

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Костина Лариса Николаевна
Должность: заместитель директора
Дата подписания: 23.12.2025 14:03:11
Уникальный программный ключ:
848621b05e7a2c59da67cc47a060a910fb948b62

Приложение 4
к образовательной программе

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

**для текущего контроля успеваемости и
промежуточной аттестации обучающихся**

ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Б1.В.ДВ.02.01 Проектирование моделей управления персоналом
организации

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.03 Управление персоналом

(код, наименование направления подготовки/специальности)

Управление персоналом организации и государственной службы
(наименование образовательной программы)

Бакалавр

(квалификация)

Заочная форма обучения

(форма обучения)

Год набора - 2022

Донецк

Автор(ы)-составитель(и) ФОС:

Баранник Ю.Г., канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда

РАЗДЕЛ 1.
ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по учебной дисциплине «Проектирование моделей управления персоналом»

1.1. Основные сведения об учебной дисциплине

Таблица 1

Характеристика учебной дисциплины (сведения соответствуют разделу РПУД)

Образовательная программа	бакалавриата
Направление подготовки	38.03.03 «Управление персоналом»
Количество разделов учебной дисциплины	2
Дисциплина базовой / вариативной части образовательной программы	Вариативной части образовательной программы
Формы контроля	- Текущий контроль (устный опрос, тестовое задание, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу). - Промежуточная аттестация (зачет)
Показатели	заочная форма обучения
Количество зачетных единиц (кредитов)	2
Семестр	4
Общая трудоемкость (академ. часов)	72
Аудиторная работа:	36
Лекционные занятия	18
Семинарские занятия	18
Самостоятельная работа	34
Контроль	38
Консультация	2
Форма промежуточной аттестации	зачет

1.2. Перечень компетенций с указанием этапов формирования в процессе освоения образовательной программы

Таблица 2

Перечень компетенций и их элементов		
Код компетенции	Формулировка компетенции	Элементы компетенции
УК-10.1	Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели формы участия государства в экономике.	Знать:
		базовые принципы функционирования экономики;
		-экономическое развитие;
		- формы участия государства в экономике.
		Уметь:
		понимать базовые принципы экономики; - различать формы участия государства в экономике" - использовать базовые принципы экономики.
ПК-1.1	Использует на практике знания маркетинга персонала	Владеть:
		базовыми принципами экономики; - знанием форм участия государства в экономике; - знанием целей развития экономики.
		Знать:
		- сущность маркетинга персонала; - значение маркетинга персонала; - использование маркетинга персонала.
		Уметь:
		- применять маркетинг персонала; - использовать направления маркетинга персонала; - объяснять необходимость маркетинга персонала.
ПК-2.1	Формирует и реализует кадровую политику и стратегию персонала, оценивает их эффективность	Владеть:
		маркетингом персонала; - методами маркетинга персонала; - направление маркетинговых исследований.
		Знать:
		кадровую политику; -стратегию персонала; - эффективность стратегии персонала.
		Уметь:
		формировать кадровую политику персонала; - оценивать эффективность кадровой политики; - использовать стратегию персонала.
		Владеть:

		умением формировать кадровую политику; - направлениями реализации кадровой политики; оценкой эффективности стратегии персонала.
--	--	---

Таблица 3

Этапы формирования компетенций в процессе освоения основной образовательной программы

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Номер семестра	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
Раздел 1. Основы формирование моделей управления персоналом				
1	Тема 1.1. Теоретические основы управления персоналом	4	УК-10.1, ПК-1.1, ПК-2.1	Устный опрос, доклад (сообщение)
2	Тема 1.2 Основные принципы управления персоналом за рубежом	4	УК-10.1, ПК-1.1, ПК-2.1	Устный опрос, доклад (сообщение)
3	Тема 1.3. Специфика управления в американских компаниях	4	УК-10.1, ПК-1.1, ПК-2.1	Устный опрос, доклад (сообщение)
4	Тема 1.4 Развитие традиционного менеджмента европейских стран.	4	УК-10.1, ПК-1.1, ПК-2.1	Устный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания)
Раздел 2. Развитие традиционных моделей управления персоналом				
5	Тема 2.1 Традиционные корни японской модели управления	4	УК-10.1, ПК-1.1, ПК-2.1	Устный опрос, доклад (сообщение)
6	Тема 2.2 Японская система управления трудовыми ресурсами	4	УК-10.1, ПК-1.1, ПК-2.1	Устный опрос, доклад (сообщение)
7	Тема 2.3 Принципы японского управления персоналом	4	УК-10.1, ПК-1.1, ПК-2.1	Устный опрос, доклад (сообщение)
8	Тема 2.4 Развитие российской национальной модели менеджмента	4	УК-10.1, ПК-1.1, ПК-2.1	Устный опрос, доклад (сообщение)
9	Тема 2.5 Многообразие управленческих культур	4	УК-10.1, ПК-1.1, ПК-2.1	Устный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания)

