

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Соловьев Дмитрий Александрович
Должность: Министр сельского хозяйства Российской Федерации
Дата подписания: 26.11.2024 09:50:04
Уникальный программный ключ:
518682d78e612566ab01fe1ba2172f735a12



МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Саратовский государственный университет генетики,
биотехнологии и инженерии имени Н.И. Вавилова»**

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой
 / Колотырин К.П.
« 20 » марта 2024 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Дисциплина	Управление персоналом и реализация проектов
Направление подготовки	35.04.04 Агрономия
Направленность (профиль)	Генетика и селекция растений
Квалификация выпускника	Магистр
Нормативный срок обучения	2 года
Форма обучения	сетевая
Кафедра-разработчик	Проектный менеджмент и внешнеэкономическая деятельность в АПК
Ведущий преподаватель	Колотырин Константин Павлович, профессор

Разработчик(и): профессор, Колотырин К.П.



(подпись)

Саратов 2024

Содержание

1	Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП	3
2	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	4
3	Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы	14
4	Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы их формирования	24

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП

В результате изучения дисциплины «Управление персоналом и реализация проектов» обучающиеся, в соответствии с ФГОС ВО по направлению 35.04.04 Агронимия, утвержденного приказом *Министерства образования и науки РФ от 26.07.2017 г. №708*, указанные в таблице 1.

Таблица 1

Формирование компетенций в процессе изучения дисциплины «Управление персоналом и реализация проектов»

Примечание:

Компетенция УК-2 – также формируется в ходе освоения дисциплин:

Производственная практика: научно-исследовательская работа

Выполнение и защита выпускной квалификационной работы

Компетенция УК-3 – также формируется в ходе освоения дисциплин:

Производственная практика: технологическая практика

Выполнение и защита выпускной квалификационной работы

Компетенция УК-6 – также формируется в ходе освоения дисциплин:

Апробация результатов научных исследований

Производственная практика: научно-исследовательская работа

Выполнение и защита выпускной квалификационной работы

Компетенция ОПК-5 – также формируется в ходе освоения дисциплин:

Производственная практика: технологическая практика

Производственная практика: научно-исследовательская работа

Выполнение и защита выпускной квалификационной работы

Компетенция ОПК-6 – также формируется в ходе освоения дисциплин:

Производственная практика: технологическая практика

Выполнение и защита выпускной квалификационной работы

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Перечень оценочных материалов

Таблица 2

№ п/п	Наименование оценочного материала	Краткая характеристика оценочного материала	Представление оценочного средства в ОМ
1	собеседование (устный опрос)	средство контроля, организованное как специальная беседа педагогического работника с обучающимся на темы, связан-	вопросы по темам дисциплины:

		ные с изучаемой дисциплиной и рассчитанной на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	
--	--	--	--

Программа оценивания контролируемой дисциплины

Таблица 3

№ п/п	Контролируемые разделы (темы дисциплины)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	2	3	4
1	Управление персоналом в системе современного менеджмента. Система управления персоналом.	УК-3 ОПК-6	устный опрос
2	Современная концепция управления персоналом организации. Организационное проектирование системы управления персоналом.	УК-3 ОПК-6	устный опрос
3	Кадровая политика и стратегия управления персоналом. Кадровое планирование в организации.	УК-3 ОПК-6	устный опрос
4	Формирование нормативно-правовой документации в системе управления персоналом. Формирование кадровой политики предприятия.	УК-3 ОПК-6	устный опрос
5	Организация привлечения персонала. Управление адаптацией персонала предприятия.	УК-3 ОПК-6	устный опрос
6	Методы анализа технологического процесса как объекта управления. Привлечение и отбор персонала в организацию.	УК-3 ОПК-6	устный опрос
7	Трансформация процесса управления карьерой. Основные виды и технологии управления организациями. Создание эффективной команды и организация командной работы. Развитие персонала организации.	УК-3 ОПК-6	устный опрос
8	Организация обучения персонала. Управление деловой карьерой. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала. Деловая оценка персонала. Оценка экономи-	УК-3 ОПК-6	устный опрос

№ п/п	Контролируемые разделы (темы дисциплины)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	2	3	4
	ческой эффективности совершенствования управления персоналом.		
9	Проектная деятельность в АПК. Администрирование проектной деятельности.	УК-2 ОПК-5	устный опрос
10	Управление проектами в АПК. Нормирование проектной деятельности. Цели, фазы и структуры проектов.	УК-2 УК-6 ОПК-5	устный опрос
11	Структура управления проектами. Многопроектное управление.	УК-2 ОПК-5	устный опрос
12	Планирование потребности и использование ресурсов в АПК. Ресурсное обеспечение проекта. Проектный анализ	УК-2 ОПК-5	устный опрос
13	Методика проектирования инноваций. Инновационные проекты в АПК.	УК-2 ОПК-5	устный опрос
14	Методы проектной деятельности. Проектная деятельность в АПК. Организационные формы управления проектами. Факторы, влияющие на инновационные процессы предприятия.	УК-2 ОПК-5	устный опрос
15	Оценка инновационного потенциала бизнеса. Способы снижения рисков в бизнесе.	УК-2 ОПК-5	устный опрос
16	Эффективность инновационных проектов. Управление бизнес-проектами в условиях неопределенности. Сбытовая политика проекта. Финансовая отчетность и управленческий учет. Страхование и диверсификация рисков. Современная экономическая ситуация. Проектно-сметная документация.	УК-2 ОПК-5	устный опрос

