Скляров Игорь Юрьевич
C=RU, S=Ставропольский край, T=проректор по учебной работе, O="ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ "" СТАВРОПОЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ""", СНИЛС=04314925333, ИНН=263402424665, E=oit@stgau.ru, G=Игорь Юрьевич, SN=Скляров, CN=Скляров Игорь Юрьевич
2026.01.29 09:27:20+03'00'

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
СТАВРОПОЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ

Директор/Декан
института экономики, финансов и управления в АПК
Гунько Юлия Александровна
_____
_____
«___» _____ 20___ г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ (ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ)

ФТД.01 Актуальные проблемы науки и практики управления человеческими ресурсами

38.04.02 Менеджмент

Управление HR-сферой и развитием бизнеса

магистр

очная

Ставрополь, 2025

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций ОП ВО и овладение следующими результатами обучения по дисциплине:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.1 Разрабатывает концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы, формулируя цель, задачи, актуальность, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения	**знает** способов и методов для мотивирования и сти-мулирования персонала организации, направ-ленных на достижение стратегических и опе-ративных целей организации
		умеет анализировать производительность труда и эффективность использования человеческих ресурсов и применять полученные в процессе обучения знания для принятия решений в об-ласти управления трудовыми ресурсами
		владеет навыками владения современным инструментарием управления человеческими ресурсами и спо-собностью участвовать в разработке управле-ния человеческими ресурсами организации, планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию
УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.2 Организует и координирует работу участников проекта, способствует конструктивному преодолению возникающих разногласий и конфликтов, обеспечивает работу команды необходимым и ресурсами	**знает** принципов организации командной работы и способов делегирования и распределения пол-номочий в команде
		умеет развивать свои лидерские качества и использовать их в процессе управления командной деятельностью
		владеет навыками преодоления возникающих в команде разно-гласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон

2. Перечень оценочных средств по дисциплине

№	Наименование раздела/темы	Семестр	Код индикаторов достижения компетенций	Оценочное средство проверки результатов достижения индикаторов компетенций

1.	1 раздел. Человеческие ресурсы организации как объект управления			
1.1.	Человеческие ресурсы орга-низации как объект управле-ния	2		
1.2.	Современные концепции управления человеческими ресурсами	2		
1.3.	Стратегия и политика управления человеческими ресурсами	2		
1.4.	Зарубежный опыт технологий управления человеческими ресурсами	2		
1.5.	Теория человеческого каптала и ее использование в современной практике УЧР	2		
1.6.	Планирование человеческих ресурсов в организации	2		
	Промежуточная аттестация			За

3. Оценочные средства (оценочные материалы)

Примерный перечень оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде (Оценочные материалы)
Текущий контроль			
	Для оценки знаний		
	Для оценки умений		
	Для оценки навыков		
	Промежуточная аттестация		
1	Зачет	Средство контроля усвоения учебного материала практических и семинарских занятий, успешного прохождения практик и выполнения в процессе этих практик всех учебных поручений в соответствии с утвержденной программой с выставлением оценки в виде «зачтено», «незачтено».	Перечень вопросов к зачету

4. Примерный фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) "Актуальные проблемы науки и практики управления человеческими ресурсами"

Примерные оценочные материалы для текущего контроля успеваемости

Вариант 1

1. Развитие персонала - это:

а) процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач;

б) процесс непосредственной передачи новых профессиональных навыков или знаний сотрудникам организации;

в) система взаимосвязанных видов деятельности, необходимых, чтобы гарантировать организации эффективную управленческую структуру и менеджеров для достижения организационных целей.

2. Какие методы наиболее эффективны для обучения персонала поведенческим навыкам

(ведение переговоров, проведение заседаний, работа в группе):

а) инструктаж;

б) ротация;

в) ученичество и наставничество;

г) лекция;

д) решение кейс-стадис;

е) деловые игры;

ж) самообучение.

3. Какие методы наиболее эффективны для обучения техническим приемам (ведение бухгалтерского баланса, ремонт электродвигателей, прием коммунальных платежей, расчет процентов по вкладам):

а) инструктаж;

б) ротация;

в) ученичество и наставничество;

г) лекция;

д) решение кейс-стадис;

е) деловые игры;

ж) "сидя рядом с Нелли";

з) самообучение.

