

Министерство культуры Российской Федерации  
ФГБОУ ВО «Кемеровский государственный институт культуры»  
Факультет социально-гуманитарный  
Кафедра управления и экономики социально-культурной сферы

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**  
по учебной дисциплине  
**«МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛА»**

Направление подготовки  
**46.04.02 «Документоведение и архивоведение»**

Профиль подготовки:  
**«Управление документацией в условиях цифровизации общества»**

Квалификация (степень) выпускника:  
**Магистр**

Форма обучения  
**Очная, заочная**

Год набора - 2022

Утвержден на заседании кафедры  
управления и экономики социально-  
культурной сферы  
11.05.2022 г., протокол 13

Составитель: Долгих Т.В.

Кемерово

## Фонд оценочных средств

### 1. Перечень оцениваемых компетенций:

- Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла (УК -2)
- Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели (УК-3)

### 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций		
	знать	уметь	владеть
УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	<ul style="list-style-type: none"> <li>методологию и методику проектного менеджмента (З1).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>разрабатывать и реализовывать проект полного цикла (У1).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>технологией разработки и реализации проектов (В1).</li> </ul>
УК-3.Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	<ul style="list-style-type: none"> <li>теорию и методологию психологии управления (З2)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>организовать работу команды, определить стратегию ее деятельности, мотивировать команду для ее исполнения (У2)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>психологическими методами управления (В1)</li> </ul>

### 3. Формируемые компетенции в структуре учебной дисциплины и средства их оценивания

№ п/п	Разделы (темы) дисциплины	Код оцениваемой компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (ЗУВ)	Оценочное средство
1	Тема 1. Система управления персоналом в современной организации	УК-2	З1, У1,В1	Проверка результатов практических заданий; тестовый контроль
2	Тема 2. Процесс подбора персонала	УК-3	З2, У2,В2	Проверка результатов практических заданий, тестовый контроль
3	Тема 3. Адаптация и мотивация	УК-3	З2, У2,В2	Проверка результатов практических заданий, тестовый контроль
4	Тема 4. Обучение персонала	УК-3	З2, У2,В2	Устный опрос
5	Тема 5. Процесс управления оплатой работника	УК-3	З2, У2,В2	Устный опрос
6	Тема 6. Оценка эффективности управления	УК-3	З2, У2,В2	тестовый контроль

	персоналом			
--	------------	--	--	--

#### **4. Оценочные средства по дисциплине для текущего контроля и описание критериев оценки**

##### **4.1. Описание критериев оценивания компетенций на различных уровнях их формирования**

**При выставлении оценки преподаватель учитывает:** логику, структуру, стиль ответа; культуру речи, манеру общения; готовность к дискуссии, аргументированность ответа; уровень самостоятельного мышления; умение приложить теорию к практике, решить задачи.

**Нулевой уровень («неудовлетворительно»).** Результаты обучения студента свидетельствуют:

**З)** об усвоении им некоторых элементарных знаний, но студент не владеет понятийным аппаратом изучаемой предметной области (учебной дисциплины);

**У)** не умеет установить связь теории с практикой;

**В)** не владеет способами решения практико-ориентированных задач.

**Первый уровень - пороговый («удовлетворительно»).** Достигнутый уровень оценки результатов обучения студента показывает:

**З)** знания имеют фрагментарный характер, отличаются поверхностностью и малой содержательностью; студент раскрывает содержание вопроса, но не глубоко, бессистемно, с некоторыми неточностями;

**У)** слабо, недостаточно аргументированно может обосновать связь теории с практикой;

**В)** способен понимать и интерпретировать основной теоретический материал по дисциплине.

**Второй уровень повышенный («хорошо»).** Студент на должном уровне:

**З)** раскрывает учебный материал: даёт содержательно полный ответ, требующий незначительных дополнений и уточнений, которые он может сделать самостоятельно после наводящих вопросов преподавателя;

**У)** демонстрирует учебные умения и навыки в области решения практико-ориентированных задач;

**В)** владеет способами анализа, сравнения, обобщения и обоснования выбора методов решения практико-ориентированных задач.

**Третий уровень продвинутый («отлично»).** Студент, достигающий должного уровня:

**З)** даёт полный, глубокий, выстроенный логично по содержанию вопроса ответ, используя различные источники информации, не требующий дополнений и уточнений;

**У)** доказательно иллюстрирует основные теоретические положения практическими примерами;

**В)** способен глубоко анализировать теоретический и практический материал, обобщать его, самостоятельно делать выводы, вести диалог и высказывать свою точку зрения.

##### **4.2. Критерии оценивания практических работ**

В ходе освоения учебной дисциплины предусмотрено 6 практических занятий (36 часов).

###### **Критерии оценивания:**

– работа выполнена в полном объеме, даны правильные, развернутые выводы по представленным заданиям - 5 баллов;

– работа выполнена в полном объеме, даны неточные выводы на поставленные задания - 4 балла;

– работа выполнена в полном объеме, даны неточные на поставленные задания - 3 балла;

– работа выполнена не в полном объеме, даны неправильные ответы на задания - 2 балла;

– работа выполнена не в полном объеме, даны не точные, неправильные ответы на задания - 1 балл;

– работа не выполнена - 0 баллов.

