Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гриб Владислав Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 14.10.2026 17:08:07
Уникальный программный ключ:
637517d24e103c3db032acf37e839d98ec1c5bb2f5eb89c29abfcd7f43985447

Образовательное частное учреждение высшего образования
«МОСКОВСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ А.С. ГРИБОЕДОВА»
(ИМПЭ им. А.С. Грибоедова)

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И БИЗНЕС-ИНФОРМАТИКИ

УТВЕРЖДАЮ
Директор Международного института информационных технологий и бизнес-информатики
_____ Т.В. Новикова
«17» декабря 2025г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по учебной дисциплине:
«ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ»

направление подготовки
38.03.05
БИЗНЕС-ИНФОРМАТИКА
(уровень бакалавриат)

направленность (профиль):
«Цифровая трансформация бизнеса»

Форма обучения: очная, очно-заочная

Москва

Фонд оценочных средств для дисциплины «Технологии управления персоналом». Направление подготовки 38.03.05 Бизнес-информатика, направленность (профиль): «Цифровая трансформация бизнеса» / Т. Л. Мищенко – М.: ИМПЭ им. А.С. Грибоедова

Фонд оценочных средств является неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины.

Разработчик: Т. Л. Мищенко, к. э. н., доцент

Заведующий кафедрой _____/Т.В. Новикова, к. э. н., доцент

1. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Настоящий Фонд оценочных средств (ФОС) по дисциплине «Реинжиниринг и управление бизнес-процессами» является неотъемлемым приложением к рабочей программе дисциплины (РПД) «Реинжиниринг и управление бизнес-процессами». На данный ФОС распространяются все реквизиты утверждения, представленные в РПД по данной дисциплине.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Для определения качества освоения обучающимися учебного материала по дисциплине используются следующие оценочные средства:

№ п/п	Оценочное средство	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Тестирование	Вид контроля, позволяющий оценить изученный теоретический материал.	Вопросы для проведения тестирования
2	Практические задания	Вид контроля, позволяющий оценить умение обучающегося применять осваиваемую компетенцию в практических ситуациях и при решении производственных задач	Задания к практическому занятию
3	Контрольная работа	Вид контроля, позволяющий определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций	Задания контрольной работы
4	Самостоятельная работа	Вид контроля, позволяющий оценить проработку теоретического материала, изучение рекомендуемой литературы, выполнение практико-ориентированных заданий (заполнение таблиц, проведение сравнительного анализа, составление схем и др.), решение практических задач, создание презентаций, написание рефератов, подборку нормативного и иного материала и выполнение других заданий	Задания самостоятельной работы
5	Курсовая работа	Вид контроля, позволяющий выявить степень владения базовыми знаниями, умениями и навыками, необходимыми для обучения, и определить уровень владения новым материалом	Индивидуальные задания (темы) для курсовой работы
6	Зачет/Зачет с оценкой/Экзамен	Вид контроля, позволяющий выявить степень овладения знаниями, умениями и навыками, необходимыми для дальнейшего освоения образовательной программы подготовки	Вопросы для подготовки к зачету/зачету с оценкой/экзамену

3. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Сопроводительная информация

Разработчик	Т. Л. Мищенко, к. э. н., доцент
Кафедра	Бизнес-информатики и технологий управления
Наименование дисциплины	Технологии управления персоналом
Факультет / институт	Международный институт информационных технологий и бизнес-информатики
Направление подготовки / специальность	38.03.05 Бизнес-информатика (уровень бакалавриат)
Направленность (профиль)	«Цифровая трансформация бизнеса»
Количество вопросов в оценочных заданиях (диапазон)	Тест – 20 заданий; зачет с оценкой – 2 вопроса
Общее время тестирования (мин)	40
Общее количество вопросов/заданий в ФОС	Более 60 тестовых заданий, 50 вопросов к зачету с оценкой, 12 практических заданий, 2 варианта контрольной работы, 4 кейса, 30 тем эссе
Размещенность на сайте Университета примерного перечня вопросов, заданий ФОС – для подготовки обучающихся к прохождению оценки (да / нет)	Да

3.2. Характеристика оцениваемых компетенций

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
ПК-13	Способен совершенствовать формы организации труда и управления, а также плановой и учетной документации организации	ИПК-13.1 Знать: нормативные правовые акты, регулирующие финансово-хозяйственную деятельность организации; порядок разработки нормативов материальных, трудовых, финансовых ресурсов в соответствии с отраслевой направленностью; методические материалы по планированию, учету и анализу деятельности организации; требования охраны труда; порядок ведения договорной работы. ИПК-13.2 Уметь: применять методики определения экономической эффективности производства; рассчитывать экономические и финансово-экономические показатели, характеризующие деятельность организации; анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую информацию, содержащуюся в отчетности организации, и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений. ИПК-13.3 Владеть: навыками совершенствования форм организации труда и управления, а также плановой и учетной документации организации.

4. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

.4.1 Оценочные средства для текущего контроля успеваемости

4.1.1. Тестирование

1. Что понимается под человеческим капиталом организации?

а) совокупность знаний, навыков и способностей работников, используемых для создания дохода; б) численность работников организации; в) фонд оплаты труда организации.

Ответ: а

2. Какие понятия соотносятся как «часть и целое»?

а) персонал и человеческие ресурсы; б) кадры и персонал; в) человеческий капитал и человеческие ресурсы.

Ответ: а

3. Кто является автором теории человеческого капитала?

а) Г. Беккер; б) Ф. Тейлор; в) А. Маслоу.

Ответ: а

4. Основной целью управления человеческими ресурсами является:

а) эффективное использование и развитие человеческого капитала организации; б) минимизация затрат на персонал; в) контроль за соблюдением трудовой дисциплины.

Ответ: а

5. Система управления человеческими ресурсами включает следующие подсистемы:

а) формирование, использование, развитие и удержание человеческого капитала; б) производство, сбыт, финансы; в) планирование, организация, контроль.

Ответ: а

6. Кадровая политика организации – это:

а) совокупность принципов, методов и форм управления персоналом, направленных на достижение целей организации; б) штатное расписание организации; в) перечень должностных инструкций.

Ответ: а

7. Маркетинг персонала – это:

а) деятельность по привлечению и подбору персонала на основе изучения рынка труда; б) реклама продукции организации; в) продвижение товаров на рынке.

Ответ: а

8. К современным персонал-технологиям отбора кандидатов относится:

а) ассессмент-центр; б) бухгалтерский учет; в) логистика.

Ответ: а

9. Профессиональная адаптация новых работников – это:

а) приспособление работника к содержанию и условиям профессиональной деятельности; б) повышение квалификации; в) увольнение работника.

Ответ: а

10. Что относится к элементам организации труда?

а) содержание, условия и режим труда; б) заработная плата и премии; в) штатное расписание.

Ответ: а

11. Деловая оценка персонала – это:

а) процесс определения соответствия работника занимаемой должности по результатам его деятельности; б) начисление заработной платы; в) подбор кандидатов на вакансию.

Ответ: а

12. К современным формам оценки результативности труда относится:

а) управление по целям (MBO); б) хронометраж; в) нормирование труда.

Ответ: а

13. Компенсационная политика организации включает:

а) материальное и нематериальное стимулирование работников; б) только выплату заработной платы; в) только социальный пакет.

Ответ: а

14. Грейдирование – это:

а) метод построения системы оплаты труда на основе оценки ценности должностей; б) метод подбора персонала; в) метод оценки эффективности обучения.

Ответ: а

15. Кадровый резерв – это:

а) группа работников, специально подготовленных для замещения руководящих должностей; б) список вакантных должностей; в) штатное расписание организации.

Ответ: а

16. Планирование карьеры работника – это:

а) определение целей и этапов профессионального роста работника в организации; б) составление графика отпусков; в) разработка должностной инструкции.

Ответ: а

17. Концепция обучающейся организации предполагает:

а) непрерывное развитие и обучение персонала как основу конкурентных преимуществ; б) разовое повышение квалификации; в) обучение только новых сотрудников.

Ответ: а

18. Текучесть персонала – это:

а) показатель, характеризующий движение рабочей силы, связанное с увольнениями работников; б) показатель производительности труда; в) показатель фондовооруженности.

Ответ: а

19. Аутсорсинг персонала – это:

а) передача отдельных функций организации внешним исполнителям; б) найм работников на постоянную работу; в) внутреннее перемещение кадров.

Ответ: а

20. Лояльность персонала – это:

а) преданность и приверженность работника интересам организации; б) уровень заработной платы; в) стаж работы в организации.

Ответ: а

21. К методам нематериального стимулирования относится:

а) признание заслуг, благодарности, карьерный рост; б) премирование; в) выплата надбавок.