Описание показателей и критериев оценивания компетенций по дисциплине «Управление персоналом и реализация проектов» на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 4

Код компетенции, этапы освоения компетенции	Планируемые результаты обучения	Показатели и критерии оценивания результатов обучения			
		ниже порогового уровня (неудовлетворительно)	пороговый уровень (удовлетворительно)	продвинутый уровень (хорошо)	высокий уровень (отлично)
1	2	3	4	5	6
УК-2, 6 семестр	знает:	обучающийся не знает значительной части программного материала (основы проектной деятельности на различных этапах осуществления проектов, современные методу управления проектами) , плохо ориентируется в материале, не знает практику применения материала, допускает существенные ошибки	обучающийся демонстрирует знания только основного материала (основы проектной деятельности на различных этапах осуществления проектов, современные методу управления проектами), но не знает деталей, допускает неточности, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала	обучающийся демонстрирует знание материала (основы проектной деятельности на различных этапах осуществления проектов, современные методу управления проектами), допускает незначительные неточности	обучающийся демонстрирует знание материала (основы проектной деятельности на различных этапах осуществления проектов, современные методу управления проектами)
	умеет:	не умеет проводить анализ экономической эффективности проектов на различных этапах экономического жизненного цикла, большинство заданий, предусмотренных программой	в целом успешное, но не системное умение (проводить анализ экономической эффективности проектов на различных этапах экономического жизненного	в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы, умение (проводить анализ экономической эффективности проектов на различных этапах эко-	сформированное умение (проводить анализ экономической эффективности проектов на различных этапах экономического жизненного цикла), ис-

		дисциплины, не выполнено	цикла), используя современные методы и показатели оценки	номического жизненного цикла), используя современные методы и показатели такой оценки	пользуя современные методы и показатели такой оценки
	владеет навыками:	обучающийся не владеет навыками управления проектами на всех этапах жизненного цикла, допускает существенные ошибки, большинство предусмотренных программой дисциплины не выполнено	в целом успешное, но не системное владение навыками управления проектами на всех этапах жизненного цикла	в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающееся отдельными ошибками владение навыками управления проектами на всех этапах жизненного цикла	успешное и системное владение навыками управления проектами на всех этапах жизненного цикла
УК-3, 6 семестр	знает:	обучающийся не знает значительной части программного материала (принципы формирования кадровой политики и командообразования, методы принятия управленческих решений и руководства командой), плохо ориентируется в материале, не знает практику применения материала, допускает существенные ошибки	обучающийся демонстрирует знания только основного материала (принципы формирования кадровой политики и командообразования, методы принятия управленческих решений и руководства командой), но не знает деталей, допускает неточности, допускает неточности в формулировках, нарушает логиче-	обучающийся демонстрирует знание материала (принципы формирования кадровой политики и командообразования, методы принятия управленческих решений и руководства командой), допускает незначительные неточности	обучающийся демонстрирует знание материала (принципы формирования кадровой политики и командообразования, методы принятия управленческих решений и руководства командой)

			скую последовательность в изложении программного материала		
	умеет:	не умеет организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели; определять направления развития и использования кадрового потенциала организации, большинство заданий, предусмотренных программой дисциплины, не выполнено	в целом успешное, но не системное умение организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели; определять направления развития и использования кадрового потенциала организации	в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы, умение организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели; определять направления развития и использования кадрового потенциала организации	сформированное умение организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели; определять направления развития и использования кадрового потенциала организации
	владеет навыками:	обучающийся не владеет навыками организации и руководства работой персонала, допускает существенные ошибки, большинство предусмотренных программой дисциплины не выполнено	в целом успешное, но не системное владение навыками организации и руководства работой персонала	в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающееся отдельными ошибками владение навыками организации и руководства работой персонала	успешное и системное владение навыками организации и руководства работой персонала
ОПК-5, 6 семестр	знает:	обучающийся не знает значительной части программного материала (принципы ор-	обучающийся демонстрирует знания только основного материала	обучающийся демонстрирует знание материала (принципы органи-	обучающийся демонстрирует знание материала (принципы органи-