4. По каким критериям Вы бы оценили эффективность программы обучения для клерков:

а) издержки обучения;

б) внутренний критерий (т.е. непосредственно связанный с содержанием программы);

в) внешний критерий (т.е. характеризующий уровень влияния программы обучения на улучшение деятельности обучающегося персонала);

г) реакция работников.

5. По каким критериям Вы бы оценили эффективность программы обучения для специалистов стра-ховой компании:

а) издержки обучения;

б) внутренний критерий (т.е. непосредственно связанный с содержанием программы);

в) внешний критерий (т.е. характеризующий уровень влияния программы обучения на улучшение деятельности обучающегося персонала);

г) реакция работников.

6. По каким критериям Вы бы оценили эффективность программы обучения менеджеров:

а) издержки обучения;

б) внутренний критерий (т.е. непосредственно связанный с содержанием программы);

в) внешний критерий (т.е. характеризующий уровень влияния программы обучения на улучшение деятельности обучающегося персонала);

г) реакция работников.

Вариант 2

1. Карьера - это:

а) индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека;

б) переход на более высокую ступень структуры организационной иерархии;

в) предлагаемая организацией последовательность различных ступеней в организационной иерар-хии, которые сотрудник потенциально может пройти.

2. Совпадение спроектированного профессионально-квалификационного продвижения и фактиче-ского карьерного развития сотрудника на практике происходит:

а) довольно редко;

б) довольно часто;

в) никогда.

3. Наиболее распространенный в практике организаций подход к управленческому развитию:
- неструктурированный, непланируемый;
- планируемое развитие за пределами работы;
- планируемое развитие на работе.

4. Планируемое развитие менеджеров за пределами работы предусматривает:
а) получение степени бакалавра;
б) ротацию менеджеров;
в) делегирование полномочий подчиненному;
г) резерв кадров на выдвижение.

5. _____ это специально сформированная группа работников, по своим качествам соответству-ющая требованиям, предъявляемым к руководителям определенного ранга, прошедших аттестаци-онный отбор, специальную управленческую подготовку и достигших положительных результатов в производственно-коммерческой деятельности организации:
а) резерв руководителей на выдвижение;
б) аттестационная комиссия;
в) резерв кадров;
г) кадровая служба.

6. Резерв руководителей на выдвижение формируется:
а) на все должности специалистов и руководителей в организации;
б) на все должности руководителей;
в) только на должности, оказывающие особое влияние на деятельность организации в настоящее время;
г) на должности, оказывающие особое влияние на деятельность организации в настоящее время и в будущем.

7. Работа с резервом преемников-дублеров не носит целевого характера: организация заботится об их развитии для последующего замещения ими через 10-20 лет руководящей должности вообще, а не для занятия ими строго определенной должности. Верно ли высказывание:
а) да;
б) нет;
в) иногда.

8. Во время оценки прогресса развития молодых сотрудников с лидерским потенциалом акцент де-лается на то, как сотрудник демонстрирует и развивает свой потенциал, а не на конкретные резуль-таты работы. Верно ли высказывание:
а) да;
б) нет;
в) в особых случаях.

9. Стадии профессиональной карьеры каждый сотрудник может пройти последовательно, работая в различных организациях:
а) да;
б) нет.

10. Наиболее сложной стадией развития профессиональной карьеры является:
а) обучение профессии (от 16 до 20 лет);
б) включение в трудовую деятельность (20-23 год);
в) достижение профессионального успеха (23-30 лет);
г) профессионализм (30-40 лет);
д) переоценка ценностей (40-50 лет);
е) мастерство (50-60 лет).

11. Выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого, формального за-крепления в организационной структуре, например выполнение роли руководителя временной це-левой группы, есть проявление внутриорганизационной карьеры:

а) горизонтального типа;

б) вертикального типа;

в) центростремительного типа.

12. Доверительные обращения руководителя к сотруднику есть проявления внутриорганизационной карьеры:

а) горизонтального типа;

б) вертикального типа;

в) центростремительного типа.