Ответ: а

22. Система «360 градусов» – это:

а) метод оценки персонала, основанный на получении данных от руководителя, коллег, подчиненных и клиентов; б) метод начисления заработной платы; в) метод планирования численности персонала.

Ответ: а

23. Социальное партнерство в сфере труда – это:

а) система взаимоотношений между работниками, работодателями и государством; б) благотворительная деятельность организации; в) корпоративная культура.

Ответ: а

24. Управление конфликтами в организации предполагает:

а) диагностику, профилактику и разрешение конфликтов; б) полное устранение конфликтов; в) игнорирование конфликтов.

Ответ: а

25. Корпоративная культура – это:

а) система ценностей, норм и правил поведения, разделяемых членами организации; б) устав организации; в) коллективный договор.

Ответ: а

26. Ключевые показатели эффективности (KPI) используются для:

а) оценки результативности труда работников; б) расчета заработной платы бухгалтерией; в) составления штатного расписания.

Ответ: а

27. Наставничество – это:

а) форма адаптации и развития персонала, при которой опытный сотрудник передает знания новичку; б) метод контроля; в) форма материального стимулирования.

Ответ: а

28. Планирование потребности в персонале включает:

а) определение качественной и количественной потребности в работниках; б) составление финансовой отчетности; в) разработку маркетинговой стратегии.

Ответ: а

29. Кадровый аудит – это:

а) комплексная оценка системы управления персоналом организации; б) проверка бухгалтерской отчетности; в) аудит финансовой деятельности.

Ответ: а

30. Высвобождение персонала – это:

а) процесс освобождения организации от излишней численности работников; б) прием новых сотрудников; в) ротация кадров.

Ответ: а

Критерии оценивания диагностической работы:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	от 90 до 100 % правильно выполненных заданий

хорошо	от 70 до 89 % правильно выполненных заданий
удовлетворительно	от 50 до 69 % правильно выполненных заданий
неудовлетворительно	менее 50 % правильно выполненных заданий

4.1.2. Практические задания (задания к практическим занятиям)

Практические задания направлены на формирование умений и навыков применения теоретических знаний в практических ситуациях профессиональной деятельности. Задания выполняются на практических занятиях по каждой теме дисциплины.

Тема 1. Человеческие ресурсы как ключевые ресурсы современных организаций. Концепция управления человеческими ресурсами организации.

Задание 1. Проведите сравнительный анализ понятий «кадры», «персонал», «человеческие ресурсы», «человеческий капитал». Результаты оформите в виде таблицы: критерий сравнения, сущность понятия, сфера применения.
Задание 2. Составьте хронологическую схему эволюции теорий управления человеческими ресурсами (от школы научного управления до современных концепций), выделив ключевых представителей и основные идеи каждого этапа.

Тема 2. Система управления человеческими ресурсами в организации.

Задание 1. Разработайте схему системы управления человеческими ресурсами организации (на примере конкретной организации), выделив подсистемы, их функции и взаимосвязи.
Задание 2. Составьте функциональную матрицу распределения функций управления человеческими ресурсами между службой УП, линейными руководителями и высшим руководством.

Тема 3. Кадровая политика и стратегия управления человеческими ресурсами.

Задание 1. Разработайте проект кадровой политики организации (цели, принципы, основные направления, механизмы реализации).
Задание 2. Проведите SWOT-анализ кадрового менеджмента конкретной организации и сформулируйте рекомендации по совершенствованию кадровой стратегии.

Тема 4. Формирование человеческого капитала в организации.

Задание 1. Разработайте программу адаптации нового сотрудника (цели, этапы, мероприятия, ответственные, критерии эффективности).
Задание 2. Составьте профиль должности (модель компетенций) для конкретной должности и разработайте план собеседования для отбора кандидатов.

Тема 5. Использование человеческого капитала.

Задание 1. Разработайте систему ключевых показателей эффективности (KPI) для оценки результативности труда работников конкретного подразделения.
Задание 2. Проведите анализ компенсационной политики организации: разработайте структуру материального и нематериального стимулирования, обоснуйте выбор системы оплаты труда.

Тема 6. Развитие человеческого капитала.

Задание 1. Разработайте программу внутрифирменного обучения персонала (цели, этапы, методы, оценка эффективности).
Задание 2. Составьте план индивидуального развития сотрудника, включенного в кадровый резерв, и разработайте критерии оценки работы с кадровым резервом.

