

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ГОРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**Кафедра менеджмента и маркетинга**

**УТВЕРЖДАЮ:**  
Проректор по УВР  Кабалоев Т.Х.  
« 30 »  2019 г.



**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ**

**Основы управления персоналом**  
(наименование дисциплины)

Направление подготовки – **38.04.01 «Экономика»**

Направленность подготовки – **«Бухгалтерский учет, анализ и аудит»**

Уровень высшего образования - **магистратура**

**ВЛАДИКАКАЗ 2019**

## Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств
  2. Текущий контроль и критерии его оценки
    - 2.1. Практические и семинарские занятия
    - 2.2. Самостоятельная работа
    - 2.3. Рефераты (доклады)
    - 2.4. Интерактивные методы обучения
  3. Промежуточный контроль
- Вопросы для промежуточного контроля
- Заключительный контроль

## Фонд оценочных средств

### 1. Паспорт фонда оценочных средств

#### Маркетинг

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (результаты по разделам)	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1.	Персонал и трудовой потенциал организации.	ОК-3; ОПК-2; ОПК-3; ПК-11	Дискуссия; Подготовка рефератов; Тестовые задания
2.	Закономерности формирования человеческих ресурсов	ОК-3; ОПК-2; ОПК-3; ПК-11	Подготовка рефератов; Тестовые задания
3.	Анализ работы и должностные инструкции, анализ ролей	ОК-3; ОПК-2; ОПК-3; ПК-11	Дискуссия; Подготовка рефератов; Тестовые задания
4.	Текущая периодическая оценка персонала: подготовка, обучение, развитие и оплата труда	ОК-3; ОПК-2; ОПК-3; ПК-11	Дискуссия; Подготовка рефератов; Тестовые задания
5.	Управление поведением отдельных людей, управление группами, управление организациями, управление процессами.	ОК-3; ОПК-2; ОПК-3; ПК-11	Дискуссия; Подготовка рефератов; Тестовые задания

### Требования к результатам освоения дисциплины

#### Маркетинг

### 2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования, шкала оценивания

№ п/п	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны:		
			Знать	Уметь	Владеть
1	<b>ОК-3</b>	готовностью к саморазвитию, самореализации, исполь-	- содержание процесса целеполагания,	формулировать цели личного и профес-	- приемами и технологиями оценки результатов деятельности;

		зованию творческого потенциала;	профессионального и личностного развития; -тенденции развития теоретических и практических подходов к управлению персоналом;	сионального развития и условия их достижения; - использовать творческий потенциал;	-практическим применением стандартов; - методами саморазвития и самореализации в профессиональной деятельности
2	<b>ОПК-2</b>	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.	основные концепции взаимодействия людей в организации; - основные элементы структуры группы; - сущность групповой динамики; - основные характеристики группы;	определять основные элементы структуры группы; - прогнозировать групповую динамику; - применять методологию групповой работы; - организовывать командное взаимодействие	современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации; - навыками планирования группового взаимодействия;
3	<b>ОПК-3</b>	способностью принимать организационно-управленческие решения.	- способы и принципы принятия решений в экономической деятельности; -сущность кадрового обеспечения персоналом, задачи и содержание анализа работы и кадрового потенциала; планирование потребности в персонале, технологии подбора, отбора и высвобождения персонала; - концепцию	анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию; - ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций; - анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспе-	навыками стратегического мышления при рассмотрении и анализе проблем развития организаций и принятии управленческих решений; - навыками применения процесса стратегического планирования при разработке стратегии управления человеческими ресурсами организаций.

