**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**

**Орский гуманитарно-технологический институт (филиал)**

**федерального государственного бюджетного образовательного учреждения**

**высшего образования «Оренбургский государственный университет»**

**(Орский гуманитарно-технологический институт (филиал) ОГУ)**

Кафедра менеджмента

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

**ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

*«Б1.Д.В.Э.4.1 Организация кадровой работы»*

Уровень высшего образования

БАКАЛАВРИАТ

Направление подготовки

*40.03.01 Юриспруденция*

(код и наименование направления подготовки)

*Гражданско-правовой*

 (наименование направленности (профиля) образовательной программы)

Квалификация

*Бакалавр*

Форма обучения

*Очная, Очно-заочная*

г. Орск, 2021



**Раздел 1. Перечень компетенций, с указанием этапов их формирования
в процессе освоения дисциплины**

| Код и наименование формируемых компетенций | Код и наименование индикатора достижения компетенции | Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций | Типы контроля | Виды оценочных средств по уровню сложности/шифр раздела в данном документе |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ПК\*-2 Способен участвовать в реализации цивилистических отношений, содержательно отражать результаты профессиональной деятельности в юридической и иной документации, осуществлять функцию нормотворчества | ПК\*-2-В-3 Осуществляет навыки по формированию проектов правовых актов | **Знать:**-современную нормативно-правовую базу с учетом изменений,происходящих в законодательстве;-содержание Федеральных законов, иных нормативно-правовых актов,необходимых для реализации норм права в реализации цивилистическихотношений. | Тестирование по лекционному материалу Устное индивидуальное собеседование – опрос.  | Задания репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины (модуля)/ **Блок А.1** |
| **Уметь:** - квалифицированно применять нормативные правовые акты в сфереправового обеспечения вреализации цивилистическихотношений, - реализовывать нормы материального, трудового и процессуального права в реализации цивилистических отношений. | Устное индивидуальное собеседование - опрос Презентация | Задания реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; / **Блок Б.1**Задания реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; / **Блок Б.2** |
| **Владеть:**-навыками работысо справочными правовымисистемами, с нормативнымиправовыми актами испециальной юридическойлитературой приосуществленииправоприменительной,научно-исследовательскойили иной юридическойдеятельности в реализациицивилистическихотношений. | Выполнение реферата | Задания творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. / **Блок С.1** |
| ПК\*-3 Способен давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных видах юридической деятельности | ПК\*-3-В-2 Анализирует правовые нормы и правильно применяет положения действующего законодательства | **Знать:** - содержаниедолжностных трудовыхобязанностей пообеспечению законности и правопорядка, безопасностиличности, общества,государства; - содержаниеФедеральных законов, иныхнормативно-правовых актов, необходимых дляобеспечения законности и правопорядка, безопасностиличности, общества,государства. | Тестирование по лекционному материалу).Устное индивидуальное собеседование – опрос.  | Задания репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины (модуля)/ **Блок А.1** |
| **Уметь:**- квалифицированноисполнять свои трудовые(должностные) обязанности;- применять нормативно-правовые акты,необходимые дляобеспечения законности и правопорядка, безопасностиличности, общества,государства. | Устное индивидуальное собеседование Решение ситуационных задач и кейсов | Задания реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; / **Блок Б.1**Задания реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; / **Блок Б.2** |
| **Владеть:**- навыками выполнения должностныхобязанностей пообеспечению законности и правопорядка, безопасностиличности, общества,государства– в сферецивилистических отношений. | Практическое задание | Задания творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. / **Блок С.1** |
| ПК\*-4 Способен юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства при реализации цивилистических правоотношений, проводит экспертизу правовых актов, участвующих в профессиональной деятельности | ПК\*-4-В-2 Проводит экспертизу правовых актов, используемых в профессиональной деятельности | **Знать:**- принципыразработки нормативныхправовых актов в сфере цивилистических правоотношений; - правила нормотворческой техники,регламентирующие внешнееоформление нормативныхправовых актов, требованияк их структуре исодержанию, а такжесуществующие правила иприемы изложения нормправа - язык нормативных актов; - принципы проведения юридическойэкспертизы проектовнормативных правовыхактов. | Тестирование по лекционному материалу.Устное индивидуальное собеседование – опрос.  | Задания репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины (модуля)/ **Блок А.1** |
| **Уметь:****-** самостоятельноразрабатывать проектынормативных правовыхактов в цивилистическихправоотношениях;- анализировать, толковать и правильно применять нормытрудового права; - проводитьюридическую экспертизупроектов нормативныхправовых актов, в том числе в целях выявления в них положений,способствующих созданиюусловий для проявлениякоррупций, даватьквалифицированныеюридические заключения и консультации в сфереправового обеспечения. | Устное индивидуальное собеседование - опрос Решение практических ситуаций и кейсов | Задания реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; / **Блок Б.1**Задания реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; / **Блок Б.2** |
| **Владеть:**- навыками и способамиразработки нормативно-правовых актовцивилистическихправоотношений всоответствии с профилемсвоей профессиональнойдеятельности. | Практическое задание | Задания творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. / **Блок С.1** |
| ПК\*-7 Способен руководить агентством недвижимости (структурным подразделением) | ПК\*-7-В-2 Осуществляет организацию аттестации (оценки квалификации) и контроль повышения профессионального уровня работников в агентстве недвижимости или в структурном подразделении | **Знать:**- понятие и виды нормативно-правовых актов для принятия оптимальныхуправленческих решений в сфере цивилистических правоотношений. | Тестирование по лекционному материалу .Устное индивидуальное собеседование – опрос.  | Задания репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины (модуля)/ **Блок А.1** |
| **Уметь:****-**выявлять ипреодолевать проблемы вприменении правовых норм;- принимать оптимальныеуправленческие решения всфере цивилистическихправоотношений. | Деловая играРешение задач и кейсов | Задания реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; / **Блок Б.1**Задания реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; / **Блок Б.2** |
| **Владеть:**- навыками применения оптимальныхуправленческих решений в структурном подразделении. | Решение кейсов | Задания творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. / **Блок С.1** |

