Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гаранин Максим Алексеевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 28.09.2026 15:24:05
Уникальный программный ключ:
7708e3a47e66a8ee02711b298d7c78bd1e40bf88

Приложение
к рабочей программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Гендерные аспекты в управлении персоналом

(наименование дисциплины(модуля)

Направление подготовки / специальность

38.03.03 Управление персоналом
(код и наименование)

Направленность (профиль)/специализация

Управление человеческими ресурсами
(наименование)

Содержание

1. Пояснительная записка.
2. Типовые контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций.
3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации.

1. Пояснительная записка

Цель промежуточной аттестации – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

Формы промежуточной аттестации: *экзамен, 4 семестр (ДФО), 5 семестр (О-ЗФО)*

Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

Код и наименование компетенции
ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала
ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения

Результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные материалы (семестр 4 (ДФО), 5 семестр (О-ЗФО)
ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	Обучающийся знает: основные направления кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения и гендерных особенностей; основы управления морально-психологическим климатом с учетом гендерных особенностей; теорию конфликта в организации с учетом гендерных аспектов.	Вопросы (№21-32)
	Обучающийся умеет: разрабатывать кадровую и социальную политику организации с учетом гендерных особенностей; разрабатывать и применять методы поддержания комфортного морально-психологического климата с учетом гендерных аспектов лидерства.	Задания (№ 10-18)
	Обучающийся владеет: опытом сбора, обработки и анализа информации для разработки и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала с учетом гендерных особенностей; навыками в определении основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и гендерных аспектов.	Задания (№ 6-7)

Промежуточная аттестация (зачет) проводится в одной из следующих форм:
1) собеседование;
2) выполнение заданий в ЭИОС университета.

2. Типовые[1] контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций

[1] Приводятся типовые вопросы и задания. Оценочные средства, предназначенные для проведения аттестационного мероприятия, хранятся на кафедре в достаточном для проведения оценочных процедур количестве вариантов. Оценочные средства подлежат актуализации с учетом развития науки, образования, культуры, экономики, техники, технологий и

2.1 Типовые вопросы (тестовые задания) для оценки образовательного результата

Проверяемый образовательный результат:

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	Обучающийся знает: основные направления кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения и гендерных особенностей; основы управления морально-психологическим климатом с учетом гендерных особенностей; теорию конфликта в организации с учетом гендерных аспектов.

Примерные вопросы:

21. Какой этап разработки плана социального развития коллектива можно охарактеризовать как программно-целевой?
1. первый;
2. второй;
3. третий;
4. четвертый;
5. пятый.

22. На основании чего определяются основные плановые показатели всех сфер социальной жизни коллектива?
1. оперативных задач;
2. стратегических задач;
3. поставленных целей развития;
4. планов вышестоящей организации;
5. условий коллективного договора

23. Внедрение какого метода является наиболее перспективным направлением планирования социального развития?
1. нормативного;
2. балансового;
3. «Дельфи»;
4. целевого;
5. экспертных оценок.

24. Кто возглавляет комиссию по разработке плана социального развития на предприятии?
1. председатель профсоюзного комитета;
2. главный инженер;
3. зам. директора по общим вопросам;
4. директор;
5. начальник отдела кадров.

25. Что выступает характеристикой трудовых процессов отдельных категорий работников?
1. финансовые результаты работ;
2. объем произведенной продукции;
3. производительность труда;
4. содержание труда;
5. содержательность труда

26. Как определяется доля работников с профзаболеваниями?
1. отношением выздоровевших работников к общему количеству;
2. отношением здоровых работников к общему количеству;
3. отношением травмированных работников к общему количеству;
4. отношением работников, имеющих профзаболевания, к общему количеству;
5. отношением заболевших работников к общему количеству.

27. Роль какой службы необходимо повысить в профессиональном отборе кадров для предприятия?
1. кадровой;
2. медицинской;
3. социологической;
4. профобразования;
5. профсоюзного комитета.

28. Физкультурно-оздоровительная работа является органическим элементом какой системы на предприятии?
1. образования;
2. воспитания;
3. здравоохранения;
4. наставничества;
5. рационализаторства.

29. Какой показатель является наиболее важным для оценки развития физической культуры и спорта?
1. общая численность, занимающихся физкультурой и спортом;

социальной сферы. Ответственность за нераспространение содержания оценочных средств среди обучающихся университета несут заведующий кафедрой и преподаватель – разработчик оценочных средств.