			<p>управления персоналом, принципы, функции, методы управления персоналом, факторы и субъекты управления персоналом, нормативно-методическое обеспечение управления персоналом организации или учреждения</p>	<p>чения потребности организации в человеческих ресурсах.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разрабатывать корпоративные, конкурентные и функциональные стратегии развития организации</li> <li>- стратегию управления человеческими ресурсами организаций;</li> </ul>	
	<b>ПК-11</b>	<p>способностью руководить экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности.</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сущность, функции экономических служб, подразделений в организациях различных форм собственности.</li> <li>- экономико-организационные основы организации труда, организации производства;</li> <li>основные компоненты информационной системы предприятия.</li> </ul>	<p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- подбирать и проводить базовую обработку данных с целью оценки современного состояния и тенденций развития экономических служб и подразделений на предприятиях и организациях различных форм собственности.</li> <li>- интерпретировать показатели финансово-хозяйственной деятельности, выявлять тенденции их изменения;</li> <li>- анализировать финансовые результаты деятельности хозяйствующих субъектов за отчетный финансовый год и определять</li> </ul>	<p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками использования современных и перспективных форм организации управления;</li> <li>- навыками управления (руководства) организацией в целом, культурой организации и стилем руководства;</li> <li>- навыками использования основных положений и методов социальных, гуманитарных и экономических наук при решении управленческих задач.</li> <li>- алгоритмом (механизмом) применения различных средств и методов оценки социально-экономических показателей на макро- и микро-уровнях.</li> </ul>

				направления по повышению эффективности деятельности хозяйствующих субъектов различных организационно-правовых форм.	
--	--	--	--	---	--

## ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Индекс контролируемой компетенции (или её части)	№ учебной недели																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
	Этапы формирования компетенции																	
ОК-3;	У	У	У	У	У	У	У				У	У	У	У	У	У		У
ОПК-2				У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У
ОПК-3	У	У	У	У	У	У	У	У			У	У	У					
ПК-11		У	У	У	У	У	У				У	У	У	У	У	У	У	

## ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОПРЕДЕЛЕНИЯ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

№ п/п	Индекс компетенции	Уровни сформированности компетенции		
		Пороговый	Достаточный	Повышенный
1	<b>ОК-3</b>	<p><b>Знать:</b> Закономерности функционирования современной экономики</p> <p><b>Уметь:</b> анализировать во взаимосвязи экономические явления</p> <p><b>Владеть:</b> современными методами сбора и анализа информации</p>	<p><b>Знать:</b> Закономерности функционирования современной экономики на макро</p> <p><b>Уметь:</b> анализировать во взаимосвязи экономические явления, процессы и институты</p> <p><b>Владеть:</b> современными методами сбора, обработки экономических данных</p>	<p><b>Знать:</b> Закономерности функционирования современной экономики на макро- и микроуровне</p> <p><b>Уметь:</b> анализировать во взаимосвязи экономические явления, процессы и институты на микро- и макроуровне</p> <p><b>Владеть:</b> современными методами сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных</p>
2	<b>ОПК-4</b>	<p><b>Знать:</b> основные особенности российской экономики</p> <p><b>Уметь:</b> находить организационно-управленческие решения в области маркетинга</p> <p><b>Владеть:</b> навыками принятия управленческих решений</p>	<p><b>Знать:</b> основные особенности российской экономики, ее институциональную структуру</p> <p><b>Уметь:</b> находить и принимать организационно-управленческие решения в области маркетинга в разных экономических</p> <p><b>Владеть:</b> навыками принятия управленческих решений в нестандартных производственных ситуациях</p>	<p><b>Знать:</b> основные особенности российской экономики, ее институциональную структуру, направления экономической политики государства</p> <p><b>Уметь:</b> находить и принимать организационно-управленческие решения в области маркетинга в разных экономических и хозяйственных условиях</p> <p><b>Владеть:</b> навыками принятия управленческих решений в нестандартных производственных ситуациях и готовности за них ответственность</p>
3	<b>ПК-11</b>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- структуру управленческих решений;</li> </ul>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- структуру управленческих решений;</li> <li>- критерии оценки показателя социально-экономической эффективности;</li> </ul>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- структуру управленческих решений;</li> <li>- критерии оценки показателя социально-экономической эффективности;</li> </ul>



