достаточном уровне («на «хорошо»). <p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - способностями аргументировать принятые решения и объяснять их последствия; - современными методиками принятия и реализации организационно- 	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - правовые основы организации труда, основы менеджмента персонала организации; - принципы, формы управленческих решений полноценно (на высоком уровне, на «отлично»). <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - определять степень важности деловых решений и уровень собственной компетентности и ответственности; - формулировать организационно-управленческие решения и распределять обязанности полноценно (на высоком уровне, на «отлично»). <p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - способностями аргументировать принятые решения и объяснять их последствия; - современными методиками принятия и реализации

		и реализации организационно-управленческих решений слабо (на пороговом уровне, или на «удовлетворительно»).	управленческих решений на достаточном уровне («на «хорошо»).	организационно-управленческих решений полноценно (на высоком уровне, на «отлично»).
5.	ОПК-3	<p>Знает :</p> <ul style="list-style-type: none"> - теорию и практику современного организационного проектирования; - причины многовариантности практики управления персоналом в современных условиях слабо (на пороговом уровне, или на «удовлетворительно»). <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать стратегию управления человеческими ресурсами и реализовывать ее в конкретных условиях; проводить аудит человеческих ресурсов организации, прогнозировать и определять потребность в персонале слабо (на пороговом уровне, или на «удовлетворительно»). <p>Владеет :</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыком распределения ответственности, контроля и оценки персонала в соответствии с обязанностями слабо (на пороговом уровне, или на «удовлетворительно»). 	<p>Знает :</p> <ul style="list-style-type: none"> - теорию и практику современного организационного проектирования; - причины многовариантности практики управления персоналом в современных условиях на достаточном уровне (на «хорошо»). <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать стратегию управления человеческими ресурсами и реализовывать ее в конкретных условиях; - проводить аудит человеческих ресурсов организации, прогнозировать и определять потребность в персонале на достаточном уровне («на «хорошо»). <p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыком распределения ответственности, контроля и оценки персонала в соответствии с обязанностями на достаточном уровне («на «хорошо»). 	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теорию и практику современного организационного проектирования; - причины многовариантности практики управления персоналом в современных условиях полноценно (на высоком уровне, на «отлично»). <p>Умеет :</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать стратегию управления человеческими ресурсами и реализовывать ее в конкретных условиях; - проводить аудит человеческих ресурсов организации, прогнозировать и определять потребность в персонале полноценно (на высоком уровне, на «отлично»). <p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> навыком распределения ответственности, контроля и оценки персонала в соответствии с обязанностями полноценно (на высоком уровне, на «отлично»).

6	ПК-1	<p>Знает : - основные управленческие теории, подходы к мотивации и стимулированию слабо (на пороговом уровне, или на «удовлетворительно»).</p> <p>Умеет: - аргументировано отстаивать управленческие решения, заинтересовывать и мотивировать персонал; - диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию слабо (на пороговом уровне, или на «удовлетворительно»).</p> <p>Владеет : - методами стимулирования и мотивация; - методами проведения аудита человеческих ресурсов и оценки организационной культуры слабо (на пороговом уровне, или на «удовлетворительно»).</p>	<p>Знает : - основные управленческие теории, подходы к мотивации и стимулированию на достаточном уровне (на «хорошо»).</p> <p>Умеет: - аргументировано отстаивать управленческие решения, заинтересовывать и мотивировать персонал; - диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию на достаточном уровне («на «хорошо»).</p> <p>Владеет: - методами стимулирования и мотивация; - методами проведения аудита человеческих ресурсов и оценки организационной культуры на достаточном уровне («на «хорошо»).</p>	<p>Знает: - основные управленческие теории, подходы к мотивации и стимулированию полноценно (на высоком уровне, на «отлично»).</p> <p>Умеет : - аргументировано отстаивать управленческие решения, заинтересовывать и мотивировать персонал; - диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию полноценно (на высоком уровне, на «отлично»).</p> <p>Владеет: - методами стимулирования и мотивация; - методами проведения аудита человеческих ресурсов и оценки организационной культуры полноценно (на высоком уровне, на «отлично»).</p>

