



Федеральное агентство по рыболовству  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Калининградский государственный технический университет»  
(ФГБОУ ВО «КГТУ»)

УТВЕРЖДАЮ  
Начальник УРОПС

Фонд оценочных средств  
(приложение к рабочей программе дисциплины)  
**«СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ  
ПЕРСОНАЛОМ»**

основной профессиональной образовательной программы магистратуры  
по направлению подготовки

**38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**  
Профиль программы  
**«СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ»**

ИНСТИТУТ  
РАЗРАБОТЧИК

отраслевой экономики и управления  
кафедра менеджмента

## 1 РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Таблица 1 – Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с установленными индикаторами достижения компетенций

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплина	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
ОПК-3: Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политики и технологий управления персоналом организации в динамичной среде, оценивать их социальную и экономическую эффективность; ОПК-4 Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации;	ОПК-3.1 Разрабатывает и обеспечивает реализацию стратегии, политики и технологий управления персоналом организации; ОПК-4.1 Понимает и использует современные практики управления, лидерские и коммуникативные навыки	Современные технологии и эффективность управления персоналом	<u>Знать</u> : терминологический аппарат дисциплины; современные технологии управления персоналом; методику определения социально-экономической эффективности системы управления персоналом. <u>Уметь</u> : применять знания современных технологий управления персоналом при принятии кадровых решений; оценивать эффективность принятых кадровых решений в области применения современных технологий управления персоналом; <u>Владеть</u> : способность всесторонне рассматривать проблематику использования современных технологий управления персоналом при принятии кадровых решений; методикой определения социально-экономической эффективности системы управления персоналом.

## 2 ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПОЭТАПНОГО ФОРМИРОВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ) И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

2.1 Для оценки результатов освоения дисциплины используются:

- оценочные средства текущего контроля успеваемости;
- оценочные средства для промежуточной аттестации по дисциплине.

2.2 К оценочным средствам текущего контроля успеваемости относятся:

- тестовые задания;
- задания по темам практических занятий;
- задания по контрольной работе.

2.3 К оценочным средствам для промежуточной аттестации по дисциплине, проводимой в форме дифференцированного зачета относятся:

- промежуточная аттестация в форме дифференцированного зачета проходит по результатам прохождения всех видов текущего контроля успеваемости.

### **3 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ**

3.1 Тестовые задания используются для оценки освоения теоретического материала студентами всех форм обучения (Приложение №1). Тестирование обучающихся проводится на занятиях по очной форме обучения, а по заочной форме обучения – как форма внеаудиторной самостоятельной работы студента.

Тестовое задание предусматривает выбор правильного ответа (или нескольких вариантов ответа) на поставленный вопрос из предлагаемых вариантов ответа.

Оценка по результатам тестирования зависит от уровня освоения студентом тем дисциплины и соответствует следующему диапазону (%): положительная оценка («зачтено») выставляется студенту при получении от 56 до 100% верных ответов, «не зачтено» выставляется при получении менее 56% верных ответов.

3.2 В приложении № 2 приведены типовые задания для проведения практических занятий, предусмотренных рабочей программой дисциплины. Для самостоятельной подготовки к практическому занятию необходимо внимательно изучить цель занятия, материал, полученный на лекции. Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. Особое внимание при этом необходимо обратить на методику расчета показателей, коэффициентов, установление взаимосвязи между ними, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов.

Неудовлетворительная оценка выставляется, если студент не выполнил и не «защитил» предусмотренные рабочей программой дисциплины практические задания.

3.3. В приложении №3 приведены задания по контрольной работе для студентов заочной формы обучения, предусмотренной рабочей программой дисциплины.

Выполненная контрольная работа подлежит защите, по результатам которой выставляется оценка («зачтено» / «незачтено»).

Оценка «зачтено» ставится студенту при уровне ответа на индивидуальные вопросы на защите не ниже минимального, правильно раскрыта суть теоретических вопросов, практические задания выполнены с незначительными замечаниями, правильно отвечает на дополнительные вопросы преподавателя.

