

Автономная некоммерческая организация профессионального образования
«Байкальский институт профессионального образования»

УТВЕРЖДАЮ
Директор, доцент
Спиридонова Е.В.
«12» апреля 2021 г.

Комплект контрольно-оценочных средств по учебной дисциплине

ОП.12 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Специальность 38.02.04 Коммерция (по отраслям)

Уровень подготовки: базовый

Квалификация: Менеджер по продажам

Иркутск, 2021

Комплект контрольно-оценочных средств по учебной дисциплине ОП.12 Управление персоналом разработан в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 38.02.04 Коммерция (по отраслям), утвержденного Министерством образования и науки РФ от 15.05.2014 г. приказ № 539, зарегистрированного Министерством юстиции РФ (рег. № 32855 от 25.06.2014 г.) и рабочей программы учебной дисциплины ОП.12 Управление персоналом

Организация-разработчик: АНО ПО «Байкальский институт профессионального образования»

Разработчик: Шопов Андрей Николаевич, к.э.н., доцент

СОДЕРЖАНИЕ

1. Паспорт комплекта контрольно-оценочных средств
2. Результаты освоения учебной дисциплины, подлежащие проверке
3. Оценка освоения учебной дисциплины
4. Контрольно-оценочные материалы для аттестации по учебной дисциплине

1. Паспорт комплекта оценочных средств

Комплект контрольно-оценочных средств разработан на основе Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности: 38.02.04 «Коммерция (по отраслям)» и программы учебной дисциплины ОП.12.Управление персоналом.

КОС включают контрольные материалы для проведения текущего контроля.

КОС разработаны на основании положений:

- основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки ППСЗ 38.02.04 «Коммерция (по отраслям)» и программы учебной дисциплины ОП.12.Управление персоналом.

2. Результаты освоения дисциплины, подлежащие проверке

Комплект контрольно-оценочных средств предназначен для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины ОП.12.Управление персоналом.

КОС включают контрольные материалы для проведения контроля.

Целью изучения учебной дисциплины является формирование у будущих специалистов теоретических знаний и практических навыков по вопросам управления персоналом, организации кадровой работы в организации.

Задачи освоения учебной дисциплины:

- ✓ рассмотрение кадровой политики организации;
- ✓ приобретение умений деловой оценки персонала, планирования деловой карьеры;
- ✓ изучение мотивации поведения персонала в процессе трудовой деятельности;
- ✓ приобретение умений определения экономической эффективности затрат на персонал.

Требования к результатам освоения дисциплины:

Менеджер по продажам должен обладать общими компетенциями, включающими в себя способность:

ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.

ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.

ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.

ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.

ОК 6. Работать в коллективе и в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.

ОК 7. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.

ОК 10. Логически верно, аргументировано и ясно излагать устную и письменную речь.

ОК 12. Соблюдать действующее законодательство и обязательные требования нормативных документов, а также требования стандартов, технических условий.

Менеджер по продажам должен обладать профессиональными компетенциями, соответствующими видам деятельности:

ПК 1.7. Применять в коммерческой деятельности методы, средства и приемы менеджмента, делового и управленческого общения.

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен **уметь:**

1. управлять персоналом структурного подразделения организации, проводить его деловую оценку;
2. диагностировать профессиональную пригодность работников;
3. осуществлять мотивацию и стимулирование трудовой деятельности;
4. оценивать экономическую эффективность управления персоналом.

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен **знать:**

1. основы методологии управления персоналом;
2. кадровую политику организации, понятие трудового потенциала, его
3. формирование, развитие, использование;
4. методы оценки эффективности управления персоналом, систему управления трудовыми ресурсами в организации, порядок организации кадровой работы, методы обучения и контроля за деятельностью персонала.

3. Оценка освоения учебной дисциплины

Результаты обучения	Формы и методы оценки
<p>Знания: В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен знать:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. основы методологии управления персоналом; 2. кадровую политику организации, понятие трудового потенциала, его формирование, развитие, использование; 3. методы оценки эффективности управления персоналом, систему управления трудовыми ресурсами в организации, 4. порядок организации кадровой работы, 5. методы обучения и контроля за деятельностью персонала. 	<p>Тестирование, работа с литературой, контрольные упражнения, контрольные задания, самостоятельная работа, самоконтроль</p>
<p>Умения: В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен уметь:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. управлять персоналом структурного подразделения организации, проводить его деловую оценку; 2. диагностировать профессиональную пригодность работников; 3. осуществлять мотивацию и стимулирование трудовой деятельности; 4. оценивать экономическую эффективность управления персоналом. 	<p>Тестирование, работа с литературой, контрольные упражнения, контрольные задания, самостоятельная работа, самоконтроль</p>
<p>Результаты (освоенные общие компетенции)</p>	<p>Формы и методы контроля и оценки</p>