1.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах формирования, описание шкалы оценивания.

Соответствие государственной шкалы оценивания академической успеваемости и шкалы ECTS при зачете, дифференцированном зачете

Оценка по шкале ECTS	Сумма баллов за все виды учебной деятельности	Оценка по государственной шкале при сдаче зачета	Оценка по государственной шкале при сдаче диф.зачета	Определение
A	90 – 100	«Зачтено»	«Отлично»	отличное выполнение с незначительным количеством неточностей
B	80 – 89		«Хорошо»	в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 10%)
C	75 – 79			в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 15%)
D	70 – 74		«Удовлетворительно»	неплохо, но со значительным количеством недостатков
E	60 – 69			выполнение удовлетворяет минимальным критериям
FX	35 – 59	«Не зачтено»	«Неудовлетворительно»	с возможностью повторной сдачи
F	0 – 34			с обязательным повторным изучением дисциплины (выставляется комиссией)

Соответствие государственной шкалы оценивания академической успеваемости и шкалы ECTS при экзамене

Дескриптор компетенции	Показатель оценки	Шкалы оценивания		Критерии оценивания
		Государственная	Баллы	
1	2	3	4	5
Знает	УК-10.1,3.1 ПК-1.1,3-1 ПК-2.1,3-1	Отлично	90-100	теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов; необходимые

Дескриптор компетенции	Показатель оценки	Шкалы оценивания		Критерии оценивания
		Государственная	Баллы	
1	2	3	4	5
Умеет	УК-10.1, У-1 ПК-1.1, У-2, ПК-2.1, У-2.			практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному
Владеет	УК-10.1, В-1 ПК-1.1, В-1 ПК-2.1, В-1			
Знает	УК-10.1, 3-2 ПК-1.1, 3-2 ПК-2.1, 3-2	Хорошо	75-89	теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов; некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками
Умеет	УК-10.1, У-2 ПК-1.1, У-2 ПК-2.1, У-2			
Владеет	УК-10.1, В-2 ПК-1.1, В-2, ПК-2.1, В-2.			
Знает	УК-10.1, 3-3 ПК-1.1, 3-3, ПК-2.1, У-3-3.	Удовлетворительно	60-74	теоретическое содержание дисциплины освоено частично, но пробелы не носят существенного характера; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий содержат ошибки
Умеет	УК-10.1, У-3 ПК-1.1, У-3, ПК-2.1, У-3.			
Владеет	УК-10.1, В-3 ПК-1.1, В-3, ПК-2.1, В-3.			
Знает		Неудовлетворительно	0-59	теоретическое содержание дисциплины не освоено полностью; необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины задания выполнены с грубыми ошибками либо совсем не выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному
Умеет				
Владеет				

РАЗДЕЛ 2. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ

Текущий контроль знаний используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной работой) обучающихся. В условиях балльно-рейтинговой системы контроля результаты текущего оценивания обучающегося используются как показатель его текущего рейтинга. Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра, в ходе повседневной учебной работы по индивидуальной инициативе преподавателя. Данный вид контроля стимулирует у обучающегося стремление к систематической самостоятельной работе по изучению учебной дисциплины.

