

**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

**«Кузбасский государственный технический университет имени Т. Ф. Горбачева»**

Институт информационных технологий, машиностроения и автотранспорта

УТВЕРЖДАЮ

Директор ИИТМА

\_\_\_\_\_ Д.В. Стенин

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Фонд оценочных средств дисциплины**

**Управление трудовыми ресурсами**

Направление подготовки 23.03.03 Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов

Направленность (профиль) Автомобили и автомобильное хозяйство

Присваиваемая квалификация

"Бакалавр"

Формы обучения

очная

## 1 Паспорт фонда оценочных средств

Форма(ы) текущего контроля	Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)	Индикатор(ы) достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине (модулю)	Уровень
<p>Опрос по контрольным вопросам, подготовка отчетов по практическим (или) лабораторным работам, тестирование и т.п. в соответствии с рабочей программой</p>	УК-11	Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению	<p>Знать: формирование нетерпимого отношения к коррупционному поведению                      Уметь: формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению                      Владеть: способностью формирования нетерпимого отношения к коррупционному поведению</p>	Высокий или средний
<p>Опрос по контрольным вопросам, подготовка отчетов по практическим (или) лабораторным работам, тестирование и т.п. в соответствии с рабочей программой</p>	УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	<p><b>Знать: круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</b>                      Уметь: определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений                      Владеть: Способностью определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</p>	Высокий или средний

<p>Опрос по контрольным вопросам, подготовка отчетов по практическим (или) лабораторным работам, тестирование и т.п. в соответствии с рабочей программой</p>	<p>УК-3</p>	<p>Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p>	<p>Знать: социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде Уметь: осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде Владеть: способностью осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p>	<p>Высокий или средний</p>
<p>Опрос по контрольным вопросам, подготовка отчетов по практическим (или) лабораторным работам, тестирование и т.п. в соответствии с рабочей программой</p>	<p>УК-6</p>	<p>Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p>	<p>Знать: управление своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни Уметь: управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни Владеть: способностью управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p>	<p>Высокий или средний</p>

<p>Опрос по контрольным вопросам, подготовка отчетов по практическим (или) лабораторным работам, тестирование и т.п. в соответствии с рабочей программой</p>	<p>УК-9</p>	<p>Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах</p>	<p>Знать: базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах Уметь: использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах Владеть: способностью использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах</p>	<p>Высокий или средний</p>
<p><b>Высокий уровень достижения компетенции</b> - компетенция сформирована частично, рекомендованные оценки: отлично, хорошо, зачтено.  <b>Средний уровень достижения компетенции</b> - компетенция сформирована частично, рекомендованные оценки: хорошо, удовлетворительно, зачтено.  <b>Низкий уровень достижения компетенции</b> - компетенция не сформирована частично, оценивается неудовлетворительно или не зачтено</p>				

## 2. Типовые контрольные задания или иные материалы

### 2.1. Оценочные средства при текущей аттестации

Оценочными средствами текущей аттестации по разделу 1 является опрос по контрольным вопросам по теме: "Роль управления трудовыми ресурсами в системе управления предприятием".

Например:

1. Значение человеческих ресурсов (человеческий фактор)
2. Управление трудовыми ресурсами в условиях социально-экономических изменений на предприятии

Оценочными средствами текущей аттестации по разделу 2 является опрос по контрольным вопросам по теме: "Обеспечение системы управления трудовыми ресурсами".

Например:

1. Кадры как основа системы управления трудовыми ресурсами
2. Юридические аспекты управления персоналом: трудовое законодательство, нормы и нормативы, договоры и контракты

Оценочными средствами текущей аттестации по разделу 3 является опрос по контрольным вопросам по теме: "Управление трудовыми ресурсами предприятия".

Например:

1. Самообучение
2. Профессиональная ориентация как метод развития потенциала рабочей силы

Оценочными средствами текущей аттестации по разделу 4 является опрос по контрольным вопросам по теме: "Оценка эффективности управления трудовыми ресурсами".

