

**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)

**Б1.О.03.08 Управление человеческим потенциалом сельских
территорий**

38.04.02 Менеджмент

Управление проектами развития сельских территорий

магистр

очная

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-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.1 Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними	знает особенностей управления человеческими ре-сурсами в аграрной сфере
		умеет анализировать проблемную ситуацию как си-стему, выявляя ее составляющие и связи между ними для принятия решений в области управления трудовыми ресурсами
		владеет навыками разработки стратегии управления челове-скими ресурсами сельских территорий, пла-нировать и осуществлять мероприятия, направленных на ее реализацию
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.2 Реализует индивидуальную траекторию развития с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда.	знает способов и методов для мотивирования и стимулирования персонала сельских территорий, направленных на достижение стратегических и оперативных целей
		умеет реализации индивидуальной и командной траектории развития с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда сельских территорий
		владеет навыками прогнозирования и определения потребности в человеческих ресурсах для эффективного функционирования сельских территорий

2. Перечень оценочных средств по дисциплине

№	Наименование раздела/темы	Семестр	Код индикаторов достижения компетенций	Оценочное средство проверки результатов достижения индикаторов компетенций
1.	1 раздел. Управление человеческим потенциалом сельских территорий			
1.1.	Понятие и особенности управления человеческими ресурсами в аграрной сфере	1		Собеседование, Кейс-задача

1.2.	Человеческий капитал и факторы его развития	1		Собеседование, Кейс-задача
1.3.	Подходы к оценке человеческого потенциала сельских территорий	1		Тест, Кейс-задача
1.4.	Компетентностный подход к управлению человеческими ресурсами сельских территорий	1		Тест, Кейс-задача
1.5.	Зарубежные модели формирования человеческого капитала аграрной сферы и их использование	1		Собеседование, Тест
1.6.	Особенности и проблемы мотивации труда в сельском хозяйстве	1		Собеседование, Тест
1.7.	Современные подходы к разработке программ удержания персонала в организациях	1		Собеседование, Тест
1.8.	Зачет	1		
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			
1	Собеседование	Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы по темам/разделам дисциплины
2	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.	Фонд тестовых заданий
Для оценки умений			
Для оценки навыков			
Промежуточная аттестация			

3	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) "Управление человеческим потенциалом сельских территорий"

Примерные оценочные материалы для текущего контроля успеваемости

Примерные вопросы к зачету

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 орга-низационная структура службы УЧР в зависимости от размера предприятия и политики в области персонала.
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 ра-боты. 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 показателей 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: подходы 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 квалификации работников предприятия. Виды обучения, рынок образовательных услуг, эффективность обучения.
38. Мотивационные теории, выявление мотивации работников к труду. Причастность, обогащение 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 увольнения. 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.

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

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 страховой 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 иерархии, которые сотрудник потенциально может пройти.

2. Совпадение спроектированного профессионально-квалификационного продвижения и фактического 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 соответствующая требованиям, предъявляемым к руководителям определенного ранга, прошедших аттестационный 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 делается на то, как сотрудник демонстрирует и развивает свой потенциал, а не на конкретные результаты 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 целевой 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.

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

Тема 1. Основы управления человеческими ресурсами. Практика управления человеческими 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, региона, отрасли, 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 организации.
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 нужных профессий и специальностей.
4. Отличительные особенности планирования персонала в многонациональных компаниях.

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 персонала.
6. Зарубежный опыт внутрифирменного (внешнего) профессионального обучения персонала.
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 человеческих 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 условиях 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.