2. количество завоеванных медалей на спартакиадах;
3. количество работников, привлеченных к занятиям физкультурой в текущем году;
4. количество действующих спортивных секций;
5. количество на предприятии спортсменов-разрядников.

30. Что устанавливается в процессе анализа состояния организации физической культуры и спорта?
1. количество спортсменов-разрядников;
2. степень физической и спортивной подготовки;
3. количество травмированных работников;
4. уровень профзаболеваний;
5. снижение количества правонарушений.

31. Каким путем может быть получена дополнительная информация об уровне развития физической культуры?
1. из данных годового отчета;
2. по данным профсоюзного комитета;
3. из актов и справок проверки состояния организации физической культуры;
4. из протоколов спортивных соревнований;
5. по данным социологического исследования.

32. На основании каких критериев определяется потребность работников в физкультурных занятиях?
1. общего количества работников на предприятии;
2. количества работников, имеющих профзаболевания;
3. научно обоснованных норм;
4. количества травмированных работников;
5. общего числа работников, принимавших участие в соревнованиях.

2.2 Типовые задания для оценки навыкового образовательного результата

ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	Обучающийся умеет: разрабатывать кадровую и социальную политику организации с учетом гендерных особенностей; разрабатывать и применять методы поддержания комфортного морально-психологического климата с учетом гендерных аспектов лидерства.

Примерные задания

Кейс 1.

На крупном металлургическом комбинате занято около 30 тыс. человек. Комбинат формирует систему стратегического управления персоналом.

Характеристика условий хозяйствования комбината на 5-летний период: технологии основного производства останутся совместимы с применяемыми, электросталеплавильное производство получит качественное развитие за счет внедрения новых современных мощностей, жесткая конкуренция на рынке черных металлов и превышение предложения над спросом приведут к снижению мировых цен, рынок рабочей силы в ближайшие пять лет полностью обеспечит потребности предприятия по основным категориям производственного и управленческого персонала.

Текущее состояние трудового потенциала

Демографическая структура персонала: средний возраст производственного персонала превышает 45 лет; персонала аппарата управления производством - 49 лет; руководящего персонала общекорпоративного управления — 37 лет.

Профессионально-квалификационная структура - для производственного персонала характерен монопрофессионализм (около 58%), сопровождающийся устареванием знаний; 70% персонала общекорпоративного управления подготовлены по программам повышения квалификации либо имеют базовую подготовку, отвечающую современным требованиям.

Корпоративная культура предприятия не имеет целенаправленного управляемого развития и представляет собой совокупность трансформированных моделей поведения, свойственных социалистическому способу хозяйствования, и моделей поведения, характерных для капиталистических производственных отношений на уровне управления предприятием.

Управление персоналом в целом находится в стадии совершенствования и внедрения современных технологий управления персоналом. Необходимо дальнейшее развитие системы УЧР.

Задания:

1. Определите тип кадровой политики предприятия. Аргументируйте ответ.
2. Исходя из предполагаемых условий хозяйствования комбината и нынешнего состояния трудового потенциала, разработать общую стратегию управления персоналом на 5-летний период, отразив в ней желаемое состояние трудового потенциала через 5 лет по всем пяти разделам, характеризующим текущее состояние трудового потенциала: демографическому, профессионально-квалификационному, уровню корпоративной культуры, социальному статусу персонала, состоянию системы управления персоналом.

ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	Обучающийся владеет: опытом сбора, обработки и анализа информации для разработки и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала с учетом гендерных особенностей; навыками в определении основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и гендерных аспектов.

Примерные кейсы:

6. Профиль деятельности – оптовая торговля аудио- и видеоаппаратурой.

Численность персонала – 150 человек.

Срок работы на рынке – 9 лет.

Компания была образована после дефолта несколькими специалистами-инженерами, которые ранее работали в крупной организации на рынке аудио- и видеоаппаратуры.

Определить критерии адаптации нового руководителя, чтобы на их основе разработать план адаптации.

