

**ГАОУ ВО «Дагестанский государственный университет на-
родного хозяйства»**

*Утвержден решением
Ученого совета ДГУНХ,
протокол № 6 от 21 марта 2025 г.*

Кафедра «Менеджмент»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ПО ДИСЦИПЛИНЕ

**МДК.06.01 «Оперативное управление текущей деятельностью
подчиненного персонала»**

специальность - 43.02.15 Поварское и кондитерское дело

**квалификация – специалист по поварскому и
кондитерскому делу**

УРОВЕНЬ ОБРАЗОВАНИЯ – СРЕДНЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ

Махачкала – 2025

УДК: 159.9 (075.32)

ББК: 88.53я723

Составитель –Терехина Светлана Вячеславовна, старшие преподаватели кафедры «Менеджмент» Дагестанского государственного университета народного хозяйства.

Внутренний рецензент – Магомедов Магомед Шегаудинович, кандидат экономических наук, доцент кафедры «Менеджмент» Дагестанского государственного университета народного хозяйства.

Внешний рецензент – Сулейманова Наида Абдурахмановна, кандидат экономических наук, доцент кафедры «Мировая и региональная экономика», ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный университет».

Представитель работодателя -Дарбишева Асият Магомедовна, кандидат технических наук, начальник производственного отдела сети супермаркетов «Зеленое яблоко».

Фонд оценочных средств по дисциплине МДК.06.01 «Оперативное управление текущей деятельностью подчиненного персонала» разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом среднего образования по специальности 43.02.15 Поварское и кондитерское дело, утвержденным приказом Минобрнауки РФ от 9.12.2016 N 1565, в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 августа 2022 г. № 762 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования».

Фонд оценочных средств по дисциплине МДК.06.01 «Оперативное управление текущей деятельностью подчиненного персонала» размещен на официальном сайте www.dgunh.ru

Терехина С.В. Фонд оценочных средств по дисциплине МДК.06.01 «Оперативное управление текущей деятельностью подчиненного персонала» для специальности 43.02.15 Поварское и кондитерское дело. – Махачкала: ДГУНХ, 2025. - 47 с.

Рекомендован к утверждению Учебно-методическим советом ДГУНХ 10 марта 2025 г.

Рекомендован к утверждению руководителем образовательной программы СПО – программы подготовки специалистов среднего звена по специальности 43.02.15 Поварское и кондитерское дело Атаевой Т.А.

Одобен на заседании кафедры «Менеджмент» 24 февраля 2025г., протокол № 6.

СОДЕРЖАНИЕ

Назначение фонда оценочных средств.....	4
I. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ, ФОРМИРУЕМЫХ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.....	5
1.1. Перечень формируемых компетенций.....	5
1.2. Компонентный состав компетенций.....	5
II. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕ- НИВАНИЯ.....	7
2.1 Структура фонда оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.....	7
2.2. Критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования по видам оценочных средств.....	8
III. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХО- ДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗО- ВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.....	15
3.1. Типовые контрольные задания для текущего контроля успеваемости обу- чающихся.....	15
IV. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕ- НИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВА- НИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ.....	46

Назначение фонда оценочных средств

Фонд оценочных средств (далее – ФОС) разрабатывается для текущего контроля успеваемости (оценивания хода освоения дисциплины), для проведения промежуточной аттестации (оценивания промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине) обучающихся по дисциплине МДК.06.01 «Оперативное управление текущей деятельностью подчиненного персонала» в целях определения соответствия их учебных достижений поэтапным требованиям образовательной программы среднего профессионального образования – программы подготовки специалистов среднего звена (далее – ППССЗ) по специальности 43.02.15 Поварское и кондитерское дело.

ФОС по дисциплине МДК.06.01 «Оперативное управление текущей деятельностью подчиненного персонала» включают в себя: перечень компетенций, формируемых в процессе освоения ППССЗ; описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания; типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения ППССЗ; методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, характеризующих этапы формирования компетенций.

Фонд оценочных средств сформирован на основе ключевых принципов оценивания:

- валидности: объекты оценки должны соответствовать поставленным целям обучения;
- надежности: использование единообразных стандартов и критериев для оценивания достижений;
- объективности: разные студенты должны иметь равные возможности добиться успеха.

Основными параметрами и свойствами фонда оценочных средств являются:

- предметная направленность (соответствие предмету изучения конкретной учебной дисциплины);
- содержание (состав и взаимосвязь структурных единиц, образующих содержание теоретической и практической составляющих учебной дисциплины);
- объем (количественный состав оценочных средств, входящих в ФОС);
- качество оценочных средств и ФОС в целом, обеспечивающее получение объективных и достоверных результатов при проведении контроля с различными целями.

I. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ, ФОРМИРУЕМЫХ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1.1. Перечень формируемых компетенций

<i>Код компетенции</i>	<i>Формулировка компетенции</i>
ПК	ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ
ПК 6.1	Осуществлять разработку ассортимента кулинарной и кондитерской продукции, различных видов меню с учетом потребностей различных категорий потребителей, видов и форм обслуживания.
ПК 6.2	Осуществлять текущее планирование, координацию деятельности подчиненного персонала с учетом взаимодействия с другими подразделениями.
ПК 6.3	Организовывать ресурсное обеспечение деятельности подчиненного персонала.
ПК 6.4	Осуществлять организацию и контроль текущей деятельности подчиненного персонала.
ПК 6.5	Осуществлять инструктирование, обучение поваров, кондитеров, пекарей и других категорий работников кухни на рабочем месте.

1.2. Компонентный состав компетенций

<i>Код и формулировка компетенции</i>	<i>Компонентный состав компетенции</i>		
	<i>Знать</i>	<i>Уметь</i>	<i>Иметь практический опыт</i>
ПК 6.1 Осуществлять разработку ассортимента кулинарной и кондитерской продукции, различных видов меню с учетом потребностей различных категорий потребителей, видов и форм обслуживания.	З1 - современные тенденции в области организации питания для различных категорий потребителей.	У1 - оценивать потребности, обеспечивать наличие материальных и других ресурсов.	ПО1 - организации ресурсного обеспечения деятельности подчиненного персонала.
ПК 6.2 Осуществлять текущее планирование, координацию деятельности подчиненного персонала с учетом взаимодействия с другими подразделениями.	З1 - методы планирования, контроля и оценки качества работ исполнителей;	У1 –планировать, организовывать, контролировать и оценивать работу подчиненного персонала;	ПО1 - осуществлении текущего планирования деятельности подчиненного персонала с учетом взаимодействия с другими подразделениями;
ПК 6.3 Организовывать ресурсное обеспечение деятельности подчиненного персонала.	З1 - правила оформления заказа на продукты со склада и приема продуктов, со склада и	У1 - оценивать потребности, обеспечивать наличие материальных и	ПО1 - организации ресурсного обеспечения деятельности

	от поставщиков, ведения учета и составления товарных отчетов.	других ресурсов;	подчиненного персонала;
ПК 6.4 Осуществлять организацию и контроль текущей деятельности подчиненного персонала.	З1 - правила организации работы, функциональные обязанности и области ответственности поваров, кондитеров, пекарей и других категорий работников кухни.	У1 - составлять графики работы с учетом потребности организации питания;	ПО1 - организации и контроле качества выполнения работ по приготовлению блюд, кулинарных и кондитерских изделий, напитков по меню;
ПК 6.5 Осуществлять инструктирование, обучение поваров, кондитеров, пекарей и других категорий работников кухни на рабочем месте.	З1 - способы и формы инструктирования персонала.	У1 - обучать, инструктировать поваров, кондитеров, других категорий работников кухни на рабочих местах;	ПО1 - обучении, инструктировании поваров, кондитеров, пекарей, других категорий работников кухни на рабочем месте.

II. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

2.1 Структура фонда оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

№ п/п	Контролируемые темы дисциплины	Код контролируемой компетенции	Планируемые результаты обучения, характеризующие этапы формирования компетенций	Наименование оценочного средства	
				Текущий контроль успеваемости	Промежуточная аттестация
1	Тема 1. Методология управления персоналом	ПК 6.1 ПК 6.5	ПК 6.1 Знать: З1; Уметь: У1 ПК 6.5 Знать: З1; Уметь: У1	- вопросы для обсуждения; - тестирование; - решение кейсов; - подготовка эссе	Зачет с оценкой
2	Тема 2. Человеческие ресурсы и трудовой потенциал организации	ПК 6.4 ПК 6.5	ПК 6.4 Знать: З1; Уметь: У1 ПК 6.5 Знать: З1; Уметь: У1	- вопросы для обсуждения; - тестирование; - решение кейса; - подготовка эссе	Зачет с оценкой
3	Тема 3. Планирование и найм персонала	ПК 6.2 ПК 6.3	ПК 6.2 Знать: З1; Уметь: У1 ПК 6.3 Знать: З1; Уметь: У1	- вопросы для обсуждения; - тестирование; - решение кейса; - подготовка эссе	Зачет с оценкой
4	Тема 4. Обучение и развитие персонала	ПК 6.4 ПК 6.5	ПК 6.4 Знать: З1; Уметь: У1 ПК 6.5 Знать: З1; Уметь: У1	- вопросы для обсуждения; - тестирование; - решение кейса; - подготовка эссе	Зачет с оценкой
5	Тема 5. Деловая карьера	ПК 6.5	ПК 6.5 Знать: З1; Уметь: У1	- вопросы для обсуждения; - тестирование; решение кейсов; - подготовка эссе	Зачет с оценкой
6	Тема 6. Оценка и контроль персонала	ПК 6.3 ПК 6.4	ПК 6.3 Знать: З1; Уметь: У1 ПК 6.4 Знать: З1; Уметь: У1	- вопросы для обсуждения; тестирование; - решение кейсов; - подготовка эссе	Зачет с оценкой
7	Тема 7. Мотивация и стимулирование	ПК 6.4	ПК 6.4 Знать: З1; Уметь: У1	- вопросы для обсуждения; тестирование;	Зачет с оценкой

	персонала			- решение кей-сов; - подготовка эссе	
8	Тема 8. Кадровая политика организации	ПК 6.2	ПК 6.2 Знать: З1; Уметь: У1	- вопросы для обсуждения; тестирование; - решение кей-сов; - подготовка эссе	Зачет с оценкой

2.2. Критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования по видам оценочных средств

Балльно-рейтинговая система является базовой системой оценивания сформированности компетенций обучающихся.

Итоговая оценка сформированности компетенции(й) обучающихся в рамках балльно-рейтинговой системы осуществляется в ходе текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации и определяется как сумма баллов, полученных обучающимися в результате прохождения всех форм контроля.

