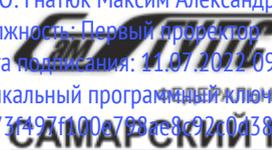


Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Гнатык Максим Александрович  
Должность: Первый проректор  
Дата подписания: 11.07.2022 09:51:01  
Уникальный программный ключ:  
8873f497f100e768aed892c0438e105c818d5410

 **МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА**  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ**

## **ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

### **ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ РАЗРАБОТКИ, ОБОСНОВАНИЯ И ПРИНЯТИЯ КАДРОВЫХ РЕШЕНИЙ**

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом  
Направленность (Профиль) Кадровый менеджмент

Фонд оценочных средств разработан:

К.э.н., доцент кафедры «Управление персоналом» Щелкунова С.А.

Рекомендован к утверждению на заседании кафедры «Управление персоналом»

Зав. кафедрой «Управление персоналом», к.ф.н., доцент Маслов В.П.

## Содержание

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.
2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.
3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.
  - Оценочные средства для текущего контроля
  - Оценочные средства для промежуточной аттестации
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.
5. Приложения

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

Основными этапами формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы является их формирование в процессе освоения дисциплин, практик, подготовки ВКР и т.д.

Этапность формирования компетенций прямо связана с местом дисциплины в образовательной программе (раздел 2 РПД)

Перечень компетенций, формируемых дисциплиной

### Б1.Б.7 Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений

код компетенции	определение компетенции	этапы формирования		
		кол-во	№	промежуточный/завершающий
ОПК-10	владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы	3	1	промежуточный
			2	промежуточный
			3	завершающий
ПК-2	умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации	3	1	промежуточный
			2	промежуточный
			3	завершающий

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

Основными этапами формирования компетенций обучающихся при освоении дисциплины являются последовательное изучение содержательно связанных между собой разделов (тем) учебных занятий. Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации позволяют определить уровень освоения компетенций обучающимися.

Планируемые результаты обучения приведены в разделе 1 рабочей программы дисциплины.

Матрица оценки результатов обучения по дисциплине

Код компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели оценивания компетенций)	Оценочные средства/формы контроля		
		Тестовые задания	Дискуссия	Зачет
ОПК-10	знает	+	+	+
	умеет	+		+
	владеет			+
ПК-2	знает	+	+	+
	умеет	+		+
	владеет			+

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения на каждом этапе контроля:

### Критерии формирования оценок по результатам дискуссии

«Отлично» (5 баллов) – обучающийся показал глубокие знания материала по поставленным вопросам, грамотно, логично его излагает, структурировал и детализировал информацию, информация представлена в переработанном виде.

**«Хорошо»** (4 балла) – обучающийся твердо знает материал, грамотно его излагает, не допускает существенных неточностей в ответ на вопросы, представляет наглядный материал, помогающий слушателям запомнить основные пункты выступления.

**«Удовлетворительно»** (3 балла) – обучающийся имеет знания основного материала по поставленным вопросам, но не усвоил его деталей, допускает отдельные неточности.

**«Неудовлетворительно»** (0 баллов) – обучающийся допускает грубые ошибки в ответе на поставленные вопросы, демонстрирует отсутствие необходимой информации в презентации.

#### **Критерии формирования оценок по выполнению тестовых заданий**

**«Отлично»** (5 баллов) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 100 – 90% от общего объема заданных тестовых вопросов.

**«Хорошо»** (4 балла) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 89 – 70% от общего объема заданных тестовых вопросов.

**«Удовлетворительно»** (3 балла) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 69 – 60% от общего объема заданных тестовых вопросов.

**«Неудовлетворительно»** (0 баллов) - получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 59% и менее от общего объема заданных тестовых вопросов.

#### **Критерии формирования оценок по зачету**

**«Зачтено»** - обучающийся демонстрирует знание основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем; приобрел необходимые умения и навыки, освоил вопросы практического применения полученных знаний, не допустил фактических ошибок при ответе, достаточно последовательно и логично излагает теоретический материал, допуская лишь незначительные нарушения последовательности изложения и некоторые неточности.