Примерные оценочные материалы
для проведения промежуточной аттестации (зачет, экзамен)
по итогам освоения дисциплины (модуля)

1. Объективные факторы изменения роли и отношения к человеку на производстве.
2. Мировые тенденции и их влияние на кадровую политику организаций.
3. Подходы к определению роли человека на производстве: от тейлоризма до концепции разви-вающего управления.
4. Место и роль управления персоналом в управлении предприятием.
5. Персонал предприятия как его основное достояние и наиболее эффективный фактор произ-водства.
6. Управление человеческими ресурсами как наука.
7. Принципы управление человеческими ресурсами. Системный подход.
8. Кадровая политика на предприятии и факторы, ее определяющие.
9. Потенциал человека. Профессиональные и личностные качества человека и их проявление в трудовой сфере.
10. Группы в организации. Влияние группы на поведение работника.
11. Совместимость работников. Технология и факторы взаимодействия с ориентацией на успех.
12. Инструментарий выявления личных качеств и групповой динамики: наблюдение, тесты, со-циометрия, психометрия.
13. Содержание труда в службах управления персоналом в аграрном секторе экономике и органи-зационная структура службы УЧР в зависимости от размера предприятия и политики в области пер-сонала.
14. Кадровое обеспечение деятельности службы УЧР. Численность службы УЧР.
15. Анализ содержания труда работников предприятия.
16. Анализ кадрового потенциала предприятия.
17. Средства и методы анализа трудовых процессов.
18. Выявление и планирование потребности в персонале на основе норм. Разработка раздела «Персонал» бизнес-плана. Подход «Ключевой специалист».
19. Профессионализм и квалификация. Квалификационные характеристики работников и их применение в организации.
20. Внешний и внутренний рынок труда, их достоинства и недостатки.
21. Нормирование труда и определение потребности в персонале.
22. Правовое обеспечение деятельности службы УЧР. Система документов, регламентирующих трудовые отношения на государственном уровне и на уровне предприятия.
23. Положение о службе УЧР, должностные инструкции ее руководителя и сотрудников.
24. Современные подходы к отбору персонала. Подготовка работника к трудоустройству: разра-ботка профессионального резюме, сопроводительных и рекомендательных писем, пути поиска рабо-ты. Рейтинг профессии.
25. Подготовка службы УЧР к отбору претендентов. Инструментарий отбора: испытания, тести-рование и другие социально-психологические методы, их задачи и возможности. Испытательный срок.

26. Программы подготовки кадрового резерва. Особенности работы с перспективными молодыми руководителями.

27. Оценка индивидуальных и групповых достижений работников. Система сквозных показате-лей результатов деятельности.

28. Организация аттестации работников и руководителей: отечественный и зарубежный опыт.

29. Программа развития персонала.

30. Разделение, кооперация и специализация труда.

31. Учет, анализ аттестация и рационализация рабочих мест. Бригадная организация труда.

32. Вертикальные коммуникации: опыт США.

33. Системы с горизонтальными коммуникациями; уплотненная технология и ее элементы: под-ходы крупных японских компаний. Контекстуальные навыки работников японских предприятий.

34. Условия труда, режим труда и отдыха работников и руководителей.

35. Охрана труда и нормативные материалы по охране труда на производстве. Охрана труда при работе на компьютере

36. Особенности требований к руководителю. Стиль руководства и его выявление. Особенности содержания и организации труда руководителей.

37. Организация и информационное обеспечение подготовки, переподготовки и повышения ква-лификации работников предприятия. Виды обучения, рынок образовательных услуг, эффективность обучения.

38. Мотивационные теории, выявление мотивации работников к труду. Причастность, обогаще-ние труда, целевое управление и их стимулирующий характер.

39. Основы построения системы эффективного стимулирования желаемого трудового поведения. Виды стимулов.

40. Исследование удовлетворенности трудом с позиций теории содержания работ.

41. Роль службы УЧР в выявлении причин и урегулировании конфликтов.

42. Взаимодействие администрации с общественными организациями предприятия. Социальная защита работников предприятия. Основы ведения переговоров по поводу заключения коллективного договора.