Распределение баллов по рейтинговой системе оценивания по видам учебной деятельности (*очная* форма обучения)

Сумма баллов по разделу	Раздел 1				Контроль знаний раздела дисциплины- 3	Раздел 2					Контроль знаний раздела дисциплины- 3	Научная составляющая 13	Сумма баллов за дисциплину - 100
Темы	T.1.1	T.1.2	T.1.3	T.1.4		T.2.1	T.2.2	T.2.3	T.2.4	T.2.5			
Виды работ													
Лекции	1	1	1	1		1	1	1	1	1			
Семинарские занятия	5	5	5	5		5	5	5	5	5			
Индивидуальные занятия	2	2	2	2		2	2	2	2	2			
Самостоятельная работа	1	1	1	1		1	1	1	1	1			
Сумма баллов	39					48							

РАЗДЕЛ 3. ОПИСАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ВИДАМ ЗАДАНИЙ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

3.1. Рекомендации по оцениванию устных ответов обучающихся

С целью контроля усвоения прослушанного на лекции материала и определения уровня подготовленности обучающихся по теме в начале каждого семинарского занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по вопросам к семинарскому занятию.

Критерии оценки:

правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);

полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);

сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);

логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией);

рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели);

своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе (учитывается грамотно и с пользой применять наглядность и демонстрационный опыт при устном ответе);

использование дополнительного материала (обязательное условие);

рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется растянутость выполнения задания, устного ответа во времени, с учетом индивидуальных особенностей обучающихся).

Оценка «5» - 3 балла - ставится, если обучающийся:

1) полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса;

2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры;

3) излагает материал последовательно и правильно, с соблюдением исторической и хронологической последовательности;

Оценка «4» - 2 балла - ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «5», но допускает 1- 2 ошибки, которые сам же исправляет.

Оценка «3» - 1 балл - ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но:

1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;

2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;

3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

Оценка «2» - 1 балл - ставится, если обучающийся обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка «2» отмечает такие недостатки в подготовке обучающегося, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Вопросы для подготовки к индивидуальному / фронтальному устному опросу по темам дисциплины
Раздел 1. Основы формирования моделей управления персоналом		
1	Тема 1.1. Теоретические основы управления персоналом	Семинарское занятие 1 1. Основные теоретические положения формирования модели управления персоналом. 2. Модель управления персоналом в период адаптации сотрудников. 3. Эффективность системы управления

		организации и персонала.
2	Тема 1.2. Основные принципы управления персоналом за рубежом	Семинарское занятие 2 1. Сравнение управления персоналом за рубежом 2. Европейская модель управления персоналом 3. Американская модель управления персоналом 4. Японская модель управления персоналом
3	Тема 1.3. Специфика управления в американских компаниях	Семинарское занятие 3 1. Черты поведения в американских компаниях. 2. Главная цель в американских компаниях. 3. Состав американской делегации на переговорах.
4	Тема 1.4 Развитие традиционного менеджмента европейских стран.	Семинарское занятие 4 1. Модели экономического развития и роль государства в экономике стран Европейского союза. 2. Классификация европейских систем менеджмента по Лессему и Нойбауэру. 3. Типы европейской организационной культуры по Тромпенаарсу. 4. Стили менеджмента и типы культуры. 5. Современные тенденции и проблемы менеджмента ведущих европейских стран
Раздел 2. Развитие традиционных моделей управления персоналом		
5	Тема 2.1 Традиционные корни японской модели управления	Семинарское занятие 5 1. Современные методы управления. 2. Влиянием американской оккупационной администрации 3. Лидеры японского бизнеса и социальная ответственность своей деятельности.
6	Тема 2.2 Японская система управления трудовыми ресурсами	Семинарское занятие 6 1. Особенность японского управления 2. Японские корпорации 3. Как японские корпорации используют американскую технику управления кадрами. 4. Разница между американским и японским управлением.
7	Тема 2.3 Принципы японского управления персоналом	Семинарское занятие 7 1. Поведение работника в организации. 2. Система управленческого контроля. 3. Система управления качеством.
8	Тема 2.4 Развитие российской национальной модели менеджмента	Семинарское занятие 8 1. Историческое формирование российского менталитета. 2. Российский менеджмент глазами зарубежных партнеров. 3. Проблемы российской адаптации

		зарубежного управленческого опыта. 4. Перспективы развития современного российского менеджмента..
9	Тема 2.5 Многообразие управленческих культур	Семинарское занятие 9 1. Историческое формирование многообразия деловых культур. 2. Специфические проблемы эпохи глобализации. Антиглобализм.

1. Историческое формирование многообразия деловых культур.
2. Специфические проблемы эпохи глобализации. Антиглобализм.

3.2. Рекомендации по оцениванию результатов тестирования обучающихся

В завершении изучения каждого раздела учебной дисциплины проводится контроль знаний по разделу в форме ответов на тестовые задания.