Оценка «не зачтено» ставится, если студент не смог правильно раскрыть суть индивидуальных вопросов на защите, правильно ответить на дополнительные вопросы преподавателя, решил задачи с ошибками.

#### 4 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

4.1 Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме дифференцированного зачёта. Условием допуска к сдаче дифференцированного зачета являются положительные оценки по практическим работам, а также по результатам тестирования.

4.2 В Приложении № 4 приведены вопросы к дифференцированному зачету.

Оценка на зачете («отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно») является экспертной и зависит от уровня освоения студентом тем дисциплины.

Критерии оценивания зачета по дисциплине.

Универсальная система оценивания результатов обучения включает в себя системы оценок: 1) «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»; 2) «зачтено», «не зачтено»; 3) 100 - балльную (процентную) систему и правило перевода оценок в пятибалльную систему (табл. 2)

Таблица 2 – Система оценок и критерии выставления оценки

Система оценок	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
Критерий	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
<b>1 Системность и полнота знаний в отношении изучаемых объектов</b>	Обладает частичными и разрозненными знаниями, которые не может научно- корректно связывать между собой (только некоторые из которых может связывать между собой)	Обладает минимальным набором знаний, необходимым для системного взгляда на изучаемый объект	Обладает набором знаний, достаточным для системного взгляда на изучаемый объект	Обладает полной знаний и системным взглядом на изучаемый объект

Система оценок  Критерий	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	<b>0-40%</b>	<b>41-60%</b>	<b>61-80 %</b>	<b>81-100 %</b>
	<b>«неудовлетворительно»</b>	<b>«удовлетворительно»</b>	<b>«хорошо»</b>	<b>«отлично»</b>
	<b>«не зачтено»</b>	<b>«зачтено»</b>		
<b>2 Работа с информацией</b>	Не в состоянии найти необходимую информацию, либо в состоянии находить отдельные фрагменты информации в рамках поставленной задачи	Может найти необходимую информацию в рамках поставленной задачи	Может найти, интерпретировать и систематизировать необходимую информацию в рамках поставленной задачи	Может найти, систематизировать необходимую информацию, а также выявить новые, дополнительные источники информации в рамках поставленной задачи
<b>3. Научное осмысление изучаемого явления, процесса, объекта</b>	Не может делать научно корректных выводов из имеющихся у него сведений, в состоянии проанализировать только некоторые из имеющихся у него сведений	В состоянии осуществлять научно корректный анализ предоставленной информации	В состоянии осуществлять систематический и научно корректный анализ предоставленной информации, вовлекает в исследование новые релевантные задачи данные	В состоянии осуществлять систематический и научно-корректный анализ предоставленной информации, вовлекает в исследование новые релевантные поставленной задаче данные, предлагает новые ракурсы поставленной задачи
<b>4. Освоение стандартных алгоритмов решения профессиональных задач</b>	В состоянии решать только фрагменты поставленной задачи в соответствии с заданным алгоритмом, не освоил предложенный алгоритм, допускает ошибки	В состоянии решать поставленные задачи в соответствии с заданным алгоритмом	В состоянии решать поставленные задачи в соответствии с заданным алгоритмом, понимает основы предложенного алгоритма	Не только владеет алгоритмом и понимает его основы, но и предлагает новые решения в рамках поставленной задачи

## **5 СВЕДЕНИЯ О ФОНДЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И ЕГО СОГЛАСОВАНИИ**

Фонд оценочных средств для аттестации по дисциплине «Современные технологии и эффективность управления персоналом» представляет собой компонент основной профессиональной образовательной программы магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (профиль программы «Стратегическое управление персоналом организации»).

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен на заседании кафедры менеджмента (протокол № 7 от 05.04.2022 г.)

Заведующая кафедрой

  
В. В. Дорофеева

## **ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ»**

### **Вариант 1**

1. В рамках этого подхода ведущее место занимает техническая (в общем случае инструментальная, т.е. направленная на овладение трудовыми приемами), а не управленческая подготовка людей на предприятии.