Например:

1. Официальные программы для воспитания корпоративной культуры
2. Оценка деятельности функциональных подразделений предприятий

Критерии оценивания:

- 100 баллов - при правильном и полном ответе на два вопроса;
- 75-98 баллов - при правильном и полном ответе на один из вопросов и правильном, но не полном ответе на другой из вопросов;
- 50-74 баллов - при правильном и неполном ответе на два вопроса или правильном и полном ответе

только на один из вопросов;

- 25-49 баллов - при правильном и неполном ответе только на один из вопросов;

- 0-24 баллов - при отсутствии правильных ответов на вопросы

Шкала оценивания

Критерии оценки	0...24	25...49	50...74	75...100
Шкала оценивания	незачтено	незачтено	зачтено	зачтено

Оценка	Критерий оценивания
Неудовлетворительно	Не способен излагать материал последовательно, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические задания. Не способен продолжить обучение без дополнительных занятий.
Удовлетворительно	Способен применить знания только основного материала, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки. Допускает нарушения логической последовательности в изложении программного материала. Имеются затруднения с выводами. Способен к решению конкретных практических задач из числа предусмотренных рабочей программой
Хорошо	Способен логично мыслить, системно выстраивает изложение материала, излагает его, не допуская существенных неточностей. Способен эффективно применять теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения. Допускает единичные ошибки в решении проблем.
Отлично	Свободно и уверенно оперирует предоставленной информацией, отлично владеет навыками анализа и синтеза информации, знает все основные методы решения проблем, предусмотренные учебной программой, знает типичные ошибки и возможные сложности при решении той или иной проблемы и способен выбрать и эффективно применить адекватный метод решения конкретной проблемы. Способен легко ориентироваться при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.
Зачтено	Способен логично мыслить, системно выстраивает изложение материала, излагает его, не допуская существенных неточностей. Способен эффективно применять теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения. Не допускает либо допускает единичные ошибки в решении проблем.
Незачтено	Не способен излагать материал последовательно, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические задания. Не способен продолжить обучение без дополнительных занятий.

Оценочными средствами самостоятельной работы по разделам является подготовка рефератов

Шкала оценивания рефератов:

Количество баллов	Критерии оценки
61-100 баллов	Работа содержит все требуемые элементы. Избранная тема раскрывается с опорой на соответствующие понятия, теоретические положения и выводы. Факты и примеры почерпнуты из различных источников: используются научные публикации, материалы учебных дисциплин, факты из практического опыта (приведено не менее двух примеров из разных источников)

31-60 баллов	Работа содержит все требуемые элементы, однако приводятся отдельные относящиеся к теме, но не связанные между собой и другими компонентами аргументации понятия или положения. Фактическая аргументация дана с опорой только на материалы учебных дисциплин или приведен пример из источника одного типа
0-30 баллов	В работе отсутствуют некоторые обязательные элементы. Аргументация на теоретическом уровне отсутствует (смысл ключевых понятий не объяснен; теоретические положения, выводы отсутствуют). Используются понятия, положения и выводы, не связанные непосредственно с раскрываемой темой. Фактическая информация отсутствует или приведенные факты не соответствуют теме работы.

## 2.2 Оценочные средства при промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине согласно учебному плану осуществляется в форме экзамена. Оценочными средствами промежуточной аттестации выступают ответы на вопросы по закреплению теоретических знаний, умений и практических навыков, предусмотренных компетенциями.