**Раздел 2 - Оценочные средства**

**Блок А - Оценочные средства для диагностирования сформированности уровня компетенций – «знать»**

**А.0 Задания для текущей аттестации и рубежного контроля**

1. На требованиях законов, соглашений, инструкций и других нормативных документов основаны взаимоотношения
	1. Межгрупповые.
	2. Деловые.
	3. Межличностные.
	4. **Официальные.**

2 Анализ расстановки кадров, текучести кадров, определение резерва на выдвижение внутри предприятия – это анализ

* 1. личности работника.
	2. **кадрового потенциала.**
	3. условий труда.
	4. адаптации кадров.

3 Общее руководство в принятии решений по важнейшим направлениям управления персоналом – это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ управления персоналом

* 1. Стратегия
	2. Тактика
	3. **Политика.**
	4. Технология

4 Административную, информационную и мотивационную функции для работников выполняет

* 1. прогнозирование результатов деятельности
	2. продвижение по службе
	3. перевод на другую работу
	4. **оценка результатов деятельности**

5 Потенциал специалиста – это:

1. **совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей**
2. здоровье человека
3. способность адаптироваться к новым условиям
4. способность повышать квалификацию без отрыва от производства
5. способность человека производить продукцию

6 Усилия, связанные с затратами умственной, физической, нервной энергии, которые люди прилагают ради удовлетворения своих потребностей ‒ это:

1. собственность;
2. **труд;**
3. потребности
4. эффективность;
5. верного ответа нет.

7 Среди перечисленных пунктов: 1) Консультирование линейных руководителей по кадровым вопросам; 2) Планирование рабочей силы; 3) Решение об увольнении сотрудников; 4) Переговоры и производственные отношения, к обязанностям управляющего кадрами относятся:

* 1. только 1,2, 3.
	2. 1,2,3,4.
	3. только 2, 3, 4.
	4. **только 1, 2, 4.**

8 Объективным критерием оценки деятельности руководителя по управлению персоналом является умение

* 1. получить строго фондируемые ресурсы.
	2. **руководить на профессиональном уровне.**
	3. встретить гостей, проявить щедрость.
	4. ладить со всеми нужными людьми.

9 Перечень основных обязанностей, требующихся знаний и навыков,   прав работника, представляет собой

* 1. отчетность перед высшим начальством
	2. **должностную инструкцию**
	3. материал для набора персонала
	4. информацию для сотрудника организации

10 Первый этап управления кадрами - это

* 1. постановка целей.
	2. контроль.
	3. обучение нанятых на работу.
	4. **анализ ситуации.**

11 Среди перечисленных пунктов: 1. Поговорить с кадровыми сотрудниками: 1) как они относятся к идее расширения штата; 2) видят ли они какие - либо возможности реорганизовать свою деятельность. 2. Выяснить, чем занимаются нынешние сотрудники и насколько их представления о работе соответствуют представлениям руководителя. 3. Определить, не нарушит ли привлечение новых сотрудников микроклимат уже сложившейся рабочей группы. Что необходимо сделать, чтобы проверить, действительно ли необходимо расширить штат сотрудников?

* 1. только 3.
	2. только 1 и 2.
	3. только 2 и 3.
	4. **1, 2, 3.**

12 Анализ содержания работы необходим для эффективного

* 1. производственного процесса
	2. процесса контроля
	3. **управления кадрами**
	4. управления по целям

13 Деятельность по разъяснению сотрудникам служебных обязанностей и тому, как следует строить свою работу – это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_управления кадрами

1. **Технология**
2. Политика
3. Тактика
4. Стратегия

14 Почему методы прямого принуждения и страха наказания вытесняются методами социального принуждения?

* 1. **Механизм принуждения перестал обеспечивать развитие производства.**
	2. Cтало не выгодно содержать большой штат сотрудников.
	3. Трудно подготовить менеджера способного эффективно их использовать.
	4. Рабочее движение добилось определенной защищенности рабочих от прямого принуждения.