- а) органический подход;
- б) экономический подход;
- в) процессный подход.

2. Среди основных принципов концепции использования трудовых ресурсов можно выделить следующие:

- а) обеспечение единства руководства;
- б) соблюдение строгой управленческой вертикали;
- в) неформальный контроль.

3. Применения игровой механики в не игровых средах, таких как рекрутинг, мотивация людей или изменение их поведенческих моделей:

- а) реферальный рекрутинг;
- б) геймификация;
- в) социальный рекрутинг.

4. Введение фиксированного оклада сотрудника, то есть базовой части зарплаты (постоянной), в зависимости от занимаемой должности – это...:

- а) интернет-сорсинг;
- б) основная идея грейдинга;
- в) геолокация;
- г) совокупность вещей, процессов, явлений, с которыми субъект в ходе деятельности практически или мысленно взаимодействует.

5. Инструмент стратегического и оперативного управления, который позволяет связать стратегические цели компании с бизнес-процессами и повседневными действиями сотрудников на каждом уровне управления, а также осуществлять контроль за реализацией стратегии- это...

- а) система сбалансированных показателей;
- б) технология постановки целей SMART;
- в) управление по целям -MBO (Management by objective).

6. Условия эффективности экономического подхода к управлению персоналом:

- а) производство одного и того же продукта;
- б) самоуважение;
- в) самоактуализация

7. Среди основных тенденций в сфере управления персоналом, являющихся главными причинами смены управленческих HR-технологий являются:

- а) глобализация экономики и обострение конкуренции;
- б) демографические процессы: снижение рождаемости и рост числа пенсионеров;
- в) рост расходов на персонал, открытость рынков труда и свобода перемещения во многих регионах и странах;

8. Процесс сбора информации, поиска и найма персонала используя социальные платформы для продвижения/рекламы работодателей и кандидатов на рабочее место:

- а) реферальный рекрутинг;
- б) геймификация;
- в) социальный рекрутинг

9. Передача знаний и навыков, готовых решений от ментора к ученику:

- а) менторинг;
- б) ментор;
- в) супервизия.

10. Профессиональное консультирование и анализ как целесообразности и качества использования практических подходов и методов консультирования, так и отношений, возникающих между клиентом и консультантом, т.е. один из методов теоретического и практического повышения квалификации специалистов в области консультирования – это...

- а) Job Shadowing- «рабочая тень», «бытие тенью»;
- б) супервизия;
- в) менторинг.

11. По признаку цели все технологии управления персоналом делятся на:

- а) технологии формирования персонала;
- б) технологии поддержания работоспособности персонала;
- в) технологии обеспечения инновационного процесса;

12. Повсеместно используемые в практике деятельности кадровых служб данные технологии частично имеют законодательное закрепление, частично являются результатом профессионального наследования – это...

- а) традиционные технологии;
- б) отраслевые технологии;
- в) профессиональные технологии;
- г) инновационные технологии.

13. «Он-лайн» технология – это...

- а) проходящие по запросу пользователя занятия;
- б) создание оптимальной карьерной среды и карьерного пространства;
- в) синхронные, проходящие по расписанию обучение и оценка персонала в виде тестирования;
- г) формирование кадрового резерва.

14. Профессиональная психодиагностика – это...

- а) инструмент, с помощью которого выявляется «патология» соответствующей системы или ее предпосылок, в частности, установление и изучение признаков, характеризующих состояние технических систем или их элементов, чтобы предсказать возможные отклонения и предотвратить нарушение нормального режима их работы;
- б) это исследование и оценка свойств индивидуальности человека в целях проведения профессионального отбора, профессиональной ориентации и рационального распределения кандидатов по специальностям, совершенствования профессиональной подготовки, решения системы практических вопросов по оптимизации профессиональной деятельности;
- в) определение дефектов в строении системы управления и недостатков режима функционирования.

