

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РЯЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ РАДИОТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ В.Ф. УТКИНА»

Кафедра «Экономика, менеджмент и организация производства»

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Б1.О.12 «РАЗВИТИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ»

Направление подготовки
38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль) подготовки
«Производственный менеджмент»

Квалификация выпускника – магистр

Форма обучения – заочная

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Оценочные материалы – это совокупность учебно-методических материалов (контрольных заданий, описаний форм и процедур проверки), предназначенных для оценки качества освоения обучающимися данной дисциплины как части ОПОП.

Цель – оценить соответствие знаний, умений и владений, приобретенных обучающимся в процессе изучения дисциплины, целям и требованиям ОПОП в ходе проведения промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета. Форма проведения зачета – тестирование, письменное решение практических заданий.

2. ПАСПОРТ ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Контролируемые разделы (темы) дисциплины (результаты по разделам)	Код контролируемой компетенции (или её части)	Наименование оценочного средства
Тема 1. Трудовой потенциал предприятия как объект изучения	ОПК-3.1, ПК-1.4	Зачет
Тема 2. Система управления персоналом предприятия	ОПК-3.1, ПК-1.4	Зачет
Тема 3. Правовые основы управления персоналом предприятия	ОПК-3.1, ПК-1.4	Зачет
Тема 4. Стратегическое управление персоналом предприятия	ОПК-3.1, ПК-1.4	Зачет
Тема 5. Формы, методы привлечения, профессионального отбора и обеспечение предприятия квалифицированными кадрами	ОПК-3.1, ПК-1.4	Зачет
Тема 6. Правовые и организационные аспекты профессионального обучения и развития персонала.	ОПК-3.1, ПК-1.4	Зачет
Тема 7. Формы и методы обучения персонала	ОПК-3.1, ПК-1.4	Зачет
Тема 8. Мотивация и стимулирование трудового потенциала предприятий	ОПК-3.1, ПК-1.4	Зачет
Тема 9. Оплата труда на предприятии	ОПК-3.1, ПК-1.4	Зачет

3. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Сформированность каждой компетенции в рамках освоения данной дисциплины оценивается по трехуровневой шкале:

пороговый уровень является обязательным для всех обучающихся по завершении освоения дисциплины;

продвинутый уровень характеризуется превышением минимальных характеристик сформированности компетенций по завершении освоения дисциплины;

эталонный уровень характеризуется максимально возможной выраженностью компетенций и является важным качественным ориентиром для самосовершенствования.

Уровень освоения компетенций, формируемых дисциплиной:

а) описание критериев и шкалы оценивания тестирования:

Шкала оценивания	Критерий
3 балла (эталонный уровень)	Уровень усвоения материала, предусмотренного программой: процент верных ответов на тестовые вопросы от 85 до 100%
2 балла (продвинутый уровень)	Уровень усвоения материала, предусмотренного программой: процент верных ответов на тестовые вопросы от 70 до 84%

1 балл (пороговый уровень)	Уровень усвоения материала, предусмотренного программой: процент верных ответов на тестовые вопросы от 50 до 69%
0 баллов	Уровень усвоения материала, предусмотренного программой: процент верных ответов на тестовые вопросы от 0 до 49%

б) описание критериев и шкалы оценивания решения расчетного задания:

Шкала оценивания	Критерий
3 балла (эталонный уровень)	задание выполнено полностью правильно: подробно описан ход решения задания, выводы аргументированы
2 балла (продвинутый уровень)	задание выполнено правильно, но ход решения задания описан не полностью, выводы без аргументации
1 балл (пороговый уровень)	алгоритм решения задания верный, но студент допустил ошибки в расчетах, выводы без аргументации
0 баллов	задание выполнено неверно или не выполнялось

На *зачет* выносятся тест и два практических задания. Максимально студент может набрать 9 баллов. Итоговый суммарный балл студента, полученный при прохождении промежуточной аттестации, переводится в традиционную форму по системе «зачтено», «не зачтено».

Оценка «зачтено» выставляется студенту, который набрал в сумме не менее 6 баллов. Обязательным условием является выполнение всех предусмотренных в течение семестра практических заданий и лабораторных работ.

Оценка «не зачтено» выставляется студенту, который набрал в сумме менее 6 баллов, либо имеет к моменту проведения промежуточной аттестации несданные практические задания или лабораторные работы.

4. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

4.1. Промежуточная аттестация

Код индикатора	Результаты освоения ОПОП Содержание индикатора
ОПК-3	Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды;
ОПК-3.1	Разрабатывает, обосновывает и самостоятельно принимает организационно-управленческие решения, оценивая их операционную и организационную эффективность, социальную значимость

а) типовые тестовые вопросы:

- Виды обучения персонала согласно потребностям организации:
 - подтверждающее обучение, антикризисное обучение, предупреждающее обучение;
 - повышение квалификации, кризисное обучение, предупреждающее обучение;
 - поддерживающее обучение, кризисное обучение, предупреждающее обучение;
 - поддерживающее обучение, кризисное обучение, профессиональная переподготовка.
- Эффективное профессиональное обучение предполагает последовательное решение трех неразрывно связанных между собой учебно-воспитательных задач:
 - информационной, операциональной, профессионально-личностного развития;
 - расчетно-экономической, операциональной, профессионально-личностного развития;
 - информационной, психологической, профессионально-личностного развития;
 - информационной, операциональной, индивидуально-личностного развития.
- Сроки профессиональной подготовки (новых работников) в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации:
 - от 1 года до 6 лет;
 - от 2 до 6 месяцев;

- в) 9 месяцев;
 - г) 4 года.
4. Виды обучения персонала по месту обучения классифицируют:
- а) очное, заочное, очно-заочное;
 - б) на рабочем месте, вне рабочего места, самообразование;
 - в) вузовское, профессионально-техническое;
 - г) на рабочем месте, вне рабочего места.
5. Что не является преимуществом обучения внутриорганизационного обучения:
- а) возможность приспособить содержание и сроки обучения к потребностям организации;
 - б) возможность прервать обучение в связи с производственной необходимостью;
 - в) экономичность при большой аудитории;
 - г) возможность выбора квалифицированных кадров для проведения обучения.
6. Что не является недостатками обучения вне организации:
- а) отсутствие прямой связи с потребностями организации, отрыв от практики;
 - б) доступность и частота обычно устанавливаются внешней организацией;
 - в) если участники были отозваны с курсов, оплата вряд ли будет возвращена;
 - г) экономичность при небольшом количестве обучаемых.
7. Основные формы подготовки новых работников на производстве согласно российскому законодательству:
- а) индивидуальная, коллективная и курсовая подготовка;
 - б) личностная, групповая и курсовая подготовка;
 - в) индивидуальная, групповая и курсовая подготовка;
 - г) индивидуальная, групповая подготовка, повышение квалификации.
8. Формой повышения квалификации не является подготовка:
- а) организованная и неорганизованная;
 - б) психологическая и профессиональная;
 - в) профессиональная или проблемно ориентированная в соответствии с потребностями организации;
 - г) предназначенная для целевых групп (руководителей и специалистов) или для всего персонала.
9. Что не является достоинствами внутрифирменного обучения:
- а) учет специфики деятельности и полное соответствие потребностям организации;
 - б) относительно однородный состав участников;
 - в) необходимость создания собственной учебно-материальной базы, требующей ее постоянного обновления;
 - г) использование собственного оборудования и технологий.
10. Какими характеристиками должна обладать система внутрифирменного обучения:
- а) непрерывность, адаптивность, гибкость, коммуникативность, кумулятивность, инновационность;
 - б) управляемость, адаптивность, гибкость, коммуникативность, кумулятивность, интегрированность;
 - в) непрерывность, адаптивность, гибкость, коммуникативность, кумулятивность, интегрированность;
 - г) непрерывность, адаптивность, гибкость, коммуникативность, креативность, интегрированность.
11. Непрерывное профессиональное образование — это:
- а) высшее образование и последующее повышение квалификации работника;
 - б) среднее профессиональное образование, высшее образование и последующая стажировка в организации;
 - в) непрерываемый процесс профессионального обучения;
 - г) система дополнительного профессионального образования.
12. Профессиональное образование — это:
- а) система освоения обучающимися профессиональных образовательных программ;
 - б) освоение обучающимися образовательных программ дополнительного профессионального образования;
 - в) подготовка квалифицированных рабочих или служащих;
 - г) углубление и расширение уровня образования персонала организации.