<p>ОК. 1. Способность понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявляет к ней устойчивый интерес</p>	<p>Выполнение заданий самостоятельной и практической работы, тестирование, работа со словарями и справочной литературой, составление тематического конспекта, самоконтроль.</p>
<p>ОК. 2. Способность организовывать собственную деятельность, выбирает типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивает их эффективность и качество</p>	<p>Выполнение заданий самостоятельной и практической работы, тестирование, работа со словарями и справочной литературой, составление тематического конспекта, самоконтроль.</p>
<p>ОК. 3. Способность принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и несет за них ответственность</p>	<p>Выполнение заданий самостоятельной и практической работы, тестирование, работа со словарями и справочной литературой, составление тематического конспекта, самоконтроль.</p>
<p>ОК. 4. Способность осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личного развития</p>	<p>Выполнение заданий самостоятельной и практической работы, тестирование, работа со словарями и справочной литературой, составление тематического конспекта, самоконтроль.</p>
<p>ОК 6. Работать в коллективе и в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.</p>	<p>Выполнение заданий самостоятельной и практической работы, тестирование, работа со словарями и справочной литературой, составление тематического конспекта, самоконтроль.</p>
<p>ОК. 7. Способность самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, занимается самообразованием, осознанно планирует повышение квалификации</p>	<p>Выполнение заданий самостоятельной и практической работы, тестирование, работа со словарями и справочной литературой, составление тематического конспекта, самоконтроль.</p>
<p>ОК 10. Логически верно, аргументировано и ясно излагать устную и письменную речь.</p>	<p>Выполнение заданий самостоятельной и практической работы, тестирование, работа со словарями и справочной литературой, составление тематического конспекта, самоконтроль.</p>

Результаты (освоенные общие компетенции)	Формы и методы контроля и оценки
ПК 1.7. Применять в коммерческой деятельности методы, средства и приемы менеджмента, делового и управленческого общения.	Выполнение заданий самостоятельной и практической работы, тестирование, работа со словарями и справочной литературой, составление тематического конспекта, самоконтроль.

4. Контрольно-оценочные материалы для аттестации по учебной дисциплине

4.1. Самостоятельная работа

Изучить дополнительную литературу и составить тематический конспект по Теме 1. Концептуальные основы управления персоналом

Изучить дополнительную литературу и составить тематический конспект по Теме 2. Основы организационного поведения

Изучить дополнительную литературу и составить тематический конспект по Теме 3. Система управления персоналом на предприятии

Изучить дополнительную литературу и составить тематический конспект по Теме 4. Стратегическое управление персоналом

Изучить дополнительную литературу и составить тематический конспект по Теме 5. Планирование персонала

Изучить дополнительную литературу и составить тематический конспект по Теме 6. Деловая карьера менеджера

Изучить дополнительную литературу и составить тематический конспект по Теме 7. Развитие персонала предприятия

Изучить дополнительную литературу и составить тематический конспект по Теме 8. Методы оценки персонала

Изучить дополнительную литературу и составить тематический конспект по Теме 9. Техника кадрового регулирования

Изучить дополнительную литературу и составить тематический конспект по Теме 10. Управление конфликтами в организации

Изучить дополнительную литературу и составить тематический конспект по Теме 11. Мотивация персонала

Изучить дополнительную литературу и составить тематический конспект по Теме 12. Лидерство в управлении персоналом

Изучить дополнительную литературу и составить тематический конспект по Теме 13. Стилль лидерства

Изучить дополнительную литературу и составить тематический конспект по Теме 14. Управление коммуникациями

Изучить дополнительную литературу и составить тематический конспект по Теме 15. Стресс и психологическое консультирование

Изучить дополнительную литературу и составить тематический конспект по Теме 16. Организационные изменения и их последствия

4.2. Практическая работа

Выполнить задания практической работы по Теме 1. Концептуальные основы управления персоналом

Выполнить задания практической работы по Теме 3. Система управления персоналом на предприятии

Выполнить задания практической работы по Теме 4. Стратегическое управление персоналом