Оценка сформированности компетенции(й) по дисциплине складывается из двух составляющих:

✓ первая составляющая – оценка преподавателем сформированности компетенции(й) в течение семестра в ходе текущего контроля успеваемости (максимум 100 баллов). Структура первой составляющей определяется технологической картой дисциплины, которая в начале семестра доводится до сведения обучающихся;

✓ вторая составляющая – оценка сформированности компетенции(й) обучающихся на экзамене (максимум – 30 баллов).

4 – балльная шкала	«отлично»	«хорошо»	«удовлетворительно»	«неудовлетворительно»
100-балльная шкала	85 и $\geq$	70 – 84	51 – 69	0 – 50

ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

№ п/п	наименование оценочного средства	характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
УСТНЫЕ ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА			
1	Устный опрос	Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы для обсуждения по темам дисциплины
ПИСЬМЕННЫЕ ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА			
1	Эссе	Средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть	Тематика эссе

		поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.	
2	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.	Фонд тестовых заданий
3	Контрольная работа	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу	Комплект контрольных заданий по вариантам
4	Кейс-задача	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагается осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.	Задания для решения кейс-задачи

А) КРИТЕРИИ И ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ ОТВЕТОВ НА УСТНЫЕ ВОПРОСЫ

№ п/ п	Критерии оценивания	Шкала оценок	
		Количество баллов	Оценка
1.	1) обучающийся полно и аргументированно отвечает по содержанию задания; 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.	10	Отлично (высокий уровень сформированности компетенции)
2.	полно и аргументированно отвечает по содержанию задания; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно, но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет	8	Хорошо (достаточный уровень сформированности компетенции)
3.	обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, 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	5	Удовлетворительно (приемлемый уровень сформированности компетенции)
4.	обучающийся обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в	0	Неудовлетворительно

формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал; отмечаются такие недостатки в подготовке обучающегося, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом	(недостаточный уровень сформированности компетенции)
--	--

Б) КРИТЕРИИ И ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ТЕСТИРОВАНИЯ

№ n/n	Критерии оценивания	Шкала оценок	
		Количество баллов	Оценка
1.	90-100 %правильных ответов	9-10	Отлично (высокий уровень сформированности компетенции)
2.	80-89% правильных ответов	7-8	Хорошо (достаточный уровень сформированности компетенции)
3.	70-79% правильных ответов	5-6	
4.	60-69% правильных ответов	3-4	Удовлетворительно (приемлемый уровень сформированности компетенции)
5.	50-59% правильных ответов	1-2	
6.	менее 50% правильных ответов	0	Неудовлетворительно (недостаточный уровень сформированности компетенции)

В) КРИТЕРИИ И ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ РЕШЕНИЯ КЕЙС-ЗАДАЧ

№ n/n	Критерии оценивания	Шкала оценок	
		Количество баллов	Оценка
1.	Кейс–задача выполнена полностью, в рамках регламента, установленного на публичную презентацию, обучающийся(еся) приводит (подготовили) полную четкую аргументацию выбранного решения на основе качественно сделанного анализа. Демонстрируются хорошие теоретические знания, имеется собственная обоснованная точка зрения на проблему(ы) и причины ее (их) 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 отчета-презентации по выполнению кейс-задачи сделан структурированный и детализированный анализ кейса, представлены возможные варианты решения (3-5), четко и аргументировано обоснован окончательный выбор одного из альтернативных решений.	9-10	Отлично (высокий уровень сформированности компетенции)
2.	Кейс–задача выполнена полностью, но в рамках установленного на выступление регламента, обучающийся(еся) не приводит (неподготовили) 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.	7-8	Хорошо (достаточный уровень сформированности компетенции)

3.	При устной презентации на дополнительные вопросы выступающий отвечает с некоторым затруднением, подготовленная устная презентации выполненной кейс-задачи не очень структурирована. При письменном отчете-презентации по выполнению кейс-задачи 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.	5-6	
4.	Кейс-задача выполнена более чем на 2/3, но в рамках установленного на выступление регламента, обучающийся(ся) расплывчато раскрывает решение, не может четко аргументировать сделанный выбор, показывает явный недостаток теоретических знаний. Выводы слабые, свидетельствуют о недостаточном анализе фактов, в основе решения может быть 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. Подготовленная презентация выполненной кейс-задачи не структурирована. В случае письменной презентации по выполнению кейс-задачи не сделан детальный анализ кейса, далеко не все факты учтены, для решения выбрана второстепенная, а не главная проблема, количество представленных возможных вариантов решения – 1-2, отсутствует четкая аргументация окончательного выбора решения.	3-4	Удовлетворительно (приемлемый уровень сформированности компетенции)
5.	Кейс-задача выполнена менее чем на треть. Отсутствует детализация при анализ кейса, изложение устное или письменное не структурировано.	2-3	Неудовлетворительно (недостаточный уровень сформированности компетенции)
6.	Если решение и обозначено в выступлении или отчете-презентации, то оно не является решением проблемы, которая заложена в кейсе. Отсутствует окончательный ответ (если он предусмотрен в кейс-задаче). Правильный ответ угадан, а выстроенное под него решение безосновательно.	1	
7.	Кейс-задача не выполнена или выполнена неверно.	0	

Г) КРИТЕРИИ И ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ ЭССЕ

№ n/n	Критерии оценивания	Шкала оценок	
		Количество баллов	Оценка
1	Все требования, предъявляемые к написанию и защите эссе, выполнены: во введении четко сформулирован тезис, соответствующий теме эссе, выполнена задача заинтересовать читателя, деление текста на введение, основную часть и заключение, логично, связно и полно доказывается выдвинутый тезис, заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части, правильно (уместно и достаточно) используются разнообразные средства связи, для выражения своих мыслей не пользуется упрощенно-примитивным языком,	9-10	Отлично (высокий уровень сформированности компетенции)

	демонстрирует полное понимание проблемы.		
2	Во введении четко сформулирован тезис, соответствующий теме эссе, в известной мере выполнена задача заинтересовать читателя, деление текста на введение, основную часть и заключение, в основной части логично, связно, но недостаточно полно доказывается выдвинутый тезис, заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части, уместно используются разнообразные средства связи, для выражения своих мыслей не пользуется упрощенно-примитивным языком.	7-8	Хорошо (достаточный уровень сформированности компетенции)
3	Во введении тезис сформулирован нечетко, или не вполне соответствует теме эссе, в основной части выдвинутый тезис доказывается недостаточно логично и последовательно, заключение, выводы не полностью соответствуют содержанию основной части, недостаточно или, наоборот, избыточно используются средства связи, язык работы в целом не соответствует уровню курса.	4-6	Удовлетворительно (приемлемый уровень сформированности компетенции)
4	Тема освоена лишь частично; допущены грубые ошибки в содержании эссе или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.	1-3	
5	Во введении тезис отсутствует или не соответствует теме эссе, в основной части нет логичного последовательного раскрытия темы, вывод не вытекает из основной части, средства связи не обеспечивают связность изложения, отсутствует деление текста на введение, основную часть и заключение, язык работы можно оценить как «примитивный».	0	неудовлетворительно

Д) КРИТЕРИИ И ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

№ п/п	Критерии оценивания	Шкала оценок	
		Количество баллов	Оценка
1.	исключительные знания, абсолютное понимание сути вопросов, безукоризненное знание основных понятий и положений, логически и лексически грамотно изложенные, содержательные, аргументированные и исчерпывающие ответы	28-30	Отлично (высокий уровень сформированности компетенции)
2.	глубокие знания материала, отличное понимание сути вопросов, твердое знание основных понятий и положений по вопросам, структурированные, последовательные, полные, правильные ответы	25-27	
3.	глубокие знания материала, правильное понимание сути вопросов, знание основных понятий и положений по вопросам, содержательные, полные и конкретные ответы на вопросы. Наличие несущественных или технических ошибок	22-24	
4.	твердые, достаточно полные знания, хорошее понимание сути вопросов, правильные ответы на вопросы, минимальное количество неточностей, небрежное оформление	19-21	

5.	твердые, но недостаточно полные знания, по сути верное понимание вопросов, в целом правильные ответы на вопросы, наличие неточностей, небрежное оформление	16-17	Хорошо (достаточный уровень сформированности компетенции)
6.	общие знания, недостаточное понимание сути вопросов, наличие большого числа неточностей, небрежное оформление	13-15	
7.	относительные знания, наличие ошибок, небрежное оформление	10-12	Удовлетворительно (приемлемый уровень сформированности компетенции)
8.	поверхностные знания, наличие грубых ошибок, отсутствие логики изложения материала	7-9	
9.	непонимание сути, большое количество грубых ошибок, отсутствие логики изложения материала	4-6	Неудовлетворительно (недостаточный уровень сформированности компетенции)
10.	не дан ответ на поставленные вопросы	1-3	
11.	отсутствие ответа, дан ответ на другие вопросы, списывание в ходе выполнения работы, наличие на рабочем месте технических средств, в том числе телефона	0	

Е) КРИТЕРИИ И ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ НА ЭКЗАМЕНЕ

№ n/n	Критерии оценивания	Шкала оценок	
		Количество баллов	Оценка
1.	Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где обучающийся продемонстрировал знание дисциплины в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, решил предложенные практические задания без ошибок.	10-20	Отлично (зачтено) (высокий уровень сформированности компетенции)
2.	Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где студент демонстрирует знания, приобретенные на 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. Решил предложенные практические задания с небольшими неточностями.		Хорошо (зачтено) (достаточный уровень сформированности компетенции)
3.	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 и решении практических заданий.		Удовлетворительно (зачтено) (приемлемый уровень сформированности компетенции)

4.	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. Решение практических заданий не выполнено, т.е. студент не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.	0-9	Неудовлетворительно (не зачтено) (недостаточный уровень сформированности компетенции)
----	--	-----	--

2.3. Критерии и шкала оценивания результатов обучения по дисциплине при экзамене

№ n/n	Критерии оценивания	Шкала оценок	
		Сумма баллов по дисциплине / междисциплинарному курсу	Оценка
1.	Обучающийся 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, использует в ответе материал различной литературы, правильно обосновывает принятое нестандартное решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач по формированию компетенций.	51 и выше	Отлично (зачтено) (высокий уровень сформированности компетенции)
2.	Обучающийся 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, а также имеет достаточно полное представление о значимости знаний по дисциплине.		Хорошо (зачтено) (достаточный уровень сформированности компетенции)
3.	Обучающийся имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает сложности при выполнении практических работ и затрудняется связать теорию вопроса с практикой.		Удовлетворительно (зачтено) (приемлемый уровень сформированности компетенции)
4.	Обучающийся не знает значительной части программного материала, неуверенно отвечает, допускает серьезные ошибки, не имеет представлений по методике выполнения практической работы, не может продолжить обучение без дополнительных занятий по данной дисциплине.	менее 51	Неудовлетворительно (не зачтено) (недостаточный уровень сформированности компетенции)

			сформированности компетенции)
--	--	--	-------------------------------

III. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

3.1. Типовые контрольные задания для текущего контроля успеваемости обучающихся

Фонд тестовых заданий по дисциплине МДК.06.01 «Оперативное управление текущей деятельностью подчиненного персонала»

1. Тесты типа А:

Вариант 1

1. Какой из перечисленных методов анализа и построения системы управления персоналом позволяет изучить влияние на нее каждого фактора?