Критерии оценивания. Уровень выполнения текущих тестовых заданий оценивается в баллах, которые затем переводятся в оценку. Баллы выставляются следующим образом:

правильное выполнение задания, где надо выбрать один верный ответ – 0,4 балла.

Оценка соответствует следующей шкале:

Оценка (государственная)	Баллы	% правильных ответов
Отлично	2	75-100
Хорошо	1,5	51-74
Удовлетворительно	1	25-50
Неудовлетворительно	*	менее 25

* - баллы не ставятся

ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

Раздел 1. Основы формирования моделей управления персоналом

1. В американском обществе основополагающими принципами рыночной экономики не считаются

- А- свобода предпринимательства.
- Б- приоритет частной собственности.
- В- коллективная ответственность
- Г- демократическое общества.

2. К Американской модели США шли с момента провозглашения независимости.

А-1776г.

Б-1789г.

В-1917г.

Г-1871г.

3. Где не применяется Американская модель

- А-в корпорациях Великобритании,
- Б-в корпорациях Австралии,
- В-в корпорациях Новой Зеландии,
- Г-в корпорациях Германии.

4. Треугольник корпоративного управления это:

- А- это менеджеры, директор, акционеры.
- Б- это управляющий, менеджер, персонал.
- В- это директор, менеджер, персонал.
- Г- это топ менеджер, акционеры, штат сотрудников управления.

5. Американский менеджмент впитал в себя основы классической школы, основателем которой является.

- А- Фредерик Тейлор.
- Б- Питер Друкер.
- В- Анри Файоль.
- Г- Генри Форд.

6. Что не входит в успех американской модели управления.

- А- рациональная организация производства.
- Б- постоянный рост производительности труда.
- В- эффективное использование ресурсов.
- Г- эффективное сотрудничество с Государством

7. Американская фирма функционирует в социальной атмосфере.

- А- проповедующей дискриминацию.
- Б- проповедующей равноправие.
- В- проповедующей принуждение.
- Г- проповедующей согласование решений.

8. Для американской модели менеджмента характерна модель управления.

- А- горизонтальная.
- Б- вертикально горизонтальная.
- В- иерархическая.
- Г- функциональная.

9. Важнейшей составной частью плановой работы корпорации является:

- А- совершенствование кадровой политики.
- Б- освоение территорий.
- В- укрепление рынка.
- Г- стратегическое планирование.

10. Черты поведения не применяемые в Американской модели:

- А- решают вопросы все сразу.
- Б- бизнесмены действуют прямолинейно.
- В- прибегают к натиску, приказу в процессе согласования решений.
- Г- не делают долгих отступлений, а сразу переходят к самой сути вопроса.

11. Что не является главной целью Американской модели:

- А- всесторонняя договоренность.
- Б- соблюдение всех законов.
- В- соблюдение нормативных актов, положений.
- Г- выгода и согласие между партнерами.

12. Что не относится к партисипативному управлению.

- А- участие рабочих в управлении трудом и качеством продукции на уровне цеха;
- Б- создание стратегических советов рабочих групп;
- В- разработка систем участия в прибыли;
- Г- привлечение представителей рабочих в советы директоров корпораций.

13. К недостаткам Американской системы управления не относится:

- А- трудности при внедрении новых методов управления.
- Б- слишком большие объемы инструкций, которые нужно соблюдать.
- В- предпочтение узким специалистам.
- Г- ориентация на получение стабильного дохода.

14. При выборе сотрудника особое внимание не уделяют:

- А- уровню практического опыта.
- Б- конкурентоспособности.
- В- умению приспосабливаться.
- Г- умение работать в коллективе.

15. К дополнительной оплате труда в Американской модели управления относятся:

- А- специальные премии менеджерам, наличие которых не зависит от их успехов на работе.
- Б- если оплата труда не повышается, сотрудник получает премии, которые зависят от величины прибыли.
- В- доплачивают сотрудникам если не болеет в течении года.
- Г- если оплата без часовых ставок, работник получает дополнительную оплату в качестве компенсации.

Ответы 1-В, 2-А, 3-Г, 4-А, 5-В, 6-Г, 7-Б, 8-В, 9-Г, 10-А, 11-Г, 12-Б, 13-Г, 14-В, 15-В.

Раздел 2. Развитие традиционных моделей управления персоналом

1. Основные принципы японской модели вложения в человеческий капитал.