15 Краткосрочное планирование управления персоналом называется

* 1. Стратегическим.
	2. Текущим.
	3. Модельным.
	4. **Тактическим.**

16 Изучение и фиксация деловых, профессиональных и других свойств, качеств и способностей работников – это аттестация

* 1. должностей.
	2. рабочих мест.
	3. **кадров.**
	4. предприятия.

17 Среди перечисленных пунктов: 1) Установление минимально допустимого уровня образования; 2) Установление минимально допустимого стажа работы в данной области; 3) Проверка документов и рекомендаций, предъявляемых нанимаемым; при контроле человеческих ресурсов обычно используется (используются)

* 1. только 1, 2.
	2. только 2, 3.
	3. **1, 2, 3.**
	4. только 1.

18 Система материального стимулирования работника за его труд в рамках нового управленческого мышления базируется на

* 1. времени, затраченном на труд.
	2. количестве произведенной продукции.
	3. стаже работы (сроке в должности).
	4. **уровне реальной квалификации.**

19 Численность руководителей планируется на основе:

1. трудоемкости выполняемых работ;
2. штатного расписания подразделений;
3. **норм управляемости;**
4. коэффициента сменности работы предприятия.

20 В зависимости от субъектов, за которыми закреплено рабочее место, они подразделяются на:

1. аппаратурные и дискретные;
2. **индивидуальные и бригадные;**
3. основные и вспомогательные;
4. стационарные и передвижные.

21 По месту выполнения работы рабочие места подразделяются на:

1. аппаратурные и дискретные;
2. **стационарные и передвижные;**
3. ручного труда, механизированные, полу автоматизированные, и автоматизированные;
4. индивидуальные и бригадные.

22 Научная организация труда – это:

1. целенаправленная координация во времени и пространстве всех материальных, трудовых и финансовых ресурсов, имеющихся или потенциально возможных в определенных конкретных условиях;
2. совокупность основных производственных процессов, в ходе которых сырье и материалы превращаются в готовую продукцию;
3. **совокупность организационно-технических мероприятий, направленных на повышение производительности труда, сохранение здоровья и работоспособности человека;**
4. период времени, от запуска сырья и материалов в производство до выпуска готовой продукции;
5. совокупность входящих в состав предприятия производственных подразделений и характер взаимосвязи между ними.

23 Требование к организации труда «оптимальная интенсивность труда» характеризуется тем, что:

1. в состав трудового процесса должны включаться лишь те элементы, которые обеспечивают наиболее благоприятное для работающего сочетание умственной и физической нагрузок, равномерную загрузку различных органов и ритмичность трудового процесса;
2. обеспечивается одновременная работа человека и машины, одновременная работа нескольких машин, одновременное участие в трудовом процессе обеих рук, а если требуется, то и одновременной работе рук и ног рабочего;
3. работа должна осуществляться возможно меньшим количеством простых и коротких движений за счет использования обратных движений после перемещения предметов, соблюдения постоянства расположения предметов труда и инструмента;
4. **необходимо установить такой уровень интенсивности труда и степени загрузки работника, который обеспечивает высокую производительность труда при оптимальной величине нервного и физического напряжения;**
5. необходимо установить продуманную, хорошо освоенную, привычную последовательность приемов и движений.

24 Объем работ, который должен выполнить специалист (группа специалистов) за определенный период времени с соблюдением установленных требований к качеству труда – это:

1. нормы времени;
2. **нормированное задание;**
3. нормы управляемости;
4. нормы численности.

25 Недовольство, представленное в формальном виде (письменной форме) руководству или представителю профсоюза - это

1. Неудовлетворенность.
2. Несогласие.
3. **Жалоба.**
4. Обида.

26 В чем выражается значение дисциплины труда:

1. **способствует эффективной организации производственного процесса**
2. повышает оплату труда работников в зависимости от условий труда;
3. повышает производительность труда работников;
4. снижает количество нарушений работниками.

27 За нарушение трудовой дисциплины работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания:

1. замечание;
2. **предупреждение;**
3. выговор;
4. лишение премии;
5. увольнение;
6. штраф;
7. строгий выговор.

28 Виды дисциплинарных взысканий могут устанавливаться:

1. только федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, принимаемыми федеральными органами государственной власти:
2. **федеральными законами и нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;**
3. федеральными законами, актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;
4. законами и подзаконными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами организации.

29 Дисциплинарное взыскание применяется не позднее:

1. **одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ;**
2. одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника и пребывания его в отпуске;
3. одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников;
4. двух месяцев со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника и пребывания его в отпуске.

30 За каждый дисциплинарный проступок может быть применено:

1. **только одно дисциплинарное взыскание;**
2. не более двух дисциплинарных взысканий;
3. не менее одного дисциплинарного взыскания;
4. наряду с увольнением работнику может быть объявлен выговор или замечание.