15. Технологии управления персоналом можно разделить в соответствии с масштабом их применения:

- а) технологии управления персоналом организации в целом;
- б) технологии управления отдельными персонал-группами;
- в) технологии управления отдельными сотрудниками;
- г) технологии управления взаимоотношениями с общественностью.

## **Вариант 2**

1. Передача организацией на договорной основе каких-либо непрофильных функций стороннему исполнителю (организации или физическому лицу), который является специалистом в данной области и обладает соответствующим опытом, знаниями, техническими средствами...

- а) аутсорсинг;
- б) аутстаффинг;
- в) лизинг персонала;
- г) краудстаффинг.

2. Технологии, создаваемые специальными организациями (консалтинговыми агентствами) по заказу организаций. Эти технологии учитывают специфику конкретной организации и особенность момента, для которого строится технология.

- а) традиционные технологии;
- б) отраслевые технологии;
- в) профессиональные технологии;

г) инновационные технологии.

3. Предоставление, согласно требованиям заказчика, необходимых специалистов для выполнения различных проектов – это...

- а) аутсорсинг;
- б) аутстаффинг;
- в) лизинг персонала;
- г) краудстаффинг.

4. Использование этих технологий наиболее выгодно для организации, так как средство, лежащее в их основе, появляется с появлением самого персонала. Этим средством являются человеческие отношения.

- а) административные технологии;
- б) экономические технологии;
- в) организационные технологии;
- г) социально-психологические технологии.

5. Передача отдельных производственных функций неопределенному кругу лиц на основании публичной оферты, не подразумевающей заключения договора, при этом используется коллективный интеллект и взаимодействие большого количества людей – это...

- а) аутстаффинг;
- б) краудсорсинг;
- в) краудфандинг.

6. К положительному влиянию на экономику принимающей страны и в глобальное мировое хозяйство можно отнести следующее:

- а) ТНК способствуют оптимальному распределению всех видов ресурсов
- б) благодаря ТНК более активно распространяются новые товары и технологии
- в) ТНК способствуют сохранению национальных особенностей экономик принимающих стран.

7. К вербовочной структуре объявления входит информация о:

- а) Описание особенностей организации.
- б) Характеристика вакантной должности.
- в) Требования, предъявляемые к соискателю.
- г) прайс-лист организации

8. К методам оценки способностей претендентов входят:

- а) Тестирование.
- б) Интерактивные методы.
- в) Копирование документов.

9. Лизинг персонала необходим для:

- а) Привлечение новых работников на предприятие на постоянной основе.
- б) Покрытия краткосрочной временной потребности в персонале (через болезнь, через серьезные колебания в деятельности предприятия и т.д.).
- в) Повышение квалификации работников предприятия.
- г) Возможности получения предприятием дополнительного дохода.

10. При выборе предприятием формы привлечения персонала исследуется рынок труда, который подразделяется на:

- а) Специализированный.
- б) Внутрифирменный.
- в) Внешний.

11. При исследовании внутрифирменного (внутреннего) рынка труда анализируется:

- а) Социально-демографическая ситуация.
- б) Кадровая ситуация.
- в) Политическая ситуация.

12. Налаживание контакта с потенциальными работниками предприятия с целью побудить их подать заявление о приеме на работу имеет название:

- а) Маркетинг персонала.
- б) Тестирование персонал
- в) Вербовка персонала
- г) Аттестация персонала.

13. Опосредованная вербовка персонала — это:

- а) Привлечения персонала на имеющиеся вакантные должности в текущем периоде.
- б) Формирование положительного имиджа предприятия на рынке труда. +
- в) Представление предприятием информации о необходимости привлечения персонала в текущем периоде.
- г) Представление предприятием информации о необходимости привлечения персонала в будущем периоде.