13. Цель дополнительного профессионального образования:
- а) обеспечение подготовки высококвалифицированных кадров;
 - б) углубление и расширение образования работника;
 - в) удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей работника;
 - г) выполнение определенных видов трудовой деятельности.
14. Основной закон, регламентирующий образовательную деятельность в сфере высшего образования в Российской Федерации:
- а) Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»;
 - б) закон Российской Федерации «Об образовании»;
 - в) постановление Правительства Российской Федерации «О государственной аккредитации образовательной деятельности»;
 - г) Федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании».
15. Непосредственный контроль и надзор над деятельностью образовательной организации осуществляет:
- а) Министерство образования и науки Российской Федерации;
 - б) Рособрнадзор;
 - в) система аккредитации в Российской Федерации;
 - г) Международная организация по стандартизации (ИСО).
16. Концепция обучения персонала — это:
- а) методологическая основа построения процесса обучения, включающая логическую цепочку определенных действий в границах управления персоналом в организации;
 - б) целенаправленное объединение всех элементов системы управления персоналом организации с целью обеспечения ее высококвалифицированным персоналом, способным к результативной деятельности в рамках выбранной стратегии;
 - в) система взглядов и представлений о роли процессов обучения персонала в организации с целью его эффективного управления и развития с учетом текущих потребностей;
 - г) стратегический план действий, направленный на подготовку персонала в организации, готового решать перспективные задачи, удовлетворяющие потребности организации в достижении им высокого качественного результата.
17. Под целью обучения понимают:
- а) обеспечение организации высококвалифицированным персоналом, удовлетворяющим ее потребности в работниках в необходимом количестве и соответствующего качества;
 - б) формирование и поддержание высокого квалификационного уровня персонала и его профессиональных компетенций с учетом требований организации и перспектив ее развития;
 - в) организацию учебного процесса обучения персонала в соответствии с разработанной программой обучения, содержание которой определяется потребностями организации в специалистах высокого квалификационного уровня;
 - г) подготовку персонала организации к решению ее текущих и перспективных задач на высоком квалификационном уровне.
18. Профессиональный подход к организации обучения рассматривает его как составную часть:
- а) стратегии организации;
 - б) кадровой политики организации;
 - в) системы управления персоналом;
 - г) повышения квалификации сотрудников.
19. Под профессиональным развитием персонала понимается:
- а) повышение уровня профессионального кругозора персонала, достигаемого посредством его обучения;
 - б) процесс обучения, направленный на развитие человеческого потенциала работников;
 - в) совокупность мероприятий, направленных на повышение уровня его квалификации, совершенствование психологических качеств работников;
 - г) уровень профессиональной подготовки персонала с учетом использования его потенциальных профессиональных и личностных качеств.
20. Потребность персонала в профессиональном развитии вызывается необходимостью:
- а) адаптации к изменениям во внешней среде;
 - б) инновациями в техническом и технологическом оснащении;

- в) оптимизацией качественного и количественного состава персонала в связи с изменениями в организации;
- г) стратегией организации и последующими преобразованиями в структуре.

б) типовые практические задания:

Задание 1. Изучив содержание основных концепций обучения, подберите примеры организаций, сфер деятельности, отдельных должностей, профессий и т.д., для которых при принятии решений по направлениям обучения персонала в силу специфики деятельности и особенностей управления было бы целесообразно опираться на данную концепцию.

Концепция обучения	Характеристики концепции	Специфика деятельности и особенности управления персоналом	Примеры организаций, сфер деятельности, должностей, профессий
Специализированного обучения	Ориентирована на непосредственное использование в производственном (трудовом) процессе знаний, имеющих отношение к конкретному рабочему месту		
Многопрофильного обучения	Эффективна в условиях необходимости повышения внутрипроизводственной и внепроизводственной мобильности работника		
Обучения, ориентированного на личность	Цель развития человеческого потенциала, его личностных качеств, заложенных природой или приобретенных в период практической деятельности		

Задание 2. В современных условиях перед системой управления персоналом в организации в области профессионального обучения и развития стоят важные задачи, решение которых позволит сформировать эффективно функционирующий механизм подготовки персонала, способствующий выработке согласованности в действиях персонала и направленный на достижение стратегических целей организации. Сформируйте систему мероприятий и конкретных действий, способствующих решению поставленных задач.

Задачи в области профессионального обучения и развития персонала	Система мероприятий, способствующих решению поставленной задачи
Выработка стратегии в формировании квалифицированного и компетентного персонала	
Определение потребности в обучении персонала в целом и по отдельным его направлениям	
Обоснованный выбор форм, методов обучения и формирование на их основе в зависимости от поставленных целей и задач образовательных программ и программ обучения различной продолжительности	
Разработка программно-методического и материально-технического сопровождения как важного условия обеспечения качественного осуществления процесса обучения	
Планирование и выделение средств для финансирования профессионального обучения персонала и его развития	
Выбор системы критериев и показателей оценки эффективности программ обучения, реализуемых в организации в необходимом количестве и требуемого качества	

Задание 3. Проведите анализ ситуации в филиале банка и дайте ответ на поставленные вопросы.