31 Установите соответствие вида метода управления кадрами с его характеристикой:

|  |  |
| --- | --- |
| a) административные - | 1) методы носят косвенный характер управленческого воздействия, такими методами осуществляют материальное стимулирование коллективов и отдельных работников |
| b) экономические - | 2) методы, позволяющие установить назначение и место сотрудника в коллективе, обеспечить эффективные коммуникации |
| c) психологические - | 3) методы, базирующиеся на отношениях единоначалия, власти, дисциплине и ответственности |
| d) социологические - | 4) методы, направленные на конкретную личность работника, обращены к внутреннему миру человека, его личности, интеллекту |

**А.1 Вопросы для устного собеседования**

1. **Раскройте содержание понятие понятий «рынок труда», «трудовые ресурсы», «кадры», «персонал».**

***«Рынок труда****» представляет собой совокупность трудовых отношений по поводу найма и использования работников в общественном производстве.*

***«Трудовые ресурсы»*** *это трудоспособная часть населения страны, которая в силу психофизиологических и интеллектуальных качеств способна производить материальные блага или услуги. Состоят из трудоспособных граждан в трудоспособном возрасте (определяется законодательством) и работающих в экономике страны граждан моложе и старше трудоспособного возраста.*

***«Кадры»*** *– совокупность трудовых ресурсов, которые находятся в распоряжении предприятия; совокупность всех работников предприятия, занятых трудовой деятельностью, а также входящих в штатный состав.*

***«Персонал»*** *– это личный состав предприятий, включающий всех наемных работников, а также работающих собственников и совладельцев.*

*Понятия «кадры» и «персонал» используются как синонимы.*

**2. Какие группы работников включает классификация персонала по категориям?**

 ***Классификация персонала по категориям включает:***

1. *Руководителей*
2. *Специалистов*
3. *Служащих*
4. *Рабочих*

 **3. Назовите источники организации найма персонала.**

***Найм на работу*** *– это ряд действий, направленных на привлечение кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения целей, поставленных предприятием.*

*Есть два возможных источника найма:*

*- внутренний (из работников организации);*

*- внешний (из людей, до этого никак не связанных с организацией).*

 **4. Что такое организация рабочего места? Дайте классификацию рабочих мест.**

***Организация рабочего места*** *– это совокупность мероприятий по оснащению рабочего места средствами и предметами труда и их размещению в определенном порядке.*

*Классификация рабочих мест основана на признаках:*

*- категория работников –руководители, специалисты, служащие, рабочие;*

*- число работников – индивидуальные, коллективные;*

 *- уровень механизации – ручные, механизированные, автоматизированные;*

 *- рабочая поза – сидячие, стоячие, переменные;*

 *- место расположения – помещение, на улице, на высоте, под землей;*

 *- уровень подвижности – стационарные, передвижные, переменные;*

 *- число смен – односменные, многосменные;*

 *- условия труда – нормальные, монотонные, тяжелые, вредные.*

 **5. Что понимается под нормированием труда? Назовите методы нормирования труда**

***Нормирование труда*** *– это определение максимально допустимого количества времени для выполнения конкретной работы или операции в условиях данного производства. Различают опытно-статистический и аналитический методы нормирования труда.*

*Опытно-статистический метод фиксирует сложившуюся практику затрат времени в отчетном периоде и рассматривает его как базу сравнения для нового периода.*

*Аналитический метод предусматривает проведение исследований трудового процесса, изучение факторов, влияющих на затраты труда, проведение расчетов времени на выполнение работы с учетом внедрения различных организационно-технических мероприятий по повышению эффективности выполнения работ и т.д.*

 **6. Назовите основные регламенты, регулирующие работу персонала**

***К основным регламентам, регулирующим работу персонала, относятся:***

*- правила внутреннего трудового распорядка,*

*-положение о подразделениях,*

*- должностные инструкции,*

*- контракты с персоналом.*

**7. Что включает в себя технология работы с кадрами?**

***Технология работы с кадрами включает:***

*- организацию найма, отбора, приема персонала;*

*- деловую оценку,*

*- адаптацию персонала;*

*- обучение;*

*- мотивацию и стимулирование трудовой деятельности;*

*- организацию труда;*

*- регламентацию работы персонала;*

*- обеспечение социального развития персонала;*

*- контроль деятельности персонала;*

*- высвобождение персонала и др.*

**Рекомендации по оцениванию устных ответов студентов:**

С целью контроля и подготовки студентов к изучению новой темы вначале каждой практического занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по выполненным заданиям предыдущей темы.

Критерии оценки:

– правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);

– полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);

– сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);

– логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией);

– рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели);

– своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе (учитывается грамотно и с пользой применять наглядность и демонстрационный опыт при устном ответе);

– использование дополнительного материала (обязательное условие);

– рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется затянутость выполнения задания, устного ответа во времени, с учетом индивидуальных особенностей студентов).

**Оценка «отлично»** ставится, если студент: 1) полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса; 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные; 3) излагает материал последовательно и правильно.

**Оценка «хорошо»** ставится, если студент дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «5», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет.