7	ПК-2	<p>Знает :</p> <ul style="list-style-type: none"> – природу деловых и межличностных конфликтов; – принципы построения моделей межличностных коммуникаций в организации; -основы организационного проектирования и порядка взаимодействия и подчинения слабо (на пороговом уровне, или на «удовлетворительно»). <p>Умеет :</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать эффективные способы минимизации негативного влияния конфликтов на деятельность предприятия; - моделировать и оценивать систему деловых связей взаимоотношений в организации и ее подразделениях (на разных уровнях) слабо (на пороговом уровне, или на «удовлетворительно»). <p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - психологическими и правовыми знаниями, используемыми в разрешении конфликтных ситуаций слабо (на пороговом уровне, или на «удовлетворительно»). 	<p>Знает :</p> <ul style="list-style-type: none"> – природу деловых и межличностных конфликтов; – принципы построения моделей межличностных коммуникаций в организации; -основы организационного проектирования и порядка взаимодействия и подчинения на достаточном уровне (на «хорошо»). <p>Умеет :</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать эффективные способы минимизации негативного влияния конфликтов на деятельность предприятия; - моделировать и оценивать систему деловых связей взаимоотношений в организации и ее подразделениях (на разных уровнях) на достаточном уровне («на «хорошо»). <p>Владеет :</p> <ul style="list-style-type: none"> - психологическими и правовыми знаниями, используемыми в разрешении конфликтных ситуаций на достаточном уровне («на «хорошо»). 	<p>Знает :</p> <ul style="list-style-type: none"> – - природу деловых и межличностных конфликтов; – принципы построения моделей межличностных коммуникаций в организации; -основы организационного проектирования и порядка взаимодействия и подчинения полноценно (на высоком уровне, на «отлично»). <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать эффективные способы минимизации негативного влияния конфликтов на деятельность предприятия; - моделировать и оценивать систему деловых связей взаимоотношений в организации и ее подразделениях (на разных уровнях) полноценно (на высоком уровне, на «отлично»). <p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - психологическими и правовыми знаниями, используемыми в разрешении конфликтных ситуаций полноценно (на высоком уровне, на «отлично»).
---	------	---	---	---

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения ООП.

3.1. Задания для входного контроля

3.1.1. Вопросы для входного контроля

1. Управление человеческими ресурсами как одно из направлений производственного менеджмента.
2. Место и роль персонального менеджмента в управлении предприятием.
3. Стили руководства.
4. Предмет изучения социальной и экономической психологии.
5. Этапы управления человеческими ресурсами
6. Коммуникации в организации.
7. Понятие социальной адаптации.
8. Ротация по службе.
9. Управление конфликтами в трудовом коллективе
10. Планирование карьеры, модели и этапы карьеры.
11. Межличностные отношения в коллективе.
12. Связь системы управления персоналом с целями организации.
13. Участие руководства организации в процессе управления человеческими ресурсами.

3.2. Задания для текущих аттестаций по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»

1. Контрольные вопросы для первой аттестации

1. Понятие, цели и задачи управления человеческими ресурсами
2. Виды деятельности по управлению человеческими ресурсами
3. Кадровое обеспечение системы управления человеческими ресурсами
4. Правовое и информационное обеспечение системы управления человеческими ресурсами
5. Типы кадровой политики и этапы её разработки
6. Оперативный план работы с персоналом
7. Основные виды деятельности по управлению человеческими ресурсами
8. Понятие и содержание функционально-целевой модели системы управления человеческими ресурсами
9. Делопроизводственное обеспечение системы управления человеческими ресурсами
10. Взаимосвязь кадровой политики и стратегии развития организации
11. Уровни планирования, их взаимосвязь
12. Планирование потребности в персонале
13. Сущность концепций управления человеческими ресурсами

2. Контрольные вопросы для второй аттестации

1. Состав и содержание функций управления человеческими ресурсами и организационная структура
2. Нормативно-методическое обеспечение системы управления человеческими ресурсами
3. Сущность кадровой политики, её цели и исходные положения
4. Исходные положения кадровой политики
5. Цели, задачи и сущность кадрового планирования
6. Основные источники формирования персонала и их сравнительная характеристика
7. Выбор источников формирования персонала
8. Понятие и сущность трудовой адаптации

9. Разработка программы адаптации новых работников
10. Характеристика основных этапов карьеры