43. Антикризисное управление персоналом. Поведение сторон в ситуации наказания и увольне-ния. Требования ТК РФ.

44. Оценка результатов деятельности службы УЧР. Текучесть кадров, абсентеизм, социально-психологический климат, качество рабочей силы и другие индикаторы состояния кадровой политики.

45. Система показателей конечных результатов деятельности службы УЧР. Учет персонала в службе УЧР и документация по личному составу.

Темы письменных работ (эссе, рефераты, курсовые работы и др.)

Тема 1. Основы управления человеческими ресурсами. Практика управления чело¬веческими ресурсами

1. Значение и роль управления персоналом в управлении организацией.
2. Концептуальные подходы к управлению человеческими ресурсами организации.
3. Проблемы системного управления персоналом в организации в современных условиях.
4. Философия современной организации: назначение и содержание.

5.Актуальные проблемы формирования и использования ресурсов для труда (страны, реги¬она, от-расли, рынка труда).

6.Особенности кадровых стратегий и политики (на примере отрасли или организации).

Тема 2. Обеспечивающие подсистемы управления человеческими ресурсами

1. Правовое регулирование расторжения трудового контракта в РФ.
2. Документы по учету рабочего времени расчетов с персоналом по оплате труда.
3. Документы, содержащие первичную информацию о персонале и их использования в кадровой работе.
4. Функция управления человеческими ресурсами современной корпорации.

Тема 3. Анализ кадрового потенциала организации

1. Проблемы формирования, развития и использования трудового потенциала организа¬ции.
2. Проблемы обеспечения управления человеческих ресурсов в организации.
3. Формирование кадрового резерва.
4. Формирование управленческих команд.

Тема 4. Планирование и прогнозирование человеческих ресурсов в организации

1. Организация и проблемы кадрового планирования на предприятии.
2. Современные методы кадрового планирования и прогнозирования.
3. Мониторинг и прогнозирование рынка труда, определение потребности в кадрах нуж¬ных про-фессий и специальностей.
4. Отличительные особенности планирования персонала в многонациональных компа¬ниях.

Тема 5. Процесс подбора, отбора и найма персонала. Адаптация, оценка и обучение персонала

1. Применение активных методов набора персонала в организации.
2. Применение пассивных методов набора персонала в организации.
3. Управление трудовой адаптацией в организации.
4. Управление деловой карьерой в организации.
5. Отечественный опыт внутрифирменного (внешнего) профессионального обучения персо¬нала.
6. Зарубежный опыт внутрифирменного (внешнего) профессионального обучения персо¬нала.
7. Современные методы профессионального обучения персонала.
8. Центры оценки персонала: назначение и методы.

Тема 6. Эффективность управления человеческими ресурсами

1. Оптимизация затрат на персонал в организации
2. Методы оценки эффективности управления персоналом в организации.
3. Балльная оценка эффективности работы персонала.

Тема 7. Оплата и нормирование труда персонала

1. Современные проблемы трудовой мотивации персонала в организации.
2. Особенности стимулирования труда: отечественный и зарубежный опыт.
3. Уровень и качество трудовой жизни персонала.
4. Особенности организации оплаты труда в условиях рынка.
5. Особенности оплаты труда государственных и муниципальных служащих.

Тема 8. Современные тенденции в управлении персоналом. Использование человече¬ских ресурсов

1. Современные кадровые технологии.
2. Особенности деятельности частных кадровых агентств по подбору персонала.
3. Особенности управления человеческими ресурсами в США и Японии.
4. Кадровый менеджмент как важнейший фактор выживания организации в усло¬виях становления рыночных отношений.

Тема 9. Управление организационным поведением людей и процессами. Охрана труда и техника безопасности человеческих ресурсов

1. Особенности управления персоналом в условиях организационных изменений.
2. Учет личностного фактора при кадровых назначениях и перемещениях.
3. Управление поведением персонала.
4. Процесс создания и развития коллектива.
5. Конформизм и его роль в управлении персоналом.
6. Основы власти руководителя.
7. Лояльность персонала и безопасность организации.

8. Аттестация рабочих мест по условиям труда.
9. Производственный травматизм, его причины и оценка.