**Оценка «удовлетворительно»** ставится, если студент обнаруживает знание и понимание основных положений данного вопроса, но: 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

**Оценка «неудовлетворительно»**  ставится, если студент обнаруживает незнание ответа на соответствующий вопрос, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка «2» отмечает такие недостатки в подготовке студента, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.

**Блок B Оценочные средства для диагностирования сформированности уровня компетенций «уметь»**

**В.1 Практические задания.**

 **В. 1 Составление презентации для формирования уровня компетенций «Уметь»**

 **Задание:** составьте презентацию на одну из нижеследующих тем:

- Понятийный аппарат дисциплины «Организация кадровой работы»

- Организация кадровой службы на предприятии

- Система работы с кадрами

- Регламентация управления и организация труда.

 При разработке презентации следует руководствоваться содержанием и характером заявленной темы, либо предложенных студентом аспектов детализации информации по теме.

**Требования к презентации**:

1 В слайдах презентации не должно содержаться много текста, который докладчик воспроизводит (читает с листа), по сути воспроизводя свой доклад. Слайд содержит тезисы, ключевые слова, не более того.

2 Необходимо соблюдать принцип соразмерности (текст – картинки).

3 В основе содержания слайдов должны быть научность, эстетичность, динамичность.

4 Необходимо соблюдать оптимальный объем (10-12 слайдов).

5 Применять разнообразие элементов для предоставления информации.

**Уровни и критерии оценки презентации**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Критерии оценивания | Оценка |
| Уровень1. Недостаточный | Не соблюдение основных требований к разработке презентации. Незнание значительной части программного материала, множественные ошибки содержательного характера при составлении презентации. Неумение выделить главное и второстепенное в представленной информации  | Неудовлетворительно/Незачтено |
| Уровень 2. Базовый | Требования к составлению презентации в основном соблюдены, допущены неточности в представленной на слайдах информации содержательного характера | Удовлетворительно/зачтено |
| Уровень 3. Повышенный | Презентация сформирована правильно, демонстрируются твердые знания программного материала, допущены несущественные неточности в систематизации информации и в ответах на вопросы  | Хорошо/зачтено |
| Уровень 4. Продвинутый | Презентация отвечает всем требованиям по структуре и содержанию. Студент демонстрирует глубокое освоение программного материала, логически стройное его изложение, умение связать теорию с ее практическим использованием, а также применение слайдов в процессе своего доклада | Отлично/зачтено |

**Кейс 1.** Однажды вы оказались участником дискуссии нескольких руководителей о том, как лучше строить отношения с подчиненными. Одна из точек зрения вам понравилась больше всего.

Постановка задачи: Какая и почему?

1. «Чтобы подчиненный хорошо работал, нужно подходить к нему индивидуально, учитывать особенности его личности».

2. «Все это мелочи. Главное в опенке людей - это их деловые качества, исполнительность. Каждый должен делать то, что ему положено».

3. «Успеха в руководстве можно добиться лишь в том случае, если подчиненные доверяют своему руководителю, уважают его».

4. «Это правильно, но все же лучшими стимулами в работе являются четкий приказ, приличная зарплата, заслуженная премия».

Выбранный из предложенных вариантов **ответ** обоснуйте. Можете предложить свою точку зрения (аргументируйте свой ответ)

 **Кейс 2.** Перед входом в транспортную организацию висит объявление о приеме на работу мужчин при условии предъявления ими справки о состоянии здоровья и возраста до 35 лет. Соответствует ли данное объявление принципам трудового права?

 **Ответ:** данное объявление не соответствует принципам трудового права, так как указание в объявлении о приеме на работу возраста и состояния здоровья претендентов является формой дискриминации граждан.

 **Кейс 3** Однажды вы оказались участником дискуссии нескольких руководителей о том, как лучше строить отношения с подчиненными. Одна из точек зрения вам понравилась больше всего.

Постановка задачи: Какая и почему?

1. «Чтобы подчиненный хорошо работал, нужно подходить к нему индивидуально, учитывать особенности его личности».

2. «Все это мелочи. Главное в опенке людей - это их деловые качества, исполнительность. Каждый должен делать то, что ему положено».

3. «Успеха в руководстве можно добиться лишь в том случае, если подчиненные доверяют своему руководителю, уважают его».

4. «Это правильно, но все же лучшими стимулами в работе являются четкий приказ, приличная зарплата, заслуженная премия».

Выбранный из предложенных вариантов **ответ** обоснуйте. Можете предложить свою точку зрения (аргументируйте свой ответ)

**Критерии оценки заданий реконструктивного уровня**

**Оценка «отлично»** ставится, если студент умеет анализировать и объяснять не только результат, но и процесс получения этого результата. Понимает структуру процесса добычи знаний, его организацию, последовательность этапов, связи между ними. Знание характеризуются системностью. Имеет практику рефлексии своей собственной умственной деятельности.

