

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНГУШСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ФАКУЛЬТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ
Кафедра «Менеджмент»**

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель образовательной программы

**И.о. декана факультета Экономики и
управления**

/М.Х.Булгучев

/М.Ш.Мержо

от «22» мая 2024г.

от «23» мая 2024г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Управление человеческими ресурсами

Направления подготовки «Менеджмент» – 38.03.02.

квалификация выпускника
Бакалавр

Форма обучения
Очная

г. Магас, 2024

Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю), входящий в состав соответственно рабочей программы дисциплины (модуля), включает в себя:

- перечень компетенций, с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины (п. 3);
- описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, а также описание шкал оценивания, включающих три уровня освоения компетенций (минимальный, базовый, высокий). Примерные критерии оценивания различных форм промежуточной аттестации приведены в таблицах 8.1 и 8.2. Такие критерии должны быть разработаны по всем формам оценочных средств, используемых для формирования компетенций данной дисциплины;
- типовые контрольные задания и другие материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы;
- методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Таблица 6.1. Критерии оценки промежуточной аттестации в форме зачета

Оценка	Характеристика требований к результатам аттестации в форме зачета
«Зачтено»	Теоретическое содержание курса освоено полностью без пробелов или в целом, или большей частью, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы или в основном сформированы, все или большинство предусмотренных рабочей программой учебных заданий выполнены, отдельные из выполненных заданий содержат ошибки
«Не зачтено»	Теоретическое содержание курса освоено частично, необходимые навыки работы не сформированы или сформированы отдельные из них, большинство предусмотренных рабочей учебной программой заданий не выполнено либо выполнено с грубыми ошибками, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимуму.

Таблица 6.2. Критерии оценки промежуточной аттестации в форме экзамена

Оценка	Характеристика требований к результатам аттестации в форме экзамена
«Отлично»	Теоретическое содержание курса освоено полностью без пробелов, системно и глубоко, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей учебной программой учебные задания выполнены безупречно, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимуму.

«Хорошо»	Теоретическое содержание курса освоено в целом без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, предусмотренные рабочей учебной программой учебные задания выполнены с отдельными неточностями, качество выполнения большинства заданий оценено числом баллов, близким к максимуму.
«Удовлетворительно»	Теоретическое содержание курса освоено большей частью, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей учебной программой учебных заданий выполнены, отдельные из выполненных заданий содержат ошибки.
«Неудовлетворительно»	Теоретическое содержание курса освоено частично, необходимые навыки работы не сформированы или сформированы отдельные из них, большинство предусмотренных рабочей учебной программой учебных заданий не выполнено либо выполнено с грубыми ошибками, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимуму.

Все формы оценочных средств, приводимые в рабочей программе, должны соответствовать содержанию учебной дисциплины, и определять степень сформированности компетенций по каждому результату обучения.

Таблица 6.3. Степень формирования компетенций формами оценочных средств по темам дисциплины

№ п/п	Тема	Форма оценочного средства	Степень формирования компетенции
1.	Персонал организации как объект управления. Понятие управления человеческими ресурсами	Реферат Тесты Вопросы для устного опроса на семинарских занятиях Контрольные вопросы Вопросы к промежуточной аттестации	УК-5, ПК-1, (60%)
2.	Стратегическое управление человеческими ресурсами	Реферат Тесты Вопросы для устного опроса на семинарских занятиях Контрольные вопросы Вопросы к промежуточной аттестации	УК-5, ПК-1, (60%)

3.	Управление работой человеческих ресурсов в организации	Реферат Тесты Вопросы для устного опроса на семинарских занятиях Контрольные вопросы Вопросы к промежуточной аттестации	УК-5, ПК-1, (60%)
4.	Планирование и развитие деловой карьеры	Реферат Тесты Вопросы для устного опроса на семинарских занятиях Контрольные вопросы Вопросы к промежуточной аттестации	УК-5, ПК-1, (60%)
5.	Управление сопротивлением персонала	Реферат Тесты Вопросы для устного опроса на семинарских занятиях Контрольные вопросы Вопросы к промежуточной аттестации	УК-5, ПК-1, (60%)
6.	Формирование управленческих команд	Реферат Тесты Вопросы для устного опроса на семинарских занятиях Контрольные вопросы Вопросы к промежуточной аттестации	УК-5, ПК-1, (60%)
7.	Организационные основы управления человеческими ресурсами в настоящем и будущем	Реферат Тесты Вопросы для устного опроса на семинарских занятиях Контрольные вопросы Вопросы к промежуточной аттестации	УК-5, ПК-1, (60%)

Типовые контрольные задания и другие материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Вопросы текущего контроля успеваемости на семинарах (практических занятиях)

1. Рациональное использование человеческих ресурсов.
2. Мотивация персонала.
3. Профориентация и адаптация в коллективе.
4. Основные этапы процесса адаптации персонала.
5. Виды и направления адаптации персонала.

Типовые темы рефератов

- 1 Формирование управленческих команд.
- 2 Использование КРІ в кадровых службах.
- 3 Новые тенденции коучинга.
- 4 Стили и методы управления человеческими ресурсами.
- 5 Стратегии управления человеческими ресурсами.

Типовые тесты / задания

1. Деятельность по управлению персоналом включает:
 - а) деятельность службы управления персоналом;
 - б) работу линейных руководителей;
 - в) оба ответа верны.
2. Специалисты, в обязанности которых входит, преимущественно, координация деятельности внешних провайдеров по отбору, обучению, кадровому сопровождению (в случае, когда функции УП отданы на аутсорсинг: как правило, в небольших представительствах иностранных компаний, особенно в начале их деятельности в новом регионе), называются:
 - а) HR-специалисты;
 - б) HR-дженералисты;
 - в) HR-администраторы.
3. Какие из перечисленных задач являются, как правило, наиболее значимыми на стадии формирования организации?
 - а) сокращение персонала;
 - б) формирование организационной структуры;
 - в) разработка мотивационных программ;
 - г) поддержание корпоративной культуры;
 - д) определение основных принципов кадровой политики.
4. К какой группе методов управления персоналом относятся технологические карты, технические условия, нормативы ППР?
 - а) экономическим;
 - б) административным;
 - в) социально-психологическим.
5. Какой из школ управления соответствует следующие характеристики: «менеджмент участия, повышение внимания к социальным потребностям человека»?
 - а) школа научного управления;
 - б) школа административного управления;
 - в) школа человеческих отношений.

Типовые контрольные вопросы

1. Управление человеческими ресурсами как особый вид управленческой деятельности.
2. Основные понятия управления человеческими ресурсами. Субъект и объект управления человеческими ресурсами
3. Персонал организации как особый объект управления.
4. Функции и задачи HR-менеджера.
5. Теоретические трактовки роли человека в организации.

Типовые вопросы к промежуточной аттестации

- 1 Понятие и определение управления персоналом и управления человеческими ресурсами.
- 2 Менеджмент персонала в ранней и современной организации.
- 3 Цели и задачи управления человеческими ресурсами. Методы управления

человеческими ресурсами.

4 Эволюция направлений менеджмента и управления человеческими ресурсами.

5 Волны и этапы отечественной концепции управления персоналом и управления человеческими ресурсами.

Все оценочные средства к дисциплине приведены в ФОС, который является приложением к настоящей РПД.

Программу составил:

к.э.н, доцент кафедры «Менеджмент» Яндиева Л.Х.

(должность, Ф.И.О.)