Выполнить задания практической работы по Теме 5. Планирование персонала

Выполнить задания практической работы по Теме 6. Деловая карьера менеджера

Выполнить задания практической работы по Теме 7. Развитие персонала предприятия

Выполнить задания практической работы по Теме 8. Методы оценки персонала

Выполнить задания практической работы по Теме 9. Техника кадрового регулирования

Выполнить задания практической работы по Теме 11. Мотивация персонала

4.3. Тестирование

Этот уровень управления персоналом охватывает непосредственную область деловой активности персонала и соответствующую сферу влияния менеджмента персонала

{=оперативный
~тактический
~стратегический}

Эти факторы, воздействующие на персонал, связаны с разделением и организацией труда, организационно-правовой формой предприятия, его организационной структурой, системой коммуникаций, организацией производства, экономическим состоянием и особенностями ведения хозяйства, структурой себестоимости продукции и направлением использования прибыли, подходами к вознаграждению работников и т.п.

{=организационно-экономические
~административно-управленческие
~технико-технологические}

Принципы, направленные на формирование корпоративной культуры и всестороннего развития личности

- {~Менеджмент для всех
- ~Эффективность как критерий успеха организации
- ~Обучение – ключ к развитию и переменам
- =все перечисленное}

Эта группа целевых форм трудового поведения работника обусловлена стремлением к достижению определенного уровня благосостояния и качества жизни

- {=целое экономическое поведение
- ~функциональное трудовое поведение
- ~организационное поведение}

Совместимость членов трудового коллектива по интегрированным личностным свойствам, таким как характер, темперамент, коммуникативность, вкусы, пристрастия

- {=социально-психологическая
- ~психофизиологическая
- ~социально-идеологическая}

Группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели или целей

- {=организация
- ~трудовой коллектив
- ~команда}

Этот метод построения системы управления персоналом позволяет сравнить существующую систему управления персоналом с подобной системой передовой организации, с нормативным состоянием или состоянием в прошлом

- {=Метод сравнений
- ~Метод декомпозиции
- ~Динамический метод}

Этот метод построения системы управления персоналом предусматривает применение системы норм и нормативов, которые определяют состав и содержание функций по управлению персоналом, численность работников по функциям, тип организационной структуры, критерии построения структуры аппарата управления организацией в целом и системы управления персоналом, разделение и кооперацию труда руководителей и специалистов управления персоналом организации

- {=Нормативный метод
- ~Параметрический метод
- ~Экспертно-аналитический метод}

Совокупность элементов производственной среды, оказывающих влияние на работоспособность, здоровье человека, его отношение к труду, развитие личности

- {=Подсистема условий труда
- ~Подсистема трудовых отношений
- ~Подсистема мотивации}

Документ, регламентирующий деятельность какого-либо структурного подразделения: его задачи, функции, права, ответственность

- {=Положение о подразделении
- ~Должностная инструкция
- ~Коллективный договор}

Этот фактор стратегического управления персоналом подразумевает, что в экономически сложное время руководству и сотрудникам приходится действовать в состоянии сомнений и неуверенности, без гарантий успеха

- {=Неопределенность и риски
- ~Возрастающая фрагментация рынков
- ~Гибкость благодаря децентрализации}

Стратегия кадровой политики конкретизируется в планах по формированию и развитию кадрового потенциала и включает в себя

- {~стратегию использования персонала
- ~развитие фирменного стиля работы, в частности отношений между сотрудниками
- ~развитие персонала, его обучение и переподготовку
- ~единые принципы и технику кадрового регулирования, особенно отбора и высвобождения персонала
- =все перечисленное}

Этот резерв кадров образуют руководители, специалисты, рабочие, отвечающие основным требованиям к уровню образования, специальности, возрасту либо способные отвечать им в ближайшее время

- {=потенциальный
- ~социальный
- ~предварительный}

Принципы планирования персонала

- {~оценка работы персонала – чем конкретнее сформулированы ожидаемые
- ~результаты, тем точнее можно оценить сотрудников;
- ~непрерывное обучение и совершенствование кадрового потенциала;
- преимущество кадров
- =все перечисленное}

Планирование в рамках основанного на разделении труда производственного процесса (определяются основные положения по применению рабочей силы)

– это

{=Структурно-определенное планирование

~Индивидуальное планирование

~Коллективное планирование}

В плане по труду и персоналу рассчитываются показатели

производительность труда;

{~трудоемкость

~численность работающих

~величина затрат

~численность высвобождаемых и принимаемых на работу работников

=все перечисленное}

Эта карьера характеризуется тем, что конкретный сотрудник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержку индивидуальных профессиональных способностей, наконец, уход на пенсию