- А- обучение конкретным навыкам
- Б- обучение за счет профсоюзов
- В- индивидуальное обучение
- Г- крупные вложения в обучение

2. Предметом управления японской модели являются:

- А- организация предприятия.
- Б- трудовые ресурсы.
- В- управленческий состав фирмы.
- Г-технология производства продукции.

3. Преимущества японской модели управления:

- А-гарантия занятости и стабильности.
- Б- высокая оплата труда.
- В- регулярные премиальные.
- Г- социальные гарантии

4. Цель японской модели управления персоналом:

- А- получение максимальной выгоды с наименьшими затратами.
- Б- своевременное обеспечение выполнения заказов смежников
- В- повышение эффективности работы с помощью повышения производительности труда
- Г- сохранение постоянного состава персонала.

5. Японской модели управления персоналом характерно следующее продвижение карьеры:

- А- быстрое карьерное продвижение
- Б- постепенное карьерное продвижение
- В- карьерное продвижение согласно этапам повышения квалификации
- Г- согласно накопленного пакета акций

6. Процесс принятия решений на японских предприятиях осуществляется как:

- А- особая система группового принятия решений и коллективная ответственность
- Б- индивидуальным образом и индивидуальной ответственностью
- В- на собрании акционеров большинством голосов
- Г- распоряжением директора.

7. Общение руководства и подчинённых происходит как

- А- формальные контакты руководства и подчинённых
- Б- по запросу директората
- В- во время профсоюзных собраний
- Г- неформальные контакты руководства и подчиненных

8. Преобладающий тип решений японских корпораций:

- А- консенсус или компромисс
- Б- единолично-консультативный или компромисс

- В- единоличный или единолично-консультативный
- Г- решение общим собранием акционеров

9. Структура управления:

- А- строго определенная
- Б- функциональная
- В- ступенчатая
- Г- нестандартная, гибкая

10. Управление качеством контролируется:

- А- сотрудниками ОТК
- Б- кружками качества
- В- представителями смежников
- Г- народными контролёрами

11. Отношение к работе:

- А- главное-реализация заданий
- Б- главное-удовлетворение работой
- В- главное- выполнение обязанностей
- Г- желание продвинуться по служебной лестнице

12. Критерий оценки труда:

- А- оплата труда по индивидуальным достижениям
- Б- оплата труда по итогам реализации продукции
- В- оплата труда по показателям работы группы, службы, стажу
- Г- оплата труда по договору.

13. Делегирование власти:

- А- в редких случаях
- Б- распространено
- В- выборочное
- Г- ситуативное

14. Управление заключено в направлении специализации:

- А- отсутствие узкой специализации
- Б- специализация деятельности
- В- подготовка узких специалистов
- Г- специализация согласно стажа работы

15. Финансовая политика:

- А- администрация фирмы перераспределяет прибыль между отделами
- Б- прибыль распределяется согласно установленным норматива организации
- В- прибыль используется предприятием
- Г- часть прибыли отделения используется самостоятельно.

Ответы: 1-Г, 2-Б, 3-А, 4-В, 5-Б, 6-А, 7-Г, 8-А, 9-Г, 10-Б, 11-В, 12-В, 13-А, 14-А, 15-Г.

3.3. Рекомендации по оцениванию докладов, сообщений.

Максимальное количество баллов (государственная оценка)	Критерии
1 (отлично)	Выставляется обучающемуся если он выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив проблему содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно правового характера. Обучающийся знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно.
0,75 (хорошо)	Выставляется обучающемуся если работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены отдельные ошибки в оформлении работы.
0,5 (удовлетворительно)	Выставляется обучающемуся если в работе студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в содержании проблемы, оформлении работы.
0* (неудовлетворительно)	Выставляется обучающемуся если работа представляет собой пересказанный или полностью заимствованный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

*- 0 в журнал не ставится

ПРИМЕРНЫЕ ТЕМЫ ДОКЛАДОВ, СООБЩЕНИЙ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Раздел 1. Основы формирования моделей управления персоналом

1. Значение и содержание подготовки менеджера современного уровня.