Критерии оценивания практических занятий:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи, формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, обосновывает свои суждения и даёт правильные ответы на вопросы преподавателя
хорошо	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи и формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, но содержание ответов имеют некоторые неточности и требуют уточнения и комментария со стороны преподавателя
удовлетворительно	Выставляется, если обучающийся знает и понимает материал по заданной теме, но изложение неполное, непоследовательное, допускаются неточности в определении понятий, студент не может обосновать свои ответы на уточняющие вопросы преподавателя
неудовлетворительно	Выставляется, если обучающийся допускает ошибки в определении понятий, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Делает ошибки в ответах на уточняющие вопросы преподавателя

4.1.3. Контрольная работа

Контрольная работа проводится с целью определения результата освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемых тем. Представлена в двух вариантах, равнозначных по содержанию и уровню сложности.

Вариант 1

1. Раскройте сущность концепции управления человеческими ресурсами организации: цели, принципы, функции.
2. Охарактеризуйте современные персонал-технологии отбора кандидатов (собеседование, тестирование, кейсы, ассессмент-центр).
3. Опишите содержание и этапы деловой оценки персонала, современные формы оценки результативности труда.
4. Раскройте сущность компенсационной политики организации: формы материального и нематериального стимулирования.

Вариант 2

1. Раскройте сущность кадровой политики организации и ее особенности на современном этапе.
2. Охарактеризуйте систему управления человеческими ресурсами: состав, содержание

функций, их классификация и взаимосвязь.
3. Опишите процесс планирования и развития профессиональной карьеры сотрудников, работу с кадровым резервом.
4. Раскройте сущность управления конфликтами в организации и методы их разрешения.

Критерии оценивания контрольной работы:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи, формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, обосновывает свои суждения и даёт правильные ответы на вопросы преподавателя
хорошо	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи и формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, но содержание ответов имеют некоторые неточности и требуют уточнения и комментария со стороны преподавателя.
удовлетворительно	Выставляется, если обучающийся знает и понимает материал по заданной теме, но изложение неполное, непоследовательное, допускаются неточности в определении понятий, студент не может обосновать свои ответы на уточняющие вопросы преподавателя
неудовлетворительно	Выставляется, если обучающийся допускает ошибки в определении понятий, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Делает ошибки в ответах на уточняющие вопросы преподавателя

4.1.4. Самостоятельная работа

4.1.4.1. Примерная тематика эссе

Эссе – профессионально-ориентированное оценочное средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить ее анализ, делать выводы. Объем эссе – 4–6 страниц.

1. Сравнительный анализ зарубежных моделей управления человеческими ресурсами.
2. Концепция управления знаниями, талантами в современной экономике.
3. Пути повышения производительности труда в российских организациях.
4. Теория человеческого капитала и ее вклад в менеджмент.
5. Конкурентоспособность трудового потенциала организации и методы ее оценки.
6. Кадровый аудит в компании: цели, формы и методы проведения.
7. Современные формы управления трудовыми отношениями в организации.
8. Кадровая политика и кадровая стратегия: взаимосвязь и взаимозависимость.
9. Маркетинговая концепция управления человеческими ресурсами.
10. Методы планирования численности персонала.
11. Функциональные стратегии управления человеческими ресурсами: виды, особенности разработки и реализации.
12. СВОТ-анализ кадрового менеджмента организации.
13. Современные технологии привлечения и найма работников в организации.
14. Современные технологии деловой оценки персонала.
15. Социализация и трудовая адаптация персонала: методы и формы.
16. Карьера работников организации: планирование и проблемы развития.
17. Аттестация персонала: сущность, процедура проведения.
18. Информационно-техническое обеспечение системы управления персоналом.
19. Обеспечение занятости персонала и проблемы высвобождения.
20. Оценка экономической и социальной эффективности кадровых служб организаций.
21. Социальный аудит и социальная ответственность компании: отечественный и зарубежный опыт.
22. Социальная политика компании.
23. Лояльность персонала и ее значение в современном менеджменте.
24. Правовое обеспечение системы управления персоналом: сравнительный анализ трудового законодательства разных стран.
25. Роль руководителей в реализации стратегии и кадровой политики управления персоналом.
26. Особенности управления человеческими ресурсами в транснациональной компании.
27. Современные формы стимулирования производительного труда.
28. Качество трудовой жизни: сущность, составляющие и показатели оценки.
29. Особенности управления человеческими ресурсами в малых фирмах.
30. Концепция обучающейся организации.

