

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Гнатюк Максим Александрович

Должность: Первый проректор

Дата подписания: 11.07.2022 09:51:21

Уникальный программный ключ:

88737497100ae79caec0100138e106c818d5419

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

ПЕРСОНАЛ-ТЕХНОЛОГИИ В КАДРОВОМ ОТБОРЕ

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Направленность (Профиль) Кадровый менеджмент

Фонд оценочных средств разработан:

К.э.н., доцент кафедры «Управление персоналом» Синяева Л.П.

Рекомендован к утверждению на заседании кафедры «Управление персоналом»

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

Самара 2018

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.В.ДВ.1.1 Персонал - технологии в кадровом отборе

код компетенции	определение компетенции	этапы формирования		
		кол-во	№	промежуточный/завершающий
ОПК-3	владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом	4	1	промежуточный
			2	промежуточный
			3	завершающий
			4	завершающий
ОПК-7	владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности	4	1	промежуточный
			2	промежуточный
			3	завершающий
			4	завершающий
ПК-3	умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	4	1	промежуточный
			2	промежуточный
			3	завершающий
			4	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	Планируемые результаты	Оценочные средства/формы контроля		
ОПК-3	знает	+	+	+
	умеет	+		+
	владеет			+
ОПК-7	знает	+	+	+
	умеет	+		+
	владеет			+
ПК-3	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 экзамену

«Отлично» (5 баллов) – обучающийся демонстрирует знание всех разделов изучаемой дисциплины: содержание базовых понятий и фундаментальных проблем; умение излагать программный материал с демонстрацией конкретных примеров. Свободное владение материалом должно характеризоваться логической ясностью и четким видением путей применения полученных знаний в практической деятельности, умением связать материал с другими отраслями знания.

«Хорошо» (4 балла) – обучающийся демонстрирует знания всех разделов изучаемой дисциплины: содержание 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. Таким образом данная оценка выставляется за правильный, но недостаточно полный ответ.

«Удовлетворительно» (3 балла) – обучающийся демонстрирует знание основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем. Однако знание основных проблем курса не подкрепляются конкретными практическими примерами, не полностью раскрыта сущность вопросов, ответ недостаточно логичен и не всегда последователен, допущены ошибки и неточности.

«Неудовлетворительно» (0 баллов) – 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
Текущий контроль		
ОС 1	Тестовые задания	ОС 1
ОС 2	Дискуссия	ОС 2
Промежуточная аттестация		
ПА 1	Экзамен	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 «Экзамен». Экзамен принимается ведущим преподавателем по данной учебной дисциплине. Экзамен может проводиться как в форме 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 устного экзамена обучающемуся предоставляется 30 минут на подготовку. Опрос обучающегося по билету на устном экзамене не должен превышать 0,35 часа. Ответ обучающегося оценивается в соответствии с критериями, описанными в пункте 5.2.

При проведении экзамена в форме тестирования в системе «Moodle» (режим доступа: <http://do.samgups.ru/moodle/>) количество тестовых заданий и время задается системой. Во время проведения экзамена 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
Экзамен	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 экзамену
по дисциплине «Персонал-технологии в кадровом отборе»

1. Основные понятия теории персонал - технологий: управление; персонал; управление персоналом; управление человеческими ресурсами; управление трудовыми ресурсами. В чем их связь и различия?
2. Понятие и структура концепции управления персоналом.
3. Современные концепции управления персоналом.
4. Система управления персоналом: понятие, структура, составные элементы.
5. Принципы построения системы управления персоналом.
6. Политика управления персоналом.
7. Принципы управления персоналом.
8. Организационное проектирование системы управления персоналом: внешняя и внутренняя среда.
9. Методы управления персоналом в организации.
10. Государственная система управления трудовыми ресурсами: понятие, структура.
11. Основные элементы государственной системы управления трудовыми ресурсами: законодательная власть, органы исполнительной власти, судебные органы.
12. Основные элементы государственной системы управления трудовыми ресурсами: профсоюзы, МОТ.
13. Федеральная служба по труду и занятости РФ; ее функции.
14. Кадровое и документационное обеспечение системы управления персоналом.
15. Информационное и техническое обеспечение системы управления персоналом.
16. Нормативно-методическое и правовое обеспечение системы управления персоналом.
17. Понятие регламентации управления персоналом организации.
18. Краткая история развития служб кадров.
19. Современные службы управления персоналом организации в России.
20. Службы управления человеческими ресурсами за рубежом.
21. Стратегическое управление персоналом организации: определение, интеграция со стратегиями бизнеса.
22. Влияние внешней и внутренней среды организации на выбор стратегии управления персоналом.
23. Составляющие элементы разработки стратегии управления персоналом.
24. Стратегическое управление персоналом организации с использованием SWOT-анализа (метода SWOT).
25. Кадровая политика организации.
26. Роль менеджеров по персоналу в организации.
27. Маркетинг персонала.
28. Источники маркетинговой информации в отношении персонала, сегментирование рынка труда.
29. Кадровое планирование в организации; структура и задачи и виды
30. Этапы кадрового планирования. Базисные пути сокращения персонала.
31. Количественные методы расчета численности персонала организации.