		<p>ганизации проектной деятельности, виды проектов, источники их финансирования, основы проведения научно-исследовательских работ, основы управления персоналом), плохо ориентируется в материале, не знает практику применения материала, допускает существенные ошибки</p>	<p>(принципы организации проектной деятельности, виды проектов, источники их финансирования, основы проведения научно-исследовательских работ, основы управления персоналом), но не знает деталей, допускает неточности, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала</p>	<p>зации проектной деятельности, виды проектов, источники их финансирования, основы проведения научно-исследовательских работ, основы управления персоналом), допускает незначительные неточности</p>	<p>зации проектной деятельности, виды проектов, источники их финансирования, основы проведения научно-исследовательских работ, основы управления персоналом)</p>
	<p>умеет:</p>	<p>не умеет анализировать жизнеспособность проектов, проводить экспертизу проектов, осуществлять мониторинг проектов с учетом неопределенности и риска, большинство заданий, предусмотренных программой дисциплины, не выполнено</p>	<p>в целом успешное, но не системное умение анализировать жизнеспособность проектов, проводить экспертизу проектов, осуществлять мониторинг проектов с учетом неопределенности и риска</p>	<p>в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы, умение анализировать жизнеспособность проектов, проводить экспертизу проектов, осуществлять мониторинг проектов с учетом неопределенности и риска</p>	<p>сформированное умение анализировать жизнеспособность проектов, проводить экспертизу проектов, осуществлять мониторинг проектов с учетом неопределенности и риска</p>

	владеет навыками:	обучающийся не владеет навыками технико-экономического обоснования проектов, допускает существенные ошибки, большинство предусмотренных программой дисциплины не выполнено	в целом успешное, но не системное владение навыками технико-экономического обоснования проектов	в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающееся отдельными ошибками владение навыками технико-экономического обоснования проектов	успешное и системное владение навыками технико-экономического обоснования проектов
ОПК-6, 6 семестр	знает:	обучающийся не знает значительной части программного материала (технологии подбора и управления персоналом, его адаптацию, направления обучения и профессионального развития персонала; методики оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом), плохо ориентируется в материале, не знает практику применения материала, допускает существенные ошибки	обучающийся демонстрирует знания только основного материала (технологии подбора и управления персоналом, его адаптацию, направления обучения и профессионального развития персонала; методики оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом), но не знает деталей, допускает неточности, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последователь-	обучающийся демонстрирует знание материала (технологии подбора и управления персоналом, его адаптацию, направления обучения и профессионального развития персонала; методики оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом), допускает незначительные неточности	обучающийся демонстрирует знание материала (технологии подбора и управления персоналом, его адаптацию, направления обучения и профессионального развития персонала; методики оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом)

			ность в из- ложении программно- го материала		
умеет:	не умеет при- менять методы управления пер- соналом и фор- мировать кад- ровую политику организации; планировать и организовывать процессы про- изводства в аг- рономической деятельности, большинство заданий, преду- смотренных программой дисциплины, не выполнено	в целом успешное, но не системное умение при- менять мето- ды управле- ния персона- лом и фор- мировать кадровую политику ор- ганизации; планировать и организо- вывать про- цессы произ- водства в аг- рономиче- ской дея- тельности	в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы, умение при- менять мето- ды управле- ния персона- лом и фор- мировать кадровую политику ор- ганизации; планировать и организо- вывать про- цессы произ- водства в аг- рономиче- ской дея- тельности	сформиро- ванное уме- ние приме- нять методы управления персоналом и формировать кадровую политику ор- ганизации; планировать и организо- вывать про- цессы произ- водства в аг- рономиче- ской дея- тельности	
владеет навыками:	обучающийся не владеет навыками управления коллективом на всех этапах производства, допускает су- щественные ошибки, боль- шинство преду- смотренных программой дисциплины не выполнено	в целом успешное, но не системное владение навыками управления коллективом на всех эта- пах произ- водства	в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровожда- ющееся от- дельными ошибками владение навыками управления коллективом на всех эта- пах произ- водства	успешное и системное владение навыками управления коллективом на всех эта- пах произ- водства	

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

3.1. Входной контроль

Цель проведения входного контроля – определение уровня, знаний, умений и навыков студентов, степени усвоения ими программы бакалавриата или специалитета.

Примерный перечень вопросов

1. Что означает понятие "менеджмент".
2. Что Вы понимаете под управлением персоналом.
3. Какие органы и функции управления Вы знаете?
4. Каким образом осуществляется взаимодействие руководителей и подчиненных?
5. В какой форме государство участвует в управлении кадрами?
6. Посредством чего человек развивается в организации как профессионал и как личность?
7. Назовите Федеральные органы управления кадрами и охарактеризуйте их функции.
8. Как осуществляется регулирование трудовой деятельности и трудовых отношений?
9. Что нового вносит рынок в систему управления условиями труда?
10. Кто и как распределяет задания между исполнителями?
11. Кто, как и для чего осуществляет обучение работников организации?
12. Назовите показатели использования трудовых ресурсов.
13. Как Вы понимаете понятия «персонал», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал»?
14. В чем заключается цель проведения собраний, совещаний, заседаний и деловых бесед.
15. Для чего необходимо оценивать эффективность менеджмента.

3.2. Собеседование

Собеседование является формой реализации устного опроса в рамках входного, текущего, рубежного и выходного контроля знаний по дисциплине «Управление персоналом». Собеседование предполагает специальную беседу педагогического работника с обучающимся по вопросам тем практических занятий и самостоятельной работы, вопросов входного, рубежного и выходного контроля предусмотренных рабочей программой изучаемой дисциплины.

Цель собеседования: выявить объем знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п., углубить, систематизировать и закрепить теоретические знания обучающихся; проверить степень усвоения изучаемой темы или вопроса.

Результаты собеседований, осуществляемых в рамках входного, текущего и рубежного контроля, учитываются при проведении промежуточной аттестации.