2. Содержание основных составляющих сравнительного менеджмента и их взаимосвязь.
3. Роль национальной культуры, истории и других составляющих в формировании характерных черт бизнеса в стране и организациях.
4. Влияние фактора глобализации бизнеса и национальные особенности, как основные условия формирования школы менеджмента в стране (регионе).
5. Степень использования объективных и общих взглядов на менеджмент в различных школах.
6. Общие черты и различия в подготовке менеджеров в США, Японии и Евросоюзе.
7. Основная направленность в подготовке менеджеров для работы в крупных (национальных и межнациональных) компаниях и малом бизнесе.
8. Взгляды на подготовку менеджеров для различных иерархических уровней в основных школах менеджмента (США, Япония, Европа, Россия).
9. Содержание и сравнительный анализ моделей развития бизнес-деятельности на основе национальной культуры («Инкубатор», «Семья», «Управляемая ракета» и «Эйфелева башня»).
10. Характерные особенности корпоративной культуры организации и ее зависимость от специфики общественных отношений в бизнес-среде (модели построения общественных отношений).
11. Содержание подготовки менеджеров конкретной организации в зависимости от воздействия внешней среды (специфика бизнеса, размер организации и др.).

Раздел 2. Развитие традиционных моделей управления персоналом

1. Принципы организации производства в Японии.
2. Японская система «корбан»
3. Роль пожизненного найма в японской концепции управления персоналом.
4. Коллективизм в японской философии менеджмента.
5. Организационная структура управления в японских корпорациях.
6. Управленческие решения, стиль и концепция управления.
7. Особенности мотивации в управлении японскими корпорациями.
8. Перечень и характерные основы, определяющие специфику национальной школы менеджмента.
9. Японский менталитет.
10. Корпоративная культура организации (компании), как следствие национальной культуры, специфики бизнеса и размера компании.
11. Возможности использования японского принципа в России.

Вопросы к зачету

1. Изучение американской модели менеджмента.
2. Американская модель на рубеже XIX – XX веков.
3. Классическая школа в американской теории управления.
4. Успех фирмы.
5. Рациональная организация производства
6. Американская фирма и рабочие
7. Черты поведения в американских компаниях.
8. Главная цель в американских компаниях.
9. Состав американской делегации на переговорах.
10. Модели экономического развития и роль государства в экономике стран Европейского

союза.

11. Классификация европейских систем менеджмента по Лессему и Нойбауэру.
12. Стили менеджмента и типы культуры.
13. Современные тенденции и проблемы менеджмента ведущих европейских стран.
14. Современные методы управления в Японии.
15. Лидеры японского бизнеса и социальная ответственность своей деятельности.
16. Руководящий принцип японского менеджмента работа, есть групповая деятельность.
17. Особенность японского управления
18. Разница между американским и японским управлением.
19. Служащие и корпорация.
20. Поведение работника в организации.
21. Система управленческого контроля.
22. Система управления качеством.
23. Историческое формирование российского менталитета.
24. Российский менеджмент глазами зарубежных партнеров.
25. Проблемы российской адаптации зарубежного управленческого опыта.
26. Перспективы развития современного российского менеджмента.
27. Историческое формирование многообразия деловых культур.
28. Специфические проблемы эпохи глобализации. Антиглобализм.
29. Комплексная система мотивации труда
30. Значение религии и идеологий в управлении персоналом.

КОМПЛЕКТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ (ЗАЧЕТ)