{=Профессиональная карьера

~Внутриорганизационная карьера}

Эта модель карьеры предполагает по истечении определенного фиксированного или переменного срока работы прохождение руководителем или специалистом комплексной оценки (аттестации), по результатам которой принимается решение о повышении, перемещении или понижении в должности

{=Модель карьеры «перепутье»

~Модель карьеры «змея»

~Модель карьеры «лестница»}

Условия развития карьеры

{~результаты работы в занимаемой должности

~профессиональное и индивидуальное развитие

~эффективное партнерство с руководителем

~заметное положение в организации

=все перечисленное}

Эта сфера деятельности менеджмента персонала основана на учебных процессах, управляемых и финансируемых тем предприятием, для которого они пред- назначены

{=развитие персонала

~маркетинг персонала

~эволюция персонала}

Развитие персонала означает

{~способность сотрудника осознать необходимость регулярной учебы, чтобы соответствовать растущим требованиям;
~способность коллектива осознать необходимость командного или группового управления при активном участии всего персонала, а не только руководителей;
~способность организации осознать решающую роль каждого сотрудника и необходимость развития его потенциала
=все перечисленное}

Основа развития способностей персонала, содействующая формированию личностного потенциала человека

{=знания
~возможности
~поведение}

Показателей оценки деятельности персонала можно разделить на группы
результативность труда

{~профессиональное поведение
~личностные качества
=все перечисленное}

Традиционный метод оценки персонала по степени выполнения установленных задач с учетом их значимости

{~оценка по деловым качествам
=оценка по результатам деятельности
~оценка в системе «Управление по целям»}

Нетрадиционный метод оценки персонала, позволяющий больше узнать о мотивации сотрудников, конфликтности, оценке работниками политики администрации и т.д.

{=использование опросников
~использование системы тестов
~«360° – аттестация персонала»}

Назначение сотрудника, при котором либо название должности остается прежним, но меняется место работы, либо меняется должность, но уровень поста остается прежним

{=ротация
~замена
~чередование}

Вид деятельности, предусматривающий мероприятия по соблюдению правовых норм и организационно- психологической поддержке со стороны администрации при увольнении сотрудников

{=высвобождение персонала
~адаптация персонала
~ротация персонала}

Создание необходимого резерва кандидатов на все должности и специальности, из которого организация в дальнейшем отбирает наиболее подходящих для нее работников
{=набор персонала
~отбор персонала
~высвобождение персонала}

Стратегия поведения в конфликте: попытка изменить свои требования в соответствии с интересами другой стороны, обычно в ущерб себе, что детерминирует результат «проигрыш – выигрыш»
{=Смягчение (приспособление)
~Уход (избегание)
~Силовой подход (принуждение)}

Способ психологической защиты в конфликтной ситуации: стремление уклониться, игнорировать, избежать новой потенциально тревожной информации, проявляющееся на стадии ее восприятия
{~регрессия
=отрицание
~подавление}

Действия руководителя, направленные на конструктивное разрешение конфликта: признание конфликтующими сторонами установленных руководителем правил поведения
{=легитимизация конфликта
~структурирование конфликтующих групп
~институционализация конфликта}

Этот тип мотивации основан на материальной заинтересованности
{~прямая
=косвенная
~побудительная}

Этот тип мотивации заключается в том, что побудительная сила к трудовой деятельности – стремление заслужить уважение коллег, стремление к сотрудничеству, общению
{~инструментальный
~достижительный
=коллективистский}

Эта теория мотивации широко используется как средство улучшения стиля руководства, способствует созданию на предприятии таких условий труда, которые позволяют в максимальной степени проявиться самореализации человека как свободной и творческой личности, его человеческого достоинства и индивидуальности, к которой относятся с уважением

{=теория Э.Маслоу
~теория Ф.Герцберга
~теория Врума}

Этот тип лидерства отличает собственная энергичная деятельность, личный пример, целеустремленность, умение преодолевать барьеры, создавать сплоченный коллектив

{=исполнители
~ведущие за собой
~организаторы групп}

Тип лидерства: им свойственна ориентация на новые задачи, содействие передовому, интуиция, синтез знаний, самокритичность

{=Генераторы идей
~Дипломаты
~Продавцы идей}

Тип лидерства: их отличает высокая коммуникабельность, умение слушать людей. Хорошие учителя.