14. Постоянное взаимодействие сотрудников службы персонала с окружающей средой: изучение рынка труда, оценка потребностей в персонале, позиционирование компании в качестве привлекательного работодателя, продвижение брендов компании, взаимодействие сотрудников с клиентами компании – это технология называется:

- а) Рекрутмент
- б) Вербовка персонала
- в) Хэдхантинг
- г) Маркетинг персонала

15. Крупные вложения в обучение; общее обучение; на первом месте внутренние факторы; долгосрочный найм – это характерные черты школы управления:

- а) американской;
- б) японской
- в) российской
- г) шведской

### вариант 3

1. С экономической точки зрения высвобождение персонала означает:

- а) Устранение излишней численности и качественное совершенствование требований, предъявляемых к работнику, чтобы обеспечить баланс между качественными и количественными параметрами рабочего места и характеристиками работника.
- б) Ухудшение морально-психологического климата в коллективе.
- в) Возможность судебных разбирательств по вопросу трудовых конфликтов между собственником и работником.

2. Крупные вложения в обучение; общее обучение; на первом месте внутренние факторы; долгосрочный найм – это характерные черты школы управления:

- а) американской;
- б) японской
- в) российской
- г) шведской

3. К вербовочной структуре объявления входит информация о:

- а) Описание особенностей организации.
- б) Характеристика вакантной должности.
- в) Требования, предъявляемые к соискателю.
- г) прайс-лист организации

4. Постоянное взаимодействие сотрудников службы персонала с окружающей средой: изучение рынка труда, оценка потребностей в персонале, позиционирование компании в качестве привлекательного работодателя, продвижение брендов компании, взаимодействие сотрудников с клиентами компании – это технология называется:

- а) Рекрутмент
- б) Маркетинг персонала
- в) Вербовка персонала
- г) Хэдхантинг

5. По признаку цели все технологии управления персоналом делятся на:

- а) технологии формирования персонала;
- б) технологии поддержания работоспособности персонала;
- в) технологии отраслевые.

6. Повсеместно используемые в практике деятельности кадровых служб данные технологии частично имеют законодательное закрепление, частично являются результатом профессионального наследования – это...

- а) традиционные технологии;
- б) отраслевые технологии;
- в) профессиональные технологии;
- г) инновационные технологии.

7. Среди основных тенденций в сфере управления персоналом, являющихся главными причинами смены управленческих HR-технологий являются:

- а) глобализация экономики и обострение конкуренции;
- б) демографические процессы: снижение рождаемости и рост числа пенсионеров;
- в) рост расходов на персонал, открытость рынков труда и свобода перемещения во многих регионах и странах;

8. Децентрализация управления:

- а) обеспечивает стратегическую направленность управления
- б) обеспечивает гибкость и маневренность управления
- в) устраняет дублирование управленческих функций

9. Концепция специализированного обучения

- а) представляет собой известный риск для организации, где работает сотрудник, поскольку он имеет возможность выбора и поэтому менее привязан к соответствующему рабочему месту;
- б) имеет целью развитие человеческих качеств, заложенных природой или приобретенных в практической деятельности;
- в) является эффективной с экономической точки зрения, так как повышает внутрипроизводственную и внепроизводственную мобильность работника;
- г) ориентирована на сегодняшний день или ближайшее будущее и имеет отношение к соответствующему рабочему месту

10. Задачи обучения специалистов с опытом работы

- а) повышение квалификации для углубления специальных знаний по специальности;
- б) теоретическая начальная подготовка в сочетании с практической подготовкой по специальности на рабочем месте;
- в) отработка поведения на случай возникновения конфликтных ситуаций;
- г) отработка методики ведения переговоров, принятия решений

11. Недостаточная осведомленность граждан о свободных местах может быть одной из причин \_\_\_\_\_ безработицы.

- а) фрикционной
- б) сезонной
- в) структурной
- г) циклической

12. Серия испытаний, воссоздающие бизнес-ситуации, аналогичные тем, с которыми сотрудник сталкивается на рабочем месте с целью объективной оценки его сильных и слабых сторон- является составляющей частью:

- а) метода управления по целям;
- б) метода оценки 360 градусов;
- в) метода Ассессмент центр;
- г) метода ключевых показателей эффективности.