**«Не зачтено»** - выставляется в том случае, когда обучающийся демонстрирует фрагментарные знания основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем. У экзаменуемого слабо выражена способность к самостоятельному аналитическому мышлению, имеются затруднения в изложении материала, отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки и незнание терминологии, отказ отвечать на дополнительные вопросы, знание которых необходимо для получения положительной оценки

Критерии и шкала оценивания уровней освоения компетенций приведены в таблице.

Критерии и шкала оценивания уровней освоения компетенций

Шкала оценивания	Уровень освоения компетенции	Критерии оценивания
отлично	высокий	обучающийся овладел элементами компетенции «знать», «уметь» и «владеть», проявил всесторонние и глубокие знания программного материала по дисциплине, освоил основную и дополнительную литературу, обнаружил творческие способности в понимании, изложении и практическом использовании усвоенных знаний.
хорошо	продвинутый	обучающийся овладел элементами компетенции «знать» и «уметь», проявил полное знание программного материала по дисциплине, освоил основную рекомендованную литературу, обнаружил стабильный характер знаний и умений и проявил способности к их самостоятельному применению и обновлению в ходе последующего обучения и практической деятельности.
удовлетворительно	базовый	обучающийся овладел элементами компетенции «знать», проявил знания основного программного материала по дисциплине в объеме, необходимом для последующего обучения и предстоящей практической деятельности, изучил основную рекомендованную

		литературу, допустил неточности в ответе на экзамене, но в основном обладает необходимыми знаниями для их устранения при корректировке со стороны экзаменатора.
неудовлетворительно	компетенция не сформирована	обучающийся не овладел ни одним из элементов компетенции, обнаружил существенные пробелы в знании основного программного материала по дисциплине, допустил принципиальные ошибки при применении теоретических знаний, которые не позволяют ему продолжить обучение или приступить к практической деятельности без дополнительной подготовки по данной дисциплине.

Оценка «зачтено» соответствует критериям оценок от «отлично» до «удовлетворительно».

Оценка «не зачтено» соответствует критерию оценки «неудовлетворительно».

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

Перечень оценочных средств по дисциплине, их краткая характеристика и представление оценочного средства в фонде приведены в таблице.

Каждое оценочное средство представлено в фонде в виде единого документа или в виде комплекта документов.

Перечень оценочных средств для текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
<b>Текущий контроль</b>		
ОС 1	Тестовые задания	ОС 1
ОС 2	Дискуссия	ОС 2
<b>Промежуточная аттестация</b>		
ПА 1	Зачет	ПА 1

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

**Описание процедуры оценивания «Дискуссия».** Дискуссия может быть организована как в ходе проведения лекционного, так и в ходе практического занятия. Для эффективного хода дискуссии обучающиеся могут быть поделены на группы, отстаивающие разные позиции по одному вопросу. Преподаватель контролирует течение дискуссии, помогает обучающимся подвести её итог, сформулировать основные выводы и оценивает вклад каждого участника дискуссии в соответствии с критериями, описанными в пункте 5.2.

**Описание процедуры оценивания «Тестирование».** Тестирование по дисциплине проводится с использованием ресурсов электронной образовательной среды «Moodle» (режим доступа: <http://do.samgups.ru/moodle/>). Количество тестовых заданий и время задается системой. Во время проведения тестирования обучающиеся могут пользоваться программой дисциплины, справочной литературой, калькулятором. Результат каждого обучающегося оценивается в соответствии с универсальной шкалой, приведенной в пункте 5.2.

**Описание процедуры оценивания «Зачет».** Зачет может проводиться как в форме письменного ответа на вопросы билета, так и в иных формах (тестирование, коллоквиум, диспут,

кейс, эссе, деловая или ролевая игра, презентация проекта или портфолио). Форма определяется преподавателем. Исходя из выбранной формы, описывается методика процедуры оценивания.

При проведении зачета в форме устного ответа на вопросы билета обучающемуся предоставляется 20 минут на подготовку. Опрос обучающегося по билету не должен превышать 0,25 часа. Ответ обучающегося оценивается в соответствии с критериями, описанными в пункте 5.2.