3. Контрольные вопросы третьей аттестации

1. Содержание и группировка критериев и показателей отбора
2. Выбор методов отбора персонала в организацию
3. Стадии и факторы адаптации
4. Понятие карьеры, её внешняя и внутренняя характеристика
5. Управление карьерой сотрудников в организации
6. Методы отбора персонала в организацию
7. Понятие, цели, задачи и основные формы профориентации
8. Программы трудовой адаптации
9. Виды карьеры
10. Разработка карьерограмм

3.3. Задания для промежуточной аттестации (зачета и (или) экзамена) по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»

1. Сравнительный анализ зарубежных моделей управления персоналом.
2. Становление управления персоналом как научной дисциплины: сравнительный анализ теоретических концепций.
3. Трудовой потенциал организации: понятие, составляющие и оценка.
4. Конкурентоспособность трудового потенциала организации и методы ее оценки.
5. Социокультурные аспекты управления персоналом.
6. Организационная культура и методы формирования трудового поведения работников.
7. Управление персоналом и стратегическое управление: взаимосвязь и взаимозависимость.
8. Маркетинговая концепция управления персоналом.
9. Методы планирования численности персонала.
10. Кадровая политика организации и её особенности на современном этапе.
11. Оперативный план работы с персоналом.
12. Стратегическое планирование персонала.
13. Найм работников организации, методы отбора, анализ эффективности.
14. Сущность и методы деловой оценки персонала.
15. Социализация и трудовая адаптация персонала.
16. Карьера работников организации: планирование и проблемы развития.
17. Аттестация персонала: сущность, процедура поведения.
18. Основные направления и методы оценки уровня использования персонала в организации.
19. Профессиональное развитие персонала организации: понятие, формы, методы и проблемы.

20. Информационно-техническое обеспечение системы управления персоналом.
21. Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом организации.
22. Делопроизводительное обеспечение системы управления персоналом.
23. Оценка эффективности работы служб управления персоналом.
24. Роль и значение анализа рабочего места в эффективном управлении персоналом.
25. Обеспечение занятости персонала и проблемы высвобождения.
26. Оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом.
27. Организация внутрифирменных социальных программ помощи работникам организации: отечественной и зарубежный опыт.
28. Проблемы и практика применения социологических методов в управлении персоналом.
29. Значение и применение психологических знаний в практике управления персоналом.
30. Правовое обеспечение системы управления персоналом: сравнительный анализ трудового законодательства разных стран.
31. Роль руководителей в реализации стратегии и кадровой политики управления персоналом.
32. Регламент системы управления персоналом.
33. Методы управления персоналом, их классификация и содержание.
34. Организационная структура управления персоналом: их виды и основы проектирования.
35. Затраты на персонал: их виды, влияющие факторы и методы определения.
36. Качество трудовой жизни персонала: сущность, составляющие и показатели оценки.
37. Концепции управления персоналом в организации: сущность, составляющие и влияющие факторы.
38. Цели и функции системы управления персоналом. Функционально-целевая модель.
39. Управление безопасностью и здоровьем персонала организации.
40. Современные концепции управления человеческими ресурсами.
41. Сущность, цели, задачи и аспекты управления персоналом.
42. Этапы управления персоналом, их содержание.
43. Характеристика внешних и внутренних факторов, влияющих на деятельность по управлению персоналом.
44. Понятие кадровой политики организации.
45. Понятие корпоративной культуры, миссии организации и их роль в управлении персоналом.
46. Функционально-целевая модель системы управления персоналом.
47. Состав и содержание функций управления персоналом и организационная структура.
48. Обеспечение системы управления персоналом (кадровое, нормативно-методическое, правовое и информационное).
49. Исходные положения кадровой политики организации.