13. Применения игровой механики в не игровых средах, таких как рекрутинг, мотивация людей или изменение их поведенческих моделей:

- а) реферальный рекрутинг;
- б) геймификация;
- в) социальный рекрутинг.

14. Инструмент стратегического и оперативного управления, который позволяет связать стратегические цели компании с бизнес-процессами и повседневными действиями сотрудников на каждом уровне управления, а также осуществлять контроль за реализацией стратегии- это...

- а) система сбалансированных показателей;
- б) технология постановки целей SMART;
- в) управление по целям -MBO (Management by objective);

15. Условия эффективности экономического подхода к управлению персоналом:

- а) производство одного и того же продукта;
- б) самоуважение;
- в) самоактуализация

## ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ И КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### Тема 1: «Современные технологии управления персоналом».

Вопросы для обсуждения:

1. Современные технологии отбора персонала.
2. Современные технологии подбора, расстановки персонала.
3. Технологии всестороннего анализа проблематики использования персонала.
4. Технологии всестороннего анализа проблематики развития персонала.

Задание

Объединитесь в 4 группы, проанализируйте предложенную информацию и сформулируйте групповой ответ, заполнив в таблице 3 и 4 столбцы.

Таблица 1 - Технология управления

Технология управления	Описание технологии	Преимущества технологии	Ограничения технологии
Кадровый маркетинг	Постоянное взаимодействие сотрудников службы персонала с окружающей средой: изучение рынка труда, оценка потребностей в персонале, позиционирование компании в качестве привлекательного работодателя, продвижение брендов компании, взаимодействие сотрудников с клиентами компании.		
Рекрутмент	Привлечение в компанию мотивированных специалистов, способных выполнять требуемую работу и их обучение. Обеспечение внутреннего и внешнего кадрового резерва (то есть, обеспечение возможности как можно более быстрого и эффективного подбора кандидатов при возникновении соответствующей позиции).		
Кейс- интервью. Интервью по компетенциям	Предложение соискателю описать модель своего поведения в конкретной ситуации, разработанной заранее, для определения, какое поведение он считает социально правильным.		

	<p>Таким образом, появляется возможность оценить, насколько данные представления кандидата соответствуют ценностям компании и той работе, которую он будет выполнять.</p> <p>Такие задания нацелены на выявление стрессоустойчивости и креативности.</p> <p>Интервью по компетенциям очень похоже на ситуационное интервью (метод кейсов). Но в ситуационном интервью – это вымышленные ситуации, а в интервью по компетенциям разговор идёт о вполне реальных жизненных ситуациях, с которыми пришлось столкнуться соискателю.</p>		
Тестирование	<p>Используется, как метод психологической диагностики и предполагает стандартизированные вопросы и задачи (тесты), имеющие определенную шкалу значений. Применяется для стандартизированного измерения индивидуальных различий.</p> <p>Тестирование играет роль предварительного отсеивания, так как характеризует уровень интеллекта, личностных качеств, профессиональных навыков, способности к обучению, умения работать в команде и ряд других задатков и склонностей претендента на должность.</p>		
Хэдхантинг	<p>(от англ. headhunting – охота за головами, где head – голова и hunting – охота) – это одно из направлений поиска и подбора персонала ключевых и редких, как по специальности, так и по уровню профессионализма специалистов.</p> <p>Это активный поиск кандидатов в фирмах профиля заказчика, среди тех, кто уже доказал, что успешен в бизнесе. Хедхантер анализирует рынок и составляет список организаций, в которых может быть найден подходящий кандидат. Когда круг</p>		

	потенциальных кандидатов определен, избранным делается предложение о дальнейшем росте – смене места работы. Работа ведется от полутора до шести месяцев: "прочесывается" весь потенциальный рынок кандидатов. В результате остается одна-две кандидатуры, точно отвечающие запросам клиента.		
--	--	--	--

## **Тема 2: Методика оценки социально-экономической эффективности системы управления персоналом.**

Вопросы для обсуждения:

1. Критерии оценки социальных результатов.
2. Виды эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом.
3. Методы оценки экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.