- а) метод аналогий;
- б) метод структуризации целей;
- в) морфологический анализ;
- г) метод последовательных подстановок;
- д) экспертно-аналитический метод;
- е) метод сравнений.

2. С чем связано возникновение управления персоналом как особого вида деятельности (выбрать и указать только одну группу факторов):

а) ростом масштабов экономических организаций, усилением недовольства условиями труда большинства работников;

б) распространением «научной организации труда», развитием профсоюзного движения, активным вмешательством государства в отношения между наемными работниками и работодателями;

в) ужесточением рыночной конкуренции, активизацией деятельности профсоюзов, государственным законодательным регулированием кадровой работы, усложнением масштабов экономических организаций, развитием организационной культуры.

3. Какой перечень задач точнее характеризует содержание управления персоналом. Выбрать и указать только одну группу задач управления персоналом:

а) использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда;

б) контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия;

в) планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение;

г) найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала.

4. При предпринимательской организационной стратегии акцент при найме и отборе делается:

- а) на поиск инициативных сотрудников с долговременной ориентацией, готовых рисковать и доводить дело до конца;
- б) на поиске сотрудников узкой ориентации, без большой приверженности организации на короткое время;
- в) на поиске разносторонне развитых сотрудников, ориентированные на достижение больших личных и организационных целей.

5. Возрастание роли стратегического подхода к управлению персоналом в настоящее время связано (выбрать и указать только одну группу факторов):

- а) с высокой монополизацией и концентрацией российского производства;
- б) с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости;
- в) с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени.

6. Планы по человеческим ресурсам определяют:

- а) политику по набору женщин и национальных меньшинств;
- б) политику по отношению к временным работающим;
- в) уровень оплаты;
- г) оценку будущих потребностей в кадрах.

7. Принцип обусловленности функций управления персоналом целями производства подразумевает, что:

- а) функции управления персоналом, ориентированные на развитие производства, опережают функции, направленные на обеспечение функционирования производства;
- б) функции управления персоналом формируются и изменяются не произвольно, а в соответствии с целями производства;
- в) необходима многовариантная проработка предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства.

8. Принцип комплексности подразумевает:

- а) многовариантную проработку предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства;
- б) учет всех факторов, воздействующих на систему управления персоналом;
- в) ориентированность на развитие производства, опережение функций управления персоналом функций, направленных на обеспечение функционирования производства.

9. Какой метод в области совершенствования управления персоналом получил наибольшее распространение:

- а) метод аналогий;
- б) метод творческих совещаний.

10. Описание работы и их спецификация (определение требований к кандидатам) очень полезны для специалистов по набору и отбору персонала так как позволяют привлечь наиболее подходящих из всех возможных кандидатов:

- а) да;
- б) иногда;
- в) нет.

11. Трудовой потенциал - это:

- а) это часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике;
- б) это совокупность духовных и физических способностей человека, которые он использует всякий раз, когда создает потребительные стоимости;
- в) способность персонала организации при наличии у него определенных качественных характеристик и соответствующих социально-экономических, организационных условий достигать определенный конечный результат.

12. Стандартизированная форма изложения содержания работы на конкретном рабочем месте в определенное время является:

- а) должностной инструкцией;
- б) оценочным листом сотрудника;
- в) листом интервьюера;
- г) анкетой работника.

13. Переподготовка кадров - это:

- а) обучение кадров с целью освоения новых знаний, умений, навыков в связи с овладением новой профессией или изменившимися требованиями к содержанию труда
- б) целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками
- в) обучение кадров с целью усовершенствования знаний, навыков в связи с ростом требований к профессии или повышением в должности.

14. Какой график предусматривает одновременный приход и уход с работы всех работников производства

- а) линейный
- б) ленточный
- в) суммированного учета рабочего времени
- г) все выше перечисленное

15. Кто относится к производственному персоналу

- а) зав производством
- б) повар
- в) кулинар мучных изделий

г) все выше перечисленное

16. К методам формирования системы управления персоналом относятся (выберите 2 и более вариантов):

- а) метод аналогий;
- б) метод структуризации целей;
- в) морфологический анализ.

17. Основными функциями подсистемы развития персонала являются (выберите 2 и более вариантов):

- а) разработка стратегии управления персоналом;
- б) работа с кадровым резервом;
- в) переподготовка и повышение квалификации работников;
- г) планирование и контроль деловой карьеры;
- д) планирование и прогнозирование персонала;
- е) организация трудовых отношений.

18. Среди перечисленных методов обучения выберите те, которые определяют как активные (выберите несколько методов).

- а) лекция
- б) инструктаж
- в) деловая игра
- г) тренинг.

19. Какие задачи решает РОТ (рациональная организация труда) в общественном питании

- а) экономическую
- б) социальную
- в) психофизиологическую
- г) административную

20. Как определяется этап карьеры:

- а) фазы развития персонала
- б) временной период развития личности
- в) нет верного ответа

21. При планировании карьеры различают следующие типы целей:

- а) личные
- б) предметные
- в) индустриальные
- г) общественные
- д) объективные

22. Каким образом проявляется в поведении человека доминирование мотива достижения успеха:

- а) желание не отличаться от других

- б) действовать лучше работников-конкурентов
- в) достигать сложных целей или даже превосходить их
- г) находить лучшие пути для выполнения задания
- д) отсутствует стремление выражать и отстаивать свою точку зрения

23. По степени открытости к внешней среде кадровая политика подразделяется на:

- а) превентивную
- б) реактивную
- в) закрытую
- г) активную
- д) открытую

24. По уровню осознанности тех правил и норм, которые лежат в основе кадровых мероприятий и, связанным с этим уровнем непосредственного влияния управленческого аппарата на кадровую ситуацию в организации, кадровая политика подразделяется на:

- а) активную
- б) пассивную
- в) открытую
- г) реактивную

25. Установите соответствие между терминами и определениями

1	Пассивная кадровая политика	а	Руководство организации не имеет качественного диагноза, обоснованного прогноза развития ситуации, но стремится влиять на нее
2	Рациональная кадровая политика	б	Руководство организации имеет как качественный диагноз, так и обоснованный прогноз развития ситуации
3	Авантюристская кадровая политика	в	Руководство организации не имеет четко выраженной программы действий в отношении персонала

26. Индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека это _____

27. Под категорией _____ понимают трудоспособное население в рамках отдельной организации, на микроуровне

28. _____ это приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно экономическим условиям труда.

29. Правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические, профессиональные отношения между работодателем и наемными работниками в организации есть _____

30.Перевод работника на другую должность для получения дополнительной профессиональной квалификации это _____

Вариант 2

1. Работнику предприятия начислили зарплату в соответствии с отработанным временем по установленной тарифной ставке. Это пример:

- а) простой повременной оплаты труда;
- б) сдельной оплаты труда;
- в) повременно-премиальной оплаты труда;
- г) сдельно-премиальной оплаты труда

2. Фонд оплаты труда за месяц 750 тыс. руб. Численность работников 20 человек. Чему равна средняя заработная плата

- а) 10000;
- б) 50000;
- в) 37500
- г) 25000

3. Время работы состоит из:

- а) подготовительно-заключительного, основного и оперативного времени;
- б) подготовительно-заключительного, основного и непроизводительного времени;
- в) времени производительной и непроизводительной работы;
- г) времени производительной работы, подготовительно-заключительного, основного и оперативного времени;

4. Комбинированный график работы производства предусматривает:

а) выход работников производства в разное время группами или поодиночке в соответствии с загрузкой торгового зала;

б) сочетание различных графиков и применяется на предприятиях с удлинённым рабочим днём; в) одновременный приход и уход с работы всех работников производства;

в) различную продолжительность рабочего дня по дням недели, но не более 11 ч. 30 мин. С последующим предоставлением дня отдыха при обязательной отработке за месяц установленной нормы рабочего времени.

5. Какие факторы необходимо учитывать при определении типа предприятия:

- а) ассортимент продукции, методы обслуживания, качество обслуживания;
- б) ассортимент продукции, техническую оснащенность, методы обслуживания, качество обслуживания, номенклатура предоставляемых услуг, квалификация персонала;
- в) техническую оснащенность, методы обслуживания, качество обслуживания

6. К условно-постоянным издержкам относят:

- а) зарплату рабочих;

- б)затраты на электроэнергию;
- в)транспортные расходы;
- г) затраты на охрану труда

7. Источником средств для премирования работников предприятия может быть:

- а)фонд накопления;
- б)амортизационный фонд;
- в)прибыль, остающаяся в распоряжении предприятия;
- г)резервный фонд.

8. Балансовая прибыль предприятия 240 тыс. руб., прибыль от внереализационных операций 70 тыс. руб., прибыль от реализации материальных ценностей 10 тыс. руб. Следовательно, прибыль от реализации продукции равна:

- а)160 тыс. руб.;
- б)320 тыс. руб.;
- в) 80 тыс. руб.

9. Число работников, необходимое для выполнения определённых работ или для обслуживания конкретных рабочих мест это:

- а)норма времени;
- б)норма обслуживания;
- в) норма численности;
- г)норма выработки.

10.Начальным этапом организации процесса обучения персонала является:

- а) определение целей обучения
- б)формирование бюджета обучения
- в)определение потребностей в обучении
- г)выбор форм и методов обучения.

11. Обучение, выполняемое в учебных заведениях, когда работники овладевают второй профессией или специальностью – это:

- а) переподготовка кадров
- б)повышение квалификации
- в)профессиональная подготовка.

12. Обучение квалифицированных кадров является не эффективным в случае, если:

- а) связанные с ним издержки, будут в дальнейшем выше издержек организации на повышение производительности труда за счет других факторов или издержек, связанных с ошибками в найме рабочей силы
- б) связанные с ним издержки, будут в дальнейшем равны издержкам организации на повышение производительности труда за счет других факторов или издержек, связанных с ошибками в найме рабочей силы

в) связанные с ним издержки, будут в дальнейшем меньше издержек организации на повышение производительности труда за счет других факторов или издержек, связанных с ошибками в найме рабочей силы.

13. Обучение персонала - это:

- а) процесс и результат усвоения систематизированных знаний, умений, навыков и способов поведения, необходимых для выполнения той или иной работы
- б) целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами эффективного общения
- в) расширение или усложнение задачи в рамках занимаемой должности.