Тема: Организационное проектирование системы управления персоналом

1. Системный подход в проектировании системы управления персоналом.

2. Этапы организационного проектирования системы управления персоналом.
3. Методы проектирования системы управления персоналом.
4. Организация работы кадровой службы на предприятии.

Тема: Формирование кадровой политики предприятия

1. Совокупность элементов кадровой политики.
2. Цели, задачи и функции кадровой политики.
3. Этапы формирования кадровой политики.
4. Требования к разработке адекватной кадровой политики предприятия.
5. Взаимосвязь государственной кадровой политики и кадровой политики организации.
6. Система кадрового планирования в управлении персоналом организации.
7. Государственная система управления трудовыми ресурсами.

Тема: Привлечение и отбор персонала в организацию

1. Характерные особенности набора и отбора персонала.
2. Характеристика внешних и внутренних источников привлечения персонала.
3. Процесс отбора персонала.
4. Методы и инструменты отбора персонала в организацию.

Тема: Организация обучения персонала

5. Цели и формы обучения персонала.
6. Характеристика методов обучения персонала.
7. Определение направлений обучения работника.
8. Цели и формы развития работника организации.
9. Работа с кадровым резервом в системе обучения персоналом

3.3. Рубежный контроль

Цель проведения рубежного контроля успеваемости - обеспечение максимальной эффективности учебного процесса за счет проверки качества и прочности знаний обучающихся.

Вопросы рубежного контроля №1

Вопросы, рассматриваемые на аудиторных занятиях

1. Роль и место управления персоналом в системе управления организацией.
2. Концепция управления персоналом.
3. Закономерности и принципы управления персоналом.
4. Сущность и содержание современной концепции управления персоналом.

5. Цели и задачи современной концепции управления персоналом.
6. Современные подходы к управлению персоналом.
7. Цели и функции системы управления персоналом.
8. Методы управления персоналом.
9. Кадровое и делопроизводственное обеспечение системы управления персоналом.
10. Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом.
11. Системный подход в проектировании системы управления персоналом.
12. Этапы организационного проектирования системы управления персоналом.
13. Методы построения системы управления персоналом.
14. Содержание государственной кадровой политики.
15. Кадровая политика организации.
16. Кадровая стратегия организации
17. Совокупность элементов кадровой политики.
18. Цели, задачи и функции кадровой политики.
19. Этапы формирования кадровой политики.
20. Требования к разработке адекватной кадровой политики предприятия.
21. Методы анализа технологического процесса как объекта управления.
22. Приемы организации работы персонала в организации.
23. Принятие управленческих решений по формированию и эффективному использованию ресурсов предприятия на всех этапах технологического процесса управления в области профессиональной деятельности.
24. Источники и методы привлечения персонала.
25. Требования к кандидатам на вакантную должность.
26. Организация процесса отбора претендентов.
27. Характерные особенности набора и отбора персонала.
28. Характеристика внешних и внутренних источников привлечения персонала.
29. Процесс отбора персонала.
30. Понятие, формы и виды адаптации.
31. Характеристика этапов адаптации.
32. Функции управления адаптацией.
33. Показатели и методы оценки эффективности адаптации.
34. Что такое технологический режим?
35. Назовите этапы построения локальных систем?
36. Какие приемы организации работы персонала в организации.
37. Сущность и содержание мотивационного механизма.
38. Влияние внешней и внутренней среды на мотивацию труда персонала.
39. Методы управления мотивацией труда работников.
40. Оценка эффективности управления мотивацией.
41. Цели и формы обучения персонала.
42. Характеристика методов обучения персонала.

43. Определение направлений обучения работника.
44. Оценка результатов деятельности подразделений управления организацией.
45. Оценка деятельности подразделений управления персоналом.
46. Оценка затрат на персонал.
47. Оценка эффективности технологии управления персоналом.
48. Содержание процесса оценки трудовой деятельности персонала.
49. Этапы деловой оценки персонала.
50. Виды и методы деловой оценки.
51. Оценка труда руководителей и специалистов.

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Особенности современного рынка труда в РФ.
2. Особенности регулирования различных видов рынка труда.
3. Характеристика субъектов социально-трудовых отношений.
4. Причины роста безработицы. Основные направления снижения уровня безработицы в РФ.
5. Управление занятостью.
6. Формирование структуры и штата кадровой службы.
7. Регламентация функций сотрудников кадровой службы.
8. Составление типового Положения о кадровой службе и примерных должностных инструкций сотрудников.
9. Информационное и техническое обеспечение системы управления персоналом.
10. Акты централизованного и локального регулирования социально-трудовых отношений.
11. Сущность, цели и задачи кадрового планирования.
12. Уровни и требования к кадровому планированию.
13. Оперативный план работы с персоналом.
14. Планирование и прогнозирование потребности в персонале.
15. Планирование и анализ показателей по труду.
16. Функции Министерства здравоохранения и социального развития РФ.
17. Функции Федеральной службы по труду и занятости Министерства здравоохранения и социального развития РФ.
18. Функции Министерства образования РФ.
19. Функции Министерства внутренних дел РФ.
20. Функции Министерства социального развития Саратовской области в управлении кадрами.
21. Функции Министерства занятости, труда и миграции Саратовской области в управлении кадрами.
22. Функции Министерства образования Саратовской области в управлении кадрами.
23. Функции Министерства внутренних дел Саратовской области в управлении кадрами.