**Оценка «хорошо»** – самостоятельно воспроизводит знания с элементами их преобразования. Применяет знания в видоизмененной, но близкой к типовой ситуации, однако проявляет при этом некоторую неуверенность. Понимает структуру этих знаний, связи между их элементами. Выделяет элементы, "видит" объединяющую идею и целое, его знания имеют высокий уровень системности. Воспроизводит процесс добывания знаний, но без помощи извне не всегда справляется.

**Оценка «удовлетворительно»** – самостоятельно воспроизводит знания с элементами преобразования. Применяет их в видоизмененной, но близкой к типовой ситуации. Дает свою собственную интерпретацию материала (объяснение, краткое изложение). Умеет устанавливать причинно-следственные связи, осуществляет перенос действий. Нуждается в помощи преподавателя. Неспособен к рефлексии своей собственной умственной деятельности.

**Оценка «неудовлетворительно»** – самостоятельно воспроизводит знания с элементами преобразования. Применяет их в видоизмененной, но близкой к типовой ситуации. Не может дать свою собственную интерпретацию материала (объяснение, краткое изложение). Не умеет устанавливать причинно-следственные связи, не осуществляет перенос действий. Неспособен к рефлексии своей собственной умственной деятельности.

 **Блок C**

**Задания творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения**

**С.1 Индивидуальные творческие задания для рубежного контроля**

**1. Решите кейс, пользуясь следующим алгоритмом:**

1. Внимательно прочитайте условия задачи;

2. Обозначьте вопросы, на которые необходимо ответить;

3. Определить круг нормативных актов, необходимых для решения задачи;

4. Подберите учебную литературу, способствующую получению правильному ответу на вопросы, поставленные в задаче;

5. Проведите постатейный анализ нормативных актов и материалов судебной практики;

6. В случае возникновения затруднений нужно использовать дополнительные источники: комментарии к закону, учебные пособия, научную и специальную литературу;

7. Дайте развернутый ответ со ссылками на нормативные акты.

 **Кейс 1.** Подчиненный (коллега) игнорирует ваши советы и указания, делает все по-своему, не обращая внимания на замечания, не исправляя того, на что вы ему указываете.

Постановка задачи: Как вы поступите с этим подчиненным (коллегой) в дальнейшем?

1. Разобравшись в мотивах упорства и видя их несостоятельность, примените обычные административные меры наказания.

2. В интересах дела постараетесь вызвать его на откровенный разговор, попытаетесь найти с ним общий язык, настроить на деловой контакт.

3. Обратитесь к коллективу, рассчитывая на то, что его неправильное поведение будет осуждено и к нему примут меры общественного воздействия.

4. Попытаетесь вначале разобраться в том, не совершаете ли вы сами ошибок во взаимоотношениях с подчиненным (коллегой), а потом уже решите, как поступить.

 **2. Решите кейс, пользуясь следующим алгоритмом:**

1. Внимательно прочитайте условия задачи;

2. Обозначьте вопросы, на которые необходимо ответить;

3. Определить круг нормативных актов, необходимых для решения задачи;

4. Подберите учебную литературу, способствующую получению правильному ответу на вопросы, поставленные в задаче;

5. Проведите постатейный анализ нормативных актов и материалов судебной практики;

6. В случае возникновения затруднений нужно использовать дополнительные источники: комментарии к закону, учебные пособия, научную и специальную литературу;

7. Дайте развернутый ответ со ссылками на нормативные акты.

 **Кейс 2.** Вас недавно назначили руководителем коллектива, в котором вы несколько лет были рядовым сотрудником. На 8.15 час. вы вызвали к себе в кабинет подчиненного для выяснения причин его частых опозданий на работу, но сами неожиданно опоздали на 15 мин. Подчиненный же пришел вовремя и ждет вас.

Постановка задачи. Как вы начнете беседу при встрече?

1. Независимо от своего опоздания сразу же потребуете его объяснений об опозданиях на работу.

2. Извинитесь перед ним и начнете беседу.

3. Поздороваетесь, объясните причину своего опоздания и спросите его: «Как вы думаете, что можно ожидать от руководителя, который так же часто опаздывает, как и вы?»