		<p>- критерии оценки показателя социально-экономической эффективности;</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>- корректно применять знания об управленческих планах;</p>	<p><b>Уметь:</b></p> <p>- корректно применять знания об управленческих планах;</p> <p>- анализировать возникшие риски и возможные социально-экономические последствия при разработке планов;</p>	<p>- особенности рисков и их последствия для социально-экономической составляющей общества;</p> <p>- основные варианты управленческих решений.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>- корректно применять знания об управленческих планах;</p> <p>- анализировать возникшие риски и возможные социально-экономические последствия при разработке планов;</p> <p>- выделять, формулировать и аргументировать варианты управленческих решений;</p> <p>- обосновать предложения при принятии управленческих решений;</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>-навыками организации самообразования, технологиями приобретения, использования и обновления социально-политических, экономических и профессиональных знаний.</p>
--	--	---	--	--

## 2. Текущий контроль

Текущий контроль по дисциплине «Основы управления персоналом» позволяет оценить степень восприятия учебного материала и проводится для оценки результатов изучения разделов/тем дисциплины.

Текущий контроль проводится как контроль тематический (по итогам изучения определенных тем дисциплины) и рубежный (контроль определенного раздела или нескольких разделов, перед тем, как приступить к изучению очередной части учебного материала)

**Реферат (эссе или научный доклад)** являются видами самостоятельной работы студентов в вузе, направленными на закрепление, углубление и обобщение знаний по учебной дисциплине профессиональной подготовки, овладение методами научных исследований, формирование навыков решения творческих задач в ходе научного исследования, художественного творчества или проектирования по определенной теме.

**Целью выполнения указанных видов работ** является формирование навыков самостоятельного творческого решения профессиональных задач.

**Задачами выполнения указанных видов работ** являются систематизация, закрепление, углубление и расширение приобретенных студентом знаний, умений, навыков по определенному комплексу учебных дисциплин.

При выполнении указанных видов работ студент должен продемонстрировать способности:

- выдвинуть научную (рабочую) гипотезу;
- собрать и обработать информацию по теме;
- изучить и критически проанализировать полученные материалы;
- систематизировать и обобщить имеющуюся информацию;
- логически обосновать и сформулировать выводы, предложения и рекомендации.

### Задание 1. Написание контрольной работы

**Оценка «отлично»** — выставляется магистру, показавшему всесторонние, систематизированные, глубокие знания вопросов контрольной работы и умение уверенно применять их на практике при решении конкретных задач, свободное и правильное обоснование принятых решений.

**Оценка «хорошо»** — выставляется магистру, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, умеет применять полученные знания на практике, но допускает в ответе или в решении задач некоторые неточности, которые может устранить с помощью дополнительных вопросов преподавателя.

**Оценка «удовлетворительно»** — выставляется магистру, показавшему фрагментарный, разрозненный характер знаний, недостаточно правильные формулировки базовых понятий, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, но при этом он владеет основными понятиями выносимых на контрольную работу тем, необходимыми для дальнейшего обучения и может применять полученные знания по образцу в стандартной ситуации.

**Оценка «неудовлетворительно»** — выставляется магистру, который не знает большей части основного содержания выносимых на контрольную работу вопросов тем дисциплины, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий и не умеет использовать полученные знания при решении типовых практических задач.

### Задание 2.

Тесты (7):

**Оценка «отлично»** выставляется, если магистр ответил на 86 - 100% (9-10 правильных ответов);

**Оценка «хорошо»** выставляется, если магистр ответил на 71 – 85% (7-8 правильных ответов);

**Оценка «удовлетворительно»** выставляется, если магистр ответил на 60 и 70% (5-6 правильных ответов);

**Оценка «неудовлетворительно»** выставляется, если магистр ответил менее 60% (менее 5 правильных ответов).

### **Задание 3.**

**Отметка «отлично»:** работа выполнена в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности действий; работа проведена в условиях, обеспечивающих получение правильных результатов и выводов; соблюдены правила техники безопасности; в ответе правильно и аккуратно выполняет все записи, таблицы, рисунки, чертежи, графики, вычисления; правильно выполняет анализ ошибок.