50. Оценка кадровой политики организации.
51. Состав и структура персонала организации.
52. Сущность, цели и задачи кадрового планирования.
53. Методы планирования персоналом.
54. Планирование расходов на персонал.
55. Характеристика основных источников пополнения состава предприятия.
56. Методы отбора персонала в организации, их краткая характеристика.
57. Сущность и виды трудовой адаптации.
58. Факторы трудовой адаптации.
59. Стадии адаптации и разработка программ адаптации.
60. Аттестация и ее роль в управлении персоналом.
61. Сущность деловой оценки, ее цели и принципы.
62. Содержание процедуры деловой оценки.
63. Критерии деловой оценки и методы их измерения.
64. Метод экспертной оценки деловых и личностных качеств и его использование в деловой оценке сотрудников.
65. Комплексная оценка качества работы.
66. Понятие и виды карьеры.
67. Этапы карьеры и их характеристика.
68. Управление карьерой сотрудников в организации: задачи и преимущества.
69. Модели управления карьерой сотрудников.
70. Проблемы развития карьеры и программы поддержки.
71. Кадровый резерв, его назначение и процедура формирования.
72. Управление профессионально-должностным перемещением персонала.
73. Цель и виды профессионального развития персонала.
74. Виды подготовки рабочих кадров.
75. Переподготовка рабочих кадров.
76. Повышение квалификации кадров.
77. Сущность, критерии и показатели оценки деятельности служб управления персоналом.
78. Понятие мотивации и структура мотивов трудового поведения.
79. Теории мотивации поведения.
80. Стратегии поведения в конфликтных ситуациях.

3.4.Задания для проверки остаточных знаний

3.4.1.Вопросы для проверки остаточных знаний

1. Концепции и принципы управления человеческими ресурсами.
2. Закономерности и методы управления человеческими ресурсами.
3. Внешние и внутренние факторы влияния.
4. Сущность и содержание кадрового планирования.
5. Кадровые мероприятия и кадровая стратегия.
6. Подбор и прием персонала на работу.

7. Профессиональное развитие и обучение персонала.
8. Традиционная и нетрадиционная системы компенсации.
9. Коммуникация в современной организации.
10. Руководитель и лидер.
11. Планирование и развитие карьеры.
12. Понятие и типы конфликтов.
13. Оценка персонала в современной организации.
14. Связь системы управления персоналом с целями организации.
15. Этапы управления человеческими ресурсами.

**Примерные темы курсовых работ по дисциплине
«Управление человеческими ресурсами»**

1. Управление трудовой карьерой специалистов на предприятиях
2. Формирование и повышение эффективности деятельности управленческой команды менеджеров
3. Использование контроллинга в системе кадрового планирования
4. Резервы повышения эффективности организации управленческого труда на предприятии
5. Творческий характер труда как фактор мотивации. Методы обеспечения заинтересованности в труде
6. Управление карьерой в системе менеджмента на предприятии
7. Социально-психологические аспекты управления персоналом
8. Разработка системы организации управленческого труда на предприятии
9. Кадровый менеджмент на современном предприятии
10. Управление качеством труда персонала на предприятиях
11. Подготовка, повышение квалификации и продвижение управленческих кадров на предприятии
12. Управление мотивацией персонала на предприятиях
13. Информационное обеспечение управленческой деятельности на предприятиях
14. Стресс в работе менеджера. Причины возникновения стресса и пути его преодоления
15. Формы и методы стимулирования деятельности персонала
16. Современные концепции управления человеческими ресурсами.
17. Сущность, цели, задачи и аспекты управления человеческими ресурсами
18. Кадровой политики организации
19. Корпоративная культура и ее роль в управлении человеческими ресурсами
20. Модели системы управления человеческими ресурсами
21. Состав и содержание функций управления человеческими ресурсами и организационная структура
22. Обеспечение системы управления человеческими ресурсами
23. Оценка кадровой политики организации
24. Состав и структура персонала организации
25. Сущность, цели и задачи кадрового планирования
26. Методы отбора персонала в организации, их краткая характеристика
27. Сущность и виды трудовой адаптации человеческих ресурсов в организации
28. Факторы трудовой адаптации человеческих ресурсов в организации
29. Стадии адаптации и разработка программ адаптации человеческих ресурсов в организации
30. Аттестация и ее роль в управлении человеческими ресурсами
31. Сущность деловой оценки, ее цели и принципы человеческих ресурсов в организации
32. Содержание процедуры деловой оценки человеческих ресурсов в организации
33. Критерии деловой оценки человеческих ресурсов и методы их измерения
34. Метод экспертной оценки деловых и личностных качеств и его использование в деловой оценке сотрудников.