Задание: Напишите эссе-размышление о необходимости применения современных методов оценки персонал-технологий.

## **Тема 3: Принятие кадровых решений**

Цель тренинга:

Сформировать понятийный аппарат, закрепить теоретические знания, полученные в ходе изучения соответствующей лекции, выработка практических навыков по анализу и принятию кадровых решений.

Тренинги являются формой индивидуально-группового и профессионально-ориентированного обучения на основе реальных или модельных ситуаций применительно к виду профессиональной деятельности обучающихся. Основная задача – активизировать работу студентов на занятии.

Порядок проведения тренинга:

1. Группа делится на две подгруппы, в которой назначается модератор – руководитель деятельности каждого студента в соответствии с его профессиональной ролью.
2. Каждой подгруппе дается задание в виде комплекса вопросов для исследования:

Первой группе: Каковы условия эффективного принятия управленческих решений с опорой на современные кадровые технологии?

Как можно преодолеть трудности при принятия управленческих решений?

Второй группе: Как оценивают социальную эффективность принимаемых кадровых решений? Какие требования предъявляют анализу экономической эффективности принимаемых кадровых решений?

3. Дискуссия, разработка и презентация групповых ответов, освещающих полученные в первом задании вопросы;

4. Оценка подготовленных выступлений и презентаций, формулировка основных выводов и подведение итогов тренинга.

Тематика докладов к тренингу:

1. Система принятия кадровых решений.
2. Принятие кадровых решений с опорой на современные кадровые технологии.
3. Технология принятия кадровых решений с опорой на современные кадровые технологии.
4. Этапы принятия кадровых решений
5. Механизм определения эффективности кадровых решений.

## **ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ ДЛЯ СТУДЕНТОВ ЗАОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ**

Контрольная работа по дисциплине состоит из 2 разделов. Первый раздел представляет собой развернутые ответы на 2 теоретических вопроса. Второй раздел представляет собой обзор практики одной из известных международных компаний в области управления персоналом.

**Задания для выполнения первого (теоретического) раздела контрольной работы (тема выбирается по начальной букве фамилии студента)**

- 1 Научный аппарат и современные технологии в управлении персоналом: современное состояние и перспективы развития.
- 2 Понятие и виды эффективности управления.
- 3 Показатели экономической эффективности и методы ее оценки.
- 4 Социальная эффективность в управлении персоналом.
- 5 Инновационный аспект управления персоналом организации.
- 6 Внедрение современных информационных технологий в практику управления персоналом на предприятии.
- 7 Современные технологии отбора, подбора персонала
- 8 Современные технологии оценки и планирования персонала.
- 9 Современные технологии развития персонала
- 10 Современные технологии мотивации персонала
- 11 Современные подходы к анализу и описанию работы и рабочего места.
- 12 Современные проблемы оценки деятельности службы управления персоналом персонала
- 13 Современные технологии обучения персонала
- 14 Современные технологии управления карьерой персонала
- 15 Проблемы найма квалифицированного персонала и возможность их решения с помощью современных технологий.
- 16 Инновационные технологии рекрутинга.
- 17 Современные инструменты оценки персонала на этапе отбора.
- 18 Современные инструменты адаптации персонала.

- 19 Адаптация персонала, как современная проблема управления персоналом.
- 20 Управление деловой карьерой сотрудников.
- 21 Отечественный и зарубежный опыт формирования и использования кадрового резерва. Аутплейсмент.
- 22 Технологии всестороннего анализа проблематики использования персонала.
- 23 Технологии всестороннего анализа проблематики развития персонала.
- 24 Внедрение активных методов обучения.
- 25 Современные подходы к мотивации и оплате труда персонала.
- 26 Формирование подсистем системы управления персоналом: проблемный аспект.
- 27 Проблемы оценки результативности деятельности персонала.
- 28 Анализ и оценка повышения эффективности развития персонала организации.
- 29 Современные подходы к анализу и описанию работы и рабочего места.
- 30 Проблемы оценки экономической эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом.