### Вопросы к экзамену:

1. Взаимосвязь между целями и ресурсами предприятия. Значение человеческих ресурсов (человеческий фактор)
2. Необходимость управления персоналом. Управление персоналом в условиях социально-экономических изменений на предприятии.
3. Руководство персоналом как функция управления. Принципы руководства персоналом.
4. Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Образование функциональных подразделений.
5. Служба управления персоналом: необходимость, цели, задачи, функции и структура.
6. Факторы, влияющие на структуру службы управления персоналом. Применение блочного подхода к формированию организационной структуры управления персоналом. Автоматизация управления персоналом
7. Кадры как основа системы управления персоналом. Информационное и техническое обеспечение системы управления персоналом.
8. Автоматизирование системы управления: функционально-позадачный подход к формированию рационального набора управленческих задач по кадрам.
9. Юридические аспекты управления персоналом: трудовое законодательство, нормы и нормативы, договоры и контракты
10. Этапы анализа Кадры как основа системы управления персоналом.
11. Анализ содержания работы конторских, оперативных, технических и административных специальностей.
12. Методы анализа: наблюдение за работником и регистрация всех выполняемых ими действий, собеседование с работником или его начальником, заполнение работником вопросника.
13. Программа управления продвижением по службе.
14. Женщина - резерв управленческих кадров.
15. Кадровый резерв как источник пополнения и подготовки управленческих кадров. Направление подготовки резерва. Индивидуальная подготовка резерва.
16. Организация формы подготовки резерва: схемы и этапы. Самообучение. Планирование деловой карьеры: сущность и этапы.
17. Удовлетворение работника своим трудом. Программы и методы повышения качества трудовой жизни.
18. Совершенствование организации труда. Расширение и обогащение содержания работы. Модель содержания работ и мотивации труда.
19. Внедрение и результаты программ по реорганизации условий труда. Определение заработной платы и льгот. Система выбора вознаграждения.
20. Сущность и способы адаптации человека в коллективе. Формальные методы адаптации.
21. Официальные программы для воспитания корпоративной культуры. Неофициальное общение как способ адаптации.
22. Персональное внимание. Изучение опыта адаптации персонала на японских предприятиях
23. Цели оценки эффективности результатов деятельности: административная, информационная, мотивационная.
24. Эффективность оценки результатов деятельности. Оценка деятельности функциональных подразделений предприятий. Оценка сложности и качества работы специалистов.
25. Общие и специальные показатели оценки эффективности управления персоналом  
Критерием оценки уровня сформированности компетенции в рамках учебной дисциплины "

Управление трудовыми ресурсами" является экзамен.

зачтено	<p>Оценка <b>"отлично"</b> - от 90 до 100 баллов - выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.</p> <p>Оценка <b>"хорошо"</b> - от 80 до 89 баллов - выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.</p> <p>Оценка <b>"удовлетворительно"</b> - от 65 до 79 баллов - выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ</p>
незачтено	<p>Оценка <b>"неудовлетворительно"</b> - от 0 до 64 баллов - выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка "неудовлетворительно" ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.</p>

Шкала оценивания

Количество баллов	0..64	65..79	80..89	90...100
Шкала оценивания	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично

**2.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций**

При проведении текущего контроля по темам в конце занятия обучающиеся убирают все личные вещи с учебной мебели, достают листок чистой бумаги и ручку. На листке бумаги записываются Фамилия, Имя, Отчество, номер группы и дата проведения опроса. Далее преподаватель задает два вопроса, которые могут быть, как записаны на листке бумаги, так и нет. В течение пяти минут обучающиеся должны дать ответы на заданные вопросы, при этом использовать любую печатную и рукописную продукцию, а также любые технические средства не допускается. По истечении указанного времени листы с ответами сдаются преподавателю на проверку. Результаты оценивания ответов на вопросы доводятся до сведения обучающихся не позднее трех учебных дней после даты проведения опроса. Если обучающийся воспользовался любой печатной или рукописной продукцией, а также любыми техническими средствами, то его ответы на вопросы не принимаются и ему выставляется 0 баллов. При проведении текущего контроля по самостоятельной работе обучающиеся представляют реферат преподавателю. Преподаватель анализирует содержание реферата, после чего оценивает достигнутый результат. До промежуточной аттестации допускается студент, который выполнил все требования текущего контроля.