№ п/п	Содержание оценочного средства (вопрос к экзамену, практические задания, ситуационные задачи и т.д.)	Индекс оцениваемой компетенции или ее элементов
Вопрос к зачету		
Основы формирования моделей управления персоналом Т.1.1. Теоретические основы управления персоналом		
1	Основные теоретические положения формирования модели управления персоналом.	УК-10.1,3.1 ПК-1.1,3-1 ПК-2.1,3-1
2	Модель управления персоналом в период адаптации сотрудников.	УК-10.1,3.1 ПК-1.1,3-1 ПК-2.1,3-1
3	Эффективность системы управления организации и персонала.	УК-10.1,3.1 ПК-1.1,3-1 ПК-2.1,3-1
Основы формирования моделей управления персоналом Тема 1.2. Основные принципы управления персоналом за рубежом		
4	Сравнение управления персоналом за рубежом	УК-10.1,3.1 ПК-1.1,3-1 ПК-2.1,3-1
5	Европейская модель управления персоналом	УК-10.1,3.1 ПК-1.1,3-1 ПК-2.1,3-1
6	Американская модель управления персоналом	УК-10.1,3.1 ПК-1.1,3-1 ПК-2.1,3-1
7	Японская модель управления персоналом	УК-10.1,3.1 ПК-1.1,3-1 ПК-2.1,3-1
Основы формирования моделей управления персоналом Тема 1.3. Специфика управления в американских компаниях		
8	Черты поведения в американских компаниях.	УК-10.1,3.1 ПК-1.1,3-1 ПК-2.1,3-1
9	Главная цель в американских компаниях.	УК-10.1,3.1 ПК-1.1,3-1 ПК-2.1,3-1
10	Состав американской делегации на переговорах.	УК-10.1,3.1 ПК-1.1,3-1 ПК-2.1,3-1
Основы формирования моделей управления персоналом Тема 1.4. Развитие традиционного менеджмента европейских стран.		
11	Модели экономического развития и роль государства в экономике стран Европейского союза.	УК-10.1,3.1 ПК-1.1,3-1 ПК-2.1,3-1
12	Классификация европейских систем менеджмента по Лессему и Нойбауэру.	УК-10.1,3.1 ПК-1.1,3-1 ПК-2.1,3-1
13	Типы европейской организационной культуры по Тромпенаарсу.	УК-10.1,3.1 ПК-1.1,3-1 ПК-2.1,3-1
14	Стили менеджмента и типы культуры.	УК-10.1,3.1 ПК-1.1,3-1 ПК-2.1,3-1
15	Современные тенденции и проблемы менеджмента ведущих европейских стран.	УК-10.1,3.1 ПК-1.1,3-1 ПК-2.1,3-1
Раздел 2. Развитие традиционных моделей управления персоналом Тема 2.1. Традиционные корни японской модели управления		
16	Современные методы управления.	УК-10.1,3.1 ПК-1.1,3-1 ПК-2.1,3-1
17	Влиянием американской оккупационной	УК-10.1,3.1 ПК-1.1,3-1

	администрации	ПК-2.1,3-1
18	Лидеры японского бизнеса и социальная ответственность своей деятельности.	УК-10.1,3.1 ПК-1.1,3-1 ПК-2.1,3-1
Раздел 2. Развитие традиционных моделей управления персоналом Тема 2.2. Японская система управления трудовыми ресурсами		
19	Особенность японского управления	УК-10.1,3.1 ПК-1.1,3-1 ПК-2.1,3-1
20	Японские корпорации	УК-10.1,3.1 ПК-1.1,3-1 ПК-2.1,3-1
21	Как японские корпорации используют американскую технику управления кадрами.	УК-10.1,3.1 ПК-1.1,3-1 ПК-2.1,3-1
22	Разница между американским и японским управлением.	УК-10.1,3.1 ПК-1.1,3-1 ПК-2.1,3-1
Раздел 2. Развитие традиционных моделей управления персоналом Тема 2.3. Принципы японского управления персоналом		
23	Поведение работника в организации.	УК-10.1,3.1 ПК-1.1,3-1 ПК-2.1,3-1
24	Система управленческого контроля.	УК-10.1,3.1 ПК-1.1,3-1 ПК-2.1,3-1
25	Система управления качеством.	УК-10.1,3.1 ПК-1.1,3-1 ПК-2.1,3-1
Раздел 2. Развитие традиционных моделей управления персоналом Тема 2.4. Развитие российской национальной модели менеджмента		
26	Историческое формирование российского менталитета.	УК-10.1,3.1 ПК-1.1,3-1 ПК-2.1,3-1
27	Российский менеджмент глазами зарубежных партнеров.	УК-10.1,3.1 ПК-1.1,3-1 ПК-2.1,3-1
28	Проблемы российской адаптации зарубежного управленческого опыта.	УК-10.1,3.1 ПК-1.1,3-1 ПК-2.1,3-1
29	Перспективы развития современного российского менеджмента.	УК-10.1,3.1 ПК-1.1,3-1 ПК-2.1,3-1
Раздел 2. Развитие традиционных моделей управления персоналом Тема 2.5. Многообразие управленческих культур		
30	Историческое формирование многообразия деловых культур.	УК-10.1,3.1 ПК-1.1,3-1 ПК-2.1,3-1
31	Специфические проблемы эпохи глобализации. Антиглобализм.	УК-10.1,3.1 ПК-1.1,3-1 ПК-2.1,3-1