14. Основными функциями подсистемы развития персонала являются (при необходимости указать несколько):

- а) разработка стратегии управления персоналом;
- б) работа с кадровым резервом;
- в) переподготовка и повышение квалификации работников;
- г) планирование и контроль деловой карьеры;
- д) планирование и прогнозирование персонала;
- е) организация трудовых отношений.

15. Существует ли различие в понятиях - профессиональное обучение и профессиональное развитие

- а) не существует, различие в терминах очень условное
- б) совершенно разные понятия; в первом случае речь идет о совершенствовании навыков у работников физического труда, а во втором – касается специалистов
- в) профессиональное развитие более широкое понятие, которое включает в себя профессиональное обучение персонала.

16. Недостатки привлечения персонала из внешних источников:

- а) ограничение возможности для выбора кадров
- б) более высокие затраты на привлечение кадров
- в) длительный период адаптации
- г) увеличиваются дополнительные затраты на подготовку и переподготовку кадров

17. Какие документы регулируют деятельность предприятия в целом:

- а) устав
- б) матрица функций
- в) учредительный договор
- г) технологические карты
- д) правила внутреннего трудового распорядка

18. Преимуществами внутренних источников привлечения кадров являются:

- а) более широкие возможности выбора

б)увеличиваются дополнительные затраты на подготовку и переподготовку кадров

в) появление шансов для служебного роста

г) низкие затраты на привлечение кадров

19. От каких факторов зависит выбор организацией закрытой или открытой кадровой политики? (Выберите правильный ответ)

а)факторов внешней среды

б)характеристик трудового коллектива

в)стиля управления

г)корпоративной культуры

20. Что из перечисленного относится к расходам на персонал:

а)премиальный фонд

б)затраты на повышение квалификации

в)командировочные расходы

г)расходы на компенсацию использования личного автотранспорта

21. Показатели оценки результативности труда

а)степень самостоятельности в решении производственных задач

б)пространственное мышление

в)экономия материальных ресурсов

г) высокое качество выполнения заданий

22. Расположите в правильном порядке этапы отбора кандидатов на должность:

1. Собеседование

2. Проверка профессиональных и личностных качеств

3. Анализ заявительных документов

4. Принятие решения

5. Предварительная отборочная беседа

6. Проверка состояния здоровья

7. Дополнительные методы проверки

23. Определите последовательность этапов проведения аттестации

1. Подготовительный

2. Работа аттестационной комиссии

3. Оценки

4. Принятия решения

24. К моральным стимулам относится

а) участие в прибылях

б) гибкие социальные выплаты

в) улучшение условий труда

г) статус в коллективе

д) вручение почетной грамоты

25. Установите соответствие между терминами и определениями

1	Переподготовка кадров	а	обучение кадров с целью усовершенствования знаний, умений, навыков в связи с ростом требований к профессии или повышением в должности
2	Повышение квалификации кадров	б	перевод работника на другую должность для получения дополнительной профессиональной квалификации
3	ротация кадров	в	обучение кадров с целью освоения новых знаний, умений, навыков в связи с овладением новой профессией или изменившимися требованиями к содержанию труда

26. Приобретение знаний, относящихся к выполняемой работе это _____

27. Совокупность духовных и физических способностей человека, которые он использует всякий раз, когда создает потребительные стоимости это _____

28. Под категорией _____ понимают совокупность сотрудников, совместно реализующих поставленную перед ними цель по производству товаров или оказанию услуг, действующих в соответствии с определенными правилами и процедурами в рамках определенной формы собственности

29. Действия, направленные на достижение соответствия персонала задачам работы организации, проводящиеся с учетом конкретных задач этапа развития организации это _____

30. Характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности это _____

2. Вопросы для обсуждения

1. Что понимается под методами управления персоналом?
2. Какие методы управления персоналом существуют?
3. Какие из существующих методов управления персоналом наиболее актуальны в условиях Дагестана?
4. Перечислите основные функции управления человеческими ресурсами.
5. В чем состоит основная задача функции «маркетинг персонала»?
6. Какова основная задача функции «адаптация персонала»?
7. В чем состоит необходимость планирования карьеры работника?
8. Каковы особенности управления информацией внутри коллектива?
9. Делегирование полномочий в системе управления человеческими ресурсами.
10. Разработка стратегии управления человеческими ресурсами организации.
11. Разработка кадровой политики организации.
12. Разработка программы развития человеческих ресурсов организации.
13. Объясните понятие «кадровая политика».

14. Как вы понимаете стратегию управления персоналом?
15. Охарактеризуйте пассивную кадровую политику.
16. Дайте характеристику реактивной кадровой политике.
17. Охарактеризуйте превентивную кадровую политику.
18. Дайте характеристику активной кадровой политике. Какие подтипы активной кадровой политики существуют?
19. В чем основное отличие открытой и закрытой кадровой политики?
20. Опишите условия эффективности закрытой и открытой кадровой политики.
21. Назовите этапы проектирования кадровой политики.
22. Объясните понятие "кадровое мероприятие".
23. Какие факторы внешней и внутренней среды влияют на формирование кадровой политики?

Тест типа В

В1 . «Склонны ли вы к риску?»

Одни профессии требуют от нас точности, сосредоточенности, внимания к деталям, другие - ежеминутного принятия решений, готовности взять на себя ответственность и умения действовать в нестандартных ситуациях. Приятно представлять себя в кресле коммерческого директора, но насколько вам там будет уютно, когда вы в нем окажетесь? Будет ли карьера брокера на фондовом рынке успешной? Способны ли вы работать с новыми проектами, подвигать торговые марки и т.д.? Во многом это от того, насколько вы способны эффективно действовать в критических ситуациях, умеете ли взвесить все «за» и «против», в конечном счете рисковать. Ответьте, пожалуйста, на две группы вопросов.

Первая группа состоит из 14 вопросов, на каждый из которых нужно дать из следующих ответов: «часто», «иногда», «редко», «никогда».

1. Люблю такую работу, где постоянно приходится пробовать новые подходы и варианты.
2. Люблю «высовываться» даже в тех случаях, когда это не очень оправдано.
3. Предпочитаю избегать такие ситуации, в которых я чувствую себя на высоте.
4. Люблю нарушать правила и поступать неожиданным образом.
5. Я забочусь о впечатлении, которое произвожу на других людей, и меня интересует, что они обо мне думают.
6. Я всегда серьезно продумываю последствия моих действий.
7. Испытывая что-то новое, я всегда нервничаю.
8. Люблю попадать в новые ситуации, в которых можно испытать новые возможности.
9. Я стараюсь избегать ситуаций и занятий, которые меня несколько тревожат.
10. Берясь за какое-то новое для меня дело, я всегда тревожусь за успех.
11. Я не стесняюсь разговаривать с незнакомыми.
12. Я не хочу, чтобы окружающие воспринимали меня, как человека со странностями.
13. Обычно я волнуюсь, как бы не сказать или не сделать что-то не то.
14. Не люблю выступать перед большой аудиторией.

Вторая группа состоит из 18 вопросов, и здесь на каждый вопрос надо ответить: «согласен» или «не согласен».

1. Не люблю непредсказуемых событий.
2. Отправляясь на вокзал, я предпочитаю выехать минут на 15 раньше самого разумного и безопасного срока.
3. Не люблю браться за работу, в которой может оказаться много непредвиденных трудностей.
4. Чего я больше всего боюсь, так это неудач.
5. Люблю действовать по наитию, наудачу.
6. Часто люблю высказывать нетрадиционные взгляды и поступать не общепринятым образом.
7. Жизнь - это борьба, и если вы хотите выжить, никогда не теряйте бдительности.
8. Препятствия я воспринимаю скорее как возможность испытать и проявить себя, чем как досадную помеху.
9. В наше сложное время осторожность необходима как никогда.
10. Жизнь - это путешествие, а какое же путешествие без приключений!
11. Я хотел бы, чтобы моя жизнь текла гладко и без непредсказуемых событий.
12. Мне нравится работа, связанная с разнообразными задачами, в которой можно столкнуться с неожиданными сложными проблемами, новыми поворотами, даже с некоторой опасностью.
13. Если в ходе работы я могу показаться кому-то недостаточно компетентным, меня это не волнует.
14. Иногда я высказываю такие мнения, которые нравятся не всем окружающим.
15. Я хотел бы попробовать прыгнуть с парашютом.
16. Если мне предложат замечательную новую работу, для которой у меня, однако, недостает знаний и опыта, я все же попробую за нее взяться.
17. Оглядываясь назад, я вижу, что моя жизнь была полна приключений и риска.
18. Если бы мне представился выбор - провести жизнь в мире, тишине и довольстве либо испытать многое в бурной жизни, я бы выбрал второе.

Для подсчета баллов надо воспользоваться таблицами.

Первая группа вопросов

Вопрос	«Часто»	«Иногда»	«Редко»	«Никогда»
1	2	3	4	5
1-й	5	3	2	1
2-й	5	4	2	0
3-й	1	2	3	4
4-й	5	4	2	0
5-й	1	2	3	4
6-й	1	2	3	3
7-й	1	2	3	4
8-й	5	4	2	0
9-й	0	2	3	4
10-й	1	2	3	4

11-й	4	3	2	1
12-й	1	2	3	4
13-й	1	2	3	4
14-й	1	2	3	4

Вторая группа вопросов

Вопрос	«Согласен»	«Не согласен»
1	2	3
1-й	1	4
2-й	1	4
3-й	2	4
4-й	0	4
5-й	4	1
6-й	4	0
7-й	1	4
8-й	5	0
9-й	1	4
10-й	4	1
11-й	1	4
12-й	5	0
13-й	5	1
14-й	5	0
15-й	5	1
16-й	4	1
17-й	4	0
18-й	4	0

От 109 до 136 баллов. Вы любите риск и предпочитаете работу, которая вам не дает расслабиться. Когда все идет «как по маслу», вы скучаете и теряете бдительность. Ощущение опасности, крутые виражи перемен захватывают вас и мобилизуют силы. Но часто вы предпочитаете сначала действовать, а потом взвешивать, о чем впоследствии приходится жалеть.

От 63 до 108 баллов. В работе вы любите перемены, они придают силы и дают творческий импульс. Вас ценят за способность быстро принимать решения, и вы многого достигли именно благодаря своему умению рисковать. Вы способны, не теряя головы, оценить ситуацию и не идете на неоправданный риск.

От 22 до 62 баллов. Вам присущи и сдержанность и осторожность, вы не любите, когда ваши планы нарушаются и жизнь меняет привычное русло. Вы вполне согласны с японской поговоркой: «Жить бы тебе в период перемен». Вы умеете рассчитывать свои силы и предусматривать все возможные последствия развития ситуации. Возможно, вам иногда не помешает немного храбрости и бесшабашности.

В2. Анализ профессиональной мобильности персонала

В реализации закрытой кадровой политики большая роль отводится профессиональной мобильности, под которой понимается смена работником своей профессии (фактическая профессиональная мобильность), либо готовность работника сменить свою профессию, приобрести новую или перейти на работу по одной из тех профессий, которые им освоены (потенциальная мобильность).