Критерии оценивания самостоятельной работы:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	выставляется если работа носит научно-исследовательский характер, проанализирован и сделан сравнительный анализ нескольких литературных источников, приведены примеры

хорошо	выставляется если проанализирован и сделан сравнительный анализ нескольких литературных источников, приведены примеры
удовлетворительно	выставляется если проведен сравнительный анализ научно-методической литературы, приведены примеры
неудовлетворительно	выставляется если работа прошла проверку на антиплагиат и соответствует требованиям оформления

4.1.4.2. Кейсы (ситуационные задания)

Кейс-метод (Case study) – метод анализа реальной ситуации, описание которой отражает практическую проблему и актуализирует комплекс знаний, необходимых для ее разрешения. Задание для анализа конфликта: 1) дать классификацию конфликта; 2) выявить причины конфликта; 3) определить возможные варианты урегулирования и их последствия.

Кейс 1. Решение организационных конфликтов

Ситуация 1. В сетевом магазине на вакантные места сотрудников присылает менеджер-УП всей сети. Управляющий магазином считает, что ему присылают неподходящих людей, из-за чего многие штатные единицы подолгу вакантны. В результате конфликта после переаттестации менеджер-УП попытался не принять на новый срок управляющего, а тот, в свою очередь, подал жалобу Гендиректору сети.
Ситуация 2. Менеджер по продажам с окладом в 20 тыс. рублей считает, что для повышения его личного и профессионального статуса ему нужен престижный автомобиль. Он берет кредит и вскоре выясняет, что не справляется с платежами.
Ситуация 3. В сети ресторанов объем и структура поставок в каждый ресторан формируется не директором, а начальником отдела закупок центрального офиса. С одной стороны, имеет место объективность в распределении ресурсов и обеспечивается контроль. С другой стороны, возникают конфликты с директорами из-за некорректности заявок, ошибок, что приводит к сбоям в работе ресторанов.
Задание: провести классификацию конфликтов, выявить причины, предложить варианты урегулирования и оценить их последствия.

Кейс 2. Конфликт в архитектурно-строительном контроле

В рабочем поселке трудилась инженер-инспектор архитектурно-строительного контроля Л. В район назначают нового архитектора. С первых же дней совместной деятельности они не поладили. Между ними возник конфликт, который затянулся на два года. В результате Л. была освобождена от занимаемой должности, хотя работник она добросовестный и знающий.
Задание: 1) изучить ситуацию; 2) составить психологические характеристики на конфликтующих; 3) определить причины конфликта; 4) высказать мнения о возможных путях преодоления конфликта.

Кейс 3. Конфликт из-за распоряжений

Инженера-программиста вызвал к себе начальник отдела и сказал, что предстоит сложная работа – придется посидеть недельку другую сверхурочно. Работу принес старший технолог. Когда рабочий день приблизился к концу, инженер-программист достал чертеж, чтобы приступить к работе. В это время к нему подошел непосредственный начальник и официально потребовал: «Категорически запрещаю выполнять эту работу... Пусть дает его через меня».

Задание: 1) определить характер задания; 2) выявить причину конфликта; 3) предложить пути выхода из конфликта.

Кейс 4. Разработка программы обучения руководителей

Региональный директор по СНГ многонациональной фармацевтической компании пригласил преподавателей московской бизнес-школы подготовить программу обучения для руководителей региональных представительств. По его замыслу, руководители должны получить четкое представление о своих задачах, функциях и обязанностях, выработать навыки управления представительством, понять культуру материнской компании. Задание: 1) определить, с чего следует начать подготовку программы; 2) порекомендовать последовательность действий по подготовке и реализации программы обучения; 3) определить, как оценить эффективность программы обучения; 4) выбрать наиболее приемлемые методы обучения.