Компания была образована после дефолта несколькими специалистами-инженерами, которые ранее работали в крупной организации на рынке аудио- и видеоаппаратуры. Первоначально они использовали свои контакты по прежней работе, затем постепенно установили отношения со всеми ведущими игроками рынка. Основной состав компании сформирован в первые годы деятельности. При подборе персонала учредители ориентировались прежде всего на техническую грамотность кандидатов. Сначала такая политика себя оправдывала, так как одним из конкурентных преимуществ организации были именно технические консультации для клиентов, их ориентация в многообразных предложениях рынка, помощь с определением ассортиментной матрицы. В итоге сформировалась следующая структура клиентской базы: 70% – региональные дистрибьюторские компании, 10% – розничные магазины Москвы и Московской области (прямые продажи), 10% – собственные представительства в регионах, 5% – собственные торговые точки, 5% – сетевая розница.

Максимальный объем заказов давала сетевая розница. А наиболее прибыльным был сегмент собственных представительств.

Структура отдела продаж была следующая. Начальник отдела курировал продажи региональным клиентам и розницу в Москве. За каждым из этих направлений были закреплены несколько менеджеров, ассистентов и ведущий менеджер. Старшим менеджером по работе с сетями и двумя его подчиненными руководил заместитель директора по сбыту, который лично курировал данное направление. Также он занимался открытием представительств в регионах. Но после создания они фактически никому не подчинялись. Директорами собственных торговых точек компании руководил генеральный директор.

Несколько месяцев назад в компании был проведен аудит системы продаж. Выявлены существенные пробелы как в организации продаж, так и в профессиональной компетентности сотрудников. В итоге приняты следующие решения:

Провести реструктуризацию коммерческих подразделений – создать департамент продаж, который будет состоять из следующих отделов: отдел продаж региональным клиентам, продаж московским клиентам, по работе с сетевой розницей, регионального развития (открытие и развитие представительств), развития собственной розницы.

Принять на работу двух новых руководителей – начальников департамента продаж и отдела собственной розницы.

Директоров собственных торговых точек поставить под непосредственное руководство начальника отдела собственной розницы.

Одного из ведущих региональных менеджеров назначить руководителем отдела регионального развития.

Разработать единую ценовую политику, включая систему скидок.

Разработать мероприятия по сокращению сроков выплаты и объема дебиторской задолженности.

Закрепить за отделами зоны ответственности, разработать и утвердить Положение о департаменте продаж, внести соответствующие изменения в должностные инструкции.

Разработать критерии оценки для каждой должности.

Провести аттестацию всех менеджеров.

Разработать новую систему мотивации с привязкой к критериям оценки должности.

Провести обучение по результатам проведенной аттестации.

Директор по персоналу компании подобрал руководителя департамента продаж, который был принят с испытательным сроком 3 месяца.

7. Профиль деятельности – транспортная компания, действующая на рынке авиационных перевозок.

Численность персонала – 5 000 человек.

Срок работы на рынке – 20 лет.

Крупная транспортная компания столкнулась с проблемой старения управленческого и производственного персонала – высоких профессионалов и носителей знаний.

А. Укажите, в чем Вы видите основную причину опасений потенциальных наставников в каждом примере? Обоснуйте свой вывод.

Б. Предложите направления организации системы наставничества

Крупная транспортная компания столкнулась с проблемой старения управленческого и производственного персонала – высоких профессионалов и носителей знаний. Для того чтобы сохранить носителей ключевой информации, изменив их иерархический статус, компания разработала программу развития наставничества, полагая, что опытные специалисты станут наставниками для более молодых управленцев, и начала реализовывать ее через систему семинаров, проводимых потенциальными наставниками. Однако действующие руководители, возраст которых приближается к пенсионному рубежу, начали волноваться и обижаться на компанию. Стал развиваться конфликт интересов. Внедрение программы вызвало большое сопротивление. Выяснилось, что управленцы больше мотивированы уйти на пенсию (так как по

условиям контракта получат хорошее вознаграждение) и унести с собой уникальные знания, нежели остаться в компании в роли наставников.