{=Коммуникаторы
~Организаторы
~Следопыты}

Стиль руководства: предполагает концентрацию в руках лидера всех властных полномочий и единоличное принятие связанных с деятельностью группы решений, структурирование рабочей ситуации и требование точного выполнения подчиненными всех распоряжений

{=авторитарный
~анархический
~негативный}

При уровне развития сотрудника, характеризующемся низкой квалификацией, но больших способностях, рекомендуется стиль руководителя

{=Внушения/тренировки (директивный, поддерживающий)
~Участие/поддержка (поддерживающий, «мягкое» руководство)
~Приказания (директивный, слабая поддержка)}

При уровне развития сотрудника, характеризующемся высокой квалификацией и большими способностями, рекомендуется стиль руководителя

- {=Делегирование («Мягкое» руководство, «мягкая» поддержка)
- ~Приказания (директивный, слабая поддержка)
- ~Внушения/тренировки (директивный, поддерживающий)}

Совокупность инструментов и средств, которые служат для урегулирования разногласий между организацией и его внешней средой

- {=Внешняя коммуникация
- ~Внутренняя коммуникация
- ~Вертикальные коммуникации}

Соединение определенным образом участвующих в коммуникации индивидов с помощью информационных потоков

- {=Коммуникационная сеть
- ~Радиальная личностная сеть
- ~Взаимосвязанная личностная сеть}

Индивид, способный оказывать заметное неформальное влияние на установки или поведение других индивидов в желаемом направлении

- {=Лидер мнения
- ~Космополит
- ~Связной}

Результат влияния стресса, когда эмоционально истощенные работники отдаляются от работы, ощущают беспомощность

- {=истощение сил
- ~моральные травмы на рабочем месте}

Обсуждение с работником какой-то, как правило, эмоционально окрашенной, проблемы, с целью ее устранения и улучшения психического здоровья

- {=психологическое консультирование
- ~психологическая поддержка
- ~психологическая помощь}

По мере увеличения уровня стресса показатели производительности труда

- {=возрастают
- ~снижаются
- ~остаются неизменными}

Модель организационного изменения: Изменения осуществляются в ответ на экономическое или социальное давление и могут быть не менее серьезными, однако их планирование и реализация не требуют такой срочности

- {=преобразование}

~кризисное управление
~построение бизнеса}

Развитие потенциальных способностей сотрудников к творческому восприятию, обучению на опыте изменений
{=Стимулирующее обучение
~Коммуникативная харизма
~Творческое видение}

Основными условиями эффективной командной работы являются
{~Поддерживающее окружение
~Квалификация и четкое осознание выполняемых ролей
~Сверхзадача, или высшая цель
~Командное вознаграждение
=все перечисленное}

4.4. Критерии оценивания

Основой для определения уровня знаний, умений, навыков являются критерии оценивания – полнота и правильность: правильный, точный ответ; правильный, но неполный или неточный ответ; неправильный ответ; нет ответа.

При выставлении отметок необходимо учитывать классификации ошибок и их качество: грубые ошибки; однотипные ошибки; негрубые ошибки; недочеты.

Успешность освоения обучающимися тем дисциплины определяется качеством освоения знаний, умений и практических навыков, оценка выставляется по пятибалльной системе: «5» – отлично, «4» – хорошо, «3» – удовлетворительно, «2» – неудовлетворительно.

Критерии оценивания самостоятельной работы: уровень освоения студентом учебного материала; полнота и глубина общеучебных представлений, знаний и умений по изучаемой теме, к которой относится данная самостоятельная работа; сформированность общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций (умение применять теоретические знания на практике.).

выполнен тематический конспект, правильно решены задачи и выполнены упражнения, даны точные ответы на тестовые задания (если имеются) – «зачтено».

не выполнен тематический конспект, не правильно решены задачи и

выполнены упражнения, даны не точные ответы на тестовые задания (если имеются) – «не зачтено».

Критерии оценивания практической работы

Оценивается работа по пятибалльной системе.

Оценка «5»: работа выполнена полностью и правильно;

Оценка «4»: работа выполнена правильно с учетом 2-3 несущественных ошибок, исправленных самостоятельно по требованию преподавателя.

Оценка «3»: работа выполнена правильно не менее чем на половину или допущена существенная ошибка.

Оценка «2»: допущены две (и более) существенные ошибки в ходе работы, которые студент не может исправить даже по требованию преподавателя.

Оценка «1»: работа не выполнена.

Критерий оценивания тестирования в системе «Moodle»

Количество баллов	Отметка по 5-ти балльной шкале
23 - 25 баллов	5
20 – 22 баллов	4
13 – 19 балла	3
12 баллов и менее	2