При проведении зачета в форме тестирования в системе «Moodle» (режим доступа: <http://do.samgups.ru/moodle/>) количество тестовых заданий и время задается системой. Во время проведения зачета обучающиеся могут пользоваться программой дисциплины, справочной литературой, калькулятором. Результат каждого обучающегося оценивается в соответствии с универсальной шкалой, приведенной в пункте 5.2.

Перечень оценочных средств для текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Фонд тестовых заданий по разделам и темам. Инструкция по выполнению. Критерии оценки
Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты	Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения	Перечень дискуссионных тем для проведения круглого стола, дискуссии, полемики, диспута, дебатов. Критерии оценки
Зачет	Форма промежуточной аттестации по дисциплине, позволяющая оценить результаты обучения и уровень сформированности компетенций на этапе изучения дисциплины.	Теоретические вопросы и практические задания для подготовки. Банк тестов. Критерии оценки.



Факультет «Экономика и управление персоналом»

Кафедра Управление персоналом

### Вопросы к зачету

#### по дисциплине «**Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений**»

1. Природа процесса принятия управленческого решения
2. Параметры качества и эффективности управленческого решения
3. Факторы, влияющие на процесс принятия управленческих решений в кадровом менеджменте
4. Влияние личностных оценок руководителя, среды, информационных и поведенческих ограничений на процесс принятия решений в кадровом менеджменте
5. Инновации и их внедрение в практику управления персоналом
6. Инновационные кадровые технологии в практике управления России
7. Роль коллективных решений в достижении целей организации
8. Стратегические и оперативные управленческие решения в кадровом менеджменте
9. Современные технологии принятия управленческих решений
10. Основные этапы разработки и внедрения управленческих решений в области кадрового менеджмента
11. Методы генерирования идей
12. Методы коллективного экспертного оценивания управленческих решений
13. Современные оценочные системы в процессе подготовки и принятия кадровых решений
14. Методы получения информации о ситуации принятия управленческих решений
15. Роль целеполагания в процессе управления
16. Анализ риска и определение его последствий для кадрового менеджмента организации
17. Определение степени влияния конкурентной среды на процесс принятия управленческих решений
18. Основные способы преодоления неопределенности в процессе принятия кадровых решений
19. Информационные системы сопровождения разработки и внедрения управленческих решений в кадровом менеджменте
20. Методы оценки эффективности принимаемых решений.

### Критерии формирования оценок по зачету

**«Зачтено»** - обучающийся демонстрирует знание основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем; приобрел необходимые умения и навыки, освоил вопросы практического применения полученных знаний, не допустил фактических ошибок при ответе, достаточно последовательно и логично излагает теоретический материал, допуская лишь незначительные нарушения последовательности изложения и некоторые неточности.

**«Не зачтено»** - выставляется в том случае, когда обучающийся демонстрирует фрагментарные знания основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и

фундаментальных проблем. У экзаменуемого слабо выражена способность к самостоятельному аналитическому мышлению, имеются затруднения в изложении материала, отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки и незнание терминологии, отказ отвечать на дополнительные вопросы, знание которых необходимо для получения положительной оценки.

Составитель \_\_\_\_\_ Щелкунова С.А.  
«\_\_\_»\_\_\_\_\_ 2016г.

Факультет «Экономика и управление персоналом»  
Кафедра Управление персоналом

**Банк вопросов к тестированию  
по дисциплине «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых  
решений»**

1. Верны ли утверждения?

А) Методы убеждения – это методы менеджмента, которыми управляющая подсистема воздействует на управляемую подсистему

В) Методы побуждения – это совокупность приемов мышления, способов, позволяющих на основе анализа информации о прогнозном объекте вынести относительно достоверное суждение о будущем развитии объекта

А. А – нет, В – да

В. А – да, В – да

С. А – да, В – нет

Д. А – нет, В – нет

2. \_\_\_\_ - комплексная система организации, управления и анализа нововведений, связанных с появлением новых профессий, развитием рекламы рабочих мест, работой с биржами труда и фирмами по подбору кадров

А. Инновационный менеджмент

В. Инновационно-образовательный менеджмент

С. Инновационно-технологический кадровый менеджмент

Д. Инновационно-кадровый маркетинг

3. \_\_\_\_ подход к принятию управленческого решения - подход, основанный на дедуктивной логике, рассчитанной на то, как мы должны думать, а не то, что мы думаем на самом деле

А. Дескриптивный

В. Результативный

С. Актуальный

Д. Нормативный

4. \_\_\_\_ - это капитал, воплощенный в людях в форме их образования, квалификации, профессиональных знаний, опыта

А. Специфический человеческий капитал

В. Капитал здоровья

С. Человеческий интеллектуальный капитал

Д. Общий человеческий капитал

5. Верны ли утверждения?