**Отметка «хорошо»:** работа выполнена правильно с учетом 1-2 мелких погрешностей или 2-3 недочетов, исправленных самостоятельно по требованию преподавателя.

**Отметка «удовлетворительно»:** работа выполнена правильно не менее чем наполовину, допущены 1-2 погрешности или одна грубая ошибка.

**Отметка «неудовлетворительно»:** допущены две (и более) грубые ошибки в ходе работы, которые обучающийся не может исправить даже по требованию преподавателя или работа не выполнена полностью.

В результате деловой игры на тему **«Оценка труда работников»** по дисциплине «Основы управления персоналом» магистры должны:

#### **а) знать:**

требования к персоналу предприятий, методы, используемые при оценке личностно-деловых качеств работников на предприятии.

#### **б) уметь:**

- предъявлять требования к персоналу предприятия;  
- использовать методы диагностики профессиональной пригодности работников;

- определить слабые стороны работника и вместе работать над их устранением;

установить потребности обучения, потенциальные жалобы, проблемы дисциплины и перспективы выдвижения на ранней стадии.

### **Порядок проведения игры**

Деловая игра на тему **«Оценка труда работников»** состоит из следующих этапов:

1 этап – установочная лекция, в течение которой преподаватель объясняет порядок проведения деловой игры. Группа магистрантов разбивается на под-

группы, каждой из которых необходимо подготовить проведение оценки результативности работников и его потенциала, по двум направлениям: проведение аттестации и оценка результативности с использованием методов оценки.

2 этап – После завершения работы по определению методов оценки труда рабочих и списка отзывов для каждого работника по нескольким направлениям преподаватель из каждой подгруппы выбирает по одному эксперту, из которых создается группа проверки качества подготовки, которая обсуждает качество подготовленного материала для проведения оценки.

3 этап – оценка результатов проведения деловой игры: объявляются ошибки, даются рекомендации, корректируется материал.

### **Исходная ситуация**

На предприятии, созданном вами ранее, необходимо подготовить проведение оценки результативности работников и его потенциала. Эта работа будет осуществляться по двум направлениям, проведение аттестации и оценка результативности с использованием методов оценки. Для подготовки проведения аттестации необходимо:

- 1) Издать приказ о ее проведении;
- 2) Определить порядок ее проведения;
- 3) Создать аттестационную комиссию, обосновав причины включения тех или иных людей;
- 4) Составить список аттестуемых (занимаемые должности, обязанности, стандарты деятельности);
- 5) Подготовка критериев оценки аттестуемых, с установлением их значимости;
- 6) Введение шкалы критериев;
- 7) Составление конкретного графика проведения аттестации.

### **Игровая документация**

1. Положение об аттестации
2. Отзыв о работе аттестуемого;
3. Аттестационный лист;
4. Протокол аттестационной комиссии

### **Критерии оценки деловой игры**

*Деловая игра - метод поиска управленческих решений в условной проблемной ситуации.* Применяется деловая игра (ДИ) как метод активного обучения студентов с целью выработки у них навыков принятия решений в нестандартных ситуациях.

#### **Критерии оценки деловой игры**

Анализ ДИ может проходить по следующей схеме:

1. Постановка преподавателем задач по оценке хода и результатов ДИ.
2. Определение предмета анализа, т.е. того, что следует анализировать и оценивать.

3. Установление критериев, по которым должна оцениваться игровая деятельность.
4. Анализ игры ее участниками.
5. Организация дискуссии о достоинствах и недостатках игры.
6. Подведение итогов обсуждения преподавателем. При постановке задач обсуждения игры преподаватель может предложить условия процедуры ее обсуждения.
7. Выявление недостатков участников ДИ имеет положительное значение, так как раскрывает возможности для совершенствования и саморазвития. Чем больше недостатков будет выявлено при обсуждении, тем совершеннее будет последующая игра и вся профессиональная деятельность в процессах межличностного общения. Поэтому следует стимулировать выявление всех недостатков проведенного занятия.