Вполне естественно, что отношение работника к подобному изменению в своей производственной деятельности не может быть однозначным, поскольку интересы работника и интересы руководства предприятия не всегда совпадают.

Для придания профессиональной мобильности большей организованности было решено провести социологический опрос среди работников.

Задание. Составьте анкету, адресованную работникам, для выяснения отношения их к смене профессии, побудительных мотивов, либо, наоборот, сдерживающих факторов, условий, требующихся для расширения профессиональной мобильности, стимулов освоения других профессий.

Подумайте, какая еще информация позволит руководству предприятия развивать у работников их профессиональную гибкость может не способствовать повышению эффективности использования нанятой рабочей силы, сохранению ее занятости на предприятии, функционирующем в нестабильной внешней среде.

Блок С. Типовые задания практикоориентированного уровня для диагностирования сформированности компетенций («владеть»)

С1. Задания «кейс-стади»

Кейс 1. Характеристика текучести кадров

Методические указания. Для характеристики внешнего движения кадров (за пределы предприятия) используется система показателей, куда входят коэффициенты фактической и потенциальной текучести кадров, а также коэффициент действенности (фактической реализации желания уволиться).

Так коэффициент фактической текучести ($K_{\phi m}$) рассчитывается следующим образом:

$$K_{\phi m} = \chi_m / \chi_{cc}, \quad (1)$$

χ_m - численность рабочих, уволившихся по собственному желанию, а также уволенных за нарушение трудовой дисциплины; и - средняя списочная численность работников:

Коэффициент потенциальной текучести (K_{nm}):

$$K_{nm} = \chi_{nm} / \chi_{cc}, \quad (2)$$

- численность работников, не удовлетворенных своей работой на предприятии и имеющих желание уволиться (определяется, как правило, путем социологического опроса). Коэффициент действенности (реализации желаний) (K_d):

$$K_d = K_{\phi m} / K_{nm} \quad (3)$$

Знание коэффициента действенности имеет важное значение для прогнозирования реальности перерастания потенциальной текучести в фактическую, особенно в разрезе отдельных причин текучести.

Для сравнения уровня текучести у различных категорий персонала применяется показатель интенсивности текучести ($K_{интес}$).

$$K_{интес} = D_{сж} / D_{cc} \quad (4)$$

где $D_{сж}$ - доля данной категории работников в общей численности уволившихся по собственному желанию; D_{cc} - доля данной категории работников в общей численности работников предприятия.

Сравнивая коэффициенты интенсивности текучести по отдельным категориям персонала, можно выяснить те из них, где проблема текучести стоит наиболее остро.

Задача 1.

Исходные данные. В процессе анализа фактической текучести (для этого использованы отчетные данные, приказы об увольнении - чтобы определить число уволенных по собственному желанию, материалы работы общественной комиссии при отделе кадров - для выяснения истинных причин увольнения), а также потенциальной текучести (для чего было проведено социологическое исследование с охватом всех работников) получены следующие данные.

Причины текучести	Потенциальная текучесть	Фактическая текучесть
1. Неполное использование квалификационных возможностей работника, отсутствие перспектив для должностного продвижения	18	9
2. Неудовлетворенность оплатой труда	34	16
3. Режим труда не позволяет работать по совместительству, подрабатывать	19	5
4. Другие причины	12	2
Итого	83	32

Справка: средняя списочная численность всех работников - 340 чел.

Задание. Рассчитать:

1. Коэффициенты, характеризующие величину потенциальной и фактической текучести применительно к общей численности уволившихся (желающих уволиться), а также по каждой из причин в отдельности.

2. Выявить, какие причины являются наиболее значимыми (для которых наиболее реально перерастание потенциальной текучести в фактическую).

Задача 2.

Исходные данные:

Категории рабочих	Доля рабочих в общей численности, %	Доля рабочих, уволившихся по собственному желанию, %
Пол:		
Мужчины	64,2	40,4
Женщины	35,8	59,5
Станочники:	14,0	24,3
в том числе токари	7,3	6,2
Рабочие:		
2-го разряда	17,0	12,0
5-го разряда	8,0	11,8

Задание. Рассчитать:

- 1) коэффициенты интенсивности текучести;
- 2) во сколько раз текучесть у одних категорий рабочих выше (ниже), чем у других.

Задача 3.

Расчет ущерба, причиненного предприятию выбытием персонала по причинам текучести.

Исходные данные:

Показатели	Значение
1. Количество рабочих уволившихся по собственному желанию, чел.	125
2. Количество рабочих принятых в замен уволившихся, чел.	120
3. Средняя дневная выработка рабочего, тыс. руб.	1,6
4. Средняя годовая выработка рабочего, тыс. руб.	352,0
5. Снижение производительности труда рабочих перед увольнением по собственному желанию, %	16,0
6. Среднее количество рабочих дней между подачей заявления об увольнении и фактическим увольнением	21
7. Среднее количество дней пребывания рабочего места в качестве вакантного	15
8. Доля рабочих из числа принятых, сменивших свою прежнюю профессию и нуждающихся в обучении, %	40
9. Средняя продолжительность обучения, дн.	30
10. Среднее невыполнение норм выработки рабочими в период обучения профессии на рабочем месте, %	28
11. Среднее невыполнение норм выработки рабочими в процессе их самостоятельной работы, %	
за первый месяц	12,0
за второй месяц	6,0
12. Среднее невыполнение норм выработки новыми рабочими, имевшими профессиональную подготовку, в период их профессиональной адаптации, %	
за первый месяц	10,0
за второй месяц	5,0
13. Годовые затраты на рекламу о потребности предприятия в рабочей силе, тыс. руб.	15,5
14. Доля рабочих, уволившихся по причинам текучести, в общем количестве уволенных с предприятия, %	70
15. Затраты (в расчете на одного рабочего), тыс. руб.	
на прием	0,5
на увольнение	0,2
на обучение	1,5
16. Объем производства в отчетном периоде, тыс. руб.	220000

Задание. Рассчитать:

- 1) общую величину ущерба по составляющим его видам;
- 2) структуру ущерба; выявить наиболее значимые по своей величине составляющие ущерба.

Методические указания.

В качестве составляющих ущерба выступают:

1. уменьшение объема производства продукции:
 - а) из-за снижения выработки у рабочих перед увольнением;
 - б) из-за простоя рабочего места в качестве вакантного;
 - в) в процессе обучения рабочих;
 - г) в процессе самостоятельной работы после обучения;
 - д) в период профессиональной адаптации новых рабочих;
- 2) затраты на рекламу; оформление приема на работу и увольнение;
- 3) затраты на обучение.

Поскольку основную часть ущерба составляет недополученная продукция, то для оценки масштабов причиненного предприятию ущерба его величину можно сравнить с объемом производства продукции (на сколько процентов мог бы возрасти объем производства при ликвидации текучести кадров).

Расчет отдельных составляющих ущерба производится прямым счетом. Так, например, ущерб от снижения выработки рабочими перед увольнением составляет:
 $125 \text{ чел.} \cdot 1,6 \text{ тыс. руб.} \cdot 21 \text{ день} \cdot 0,16 = 672 \text{ тыс. руб.}$

Из затрат на рекламу о потребности в рабочей силе необходимо взять ту часть, которая приходится на текучесть кадров (70%).

Кейс 2.

Издержки, связанные с увольнением работников по сокращению штатов

Ситуация

В связи с предстоящими трудностями со сбытом продукции поставлен вопрос об уменьшении объема производства, а следовательно, и о сокращении численности работников.

Однако прежде чем принять окончательное решение, возникла необходимость рассчитать, во что обойдется предприятию реализация такого решения.

Исходные данные:

Показатели	Количество
1. Возможное количество высвобождаемых работников, чел.	48
2. Средняя месячная заработная плата, тыс. руб.	6,2
3. Количество рабочих, которые получают выходное пособие в размере средней месячной заработной платы, чел.	48
4. Сохранение заработной платы на протяжении второго месяца, в процентах от общего количества высвобожденных рабочих	35
5. Сохранение заработной платы на протяжении третьего месяца, в процентах от общего количества высвобожденных рабочих	10
6. Потери в производительности труда рабочих после извещения их о предстоящем сокращении, %:	
за первый месяц	20
за второй месяц	40
7. Средняя месячная выработка одного рабочего, тыс. руб.	110,2
8. Издержки, связанные с оформлением увольнения одного работника, тыс. руб.	0,2

Задание. Рассчитать общую величину и структуру издержек, связанных с высвобождением персонала.

Методические указания. Общая величина издержек складывается из следующих видов:

- 1) возможное уменьшение выпуска продукции из-за снижения производительности труда высвобождаемых рабочих;
- 2) издержки предприятия на социальную защиту высвобождаемых рабочих;
- 3) затраты на оформление увольнения.

Кейс 3. Выбор закрытой кадровой политики

Внутрифирменное движение кадров рабочих

Методические указания. Закрытая кадровая политика основывается на широком внутрифирменном (внутризаводском) движении кадров, которое выступает в виде: смены цеха (межцеховое движение), профессии (межпрофессиональное) и квалификации (квалификационное).

Аналитические материалы, раскрывающие масштабы распространения различных видов движения кадров, взаимосвязь отдельных видов движения друг с другом (например, вероятность того, что переходя из цеха в цех рабочему придется сменить

профессию) имеют важное значение как для руководителей, так и для работников. Для руководителей - чтобы осуществлять целенаправленное воздействие на внутрифирменное движение с целью его развития в нужном для фирмы (предприятия) направлении, а для работников - чтобы принимать обоснованные решения о смене цеха, профессии, квалификации.

Различают управляемую часть внутризаводского движения персонала, когда оно осуществляется по инициативе администрации, и стихийную, когда движение осуществляется по инициативе работников (так называемая внутризаводская текучесть кадров). Искусство управления персоналом будет состоять в выборе соотношения этих частей, в приоритете производственных или личных интересов работников.

Рассмотрим некоторые направления анализа внутризаводского движения кадров и используемые при этом методические приемы его проведения.

Задача 1

Исходные данные. Изучение отделом кадров карточек личного учета рабочих, в которых, в частности, отражены все перемещения рабочих внутри предприятия (из цеха в цех, смена профессии, изменение разряда и т.п.), выявило следующую картину внутризаводского движения кадров.