А) Участники - "игроки" антиреформаторы – работники, которые сразу поняли цели внедрения инноваций, движимые чувством безопасности и поэтому старающиеся сохранить статус-кво и оставить все без изменений

В) Участники - "игроки" реформаторы – это работники, которые активно воспринимают и откликаются на изменения и инициативы и рассматривают их как перспективную возможность дальнейшего развития

А. А – да, В – нет

В. А – нет, В – да

C. А – нет, В – нет

D. А – да, В – да

6. Метод \_\_\_\_ - поиск возможных решений проблем на основе заимствования из других объектов управления

A. теории игр

B. неспециалиста

C. аналогий

D. разработки управленческих решений

7. \_\_\_\_ - совокупность знаний в определенной области, записанная на машинном носителе

A. База данных экспертных систем

B. Инновационно-технологический кадровый менеджмент

C. Сетевое планирование и управление

D. Комбинированные методы прогнозирования

8. \_\_\_\_ писал: «Как люди и растения, организации также имеют свой жизненный цикл. Они проходят время зеленой и гибкой юности, расцвета и сучковатой старости»

A. Г. Липпитт

B. У. Шмидт

C. Дж. Гарднер

D. А. Даунс

9. \_\_\_\_ - это реализация программно-целевой технологии, по которой в заданное время руководитель должен принимать управленческое решение о дальнейшей работе своего подразделения, пополнении ресурсов и т.д.

A. Качество управленческого решения

B. Полномочность (властность) управленческого решения

C. Программные управленческие решения

D. Ситуационные управленческие решения

10. Технологии оценки и аттестации персонала

A. ассесмент-центр

B. метод «360 градусов»

C. е-рекрутмент

D. коучинг

11. \_\_\_\_ - это совокупность стадий развития, через которые проходит организация за период своего функционирования

A. Жизненный цикл организации

B. Имитационное моделирование

C. Инновационная стратегия

D. Организационная культура

12. По форме принятия решения могут быть

A. индивидуальные

B. общие

C. локальные

D. групповые

13. \_\_\_\_ - это деятельность органов государственной власти, политических партий, общественных организаций

A. Право предприятия

B. Технология предприятия

C. Политика предприятия

D. Деловая среда предприятия

14. Оценка затрат и экономического эффекта, экономической выгоды; анализ соотношения выгоды и затрат - это \_\_\_\_

A. качество управленческого решения

B. сезонные управленческие решения

- C. экономическая целесообразность принятия решения
  - D. личностные факторы принятия управленческих решений
15. \_\_\_ - это капитал, представленный в индивидууме потенциальной способностью приносить доход, основанной на врожденных интеллектуальных способностях и таланте, а также знаний и практических навыков, полученных в процессе обучения, образования и практической деятельности человека
- A. Капитал здоровья
  - B. Специфический человеческий капитал
  - C. Человеческий капитал
  - D. Человеческий интеллектуальный капитал
16. \_\_\_ - это совокупность свойств, которыми обладает управленческое решение, отвечающих в той или иной мере потребностям успешного разрешения проблемы
- A. Качество управленческого решения
  - B. Линейное программирование
  - C. Личностные факторы принятия управленческих решений
  - D. Организационная культура
17. \_\_\_ управленческие решения - результат осторожного поиска, преобладают контрольные и уточняющие действия над генерированием идей
- A. Ситуационные
  - B. Сезонные
  - C. Инертные
  - D. Программные
18. Метод \_\_\_ в управлении нововведениями в кадровой работе – это экономико-математические модели, таблицы решений, построение дерева принятия решений, сравнение альтернатив
- A. прогнозирования
  - B. принятия решений
  - C. генерирования идей
  - D. оценки
19. Деятельность, направленная на использование и коммерциализацию результатов научных исследований и разработок для расширения и обновления номенклатуры и улучшения качества выпускаемой продукции (товаров, услуг), совершенствования технологии их изготовления с последующим внедрением и эффективной реализацией на внутреннем и зарубежных рынках - это
- A. инновационная деятельность
  - B. мотивация кадровых инноваций
  - C. нововведения в кадровой работе
  - D. сетевое планирование и управление
20. Методы прогнозирования, использующие информацию, получаемую от специалистов-экспертов, которые, в свою очередь, предварительно обобщают фактографическую или иную информацию – это \_\_\_
- A. фактографические (формализованные) методы прогнозирования
  - B. методы принуждения
  - C. экспертные методы прогнозирования
  - D. методы побуждения
21. \_\_\_ – это использование методов инновационного менеджмента при реализации нововведений в кадровой работе, повышающие конкурентоспособность и эффективность использования кадрового потенциала организации
- A. Оптимальность
  - B. Адаптивность
  - C. Экономичность
  - D. Конкурентоспособность