Задания для выполнения второго (практического) раздела контрольной работы – выполняются по материалам конкретного субъекта хозяйственной деятельности.

#### **Перечень вопросов, подлежащих разработке:**

1. Общая характеристика предприятия и его кадрового состава.
2. Построение схемы организационной структуры предприятия. Определение типа и вида организационной структуры. Анализ существующего (разработка в случае отсутствия) Положения об организационной структуре предприятия в соответствии с представленной схемой.
3. Анализ штатного расписания предприятия.
4. Построение схемы организационной структуры службы управления персоналом (если таковая имеется на предприятии).
5. Характеристика функций управления персоналом, реализуемых на предприятии. Распределение функций между сотрудниками и подразделениями службы управления персоналом или должностными лицами предприятия в целом (если служба управления персоналом отсутствует как структурное подразделение предприятия) согласно должностным инструкциям.
6. Обзор технологий, используемых в управлении персоналом организации.

7. Оценка эффективности управления персоналом на основании различных методов. Экономическая эффективность – расчет и интерпретация показателей. Социальная эффективность.

8. Заключение – основные выводы по работе. Разработка предложений по повышению эффективности системы управления персоналом предприятия.

#### Схема выбора теоретических вопросов для контрольной работы

Варианты	№ вопросов	Начальная буква фамилии студента
1	1,40	А
2	2,39	Б
3	3,38	В
4	4,37	Г
5	5,36	Д
6	6,35	Е
7	7,34	Ж
8	8,33	З
9	9,32	И
10	10,31	К
11	11,30	Л
12	12,29	М
13	13,28	Н
14	14,27	О
15	15,26	П
16	16,25	Р
17	17,24	С, Т
18	18,23	У, Ф, Х, Ц
19	19,22	Ч, Ш, Щ
20	20,21	Э, Ю, Я

Приложение № 4

**КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ, КОТОРЫЕ ПРИ НЕОБХОДИМОСТИ, МОГУТ БЫТЬ  
ИСПОЛЬЗОВАНЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ АТТЕСТАЦИИ**

1. Современные технологии отбора, подбора, расстановки персонала.
2. Современные инструменты оценки персонал организации.
3. Современные технологии обучения персонала.
4. Современные технологии управления карьерой персонала.
5. Современные технологии управления кадровым резервом персонала организации.
6. Технологии всестороннего анализа проблематики использования персонала.
7. Технологии всестороннего анализа проблематики развития персонала.
8. Современные кадровые инструменты управления мотивацией персонала.
9. Современные кадровые инструменты управления поведением персонала организации в процессе трудовой деятельности.
10. Современные технологии в системе управления персоналом.
11. Психологическая поддержка в системе управления персоналом.
12. Деятельность организационного психолога в системе управления персоналом.
13. Деятельность конфликтолога в системе управления персоналом.
14. Управление психологическим климатом в трудовом коллективе организации.
15. Эффективность управления персоналом: понятие и основные подходы к оценке.
16. Виды эффективности.
17. Объект, предмет оценки эффективности, назначение.
18. Оценка эффективности кадровых решений.
19. Виды эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом.
20. Методы оценки экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.
21. Оценка социальных результатов совершенствования технологии управления персоналом в разрезе отдельных подсистем системы управления персоналом.
22. Оценка социальных результатов совершенствования системы управления персоналом в разрезе отдельных подсистем системы управления персоналом.
23. Критерии оценки социальных результатов.

24. Технология принятия кадровых решений с опорой на современные кадровые технологии.
25. Система принятия кадровых решений с опорой на современные кадровые технологии.
26. Определение социальной эффективности принимаемых кадровых решений.
27. Определение экономической эффективности принимаемых кадровых решений.
28. Механизм определения социально-экономической эффективности принимаемых кадровых решений с опорой на современные кадровые технологии.