32. Показатели численности персонала организации.
33. Процесс набора персонала в организацию.
34. Привлечение персонала в организации: внешние и внутренние источники, их преимущества и недостатки.
35. Профессиональный отбор и подбор персонала в организацию; компетентность, профессионализм.
36. Проведение отбора персонала: конкурс на замещение вакантной должности.
37. Наём персонала: заключение трудового договора (служебного контракта): содержание, виды.
38. Наём персонала: испытание при поступлении на вакантную должность в организацию.
39. Понятие и сущность профессиональной ориентации; ее технологии.
40. Понятие и виды трудовой адаптации человека в организации.
41. Цели и этапы процесса адаптации; управление адаптацией персонала в организации.
42. Понятие и сущность мотивации труда персонала организации; мотив, стимул, потребность, вознаграждение.
43. Основные теории трудовой мотивации: содержательные теории.
44. Основные теории трудовой мотивации: процессуальные теории.
45. Стадии снижения мотивации и причины разочарования работников в своей деятельности. Факторы, стимулирующие мотивацию персонала организации.
46. Деловая карьера персонала: понятие, этапы, типы. Условия карьерного роста персонала организации.
47. Управление деловой карьерой: формирование кадрового резерва, причины необходимости воспроизводства кадров.
48. Оценка персонала организации: понятие, этапы, показатели.
49. Критерии оценки персонала организации.
50. Методы оценки качеств персонала организации.
51. Оценка эффективности (результатов) труда персонала; факторы, влияющие на нее.
52. Методы обучения персонала организации.
53. Профессиональная подготовка персонала организации.
54. Повышение квалификации персонала организации.
55. Профессиональная переподготовка персонала организации.
56. Высвобождение персонала организации.

Критерии формирования оценок по экзамену

«Отлично» (5 баллов) – обучающийся демонстрирует знание всех разделов изучаемой дисциплины: содержание базовых понятий и фундаментальных проблем; умение излагать программный материал с демонстрацией конкретных примеров. Свободное владение материалом должно характеризоваться логической ясностью и четким видением путей применения полученных знаний в практической деятельности, умением связать материал с другими отраслями знания.

«Хорошо» (4 балла) – обучающийся демонстрирует знания всех разделов изучаемой дисциплины: содержание 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. Таким образом данная оценка выставляется за правильный, но недостаточно полный ответ.

«Удовлетворительно» (3 балла) – обучающийся демонстрирует знание основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем. Однако знание основных проблем курса не подкрепляются конкретными практическими примерами, не

полностью раскрыта сущность вопросов, ответ недостаточно логичен и не всегда последователен, допущены ошибки и неточности.

«Неудовлетворительно» (0 баллов) – 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 _____ Синяева Л.П.
«__» _____ 2016г.

Факультет «Экономика и управление персоналом»
Кафедра Управление персоналом

**Банк вопросов к тестированию
по дисциплине «Персонал-технологии в кадровом отборе»**

1. Персонал организации – это:

1. совокупность работников организации, объединенных в специализированные службы;
2. выделение работников по социально-демографическим группам;
3. совокупность отдельных лиц работников, объединенных по какому-либо признаку;
4. личный состав организации, работающий по найму и обладающий определенными признаками.

2. Характеристика философии управления персоналом организации: высокая конкуренция, гарантии для работников низкие, оплата труда по результатам, поощрение индивидуализма работников – присуще:

1. Японии;
2. России;
3. Америке;
4. Англии;

3. Укрупненными факторами, оказывающими воздействие на людей в организации являются:

1. иерархическая структура организации;
2. состояние здоровья;
3. уровень образования;
4. рынок;
5. организационная культура.

4. К показателям деловой оценки относят:

1. результативность труда;
2. физические данные работника;
3. профессиональное поведение;
4. личностные качества;
5. производственные отношения.

5. Метод оценки персонала, предполагающий сравнение сотрудников между собой лишь по отдельным показателям называется:

1. ранжирование;
2. критический инцидент;
3. шкалирования;
4. упорядочение рангов;
5. парные сравнения.

6. К социально-психологическим нормам, учитываемым при проведении оценки результативности труда, относят:

1. отношение к труду;

2. развитие предпринимательства;
3. умственные способности работника;
4. психологические состояния работника;
5. моральный климат в коллективе.