22. \_\_\_\_ - это формирование такого кадрового потенциала и кадрового состава страны, который бы в профессиональном, деловом и нравственном отношениях обеспечил динамичное и стабильное политическое и социально-экономическое развитие России

- A. Цель государственной кадровой политики
- B. Сложность исполнения (реализации) принятого решения
- C. Методология управленческого решения
- D. Технология разработки принятия управленческих решений

23. Обеспечение эффективных масштабов и темпов обновления в кадровой работе в соответствии с текущими и перспективными целями организации, современными закономерностями развития научно-технического прогресса, требованиями и стандартами государства и профсоюзов в социальной области, развитием рынка – это \_\_\_\_

- A. управленческие нововведения
- B. управленческое решение
- C. управление инновациями в кадровой работе
- D. нововведения в кадровой работе

#### **Критерии формирования оценок по выполнению тестовых заданий**

**«Отлично»** (5 баллов) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 100 – 90% от общего объёма заданных тестовых вопросов.

**«Хорошо»** (4 балла) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 89 – 70% от общего объёма заданных тестовых вопросов.

**«Удовлетворительно»** (3 балла) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 69 – 40% от общего объёма заданных тестовых вопросов.

**«Неудовлетворительно»** (0 баллов) - получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 39% и менее от общего объёма заданных тестовых вопросов.

Составитель \_\_\_\_\_ Щелкунова С.А.  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2016г.

Факультет «Экономика и управление персоналом»  
Кафедра Управление персоналом

**Перечень дискуссионных тем**  
**по дисциплине «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений»**

1. Возможные риски и последствия принятия ошибочных управленческих решений.
2. Проблемы принятия решений в современных условиях
3. Кадровые решения: сущность, содержание, классификация
4. отечественная и зарубежная практика формирования управленческих кадровых решений.
5. Методы разработки, обоснования и принятия кадровых решений
6. Этапы процесса разработки, обоснования и принятия кадровых решений
7. Реализация и контроль выполнения управленческих кадровых решений
8. Инновационные направления разработки, обоснования и принятия кадровых решений.
9. Бенчмаркинг в принятии управленческих кадровых решений.
10. Оценка эффективности принимаемых кадровых решений

**Критерии формирования оценок по результатам дискуссии**

**«Отлично»** (5 баллов) – обучающийся показал глубокие знания материала по поставленным вопросам, грамотно, логично его излагает, структурировал и детализировал информацию, информация представлена в переработанном виде.

**«Хорошо»** (4 балла) – обучающийся твердо знает материал, грамотно его излагает, не допускает существенных неточностей в ответ на вопросы, представляет наглядный материал, помогающий слушателям запомнить основные пункты выступления.

**«Удовлетворительно»** (3 балла) – обучающийся имеет знания основного материала по поставленным вопросам, но не усвоил его деталей, допускает отдельные неточности.

**«Неудовлетворительно»** (0 баллов) – обучающийся допускает грубые ошибки в ответе на поставленные вопросы, демонстрирует отсутствие необходимой информации в презентации.

Составитель \_\_\_\_\_ Щелкунова С.А.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2016г.