 **Критерии оценки выполнения задания**

|  |  |
| --- | --- |
| Оценка | Критерии оценивания |
| Неудовлетворительно | Кейс-задание не выполнено, или выполнено менее чем на треть. Отсутствует детализация при анализе кейса, изложение устное или письменное не структурировано. Если решение и обозначено в выступлении или письменном ответе, то оно не является решением проблемы, которая заложена в кейсе |
| Удовлетворительно | Кейс-задание выполнено более чем на 2/3, но решение раскрывается расплывчато, обучающийся не может четко аргументировать сделанный выбор, показывает явный недостаток теоретических знаний. Выводы слабые, свидетельствуют о недостаточном анализе фактов, в основе решения может иметь место интерпретация фактов или предположения. Собственная точка зрения на причины возникновения проблемы не обоснована или отсутствует. При устной презентации на вопросы отвечает с трудом или не отвечает совсем. В случае письменного ответа по кейсу не сделан его детальный анализ, количество представленных возможных вариантов решения – 1-2, отсутствует четкая аргументация окончательного выбора решения |
| Хорошо | Кейс-задание выполнено полностью, но обучающийся не приводит полную четкую аргументацию выбранного решения. Имеет место излишнее теоретизирование, или наоборот, теоретическое обоснование ограничено, имеется собственная точка зрения на проблемы, но не все причины ее возникновения установлены. При устной презентации на дополнительные вопросы выступающий отвечает с некоторым затруднением. При письменном ответе по выполнению кейс-задания сделан не полный анализ кейса, без учета ряда фактов, выявлены не все возможные проблемы, для решения могла быть выбрана второстепенная, а не главная проблема, количество представленных возможных вариантов решения – 2-3, затруднена четкая аргументация окончательного выбора одного из альтернативных решений |
| Отлично | Кейс-задание выполнено полностью, обучающийся приводит полную четкую аргументацию выбранного решения на основе качественно сделанного анализа. Демонстрируются хорошие теоретические знания, имеется собственная обоснованная точка зрения на проблему и причины ее возникновения. В случае ряда выявленных проблем четко определяет их иерархию. При устной презентации уверенно и быстро отвечает на заданные вопросы, выступление сопровождается приемами визуализации. В случае письменного ответа по выполнению кейс-задания сделан структурированный и детализированный анализ кейса, представлены возможные варианты решения (3-5), четко и аргументировано обоснован окончательный выбор одного из альтернативных решений |

 **Ситуация 1.** Срочный переезд организации; цель сотрудников – донести до руководства свои претензии и пожелания.
*Варианты возможных требований сотрудников* ***(ответы****)*:
А) оплата проезда в связи с большим расстоянием от дома
Б) перевод в другой филиал (территориальный фактор)
В) гибкий график работы
Г) предоставление жилья
Д) обеспечение комфорта на рабочем месте
**Задание**: выбрать и обосновать 1 вариант.

 **Ситуация 2.**Компания переезжает. Стимулирование сотрудников на руководящих должностях с целью оптимизировать процесс переезда в кратчайшие сроки (1 – 2 дня).
*Варианты возможного стимулирования* ***(ответы****)*:
А) единовременные премии
Б) возможность удаленного доступа работы
В) курсы повышения квалификации
Г) организация отдыха
Д) карьерный рост
**Задание**: выбрать и обосновать 1 вариант.

**Критерии оценки решения ситуаций:**

**-** оценка «отлично» выставляется студенту, если выполнены условия ситуации, в том числе правильно сделаны расчеты, продемонстрировано свободное владение теоретическим материалом, полно и логически последовательно изложены ответы и другое;

**-** оценка «хорошо» выставляется студенту, если имеются незначительные замечания в решении ситуации, в том числе незначительные неточности в решении, путанность понятий и другие**;**

**-** оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если не выполнены следующие условия ситуации: допущены серьезные ошибки в расчетах, использованы неверные формулировки, нарушена логическая последовательность и другое;

**-** оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если имеются серьезные недочеты в решении или задание полностью не выполнено.

**С. 1 Выполнение реферата для оценки сформированности компетенции «Владеть»**

**Темы рефератов:**

1. Трудовые ресурсы. Человеческие ресурсы. Персонал организации. Кадры.
2. Система управления кадрами в организации и ее подсистемы.
3. Взаимосвязь теории человеческого капитала и управления человеческими ресурсами. Концепции управления персоналом.
4. Виды стратегий управления персоналом.
5. Источники трудового права и их виды
6. Локальное регулирование труда.
7. Факторы, определяющие структуру кадров организации.
8. Трудовой потенциал работника и его составляющие.
9. Административные методы управления персоналом организации, их содержание и особенность применения.
10. Методы построения системы управления кадрами организации, их классификация.
11. Разграничение компетенции органов государственной власти РФ и субъектов РФ в области регулирования труда.
12. Особенности законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
13. Общее и специальное законодательство о труде.
14. Программно-нормативная регламентация социально-трудовых отношений в Российской Федерации.
15. Рынок труда в России и его элементы.
16. Задачи и направления централизованного регулирования социально-трудовых отношений в Российской Федерации.
17. Роль и органы законодательной, исполнительной и судебной властей РФ в регулировании социально-трудовых отношений.
18. Роль и задачи Федеральной службы по труду и занятости Министерства труда и социальной защиты РФ

**Критерии оценки выполнения реферата**

|  |  |
| --- | --- |
| Оценка | Критерии оценивания |
| Неудовлетворительно | Обучающийся не раскрыл материал по теме задания или материал раскрыт поверхностно, излагаемый материал не систематизирован, выводы недостаточно аргументированы, обучающийся не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, имеются смысловые и речевые ошибки в реферате |
| Удовлетворительно | Обучающийся демонстрирует логичность и доказательность изложения материала по теме задания, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий. Обучающийся не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа |
| Хорошо | Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, в работе присутствуют ссылки на научные источники, мнения известных учёных в данной области |
| Отлично | Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, при разработке реферата использовано не менее 5-8 научных источников. В работе выдвигаются новые идеи и трактовки, демонстрируется способность обучающегося анализировать материал, выражается его мнение по проблеме |