При анализе ДИ уместно сначала воссоздать тот эпизод, который подвергается оценке, т.е. «показать» его участникам ДИ как бы со стороны, а уже после этого подвергать его оценочным суждениям, это в значительной степени поднимет уровень объективности оценки и убедит иных участников в правильности суждений.

Аналізу подлежат только реально выполненные ролевые действия участника ДИ, но не его деятельность вообще (учебная, научная, бытовая). Может быть неигровая деятельность человека в чем-то противоречит его ролевой позиции, но данное обстоятельство не должно становиться предметом обсуждения, потому что это не относится к анализируемой игре и усложнит, необоснованно затянет и исказит процесс обсуждения игры.

Критическая оценка игровой деятельности должна производиться в доброжелательной, тактичной форме, лишь в этом случае критикуемый «примет» критическую информацию, обращенную в его адрес. Роль преподавателя в такой ситуации состоит в том, чтобы сбалансировать эмоциональное состояние участников обсуждения и тактическими средствами погасить возможный внутрigrупповой конфликт.

Целесообразно находить извинительные, смягчающие обстоятельства неправильной, ошибочной деятельности критикуемого участника. Безболезненная критика приобретает форму «психологической помощи», которая укрепляет веру в себя, в свои силы и возможности, вызывает желание в дальнейших играх реабилитировать себя. В конце обсуждения преподавателю уместно отметить, что при наличии выявленных недостатков данная ДИ имеет положительный результат.

Практика свидетельствует, что люди часто говорят не то, что думают, словами скрывают свое истинное отношение к человеку или проблеме. Если по такому пути пойдут игроки в процессе обсуждения, то его эффективность будет равна нулю. Поэтому обязательным и главным условием обсуждения ДИ является открытость, правдивость, искренность.

## **2.6 Перечень дискуссионных тем для круглого стола (дискуссии, полемики, диспута, дебатов)**

по дисциплине Основы управления персоналом

1. Основные проблемы человеческого капитала в современной российской экономике.
2. Анализ текущей демографической ситуации (на примере РСО-А)
3. Современное состояние рынка труда РСО-А.
4. Моделирование персонала предприятия в условиях кризиса.
5. Креативная деятельность бизнес-лидеров (на конкретном примере)
6. Методы обучения персонала (на предприятиях РСО-А)
7. Структура имиджа организации. Основные способы формирования позитивного имиджа организации.
8. «Идеальный портрет» или «профиль пригодности» современного государственного служащего.

Цели проведения дискуссии могут быть очень разнообразными: обучение, тренинг, диагностика, преобразование, изменение установок, стимулирование творчества и др.

Во время дискуссии магистры могут либо дополнять друг друга, либо противостоять один другому. В первом случае проявляются черты диалога, а во втором дискуссия приобретает характер спора. Как правило, в дискуссии присутствуют оба эти элемента, поэтому неправильно сводить понятие дискуссии только к спору. И взаимоисключающий спор, и взаимодополняющий, взаиморазвивающий диалог играют большую роль, так как первостепенное значение имеет факт сопоставления различных мнений по одному вопросу.

Для того, чтобы проанализировать и оценить проведенную дискуссию, подвести итоги и результаты, необходимо сопоставить сформулированную в начале дискуссии цель с полученными результатами, сделать выводы, вынести решения, оценить результаты, выявить их положительные и отрицательные стороны.