24. Взаимосвязь государственной кадровой политики и кадровой политики организации.
25. Государственная политика занятости.
26. Государственная миграционная политика.
27. Государственная политика оплаты труда.
28. Порядок и условия расстановки кадров в организации.
29. Формирование системы профессиональных требований и личностных характеристик в процессе отбора персонала.
30. Формирование профиля должности на основе стратегических и текущих целей.
31. Анализ вакансий и резюме.
32. Тестирование и модели интервью.
33. Содержание и значение теории А. Маслоу.
34. Содержание и значение теории Ф. Герцберга.
35. Содержание и значение теории Д. Макгрегора и др.
36. 9.Содержание и значение теории Э. Мэйо.
37. Содержание и значение теории К. Арджериса.
38. Содержание и значение теории Р. Ликарта.
39. Содержание и значение теории Р. Блейка и др.
40. Цели и формы развития работника организации.
41. Роль кадровой службы в организации обучения персонала.
42. Сущность и порядок формирования кадрового резерва.
43. Планирование и организация работы с резервом кадров.
44. Контроль за работой с кадровым резервом.
45. Сбалансированная система показателей эффективности.
46. Показатели эффективности труда исполнителей.
47. Показатели эффективности труда менеджеров.
48. Показатели эффективности работы кадровой службы.
49. Понятие и виды аттестации персонала.
50. Организация процесса аттестации.
51. Оценка экономической эффективности совершенствования системы управления персоналом.
52. Оценка социальной эффективности совершенствования системы управления персоналом.

Вопросы рубежного контроля №2.

Вопросы, рассматриваемые на аудиторных занятиях

1. Приведите одно из определений понятия «проект».
2. Назовите обязательные характеристики понятия «проект».
3. Назовите дополнительные характеристики понятия «проект».
4. Дайте определение понятию «программа» и приведите примеры программ.

5. Дайте классификацию проектов. Для каждого вида проектов приведите пример из окружающей Вас жизни.
6. Дайте определение управлению проектами.
7. Перечислите подсистемы управления проектом.
8. Какие схемы управления проектами Вы знаете?
9. В чем суть известных Вам схем управления проектами?
10. Дайте определение управлению проектами.
11. Перечислите управляемые параметры проекта.
12. В чем состоит суть структуризации (декомпозиции) проекта?
13. Перечислите основные функции управления проектом.
14. Дайте определение управлению проектами.
15. Перечислите управляемые параметры проекта.
16. В чем состоит суть структуризации (декомпозиции) проекта?
17. Перечислите основные функции управления проектом.
18. Что такое миссия проекта? С какой точки зрения формулируется миссия проекта?
19. Определите миссию для следующих проектов: строительство нефтепровода; строительство жилого дома; проект реструктуризации предприятия; реформа образования.

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Диверсификация рисков
2. Понятие эффекта и эффективности
3. Коммерческая эффективность проекта
4. Экономическая эффективность проекта
5. Бюджетная эффективность проекта
6. Основные критерии эффективности
7. Учет рисков в оценке проектов
8. Перечислите основные черты западного проектного финансирования.
9. Назовите основные формы проектного финансирования.
10. В чем особенности соглашения о разделе продукции как способа проектного финансирования?
11. В чем заключаются преимущества проектного финансирования?
12. В чем заключаются недостатки проектного финансирования?
13. Перечислите составляющие современной концепции маркетинга в управлении проектами.
14. Что понимается под «маркетингом проекта»?
15. В какой момент инвестор принимает предварительное инвестиционное решение?
16. Какие специалисты принимают участие в разработке проекта?
17. Обозначьте структуру проектного анализа.
18. В чем заключается предназначение ТЭО?

19. Какие существуют способы проектного финансирования?
20. Какие существуют источники финансирования?
21. Приведите любую классификацию.
22. Что понимается под организационными формами проектного финансирования?

3.4. Промежуточная аттестация

В соответствии с учебным планом по направлению подготовки 35.04.04 Агрономия промежуточная аттестация по дисциплине «Управление персоналом и реализация проектов» проводится в форме зачета в 6-м семестре 2-го года обучения.

Целью проведения промежуточной аттестации - зачета является комплексная и объективная оценка качества усвоения обучающимися теоретических знаний, умения систематизировать полученные знания и применять их к решению практических задач, уровня сформированности компетенций при освоении дисциплины «Управление персоналом и реализация проектов».