Номер варианта	Изменение			Доля рабочих, относящихся к данному варианту, в общей численности рабочих
	разряда	профессии	цеха	
I	Да	Да	Да	2,0
II	Да	Да	Нет	3,1
III	Да	Нет	Да	4,8
IV	Да	Нет	Нет	12,5
V	Нет	Да	Да	3,7
VI	Нет	Да	Нет	5,8
VII	Нет	Нет	Да	4,1
VIII	Нет	Нет	Нет	64,0
Итого				100,0

Задание. Рассчитать:

1. Долю рабочих, участвовавших во внутризаводском движении кадров.
2. Степень участия рабочих в различных видах движения (распространенность видов).
3. Средний срок работы рабочего в одном цехе, по одной профессии, в том же разряде до их смены.
4. Степень независимости каждого из видов движения от других видов.
5. Степень взаимосвязи между отдельными видами движения рабочих (например, связь между профессиональным и квалификационным движением, межцеховым и профессиональным).

Методические указания.

Распространенность того или иного вида движения определяется долей рабочих, в нем участвовавших, в общей численности рабочих.

Для расчета времени пребывания в одном цехе, профессии, разряде исходят из следующего допущения (хотя можно в чем-то согласиться с теми, кто критикует такой подход за его формализм): если, например, каждый год меняют разряд 25% рабочих, то для смены разряда всеми рабочими понадобилось бы 4 года ($100,0 / 25,0$). Это и будет средним временем пребывания рабочего в разряде до его смены.

Независимость того или иного движения характеризуется его осуществлением в чистом виде, т.е. без участия рабочего в других видах движения. Например, смена цеха и последующая работа по той же профессии и в том же разряде. Степень независимости характеризуется коэффициентом ($K_{нез}$), который рассчитывается следующим образом:

$$K_{нез}(i) = D_{чис}(i) / D_{д}(i), \quad (5)$$

где $D_{чис}(i)$ - доля рабочих, участвовавших только в данном виде движения; $D_{д}(i)$ — доля рабочих, участвовавших во всех вариантах данного вида движения; i - вид движения.

Например, сменили только профессию 8% рабочих, в то время как сменили профессию и цех - 7%, профессию и квалификацию - 12%, профессию, цех и квалификацию - 8,5% рабочих. Отсюда определяется степень независимости профессионального движения:

$$K_{нез} = 8 / 12 + 7 + 8,5 + 8 = 0,225.$$

Это значит, что практика смены профессии, при том что не меняются квалификация и цех, распространена не очень широко.

Для характеристики степени взаимосвязи между отдельными видами движения используется коэффициент корреляции ($K_{кор}$). Для его расчета строится следующая таблица:

Профессия		
Разряд	Изменилась	Не изменилась
Изменился	А	В
Не изменился	Б	Г

В квадратах А,Б,В,Г проставляется доля рабочих в общей численности рабочих, относящаяся к данному конкретному варианту движения рабочих. Тогда:

$$K_{кор} = (A \cdot Г - Б \cdot В) / (A \cdot Г + Б \cdot В).$$

Решение. Во внутризаводском движении участвовало:

$$100 - 64,0 = 36\% \text{ всех рабочих.}$$

В квалификационном движении участвовало:

$$2,0 + 3,1 + 4,8 + 12,5 = 22,4 \% \text{ (сумма вариантов I, II, III и IV).}$$

В профессиональном:

$$2,0 + 3,1 + 3,7 + 5,8 = 14,6 \% \text{ рабочих (сумма вариантов I, II, V, VI).}$$

В межцеховом:

$2,0 + 4,8 + 3,7 + 4,1 = 14,6 \% \text{ рабочих (сумма вариантов 1, III, V, VII)}$ Следовательно, чаще всего рабочие участвовали в квалификационном движении - 22,4% от общей численности или 62 2% от общей численности рабочих, участвовавших во внутризаводском движении ($22,4 / 36,0$).

При сложившихся масштабах внутризаводского движения среднее время пребывания рабочих в данном разряде составит: $100,0 / 22,4 = 4,5$ года, а среднее время работы по своей профессии или в том же цехе составит $100,0 / 14,6 = 6,8$ года.

Степень независимости квалификационного движения (изменение квалификации в пределах своей прежней профессии и в том же цехе):

$$12,5 / (2,0 + 3,1 + 4,8 + 12,5) = 0,558, \text{ или } 55,8\%.$$

Таким образом, в каждом втором случае для изменения своей квалификации не нужно менять цех или специальность.

Степень независимости смены профессии от участия в других видах движения:

$$5,8/(2,0+3,1+3,7+5,8)=0,397, \text{ или } 39,7\%.$$

То же для межцехового:

$$4,1/(2,0+4,8+3,7+4,1)=0,281, \text{ или } 28,1\%.$$

Таким образом, наиболее зависимым представляется смена цеха, так как за этим шагом рабочего, как правило, следует смена профессии или разряда (у 72 чел. из 100(100,0-28,1)).

Рассмотрим степень связи между квалификационным и профессиональным движением рабочих:

Профессия	Изменилась	Не изменилась
Разряд		
Изменился	5,1(I + II)	17,3(III + IV)
Не изменился	9,5(V + VI)	68,1(VII + VIII)

$$K_{\text{кор}} = (5,1 - 68,1 - 9,5 - 17,3) / (5,1 - 68,1 + 9,5 + 17,3) = 0,357.$$

Задание. Проведите расчет степени взаимосвязи между изменением профессии и цеха, а также изменением цеха и разряда.

Задача 2

Исходные данные. Используются данные предыдущей задачи по внутризаводскому движению рабочих со следующими дополнениями, касающимися характера изменения квалификации у рабочего:

Вариант	Всего	В том числе	
		разряд повысился	разряд снизился
I	2,0	0,5	1,5
II	3,1	0,7	2,4
III	4,8	4,5	0,3
IV	12,5	12,5	-
Итого	22,4	18,2	4,2

Задание. Провести углубленный анализ взаимосвязи квалификационного движения с учетом различной направленности смены разряда.

Методические указания.

В отличие от смены рабочим цеха и профессии, где возможен только один вариант ответа - «да» или «нет», применительно к квалификации рабочего изменение разряда может носить двоякий характер: в большую сторону (повышение разряда) и в меньшую сторону (снижение разряда). Неучитывание этого момента может ввести в заблуждение как руководителя, так и рабочих в процессе оценки последствий внутризаводского движения кадров.

Для анализа взаимосвязи межпрофессионального и квалификационного движения с учетом направленности смены разряда необходимо всех рабочих разделить на две группы: на тех, кто менял профессию, и на тех, кто не менял профессию, и определить, какая часть рабочих повысила разряд в каждой из групп.

Блок Д. Типовые задания для использования в рамках промежуточной аттестации

Д1. Перечень вопросов к экзамену

1. Что такое система управления человеческими ресурсами?

2. Перечислите основные элементы системы управления человеческими ресурсами.
3. Перечислите критерии оценки системы управления человеческими ресурсами.
4. Перечислите этапы построения системы управления человеческими ресурсами.
5. Функции УЧР.
6. Типы кадровой политики
7. Алгоритм формирования кадровой политики организации
8. Методы управления персоналом.
9. Критерии оценки кадровой политики предприятия
10. Трудовые ресурсы: понятие и структура
11. Делегирование полномочий в системе управления персоналом.
12. Содержание стратегии управления человеческими ресурсами организации.
13. Стратегия и тактика управления человеческим ресурсами
14. Программа развития персонала организации

Фонд тестовых заданий по дисциплине МДК.06.01 «Оперативное управление текущей деятельностью подчиненного персонала»

1. Тесты типа А.

1 Термин, который характеризует противоборство, в котором участвует часть персонала, рабочих или служащих конкретного крупного предприятия либо конкретного региона.

- а) локальный конфликт
- б) эмоциональный конфликт
- в) административный конфликт

2. Конфликт, в котором принимают участие много сторон.

- а) расширенный
- б) масштабный
- в) мультиполярный

3. Термин, характеризующий массовое собрание людей, с целью урегулирования коллективных трудовых споров и социальных конфликтов.

- а) митинг
- б) совещание
- в) заседание

4. Разновидность конфликтов, которые можно отнести к внешнеполитическим.

- а) классовые
- б) межгосударственные
- в) межличностные

5. По силе воздействия конфликты бывают:

- а) затяжные, постоянные
- б) сильные, слабые
- в) деструктивные, конструктивные

6. Две основные функции конфликта:

- а) функция социализации, защитная функция
- б) конструктивная функция, деструктивная функция
- в) регулятивная функция, интегративная функция

7. Назовите тип конфликта между работниками и работодателями по поводу установления и изменения условий труда.

- а) противоречие
- б) коллективный трудовой спор
- в) межличностный конфликт

8. Тип модели поведения личности в конфликтной ситуации, в ходе которой проявляется пассивность, склонность к уступкам в оценках и суждениях, непоследовательность.

- а) деструктивная модель поведения
- б) продуктивная модель поведения
- в) конформистская модель поведения

9. Деятельность участников конфликта, направленная на прекращение противодействия и устранение проблемы.

- а) принятие соглашения
- б) разрешение конфликта
- в) уклонен

10. Сколько сотрудников должно быть в эффективной службе персонала компании:

- а) 1 сотрудник службы на каждые 50 сотрудников компании
- б) 1 сотрудник службы на каждые 100 сотрудников компании
- в) 1 сотрудник службы на каждые 150 сотрудников компании
- г) численность зависит от поставленных задач

A2. Вопросы для обсуждения

1. Понятие и типология конфликтов
2. Структура конфликта
3. Причины конфликтов
4. Функции конфликта
5. Динамика конфликта
6. Организационные конфликты
7. Производственные конфликты
8. Трудовые конфликты в организации

9. Особенности управления конфликтами
10. Предупреждение конфликтов
11. Разрешение конфликтов
12. Межличностные конфликты
13. Конфликты в межкультурной среде

В1. Типовые задачи:

Задача 1.

Исходные данные.

Возрастная группа, лет	Предприятие № 1				Предприятие № 2			
	мужчины		женщины		мужчины		женщины	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
до 18	74	8,0	38	5,7	39	6,2	12	7,1
От 18 до 25	172	18,5	112	16,8	155	24,4	243	24,0
От 26 до 44	345	37,1	262	39,3	266	35,6	415	41,0
От 45 до 54	213	22,9	181	27,2	93	15,3	185	18,3
От 55 до 59	82	8,8	62	9,3	69	10,9	64	6,4
Старше 60	44	4,7	11	1,7	48	7,6	32	3,2
Итого	930	100,0	666	100,0	634	100,0	1011	100,0

Задание. Проанализировать различия в трудовом потенциале коллектива двух предприятий, рассчитав и сравнив показатели:

- 1) среднего возраста у мужчин и женщин;
- 2) запасы труда (количество чел.лет труда до выхода на пенсию) в расчете на 100 работников.

Задача 2.

Вы недавно назначены менеджером по кадрам. Вы еще плохо знаете сотрудников фирмы, сотрудники еще не знают вас в лицо. Вы идете на совещание к генеральному директору. Проходите мимо курительной комнаты и замечаете двух сотрудников, которые курят и о чем-то оживленно беседуют. Возвращаясь с совещания, которое длилось один час, вы опять видите тех же сотрудников в курилке за беседой.