### **Вопросы к зачету по дисциплине «Основы управления персоналом»**

1. Сущность и содержание управления.
2. Особенности управления в социально-экономических системах.
3. Стратегические и тактические планы в системе управления персоналом.
4. Факторы эффективности управления персоналом.
5. Современные концепции управления персоналом и их характеристика.
6. Старая и новая парадигма управления.
7. Трудовые ресурсы: формирование и использование. Количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов.
8. Занятость населения: понятие, формы, виды.
9. Безработица: понятие, характеристика основных типов, причины возникновения, тенденции, показатели и методы оценки.
10. Структуризация и сегментация рынков труда: виды, их характеристики, прогнозирование развития.
11. Миграция трудовых ресурсов: сущность, виды, причины. Миграционная политика, управление миграционными процессами.

12. Государственное регулирование рынка труда и занятости
13. Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом.
14. Понятия «кадры», «персонал», «рабочая сила».
15. «Человеческий капитал» и «человеческие ресурсы».
16. Особенности персонала как объекта управления, принципы управления персоналом.
17. Философия управления персоналом.
18. Модели и методы управления персоналом.
19. Система управления персоналом организации.
20. Организация как система. Макроскопические свойства систем.
21. Основные законы организации.
22. Среда организации. Особенности взаимодействия организации со средой.
23. Организационные структуры: основные типы, их характеристики и конфигурации.
24. Цели организации. Классификация. Смещение целей.
25. Технологическая структура организации. Типы технологий.
26. Служба управления персоналом. Цели и функции службы управления персоналом.
27. Факторы, определяющие кадровую стратегию.
28. Кадровая политика и ее документационное обеспечение.
29. Подбор и отбор работников как функция управления персоналом.
30. Оценка работников как основа принятия кадровых решений.
31. Развитие персонала как функция управления персоналом.
32. Технологии управления карьерой персонала.
33. Нормативно-методическое и правовое обеспечение управления персоналом.
34. Делопроизводственное и информационное обеспечение управления персоналом.
35. Групповая динамика людей в организации.
36. Личность в организации: понятие, структура, индивидуально-психологические свойства, психологические типы.
37. Ролевое поведение личности и его виды.
38. Лидерство в системе управления персоналом: понятие, теории, типы.
39. Основные формы и методы мотивации трудовой деятельности персонала.
40. Оценка эффективности системы управления персоналом
41. Управление адаптацией персонала в организации.
42. Управление карьерой персонала организации.
43. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала.
44. Организационная процедура проведения деловой оценки персонала.
45. Организация обучения персонала управления.
46. Кадровая политика организации. Сущность, цели и задачи кадрового планирования.
47. Маркетинг и лизинг персонала: понятие, сущность и формы.

48. Понятие и концепции маркетинга персонала .
49. Оценка эффективности управления персоналом, ее функции и принципы.
50. Планирование потребности в персонале, количественная и качественная потребность в персонале.
51. Роль организационной культуры в развитии персонала.
52. Требования к переподготовке сотрудников.
53. Трудовые споры.
54. Трудоустройство и работа в коллективе.
55. Управление перемещением персонала.
56. Факторы среды управления персоналом.
57. Международные организации в системе управления человеческими ресурсами.
58. Развитие информационных технологий управления человеческими ресурсами.
59. Национальные инновационные системы и их информационное обеспечение.
60. Кросс-культурные модели управления людьми в организации.

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

Заключительный контроль (промежуточная аттестация) подводит итоги изучения дисциплины «Основы управления персоналом». Учебным планом по данной дисциплине предусмотрен зачет.

- Оценка «**зачтено**» выставляется магистранту, который
- усвоил предусмотренный программный материал;
  - правильно, аргументировано отвечал на все вопросы, с приведением примеров;
  - показывал глубокие систематизированные знания, владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников: теорию связывает с практикой, другими темами данного курса, других изучаемых предметов
  - без ошибок выполнил практическое задание;
  - не имеет пропусков или отработал все пропущенные занятия;

Дополнительным условием получения оценки «зачтено» могут стать хорошие успехи при выполнении самостоятельной и контрольной работы, систематическая активная работа на семинарских занятиях, выступление с докладами и подготовка рефератов.