7. К основным методам оценки результатов труда управленческих работников относится:

1. хронометраж;
2. сравнение плановых носителей работы с практическими;
3. управление по целям;
4. анкетный метод;

8. Критериальные показатели эффективности работы организации, характеризуют социальную эффективность работы подразделений правления, включают в себя:

1. текучесть кадров персонала;
2. соотнесение различных категорий работников;
3. затраты 1 руб. продукции;
4. показатели внедрения-технического прогресса;
5. разность загрузки персонала.

9. За выполнение плана по показателю экономической эффективности (конечных результатов) «Балансовая прибыль» несут ответственность:

1. директор;
2. главный инженер;
3. бухгалтерия;
4. начальник цеха (участка);
5. производственный и технический отделы.

10. Социально-психологические управления персоналом включают в себя:

1. технико-экономический анализ;
2. социально-психологическое планирование;
3. инструктирование;
4. создание нормального психологического климата;
5. развитие у работников инициативы и ответственности.

11. Функция «деловая оценка персонала» относится к подсистеме:

1. трудовых отношений;
2. развития персонала;
3. планирования и прогнозирования кадров;
4. правового обеспечения системы управления персоналом; (кроме)
5. управления социальным развитием.

12. Расходы на оплату труда нового работника относятся к затратам:

1. внешним текущим;
2. внутренним текущим;
3. внешним единовременным;
4. внутренним единовременным;
5. внешним постоянным.

13. Функциональная компетентность как точечный ориентир карьеры означает потребности:

1. строить и создавать что-то новое;
2. в позиции управленческой ответственности;
3. быть свободными от всякого рода зависимости;
4. в техническом или функциональном удовлетворении от работы;
5. в стабильной карьере и гарантии занятости.

14. Принцип соответствия работника занимаемой должности заключается в соответствии... установленного возрастного ценза для различных категорий должностей;

1. планируемой последовательности занимаемых конкретным работником ступеней фактической последовательности;
2. нравственных и деловых качеств претендентов требованиям замещаемых должностей;
3. продолжительности периода работы в одной должности и на одном и том же участке работы требованиям замещаемых должностей.

15. Важнейшим экономическим методом управления персоналом является:

1. финансирование;
2. технико-экономический анализ;
3. экономическое стимулирование;
4. технико-экономическое планирование;
5. технико-экономическое обоснование.

16. Принципами, характеризующими требования к формированию системы управления персоналом являются:

1. прозрачности;
2. оптимальности;
3. ритмичность;
4. прямоотчности;
5. потенциальных имитаций.

17. К основным расходам на персонал организации по целевому назначению относятся: транспортные расходы;

1. выплаты внештатным сотрудникам;
2. отчисления работодателя на социальное страхование;
3. заработная плата;
4. оплата обучения и повышения квалификации.

18. С целью сохранения хорошего психофизического состояния, а также профессиональных качеств персонала организации осуществляется планирование ...

1. безопасности персонала и заботы о нем;
2. использования персонала;
3. расходов на персонал;
4. трудовой адаптации;
5. обучения персонала.

19. К характеристикам оценки эффективности функционального пакета прикладных программ по управлению кадрами относятся:

1. технические;
2. физические;
3. экологические;
4. инструментальные средства;
5. взаимосвязь с другими пакетами.

20. Перечень показателей оценки результатов труда руководителя службы УП составляют:

1. доля на рынке;
2. удельный вес технически обоснованных норм;
3. количество вакантных мест;
4. количество рекламаций и их динамика;
5. показатели по обучению и повышению квалификации персонала.

21. Планирование производительности труда – это:

1. определение уровня производительности труда и темпов ее роста;

2. расчет необходимых показателей производительности труда в дальнейшем;
3. сопоставление показателей производительности труда в разный период времени;
4. определение того, какая производительность труда необходима организации в дальнейшем.

22. К составу разделов документа «Философия организации» относится:

1. срок действия;
2. социальные блага;
3. основные обязанности сотрудника;
4. цель и задачи организации;
5. служебная и коммерческие тайны.

23. Условия труда – это:

1. совокупность факторов, показывающих как различные задачи и виды деятельности в организации связаны между собой;
2. совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на функциональное состояние организма человека;
3. внешние по отношению к человеку раздражители, которые, если они соответствуют его потребностям, побуждают человека к определенному поведению.

24. Расходы на персонал организации по целевому назначению делятся на:

1. косвенные;
2. дополнительные;
3. основные;
4. резервообразующие;
5. прямые.

25. Перечень показателей оценки результатов труда линейного руководителя составляют:

1. затраты на персонал в издержках производства;
2. динамика производительности труда;
3. потери от простоев;
4. рост прибыли;
5. выполнение плановых заданий по объему и номенклатуре.