Вопрос. Как бы вы поступили в данной ситуации? Объясните свое поведение.

Подойти к курящим, представится, узнать их имена и должности, сказать, что в мои должности входит слежение за соблюдением порядка в рабочее время за работниками, оценивать их ценность для фирмы, что они произвели не самое хорошее впечатление на меня и во избежание дальнейших конфликтов лучше будет, чтобы они были на своих рабочих местах, а не в курилке. И если они еще будут замечены в нарушениях дисциплины мне придется действовать уже другими методами, а не разговорами. Сказать, что надеюсь, что мы поняли друг друга и в будущем будем разговаривать только на приятные темы.

Задача 3.

Вы – начальник отдела. В отделе напряженная обстановка, срываются сроки выполнения работ. Не хватает сотрудников. Выезжая в командировку, вы случайно

встречаете свою подчиненную – молодую женщину, которая уже две недели находится на больничном. Но вы находите ее в полном здравии. Она кого-то с нетерпением встречает в аэропорту.

Вопрос. Как вы поступите в этом случае? Объясните свое поведение.

Поздороваться, поинтересоваться, кого она ждет в аэропорту. Сказать, что немедленно жду ее на работе, что она ценный сотрудник и если она завтра выйдет на работу и будет старательно работать, то ее поведение закончится этим выговором. Если же нет, то придется искать другого сотрудника.

Объяснение: в обычной ситуации следовало бы применить более жесткие меры, вплоть до увольнения, но поскольку срываются сроки работ сотрудница нужна коллективу.

Задача 4.

Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе. Вторая сотрудница принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возникает конфликт.

Вопрос. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

Причина конфликта – одна сотрудница делает слишком много ошибок из-за которых страдает вторая сотрудница, которой приходится их исправлять. Личностно-функциональная конфликтная ситуация.

Задача 5.

Руководитель принял на работу специалиста, который должен работать в подчинении у его заместителя. Прием на работу не был согласован с заместителем. Вскоре проявилась неспособность принятого работника выполнять свои обязанности. Заместитель служебной запиской докладывает об этом руководителю...

Вопрос. Как бы вы поступили на месте руководителя? Проиграйте возможные варианты.

Взвесить, ценен ли принятый сотрудник, если ценен, поговорить с заместителем, что его не устраивает в его подчиненном. Постараться урегулировать отношения заместителя с новым работником, сказать лучше присмотреться к нему еще некоторое время. Послать работника на курсы повышения специализации, если нужно. Если работник не очень ценен позвать его себе, указать на недостатки и не профессиональность, указанные в записке заместителя. Дать срок влиться в коллектив и исправить свои ошибки. Если не справится – уволить.

Задача 6.

В ответ на критику со стороны подчиненного, прозвучавшую на служебном совещании, начальник начал придираться к нему по мелочам и усилил контроль за его служебной деятельностью.

Вопрос. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

Причина конфликта в неприязни друг к другу на основе несовпадения ценностей, установок, норм и принципов. Ситуативно-управленческая конфликтная ситуация.

Упражнение 1. Плюсы и минусы конфликта

Цель:разобрать плюсы и минусы конфликта.

Конфликт, как и любое явление свои положительные (конструктивные) и отрицательные (деструктивные, разрушающие) стороны.

Конструктивные стороны конфликта:

- Конфликт вскрывает «слабое звено» в организации, во взаимоотношениях (диагностическая функция конфликта).
- Конфликт дает возможность увидеть скрытые отношения.
- Конфликт дает возможность выплеснуть отрицательные эмоции, снять напряжение.
- Конфликт – это толчок к пересмотру, развитию своих взглядов на привычное.
- Необходимость разрешения конфликта обуславливает развитие организации.
- Конфликт способствует сплочению коллектива при противоборстве с внешним врагом.

Деструктивные стороны конфликта:

- Отрицательные эмоциональные переживания, которые могут привести к различным заболеваниям.
- Нарушение деловых и личных отношений между людьми, снижение дисциплины. В целом ухудшается социально-психологический климат.
- Ухудшение качества работы. Сложное восстановление деловых отношений.
- Представление о победителях или побежденных как о врагах.
- Временные потери. На одну минуту конфликта приходится 12 минут послеконфликтных переживаний.

Говоря о конфликте в организации, мы предполагаем, что чаще всего в организации, коллективе людей возникают внутригрупповые и межличностные конфликты которые по своей сути предполагают, что сторонами конфликта являются или индивиды или группы, преследующие несовместимые цели и своими практическими действиями препятствующие друг другу.

Однако, у всех, кто работает в компании, как правило, должна быть одна общая цель. Конфликтные ситуации и конфликты в целом разобщают коллектив, люди начинают делиться на «своих» и «чужих», что приводит к конфликтности в целом.

Поэтому необходимо понимать, что коллектив должен работать как детали одного механизма, как часы. Для этого необходимо немалое время уделять работе по объединению коллектива, его сплочению.

Есть большое количество упражнений, направленных на сплочение коллектива, на формирование навыков командной работы, которая, кстати, не будет эффективной без здорового психологического климата в организации, без позитивного настроя.

В2. Тематика эссе

1. Разработка кадровой политики предприятия
2. Этапы построения кадровой политики предприятия

3. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала
4. Роль мотивации и стимулирования персонала в руководстве персоналом.
5. Зарубежный опыт мотивации и стимулирования персонала организации.
6. Основные методы разрешения конфликтов.
7. Виды конфликтов в межкультурной среде.
8. Стратегия и тактика управления конфликтами.

В3. Тематика презентаций

1. Стили руководства и управление конфликтами.
2. Причины конфликтов в межкультурной среде.
3. Способы разрешения конфликтов.
4. Роль руководителя в разрешении конфликтов.
5. Конфликт: зло или необходимость?
6. Современные подходы к управлению конфликтами.

С1. Кейсы

Кейс 1

Исходные данные. Между двумя высшими подчиненными(коллегами)возник конфликт, который мешает им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращался к вам с просьбой разобраться и поддержать его позицию.

Постановка задачи. Выберите и обоснуйте свои вариант по ведения этой ситуации:

- а) пресечь конфликт на работе, а конфликтные взаимоотношения порекомендовать разрешить в неслужебное время;
- б) попросить разобраться в конфликте специалистов лаборатории социологических исследований или другого подразделения службы управления персоналом, в чьи функции это входит;
- в) лично попытаться разобраться в мотивах конфликта и найти приемлемый для обеих сторон вариант примирения;
- г) выяснить, кто из членов коллектива является авторитетом для конфликтующих сотрудников, и попытаться через него воздействовать на них.

Кейс 2

Исходные данные. Подчиненный(коллега)игнорирует ваши советы иуказания, делает все по-своему, не обращая внимании на замечания, не исправляя того, на что вы ему указываете.

Постановка задачи. Как вы поступите с этим подчиненным(коллегой)вдальнейшем:

- а) разобравшись в мотивах упорства и видя их несостоятельность, применить обычные административные меры наказания;
- б) в интересах дела постараетесь вызвать его на откровенный разговор, попытаетесь найти с ним общий язык, настроить на деловой контакт;
- в) обратитесь к коллективу, рассчитывая на то, что его неправильное поведение будет осуждено и к нему примут меры общественного воздействия;

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

Кейс 3

Исходные данные. В трудовой коллектив, где существует конфликт между двумя группами по поводу внедрения нового стиля руководства, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны.

Постановка задачи. Каким образом, по вашему мнению, ему лучше действовать, чтобы нормализовать психологический климат в коллективе?

а) установить тесный контакт со сторонниками нововведений и, не принимая всерьез доводы приверженцев старого стиля работы, вести работу по внедрению новшеств, воздействуя на несогласных силой своего примера и примера других;

б) попытаться разубедить и привлечь на свою сторону у приверженцев прежнего стиля работы, противников новаций, воздействовать на них аргументами в процессе дискуссии;

в) выбрать наиболее авторитетных членов трудового коллектива, поручить им разобраться в сложившейся ситуации и предложить меры по ее нормализации, опираясь на поддержку администрации, профсоюза и т.д.;

г) изучить перспективы развития коллектива, поставить перед коллективом новые задачи совместной трудовой деятельности, опираясь на лучшие достижения и трудовые традиции коллектива, не противопоставлять новое старому.

Кейс 4

Исходные данные. Вас недавно назначили руководителем трудового коллектива, в котором вы несколько лет были рядовым сотрудником. На 8 часов 15 минут вы вызвали к себе в кабинет подчиненного для выяснения причин его частых опозданий на работу, но сами неожиданно опоздали на 15 минут. Подчиненный же пришел вовремя и ждет вас.

Постановка задачи. Как вы начнете беседу при встрече?

а) независимо от своего опоздания сразу же потребуете объяснений об опозданиях на работу;

б) извинитесь перед ним и начнете беседу;

в) поздороваетесь, объясните причину своего опоздания и спросите его: «Как вы думаете, что можно ожидать от руководителя, который так же часто опаздывает, как и вы?»;

г) отмените беседу и перенесете ее на другое время.

Кейс 5

Исходные данные. Вы руководитель производственного коллектива. В период ночного дежурства один из ваших рабочих в состоянии алкогольного опьянения испортил дорогостоящее оборудование. Другой, пытаясь его отремонтировать, получил травму. Виновник звонит вам домой по телефону и с тревогой спрашивает, что же им теперь делать?

Постановка задачи. Как вы ответите на звонок?

- а) «Действуйте согласно инструкции. Прочитайте ее, она лежит у меня на столе и сделайте все, что требуется»;
- б) «Доложите о случившемся вахтеру. Составьте акт на поломку? оборудования, пострадавший пусть идет к дежурной медсестре. Завтра разберемся»;
- в) «Без меня ничего не предпринимайте. Сейчас я приеду и разберусь»;
- г) «В каком состоянии пострадавший? Если необходимо вызовите врача».

Кейс 6

Исходные данные. Однажды вы оказались участником дискуссии нескольких руководителей о том, как лучше обращаться с подчиненными. Одна из точек зрения вам понравилась больше всего.

Постановка задачи. Какая и почему?

- а) «чтобы подчиненный хорошо работал, нужно подходить к нему индивидуально, учитывать особенности его личности»;
- б) «все это мелочи, главное в оценке людей — это их деловые качества, исполнительность. Каждый должен делать то, что ему положено»;
- в) «успеха в руководстве можно добиться лишь в том случае если подчиненные доверяют своему руководителю, уважают его»;
- г) «это правильно, но все же лучшими стимулами в работе являются четкий приказ, приличная зарплата, заслуженная премия».

Кейс 7

Исходные данные. Вы начальник цеха(отдела). После реорганизации вам срочно необходимо перекомплектовать несколько бригад (бюро) согласно своему штатному расписанию.