2.2. Перечень вопросов для подготовки обучающихся к промежуточной аттестации

1. Гендерная социология как отрасль социологии.
2. Специфика исследований в гендерной социологии.
3. Тема пола в философских концепциях в античный период и Нового времени.
4. Тема пола в философских концепциях в христианских представлениях и в период Возрождения.
5. Тема пола в социологических концепциях Э. Дюркгейма, И. Гафмана и Г. Гарфинкселя.
6. Тема пола в социологических концепциях Т. Парсонса, П. Бергера и Т. Лукмана.
7. Основные теории гендера.
8. Дифференциация понятий пол и гендер.
9. Сущность феминизма и предпосылки возникновения феминизма на Западе.
10. Основные идеи марксистского феминизма.
11. Основные идеи радикального феминизма.
12. Современные направления феминизма.
13. Подходы к определению и сущности маскулинности.
14. Кризис маски личности мужские роли.
15. Причины становления новой парадигмы маски личности.
16. Изменения в обществе и образцах маскулинности.
17. Сущность и основные теории гендерной социализации.
18. Гендерные роли, нормы, адаптации.
19. Сущность гендерной стратификации, основные подходы.
20. Гендерные стереотипы.
21. Гендерная дисфория и гендерная идентичность.
22. Гендерное неравенство.
23. Профессиональная гендерная сегрегация, ее виды.
24. Основные теории профессиональной сегрегации.
25. Гендерная дискриминация в сфере занятости.
26. Гендерное разделение домашнего труда.
27. Скрытный учебный план в образовании.
28. Основные направления в гендерной социальной политике.
29. Гендерные отношения в различных культурах.
30. Специфика гендерного управления.
31. Гендерные аспекты социально – экономической трансформации в России.
32. Морально – психологические особенности гендерного управления.
33. Гендерные конфликты.
34. Специфика женского лидерства.
35. Гендерные различия в управлении.
36. Ценности и мотивы деятельности женщин – менеджеров.
37. Состояние занятости женщин в управлении в России и за рубежом.
38. Женский менеджмент за рубежом.
39. Женщины – управленцы в России.
40. Влиятельная женщина бизнеса (на примере).

ТЕМЫ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

1. Понятие гендера. Различия в понимании психологического, биологического и социального пола.
2. Понятие гендерной системы и гендерной социализации.
3. Индивидуальные гендерные различия.
4. Гендерные особенности коммуникации, конфликтного и альтруистического поведения.
5. Гендерные различия мотивации, аффилиации и мотивации власти.
6. Ограничения, накладываемые традиционной женской ролью.
7. Ограничения, накладываемые традиционной мужской ролью.
8. Уникальный жизненный опыт женщин и мужчин.
9. Различия в оплате труда мужчин и женщин.
10. Влияние женщин в организациях: «стеклянный потолок».
11. Основные нормы мужской гендерной роли.
12. Дискриминация мужчин в профессиональной, репродуктивной, семейной, политической, экономической сферах.
13. Дискриминация женщин в профессиональной, репродуктивной, семейной, политической, экономической сферах.
14. Влияние гендерных стереотипов на представления о справедливости.
15. Гендерные аспекты социально – экономической трансформации в России.
16. Гендерный подход к анализу труда и занятости.
17. Увеличение гендерного многообразия в организациях.
18. Морально – психологические особенности гендерного управления: фонды, методы, приемы.

19. Гендерные конфликты: диагностика, коррекция, профилактика.
20. Специфика женского лидерства.
21. Женский менеджмент за рубежом.
22. Женщины – управленцы в России.
23. Перспективы и примеры развития женского менеджмента.
24. Препятствия для женского менеджмента.
25. Ценности и мотивы деятельности женщин – менеджеров.
26. Характерные черты и особенности женского менеджмента.
27. Анализ проблем женщин в управлении.

3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации

Критерии формирования оценок по ответам на вопросы, выполнению тестовых заданий

- оценка **«отлично»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы составляет 100 – 90% от общего объёма заданных вопросов;

- оценка **«хорошо»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы – 89 – 76% от общего объёма заданных вопросов;

- оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на тестовые вопросы –75–60 % от общего объёма заданных вопросов;

- оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов – менее 60% от общего объёма заданных вопросов.

Критерии формирования оценок по результатам выполнения заданий

«Отлично/зачтено» – ставится за работу, выполненную полностью без ошибок и недочетов.

«Хорошо/зачтено» – ставится за работу, выполненную полностью, но при наличии в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, не более трех недочетов.

«Удовлетворительно/зачтено» – ставится за работу, если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и двух недочетов.

«Неудовлетворительно/не зачтено» – ставится за работу, если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки «удовлетворительно» или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

Виды ошибок:

- грубые ошибки: незнание основных понятий, правил, норм; незнание приемов решения задач; ошибки, показывающие неправильное понимание условия предложенного задания.

- негрубые ошибки: неточности формулировок, определений; нерациональный выбор хода решения.

- недочеты: нерациональные приемы выполнения задания; отдельные погрешности в формулировке выводов; небрежное выполнение задания.

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.