Вопросы, выносимые на зачет

1. Роль и место управления персоналом в системе управления организацией.
2. Концепция управления персоналом. Закономерности и принципы управления персоналом.
3. Сущность и содержание современной концепции управления персоналом. Цели и задачи современной концепции управления персоналом.
4. Современные подходы к управлению персоналом. Цели и функции системы управления персоналом. Методы управления персоналом.
5. Кадровое и делопроизводственное обеспечение системы управления персоналом. Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом.
6. Системный подход в проектировании системы управления персоналом. Этапы организационного проектирования системы управления персоналом.
7. Методы построения системы управления персоналом. Содержание государственной кадровой политики.
8. Кадровая политика организации. Кадровая стратегия организации. Совокупность элементов кадровой политики.
9. Цели, задачи и функции кадровой политики. Этапы формирования кадровой политики. Требования к разработке адекватной кадровой политики предприятия.
10. Источники и методы привлечения персонала. Требования к канди-

датам на вакантную должность. Организация процесса отбора претендентов. Характерные особенности набора и отбора персонала.

11. Характеристика внешних и внутренних источников привлечения персонала. Процесс отбора персонала. Понятие, формы и виды адаптации. Характеристика этапов адаптации.

12. Функции управления адаптацией. Показатели и методы оценки эффективности адаптации. Процесс адаптации. Аспекты и цели адаптации. Мероприятия для сокращения сроков адаптации.

13. Сущность и содержание мотивационного механизма. Влияние внешней и внутренней среды на мотивацию труда персонала.

14. Методы управления мотивацией труда работников. Оценка эффективности управления мотивацией.

15. Цели и формы обучения персонала. Характеристика методов обучения персонала. Определение направлений обучения работника.

16. Оценка результатов деятельности подразделений управления организацией. Оценка деятельности подразделений управления персоналом.

17. Оценка затрат на персонал. Оценка эффективности технологии управления персоналом. Содержание процесса оценки трудовой деятельности персонала.

18. Этапы деловой оценки персонала. Виды и методы деловой оценки. Оценка труда руководителей и специалистов.

19. Особенности современного рынка труда в РФ. Особенности регулирования различных видов рынка труда. Характеристика субъектов социально-трудовых отношений.

20. Причины роста безработицы. Основные направления снижения уровня безработицы в РФ. Управление занятостью.

21. Формирование структуры и штата кадровой службы. Регламентация функций сотрудников кадровой службы. Составление типового Положения о кадровой службе и примерных должностных инструкций сотрудников.

22. Информационное и техническое обеспечение системы управления персоналом. Акты централизованного и локального регулирования социально-трудовых отношений.

23. Сущность, цели и задачи кадрового планирования. Уровни и требования к кадровому планированию. Оперативный план работы с персоналом.

24. Планирование и прогнозирование потребности в персонале. Планирование и анализ показателей по труду.

25. Функции Министерства здравоохранения и социального развития РФ. Функции Федеральной службы по труду и занятости Министерства здравоохранения и социального развития РФ.

26. Функции Министерства образования РФ. Функции Министерства внутренних дел РФ.

27. Функции Министерства социального развития Саратовской области в управлении кадрами. Функции Министерства занятости, труда и миграции Саратовской области в управлении кадрами.

28. Функции Министерства образования Саратовской области в управлении кадрами. Функции Министерства внутренних дел Саратовской области в управлении кадрами.
29. Взаимосвязь государственной кадровой политики и кадровой политики организации. Государственная политика занятости.
30. Государственная миграционная политика. Государственная политика оплаты труда.
31. Порядок и условия расстановки кадров в организации. Формирование системы профессиональных требований и личностных характеристик в процессе отбора персонала.
32. Формирование профиля должности на основе стратегических и текущих целей. Анализ вакансий и резюме. Тестирование и модели интервью.
33. Содержание и значение теории А. Маслоу. Содержание и значение теории Ф. Герцберга. Содержание и значение теории Д. Макгрегора и др.
34. Содержание и значение теории Э. Мэйо. Содержание и значение теории К. Арджериса. Содержание и значение теории Р. Ликарта. Содержание и значение теории Р. Блейка и др.
35. Цели и формы развития работника организации. Роль кадровой службы в организации обучения персонала. Сущность и порядок формирования кадрового резерва.
36. Планирование и организация работы с резервом кадров. Контроль за работой с кадровым резервом.
37. Сбалансированная система показателей эффективности. Показатели эффективности труда исполнителей. Показатели эффективности труда менеджеров. Показатели эффективности работы кадровой службы.
38. Понятие и виды аттестации персонала. Организация процесса аттестации.
39. Оценка экономической эффективности совершенствования системы управления персоналом. Оценка социальной эффективности совершенствования системы управления персоналом.
40. Методы анализа технологического процесса как объекта управления. Приемы организации работы персонала в организации.
41. Принятие управленческих решений по формированию и эффективному использованию ресурсов предприятия на всех этапах технологического процесса управления в области профессиональной деятельности.
42. Что такое Управление проектами. Социальная и экономическая эффективность. Их связи и различие.
43. Особенности российского менеджмента. Понятие организации. Формальные и неформальные организации и их особенности.
44. Этапы жизненного цикла организации. Факторы макро- и микро среды и связь между ними. Классификация ресурсов.
45. Горизонтальное и вертикальное разделение труда, как основа внутренней структуры. Типы внутренних структур организации. Их достоинства и недостатки.