26. Метод оценки персонала «ранжирование» предполагает:

1. сравнение оцениваемых работников между собой другими методами и расположение по выбранному критерию в порядке убывания или возрастания;
2. беседу с работником в режиме «вопрос-ответ»;
3. анкетный опрос работников разных категорий;
4. сотрудник сравнивается с другими, работающими в паре;
5. проставление оценок по шкале с балльными оценками.

27. Функциями, которые относятся к подсистеме условий труда являются:

1. соблюдение требований эргономики труда;
2. соблюдение требований психофизиологии труда;
3. анализ и регулирование отношений руководства.;
4. разработка форм участия персонала в прибылях и капитале.;
5. соблюдение требований технической эстетики труда.

28. Экономия от мероприятий по оценке работ и работников складывается из экономии за счет:

1. снижения условно-постоянных расходов в расчете на единицу продукции;
2. роста качества работ;

3. четкого закрепления обязанностей за определенными работниками;
4. общего роста объема выпуска продукции;
5. роста производительности труда у работающих путем эффективного контроля за их работой.

29. Нормативные методы мотивации осуществляются в форме воздействия:

1. морального;
2. психологического;
3. информационного;
4. распорядительного.

30. К дополнительным расходам (на основании тарифов и законодательства) на персонал организации по целевому назначению относятся:

1. выплаты внештатным сотрудникам;
2. оплата отпусков, больничных листов, инвалидности;
3. оплата жилищно-коммунальных услуг;
4. оклады штатных сотрудников;

31. Административные методы мотивации осуществляются в форме воздействия:

- морального;
психологического;
информационного;
распорядительного.

32. Перечень показателей оценки результатов труда линейного руководителя составляют:

1. затраты на персонал в издержках производства;
2. динамика производительности труда;
3. потери от простоев;
4. рост прибыли;

33. По функции управления персоналом «Мотивация и стимулирование труда» содержанием аудита является:

1. оценка управленческого потенциала;
2. анализ штатного расписания, степени его обоснованности;
3. анализ используемых форм и систем стимулирования, их связи с мотивацией персонала;
4. анализ уровня и структуры оплаты труда;
5. анализ систем продвижения персонала в организации.

34. Показатели степени удовлетворённости работой оцениваются:

1. качественно - по соответствию профессионально - квалификационного уровня работников требованиям занимаемых должностей;
2. как отношение числа работников, уволившихся по причинам, относимым непосредственно к текучести,
3. к среднесписочной численности работников;
4. на основе анализа мнения работников с помощью социологических исследований.

35. Какая часть в структуре оплаты труда прямо зависит от усилий работника:

1. Постоянная часть ;
2. условно-постоянная часть;
3. переменная часть.

36. Назначение социального пакета:

1. внутренний PR;
2. моральное стимулирование работников фирмы;

3. перераспределение прибыли предприятия;
4. профилактика текучести кадров.

37. Качество труда:

1. характеристика рабочей силы, определяющей дифференциацию оплаты труда;
2. Характеристика результатов труда работников фирмы;

38. Документ, определяющий постоянную часть уровня оплаты труда работника:

1. Тарифный разряд;
2. Тарифная ставка;
3. Тарифный коэффициент;
4. ЕТКС;
5. КСДС.

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 _____ Синяева Л.П.
«___» _____ 2016г.

Факультет «Экономика и управление персоналом»
Кафедра Управление персоналом

**Перечень дискуссионных тем
по дисциплине «Персонал-технологии в кадровом отборе»**

1. Наличие четких целей, увязанных с целями организации или соответствующих подразделений.

2. Что означает требование «Обеспеченность ресурсами» применительно к персонал-технологиям

3. Состав и структура эффективных методов и процедур для реализации персонал-технологий

4. Организационное обеспечение практической реализации персонал-технологий.

5. Неотъемлемой частью персонал-технологий должна быть периодическая оценка их эффективности. Раскрыть суть этого тезиса и обосновать его

6. Конечный результат, получаемый в итоге практической реализации персонал-технологий, должен поддаваться качественной или количественной оценке. Привести пример таких показателей

7. Развитие и совершенствование персонал-технологий осуществляется на основе установленной практики внесения корректив в соответствии с результатами оценки эффективности работы

8. Под персонал - технологией понимается стандартизированный метод достижения заранее определенных результатов с использованием необходимых для этого ресурсов. Развить и обосновать основные характеристики понятия «Персонал технологии»

Основные требования, которым должны отвечать применяемые персонал-технологии. Сформулировать конкретный кадровый процесс и определить необходимые персонал-технологии

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 _____ Синяева Л.П.
«__» _____ 2016г.