## 5 Оценочные средства по дисциплине для промежуточного контроля

### 5.1. Список вопросов для проведения промежуточной аттестации и проверки сформированности компетенци

Обязательным условием получения зачета является выполнение всех практических заданий по курсу и прохождение тестовых заданий. Среднее арифметическое значение всех полученных оценок в ходе текущей аттестации может служить основанием для зачета.

Укажите правильный ответ:

Вопрос	Ответ
1. ОДНИМ ИЗ МЕТОДОВ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ЧИСЛЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ СЛУЖБЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯВЛЯЕТСЯ РАСЧЕТ: а) рентабельности; б) трудоемкости; в) фонда оплаты труда; г) товарооборота; д) чистой прибыли.	б) трудоемкости
2. ДОКУМЕНТ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЙ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ, ОСНОВНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ ИЗНАНИЯ СПЕЦИАЛИСТА, НАЗЫВАЕТСЯ: а) Трудовой кодекс РФ; б) Конституция РФ; в) Гражданский кодекс РФ; г) Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих; д) Правила внутреннего трудового распорядка.	г) Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих
3. ФОРМИРУЕТ И ВЕДЕТ ЛИЧНЫЕ ДЕЛА РАБОТНИКОВ, ВНОСИТ В НИХ ИЗМЕНЕНИЯ, СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ: а) начальник отдела кадров; б) менеджер по персоналу; в) инспектор по кадрам; г) инженер по подготовке кадров; д) специалист по кадрам.	в) инспектор по кадрам
4. ОДИН ИЗ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ ИНФОРМАЦИИ, КОТОРЫЙ ОСНОВАН НА ТОМ, ЧТО ИНФОРМАЦИЯ ДОЛЖНА БЫТЬ ПРЕДСТАВЛЕНА В УДОБНОМ ДЛЯ ОБРАБОТКИ ВИДЕ, НАЗЫВАЕТСЯ: а) актуальность; б) достоверность; в) доступность; г) адресность; д) полнота.	в) доступность
5. АВТОМАТИЗИРОВАННУЮ СИСТЕМУ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ЭКОНОМИЧНЕЕ ВСЕГО СОЗДАВАТЬ В ОРГАНИЗАЦИИ: а) малой; б) средней; в) крупной организации; г) государственной организации; д) коммерческой организации.	в) крупной организации

6. СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА СТОРОНЫ ОПРЕДЕЛЯЮТ: а) самостоятельно; б) при участии посредников; в) с учетом мнения государственного органа по труду; г) по решению арбитражного суда; д) по решению представителей работодателя.	а) самостоятельно
7. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ ВОЗНИКАЮТ МЕЖДУ РАБОТНИКОМ И РАБОТОДАТЕЛЕМ НА ОСНОВАНИИ: а) гражданско-правового договора; б) коллективного договора; в) трудового договора; г) договора возмездного оказания услуг; д) договора подряда.	в) трудового договора
8. СУЩЕСТВЕННЫМ УСЛОВИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА НЕ ЯВЛЯЕТСЯ УСЛОВИЕ: а) о дате начала работы; б) неразглашении охраняемой законом тайны; в) условиях оплаты труда; г) месте работы.	б) неразглашении охраняемой законом тайны
9. ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА НА УСЛОВИЯХ СОВМЕСТИТЕЛЬСТВА: а) обязательно; б) желательно; в) запрещено; г) не желательно; д) наказуемо.	а) обязательно
10. ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА УТВЕРЖДАЮТСЯ: а) с учетом мнения представительного органа работников; б) самостоятельно работодателем; в) коллективом работников; г) профсоюзной организацией; д) службой управления персоналом.	а) с учетом мнения представительного органа работников

### ***Шкала оценивания:***

Тестирование обучающихся проводится после изучения дисциплины в соответствии с настоящей программой и является обязательным для всех студентов. Тесты включены в учебно-методический комплекс дисциплины, размещенный в «Электронной образовательной среде КемГИК».

Для перевода баллов в оценку применяется универсальная шкала оценки образовательных достижений.

Если обучающийся набирает

от 90 до 100% от максимально возможной суммы баллов - выставляется оценка «отлично»;

от 80 до 89% - оценка «хорошо»,

от 60 до 79% - оценка «удовлетворительно»,

менее 60% - оценка «неудовлетворительно».

## **5.2. Методика и критерии оценки результатов обучения по дисциплине**

### ***Критерии оценивания***

Знания, умения и навыки обучающихся при промежуточной аттестации **в форме**

**зачета** определяются «зачтено», «не зачтено».

«Зачтено» – обучающийся знает курс на уровне лекционного материала, базового учебника, дополнительной учебной, научной и методологической литературы, умеет привести разные точки зрения по излагаемому вопросу.

«Не зачтено» – обучающийся имеет пробелы в знаниях основного учебного материала, допускает принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

При использовании 100-балльной шкалы оценивания при промежуточной аттестации, знания, умения и навыки обучающихся определяются в данной шкале и переводятся в оценки «зачтено», «не зачтено»

**Шкала перевода баллов в оценки при промежуточной аттестации в форме зачета**

<b>Уровень формирования компетенции</b>	<b>Оценка</b>	<b>Минимальное количество баллов</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>
<b>Продвинутый, повышенный, пороговый</b>	Зачтено	60	100
<b>Нулевой</b>	Не зачтено	0	59