46. Коммуникации и их роль в деятельности организации. Сравнительная характеристика моделей коммуникационных сетей.
47. Влияние формы собственности, сферы функционирования и размера организации на менеджмент. Организационная культура.
48. Элементы влияния внешней среды на организацию. Определение горизонтальной коммуникации. Определение вертикальной коммуникации. Корпоративная культура
49. Понятие риска. Классификация рисков. Методы управления рисками. Особенности венчурного финансирования. Страхование рисков. Диверсификация рисков.
50. Понятие эффекта и эффективности.. Коммерческая эффективность проекта. Экономическая эффективность проекта. Бюджетная эффективность проекта. Основные критерии эффективности
51. Учет рисков в оценке проектов. Понятие антикризисного управления. Антикризисная политика государства. Антикризисная политика организации.
52. Управление бизнесом в условиях кризиса. Управление бюджетированием.
53. Задачи менеджера в организации информационного процесса. Информационный процесс и возможности искажения информации.
54. Понятие решений и их классификация. Методы принятия решений. Рациональный способ принятия решений.
55. Понятие комфортного психологического климата. Конфликтная ситуация и инцидент. Понятие конфликта и классификация конфликтов. Причины конфликтов и пути выхода из конфликтов.
56. Роль руководителя в организации комфортного психологического климата. Планирование рабочего времени.

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

4.1 Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Контроль результатов обучения студентов, этапов и уровня формирования компетенций по дисциплине «Управление персоналом и реализация проектов» осуществляется через проведение текущего, выходного контролей и контроля самостоятельной работы

Формы текущего и итогового контроля и контрольные задания для текущего контроля разрабатываются кафедрой исходя из специфики дисциплины, и утверждаются на заседании кафедры.

4.2 Критерии оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Описание шкалы оценивания достижения компетенций по дисциплине приведено в таблице 5.

Таблица 5

Уровень освоения компетенции	Отметка по пятибалльной системе (промежуточная аттестация)*	Описание
высокий	«зачтено»	Обучающийся обнаружил всестороннее, систематическое и глубокое знание в области управления проектами, умеет свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой. Как правило, обучающийся проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании материала
базовый	«зачтено»	Обучающийся обнаружил полное знание учебного материала, успешно выполняет предусмотренные в программе задания, усвоил основную литературу, рекомендованную в программе
пороговый	«зачтено»	Обучающийся обнаружил знания основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справляется с выполнением практических заданий, предусмотренных программой, знаком с основной литературой, рекомендованной программой, допустил погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя
–	«не зачтено»	Обучающийся обнаружил пробелы в знаниях основного учебного материала, допустил принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой практических заданий, не может продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании образовательной организации без дополнительных занятий

4.2.1. Критерии оценки устного ответа при промежуточной аттестации

При ответе на вопрос обучающийся демонстрирует:

Знания: социальных, этнических, конфессиональных, культурных различиях при формировании трудовых коллективов и регулировании социально-трудовых отношений, о способах разрешения конфликтов в коллективе; целей, принципов, методов принятия управленческих решений в сфере управления персоналом; принципов формирования кадровой политики и командообразования, технологий подбора персонала, его адаптации, обучения и профессионального развития, методик оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом; теории управления проектами, основы управленческой деятельности;

умения: применять знания о культурологии, социологии, психологии и этике сотрудничества, разрешении конфликтов, о толерантности в управлении трудовым коллективом предприятия (подразделения) на практике; определять направления развития и использования кадрового потенциала организации с учетом экономических, социальных, технико-экономических и других факторов функционирования предприятия (подразделения); применять методы управления персоналом в практической деятельности; формировать кадровую политику организации; планировать и организовывать работу трудового коллектива предприятия (подразделения); осуществлять подбор и подготовку информации, заданий проектной команде, ставить цели и формулировать задачи для реализации разработанных проектов и программ;

владение навыками: применения методов анализа технологического процесса как объекта управления; методов организации работы персонала, нахождения и принятия управленческих решений в области профессиональной деятельности; методами систематизации и обобщения информации по формированию и использованию ресурсов предприятия; разрешения конфликтов и достижения социальной адаптации в управлении деятельностью трудового коллектива предприятия (подразделения); принятия решений в сфере управления персоналом; применения технологий управления персоналом, методик оценки результатов деятельности работников организации и оценки эффективности управления персоналом предприятия (подразделения); антикризисного управления, организации работе по разработке проектных решений с учетом фактора неопределенности, методических и нормативных документов в пищевой промышленности разработке проектных решений с учетом фактора неопределенности, методических и нормативных документов в пищевой промышленности

Критерии оценки

отлично	обучающийся демонстрирует: <ul style="list-style-type: none">- знание материала (теорию проектного анализа, методов качественной и количественной оценки рисков), о социальных, этнических, конфессиональных, культурных различиях при формировании трудовых коллективов и регулировании социально-трудовых отношений, о способах разрешения конфликтов в коллективе; целей, принципов, методов при-
----------------	--