**Блок D**

Состав билета

**Орский гуманитарно-технологический институт (филиал)**

**федерального государственного бюджетного образовательного учреждения**

**высшего образования «Оренбургский государственный университет»**

Факультет \_\_\_\_экономический\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Кафедра \_\_\_\_\_\_\_менеджмента\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Направление подготовки \_\_\_\_\_ Юриспруденция\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Профиль \_\_\_\_\_\_\_ Гражданско-правовой \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Дисциплина:Организация кадровой работы

**Билет № \_\_\_**

1. Методы управления кадрами.
2. Понятие и классификация регламентов управления кадрами.

Составитель Подпись И.В. Зенченко

Заведующий кафедрой Подпись И.В. Зенченко

МП

**Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания**

| *4-балльная**шкала* | *Отлично* | *Хорошо* | *Удовлетворительно* | *Неудовлетворительно* |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| *100 балльная шкала* | *85-100* | *70-84* | *50-69* | *0-49* |
| *Бинарная шкала* | *Зачтено* | *Не зачтено* |

**Оценивание выполнения тестов**

| 4-балльная шкала | Показатели | Критерии |
| --- | --- | --- |
| Отлично | 1. Полнота выполнения тестовых заданий;2. Своевременность выполнения;3. Правильность ответов на вопросы;4. Самостоятельность тестирования. | Выполнено 85-100 % заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан полный, правильный ответ на поставленный вопрос. |
| Хорошо | Выполнено 70-84 % заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа были допущены неточности в определении понятий, терминов и др. |
| Удовлетворительно | Выполнено 50-69 % заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан неполный ответ на поставленный вопрос. |
| Неудовлетворительно  | Выполнено 0-49 % заданий предложенного теста, на поставленные вопросы ответ отсутствует или неполный, допущены существенные ошибки в теоретическом материале (терминах, понятиях). |

**Оценивание выполнения проверочных работ**

| 4-балльная шкала | Показатели | Критерии |
| --- | --- | --- |
| Отлично | 1. Полнота выполнения 2. Своевременность выполнения.3. Правильность ответов на вопросы.4. Самостоятельность.5. Грамотность.. | Выполнены все задания, дан полный, развернутый ответ на поставленные вопросы. |
| Хорошо | Выполнены все задания, дан полный, развернутый ответ на поставленные вопросы; однако были допущены неточности в определении понятий, терминов и др. |
| Удовлетворительно | Выполнено более половины заданий, дан неполный ответ на поставленный вопрос, в ответе не присутствуют доказательные примеры, текст со стилистическими и орфографическими ошибками. |
| Неудовлетворительно  | Выполнено менее половины заданий, на поставленные вопросы ответ отсутствует или неполный, допущены существенные ошибки в теоретическом материале (терминах, понятиях). |

**Оценивание выполнения индивидуальных творческих заданий, рефератов, докладов**

| 4-балльная шкала | Показатели | Критерии |
| --- | --- | --- |
| Отлично | 1. Степень раскрытия темы.2. Своевременность выполнения задания.3. Глубина анализа источников литературы.4. Аргументированность выводов.5. Самостоятельность выполнения.6. Правильность оформления.7. Культура речи. | Полностью раскрыта заявленная тема, материал излагается свободно, выдержаны структура и объем реферата, студент демонстрирует способность анализировать материал, делать выводы, отвечать на вопросы по теме реферата. |
| Хорошо | Достаточно полно раскрыта заявленная тема, материал излагается свободно, но при этом имеются неточности в изложении материала или не выдержан объем и структура реферата, имеются трудности при ответе на дополнительные вопросы. |
| Удовлетворительно | Заявленная тема раскрыта недостаточно полно, студент затрудняется излагать материал без опоры на конспект, имеются неточности в представленном материале, не выдержан объем и структура реферата, студент не может ответить на дополнительные вопросы. |
| Неудовлетворительно  | Заявленная тема не раскрыта, студент не может излагать материал без опоры на конспект, имеются существенные ошибки в представленном материале, не выдержан объем и структура реферата, студент не может ответить на дополнительные вопросы, что демонстрирует отсутствие понимания материала контролируемого раздела. |

**Оценивание ответа на дифференцированном зачете**

| 4-балльная шкала | Показатели | Критерии |
| --- | --- | --- |
| Отлично | 1. Полнота изложения теоретического материала;2. Полнота и правильность решения практического задания;3. Правильность и/или аргументированность изложения;4. Самостоятельность ответа;5. Культура речи. | Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где студент продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса. |
| Хорошо | Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где студент демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе.  |
| Удовлетворительно | Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа. |
| Неудовлетворительно  | Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Студент не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя. |

**Раздел 3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.**

В экзаменационный билет включено два теоретических вопроса. Зачет проводится в устной форме. На подготовку к ответу студенту отводится 20 минут. Оценивание ответа проводится по критериям, изложенным выше.