Критерии оценивания контрольной работы:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи, формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, обосновывает свои суждения и даёт правильные ответы на вопросы преподавателя
хорошо	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи и формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, но содержание ответов имеют некоторые неточности и требуют уточнения и комментария со стороны преподавателя.
удовлетворительно	Выставляется, если обучающийся знает и понимает материал по заданной теме, но изложение неполное, непоследовательное, допускаются неточности в определении понятий, студент не может обосновать свои ответы на уточняющие вопросы преподавателя
неудовлетворительно	Выставляется, если обучающийся допускает ошибки в определении понятий, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Делает ошибки в ответах на уточняющие вопросы преподавателя

4.2. Оценочные средства для промежуточной аттестации

4.2.1. Вопросы для подготовки к зачету с оценкой

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета с оценкой. Обучающемуся предлагается ответить на два вопроса из приведенного перечня.

1. Человеческий капитал как объект управления в условиях становления инновационной экономики.
2. Эволюция систем управления людьми в организации: мировой и отечественный опыт.
3. Человеческий фактор и его роль в развитии современной организации.
4. Особенности формирования системы управления человеческими ресурсами в российских организациях.
5. Понятия «кадры», «персонал», «человеческие ресурсы»: общее и отличия.
6. Концепция управления человеческими ресурсами: цели, принципы, функции.
7. Теория человеческого капитала и ее вклад в развитие современного менеджмента.
8. Роль и место службы по управлению человеческими ресурсами в менеджменте компании: функции, структура, бюджет, оценка эффективности.
9. Системный подход к формированию системы управления человеческими ресурсами: цели, функции, структуры, эффективность.
10. Инновационные технологии занятости и трудовых отношений в современном обществе.
11. Кадровая политика и ее роль в развитии современной организации.
12. Оценка эффективности системы управления человеческими ресурсами и деятельности кадровой службы.
13. Кадровый аудит в организации: количественные и качественные характеристики человеческих ресурсов.
14. Внешние и внутренние факторы, влияющие на систему управления человеческими ресурсами.
15. Планирование потребностей в персонале.
16. Маркетинг персонала. Внешние и внутренние источники подбора персонала.
17. Современные технологии отбора и найма персонала.
18. Текучесть персонала: виды, показатели, меры ее снижения.
19. Проектирование должности (рабочего места): современные подходы.
20. Формирование человеческого капитала в организации: цели, составляющие, технологии.
21. Использование человеческого капитала в организации: цели, составляющие, технологии.
22. Развитие человеческого капитала в организации: цели, составляющие, технологии.
23. Удержание человеческого капитала в организации: цели, составляющие, технологии.
24. Управление человеческим капиталом в российских организациях: проблемы и перспективы.
25. Программы лояльности персонала в современной организации.
26. Стратегия удержания ключевых сотрудников в современной организации.
27. Особенности управления персоналом в инновационных организациях.
28. Модель компетенций: содержание и методология разработки.
29. Адаптация новых сотрудников: понятие, виды, программы.
30. Деловая оценка персонала: цели, функции, методы.
31. Управление рабочим временем. Гибкое рабочее время.
32. Условия труда работников в организации и пути их улучшения.
33. Дисциплина труда: правовой и управленческий аспекты.
34. Концепция качества трудовой жизни.
35. Пути «обогащения труда» работников в организации.

36. Управление трудовыми отношениями в организации.
37. Социальная политика в организации: цели, принципы, формы.
38. Социальное партнерство: цели, принципы, правовое регулирование.
39. Управление конфликтами в организации.
40. Формирование и управление корпоративной культурой.
41. Управление сокращением персонала: правовой и управленческий аспекты.
42. Внутрифирменное развитие персонала: цели, методы, процесс, эффективность.
43. Планирование и развитие карьеры в современных организациях.
44. Планирование и подготовка резерва руководителей в организации.
45. Концепция обучающейся организации.
46. Компенсационная политика организации: цели, принципы, элементы.
47. Материальное стимулирование работников.
48. Нематериальное стимулирование работников.
49. Основные системы оплаты труда в российских организациях.
50. Формирование мотивационного механизма в организации.

4.3. Ключи обработки данных оценки

Ключи (эталоны) ответов на тестовые задания приведены в разделе 4.1.1 (после каждого задания указан правильный ответ). Соответствие оценочных средств индикаторам компетенции ПК-13 представлено в таблице.

Индикатор компетенции	Оценочное средство	Этап контроля
ИПК-13.1 Знать	Тестирование, вопросы к зачету с оценкой	Текущий контроль, промежуточная аттестация
ИПК-13.2 Уметь	Практические задания, контрольная работа, кейсы	Текущий контроль
ИПК-13.3 Владеть	Практические задания, эссе, кейсы	Текущий контроль