	<p>нятия управленческих решений в сфере управления персоналом; принципов формирования кадровой политики и командообразования, технологий подбора персонала, его адаптации, обучения и профессионального развития, методик оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом, практики применения материала, исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий; практики применения материала, исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий;</p> <ul style="list-style-type: none"> - умение применять знания о культурологии, социологии, психологии и этике сотрудничества, разрешении конфликтов, о толерантности в управлении трудовым коллективом предприятия (подразделения) на практике; определять направления развития и использования кадрового потенциала организации с учетом экономических, социальных, технико-экономических и других факторов функционирования предприятия (подразделения); применять методы управления персоналом в практической деятельности; формировать кадровую политику организации; планировать и организовывать работу трудового коллектива предприятия (подразделения), используя современные методы и показатели оценки эффективности управления персоналом; осуществлять подбор и подготовку информации, заданий проектной команде, ставить цели и формулировать задачи для реализации разработанных проектов и программ, используя современные методы и показатели такой оценки; - успешное и системное владение навыками разрешения конфликтов и достижения социальной адаптации в управлении деятельностью трудового коллектива предприятия (подразделения); принятия решений в сфере управления персоналом; применения технологий управления персоналом, методик оценки результатов деятельности работников организации и оценки эффективности управления персоналом предприятия (подразделения), самостоятельной работы в области прикладного моделирования, проектирования и прогнозирования социально-экономических явлений
<p>хорошо</p>	<p>обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> - знание материала по оценке эффективности проектов, не допускает существенных неточностей; - в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение применять знания о культурологии, социологии, психологии и этике сотрудничества, разрешении конфликтов, о толерантности в управлении трудовым коллективом предприятия (подразделения) на практике; определять направления развития и использования кадрового потенциала организации с учетом экономических, социальных, технико-экономических и других факторов функционирования пред-

	<p>приятия (подразделения); применять методы управления персоналом в практической деятельности; формировать кадровую политику организации; планировать и организовывать работу трудового коллектива предприятия (подразделения), используя современные методы и показатели оценки эффективности управления персоналом; оценки рисков проектов, умение (осуществлять подбор и подготовку информации, заданий проектной команде, ставить цели и формулировать задачи для реализации разработанных проектов и программ), используя современные методы и показатели такой оценки;</p> <ul style="list-style-type: none"> - в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающееся отдельными ошибками владение навыками разрешения конфликтов и достижения социальной адаптации в управлении деятельностью трудового коллектива предприятия (подразделения); принятия решений в сфере управления персоналом; применения технологий управления персоналом, методик оценки результатов деятельности работников организации и оценки эффективности управления персоналом предприятия (подразделения); самостоятельной работы, самоорганизации и организации выполнения поручений; методами и приемами анализа экономических явлений и процессов с помощью стандартных теоретических и эконометрических моделей
<p>удовлетворительно</p>	<p>обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> - знания только основного материала по управлению проектами, но не знает деталей, допускает неточности, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала; - в целом успешное, но не системное умение применять знания о культурологии, социологии, психологии и этике сотрудничества, разрешении конфликтов, о толерантности в управлении трудовым коллективом предприятия (подразделения) на практике; определять направления развития и использования кадрового потенциала организации с учетом экономических, социальных, технико-экономических и других факторов функционирования предприятия (подразделения); применять методы управления персоналом в практической деятельности; формировать кадровую политику организации; планировать и организовывать работу трудового коллектива предприятия (подразделения), используя современные методы и показатели оценки эффективности управления персоналом; осуществлять подбор и подготовку информации, заданий проектной команде, ставить цели и формулировать задачи для реализации разработанных проектов и программ, используя современные методы и показатели оценки; - в целом успешное, но не системное владение навыками разрешения конфликтов и достижения социальной адаптации в управлении деятельностью трудового коллектива предприятия (подразделения); принятия решений в сфере управления персоналом; применения технологий управления персона-

	лом, методик оценки результатов деятельности работников организации и оценки эффективности управления персоналом предприятия (подразделения); самостоятельной работы в области прикладного моделирования, проектирования и прогнозирования социально-экономических явлений
неудовлетворительно	<p>обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> - не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в социальных, этнических, конфессиональных, культурных различиях при формировании трудовых коллективов и регулировании социально-трудовых отношений, в способах разрешения конфликтов в коллективе, целях, принципах, методах принятия управленческих решений в сфере управления персоналом; в принципах формирования кадровой политики и командообразования, технологиях подбора персонала, его адаптации, обучения и профессионального развития, методиках оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом, не знает практику применения материала, допускает существенные ошибки; теории проектного анализа, методах качественной и количественной оценки рисков, не знает практику применения материала, допускает существенные ошибки; - не умеет применять знания о культурологии, социологии, психологии и этике сотрудничества, разрешении конфликтов, о толерантности в управлении трудовым коллективом предприятия (подразделения) на практике; определять направления развития и использования кадрового потенциала организации с учетом экономических, социальных, технико-экономических и других факторов функционирования предприятия (подразделения); применять методы управления персоналом в практической деятельности; формировать кадровую политику организации; планировать и организовывать работу трудового коллектива предприятия (подразделения); использовать методы и приемы (осуществлять подбор и подготовку информации, заданий проектной команде, ставить цели и формулировать задачи для реализации разработанных проектов и программ), допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство заданий, предусмотренных программой дисциплины, не выполнено; - обучающийся не владеет навыками антикризисного управления, проектированием и прогнозированием социально-экономических последствий

Разработчик: профессор, Колотырин К.П.



(подпись)