35. Комплексная оценка качества работы человеческих ресурсов в организации
36. Понятие и виды карьеры человеческих ресурсов в организации
37. Этапы карьеры и их характеристика
38. Управление карьерой сотрудников в организации: задачи и преимущества
39. Модели управления карьерой сотрудников
40. Проблемы развития карьеры и программы поддержки
41. Кадровый резерв, его назначение и процедура формирования
42. Управление профессионально-должностным перемещением персонала
43. Цель и виды профессионального развития человеческих ресурсов в организации
44. Виды подготовки рабочих кадров
45. Переподготовка рабочих кадров
46. Повышение квалификации кадров
47. Сущность, критерии и показатели оценки деятельности служб управления человеческими ресурсами в организации
48. Понятие мотивации и структура мотивов трудового поведения
49. Теории мотивации поведения
50. Стратегии поведения в конфликтных ситуациях

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций.

В качестве методического материала рекомендуется использовать:

1. Положение о ФОС в ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный технический университет» (Приложение № 9 к ООП).
2. Положение ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный технический университет» о модульно-рейтинговой системе оценки учебной деятельности студентов.
3. Процедура проведения оценочных мероприятий.

4.1. Процедура проведения оценочных мероприятий.

4.1.1. Текущий контроль представляет собой проверку усвоения учебного материала теоретического и практического характера, регулярно осуществляемую на протяжении семестра. К основным формам текущего контроля (текущей аттестации) можно отнести устный опрос, письменные задания, контрольные работы.

Основные этапы текущего контроля:

- в конце каждой лекции или практического занятия студентам выдаются задания для внеаудиторного выполнения по соответствующей теме;
- срок выполнения задания устанавливается по расписанию занятий (к очередной лекции или практическому занятию);
- студентам, пропускающим занятия, выдаются дополнительные задания – представить конспект пропущенного занятия, написанный «от руки» с последующим собеседованием по теме занятия;
- подведение итогов контроля проводится по графику проведения текущего контроля;
- результаты оценки успеваемости заносятся в рейтинговую ведомость и доводятся до сведения студентов;
- студентам не получившим зачетное количество баллов по текущему контролю выдается дополнительные задания на зачетном занятии в промежуточную аттестацию.

К достоинствам данного типа относится его систематичность, непосредственно коррелирующаяся с требованием постоянного и непрерывного мониторинга качества обучения, а также возможность балльно-рейтинговой оценки успеваемости обучающихся.

Недостатком является фрагментарность и локальность проверки. Компетенцию целиком, а не отдельные ее элементы (знания, умения, навыки) при подобном контроле проверить невозможно.

4.1.2. Промежуточная аттестация, как правило, осуществляется в конце семестра и может завершать изучение, как отдельной дисциплины, так и ее раздела (разделов).

Промежуточная аттестация помогает оценить более крупные совокупности знаний и умений, в некоторых случаях – даже формирование определенных профессиональных компетенций.

Достоинства: помогает оценить более крупные совокупности знаний и умений, в некоторых случаях – даже формирование определенных профессиональных компетенций.

Основные формы промежуточной аттестации: зачет и экзамен.

Текущий контроль и промежуточная аттестация традиционно служат основным средством обеспечения в учебном процессе «обратной связи» между преподавателем и обучающимся, необходимой для стимулирования работы обучающихся и совершенствования методики преподавания учебных дисциплин.

Основные этапы промежуточной аттестации:

- зачетное занятие (экзамен) проводится по расписанию сессии;
- форма проведения занятия – письменная контрольная работа;
- вид контроля – фронтальный;

- требование к содержанию контрольной работы – дать краткий ответ на поставленный вопрос (задание);
- количество вопросов в зачетном задании;
- итоговая оценка определяется как сумма оценок, полученных в текущей аттестации и по результатам написания контрольной работы;
- проверка ответов и объявление результатов производится в день написания контрольной работы;
- результаты аттестации заносятся в экзаменационно-зачетную ведомость и зачетную книжку студента (при получении зачета).

Студенты, не прошедшие промежуточную аттестацию по графику сессии, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке.

При первой попытке ликвидации задолженности, во время зачетной недели или в течение сессии, студенту выдаются все задания по текущему контролю и промежуточной аттестации, по которым он не смог набрать зачетное количество баллов.

При ликвидации задолженности после сессии студенту выдаются для выполнения все задания по текущему контролю, кроме аналитического обзора, если он выполнен ранее, и вопросы зачетного занятия промежуточной аттестации, включая дополнительные вопросы по теме аналитического обзора.