Постановка задачи. По какому пути вы пойдете и почему?

- а) возьмётесь за дело сами, изучите все списки и личные дела работников цеха (отдела), предложите свой проект на собрании коллектива;
- б) предложите решать этот вопрос отделу кадров — ведь это их работа;
- в) во избежание конфликтов предложите высказать свои пожелания всем заинтересованным лицам, создадите комиссию по комплектованию новых бригад (бюро);
- г) сначала определите, кто будет возглавлять новые бригады (бюро) и участки, затем поручите этим людям подать свои предложения по составу бригад (бюро).

Кейс 8

Исходные данные. Вы недавно работаете начальником цеха(отдела) в крупной промышленной организации (на эту должность перешли из другой организации). Еще не все знают вас в лицо. До обеденного перерыва два часа. Идя по коридору, вы видите трех рабочих (работников) вашего цеха (отдела), которые о чем-то оживленно беседуют и не обращают на вас внимание. Возвращаясь через 20 минут, видите ту же картину.

Постановка задачи. Как вы себя поведете?

а) остановитесь, дадите понять рабочим (работникам), что вы новый начальник цеха (отдела). Вскользь заметите, что беседа их затянулась и пора браться за дело;

б) спросите, кто их непосредственный начальник, вызовите его к себе в кабинет;

в) сначала поинтересуетесь, о чем идет разговор, затем представитесь и спросите, нет ли у них каких-либо претензий к администрации. После этого предложите пройти в цех (отдел) на рабочее место;

г) прежде всего представитесь, поинтересуетесь, как обстоят дела в их бригаде (бюро), как загружены работой, что мешает работать. Возьмете этих рабочих (работников) на заметку.

Кейс 9

Опытный токарь 5-го разряда Петров работает на изношенном станке устаревшей модели, который часто останавливают на ремонт. Рабочий неоднократно просил мастера перевести его на станок новой, более совершенной конструкции. При этом он обращал внимание мастера на то, что молодые токари, работающие на новых станках типа ИЛ62, значительно перевыполняют нормы, а ему, квалифицированному рабочему, с трудом удастся выполнить норму выработки, и его месячная заработная плата меньше, чем он мог бы получить, работая на новом станке.

На механическом участке, которым руководит мастер Иванов, морально и физически устаревшего оборудования насчитывается около 40%. Это обуславливает постоянный недостаток кадров станочников, так как вновь нанимаемые рабочие не хотят работать на старых станках.

В настоящее время на участке имеется только одна свободная смена на относительно новом токарном станке. На это место мастер намерен поставить вновь нанимаемого работника, который поступает на завод с условием, что ему будет предоставлена возможность работать на новом станке.

Предвидя и другие жалобы на плохое оборудование, мастер с помощью технолога цеха и нормировщика убедил руководство отдела труда и заработной платы завода в необходимости ввести коэффициент к нормам выработки для токарей, работающих на устаревших станках.

На совещании у главного инженера начальникам цехов и мастерам было разъяснено, что в настоящее время не представляется возможным заменить все морально и физически устаревшее оборудование. Кроме того, ряд станков по-своему состоянию: не подлежит списанию и его экономически выгодно еще некоторое время использовать.

Мастер узнал, что из пяти токарных станков, выделенных участку на год, два предназначены для пополнения парка: в связи с увеличением объема выпускаемой продукции. В порядке замены изношенного оборудования, будет, получено три станка, что составляет около 1/3 потребности участка, поступление новых станков предусматривается во II квартале — 1, в III квартале — 2 и в IV квартале — 2.

Ситуация рассматривается по состоянию на январь текущего года. О графике получения новых станков мастер пока не информировал коллектив участка,

Дефицит станочников на участке в настоящее время составляет шесть человек. К концу года — по мере роста планового задания и станочного парка (на 2 единицы) — потребуется принять на работу еще четыре человека.

С целью привлечения кадров мастер решил ставить на новые станки в основном вновь принимаемых рабочих. Тем самым он надеялся избежать и возможных конфликтов в коллективе, связанных с тем, что на новый станок будет переведен Петров, а не Сидоров. К тому же мастер был уверен, что введение коэффициента к нормам выработки на старых ставках удовлетворит рабочих и поможет полностью укомплектовать участок кадрами.

Однако токарь Петров заявил, что, если его не переведут на новый станок, имея в виду освободившуюся смену, он подаст за явление об уходе.

Слушателям предлагается:

1. Оценить решение мастера в изложенной ситуации.
2. Предложить свой вариант решения задачи.

Кейс 10

А.Петров, токарь 5-го разряда, с большим опытом работы, обратился к мастеру с просьбой перевести его на новый станок, поскольку, работая на изношенном станке устаревшей модели, который часто останавливается на ремонт, он теряет в заработной плате даже по сравнению с молодыми токарями, работающими на новом оборудовании. В противном случае он подаст заявление об уходе.

Положение на механическом участке, которым руководит мастер В.Иванов, довольно сложное: около 40% оборудования морально и физически устарело. Вновь нанимаемые рабочие не хотят работать на старых станках, из-за чего участок испытывает постоянный недостаток кадров станочников.

Учитывая все это, мастер с помощью технолога и нормировщика убедил руководство отдела труда и заработной платы в необходимости ввести коэффициент к нормам времени для токарей, работающих на устаревших станках.

В настоящее время на участке есть возможность обеспечить работу на относительно новом токарном станке лишь в одну смену. На это место мастер намерен в соответствии с контрактом по найму поставить вновь нанимаемого рабочего.

Как следовало из результатов совещания, проводимого главным инженером с начальниками цехов и мастерами, на предприятии нет условий для замены всего морального и физически устаревшего оборудования.

В.Иванову, как мастеру, стало известно, что участку на год выделено пять токарных станков, причем два предназначены для пополнения парка в связи с увеличением объема производимой продукции, и лишь три пойдут на замену изношенного оборудования (около 1/3 потребности участка). Поступление новых станков предусматривается во втором квартале (1), в третьем (2) и в четвертом (2). О графике получения новых станков мастер пока не информировал коллектив участка.

Дефицит станочников на участке составляет шесть человек, а к концу года — по мере роста планового задания и станочного парка (на 2 ед.) - потребуется принять на работу еще четырех человек. С целью привлечения кадров мастер решил ставить на новые станки в основном вновь принимаемых рабочих. Тем самым он надеялся избежать конфликта между старыми рабочими, связанного с тем, что на новый станок будет переведен Л.Петров, а не К.Сидоров. К тому же мастер надеялся,

что введение коэффициента к нормам времени на старых станках устранит напряженность.

Попытайтесь ответить на следующие вопросы:

1. Прав ли мастер в своем решении ориентироваться на учет интересов новых рабочих?

2. Как следует расценивать претензии А.Петрова в данной ситуации?

3. Что сделали бы Вы на месте мастера, какую бы стали проводить политику в распределении нового оборудования, привлечении и закреплении новых рабочих? Предложите свой вариант решения задачи.

Однако прежде выясните основную проблему, установите: какие причины лежат в основе поведения токаря в данной ситуации, распределите их по группам факторов - экономические, социальные, психологические.

При разборе вариантов проанализируйте используемые в них методы управленческого воздействия, оцените применимость этих методов в сложившейся обстановке и их эффективность.

3.2. Типовые контрольные задания для промежуточной аттестации обучающихся

Перечень вопросов к экзамену

1. Понятие кадрового планирования.
2. Этапы построения кадровой политики
3. Типы кадровой политики.
4. Нормирование труда персонала
5. Методы прогнозирования и планирования персонала организации
6. Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом
7. Документационное обеспечение системы управления персоналом.
8. Техника и модели руководства персоналом.
9. Источники привлечения персонала
10. В чем состоит основная цель кадрового планирования?
11. Перечислите этапы кадрового планирования организации
12. Что понимается под долгосрочным кадровым планированием?
13. Перечислите основные категории работников на предприятии
14. Какие преимущества кадрового планирования вы знаете?
15. Какие методы планирования персонала знаете?
16. Понятие и типы конфликтов
17. Структура и причины конфликта
18. Функции конфликта
19. Динамика конфликта
20. Предупреждение конфликтов
21. Разрешение конфликтов
22. Межличностные конфликты
23. Конфликты в межкультурной среде

IV. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Процедура оценивания – порядок действий при подготовке и проведении аттестационных испытаний и формировании оценки.

Процедура промежуточной аттестации проходит в соответствии с Положением о промежуточной (рубежной) аттестации знаний студентов и учащихся ДГУНХ.

- Аттестационные испытания проводятся преподавателем (или комиссией преподавателей – в случае модульной дисциплины), ведущим лекционные занятия по данной дисциплине, или преподавателями, ведущими практические и лабораторные занятия (кроме устного экзамена). Присутствие посторонних лиц входе проведения аттестационных испытаний без разрешения ректора или проректора не допускается (за исключением работников университета, выполняющих контролирующие функции в соответствии со своими должностными обязанностями). В случае отсутствия ведущего преподавателя аттестационные испытания проводятся преподавателем, назначенным письменным распоряжением по кафедре (структурному подразделению).

- Инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, имеющие нарушения

опорно-двигательного аппарата, допускаются на аттестационные испытания в сопровождении ассистентов-сопровождающих.

- Во время аттестационных испытаний обучающиеся могут пользоваться программой учебной дисциплины, а также с разрешения преподавателя справочной и нормативной литературой, непрограммируемыми калькуляторами.

- Время подготовки ответа при сдаче зачета/экзамена в устной форме должно составлять не менее 40 минут (по желанию обучающегося ответ может быть досрочным). Время ответа – не более 15 минут.

- При подготовке к устному экзамену экзаменуемый, как правило, ведет записи в листе устного ответа, который затем (по окончании экзамена) сдается экзаменатору.

- При проведении устного экзамена экзаменационный билет выбирает сам экзаменуемый в случайном порядке.

- Экзаменатору предоставляется право задавать обучающимся дополнительные вопросы в рамках программы дисциплины текущего семестра, а также, помимо теоретических вопросов, давать задачи, которые изучались на практических занятиях.

- Оценка результатов устного аттестационного испытания объявляется обучающимся в день его проведения. При проведении письменных аттестационных испытаний или компьютерного тестирования – в день их проведения или не позднее следующего рабочего дня после их проведения.

- Результаты выполнения аттестационных испытаний, проводимых в письменной форме, форме итоговой контрольной работы или компьютерного тестирования, должны быть объявлены обучающимся и выставлены в зачётные книжки не позднее следующего рабочего дня после их проведения.

Итоговой формой контроля по дисциплине является экзамен. Он проводится в виде устного или письменного ответа на заданный вопрос. Каждому студенту предлагается 3 вопроса, каждый из которых оценивается максимум на 10 баллов. При оценке ответа на вопрос оценивается полнота ответа, точность формулировок.