Иван Николаев — исполнительный директор М-го филиала очень крупного коммерческого банка (Градобанк). Страна — Российская Федерация. Градобанк приобрел местный коммерческий банк и на его базе образовал свой филиал. Приоритет И. Николаева — создание единой системы управления персоналом. Градобанк практикует в своей деятельности некоторые персонально-технологии, такие, как индивидуальное планирование карьеры сотрудника, обучение персонала, психологическое тестирование при подборе и аттестации персонала и т.п.

Прибыв в филиал, И. Николаев в том числе организовал работу по изучению системы управления персоналом, принятую в филиале. После двух недель работы по 13 — 14 часов в сутки ему удалось выяснить, что работа по планированию карьеры сотрудников в филиале ведется более чем формально: аттестация, как периодическая, так и при выдвижении на вышестоящие должности, не проводится, кадрового резерва нет, подбор и выдвижение сотрудников осуществлялся исключительно через друзей и знакомых. Планирование профессиональной переподготовки и повышения квалификации не организовано, а проводится начальниками структурных подразделений по мере необходимости. Административный персонал получает должностной оклад и ежемесячную премию, размер которой составляет до 40% от оклада; остальной персонала филиала — сдельную заработную плату.

Охарактеризуйте позицию И. Николаева. Какие, на ваш взгляд, мероприятия он должен спланировать и провести лично?

Задание 4. Процесс планирования обучения представляет собой четко функционирующий механизм действий с обязательной обратной связью (см. рис. 1). Распишите мероприятия и практические действия организации на каждом из основных этапов процесса планирования в конкретной организации (можно использовать условный пример).

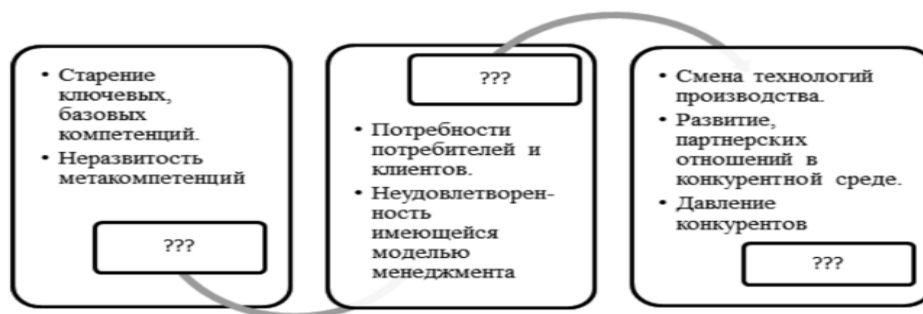


Рис. 1 Процесс планирования

Задание 5.

Кейс «Требуя повышения»

Для чего: чтобы оценить социально-личностные компетенции:

1. модель поведения сотрудника, его нацеленность на карьерный рост и готовность принимать на себя ответственность;
2. готовность выполнять более сложную работу, если того требуют обстоятельства;
3. управляемость, исполнительность, самокритичность.

Ситуация

Вы уже несколько лет работаете в компании в отделе обучения персонала. Ваши обязанности весьма однообразны, но в то же время Вы не отвечаете за конечный результат, так как наряду с другими сотрудниками выполняете работу по поручению руководителя отдела обучения персонала. Вы выполняете главным образом такие стандартные действия:

- получаете заказ на обучение от руководителя отдела и вносите его в базу планирования обучения;
- составляете список работников на обучение или повышение квалификации по заявкам руководителей подразделений;
- вносите все данные по сотрудникам и передаете эту заявку своему руководителю.

В общем, Вы дошли до той стадии в работе, когда стало скучно, но зато Вы имеете возможность отпрашиваться по необходимости, и в коллективе очень хороший психологический климат. Однако в последнее время Вы чувствуете, что неудовлетворенность трудом усиливается, а Вы готовы выполнять более сложную работу или хотя бы попробовать, причем Вам хотелось бы, чтобы Ваша работа не зависела от результата работы других. В общем, Вы уверены, что руководитель мог бы уже предложить Вам место повыше. В ответ на Вашу просьбу о повышении

руководитель сказал, что ответит через несколько дней. Через три дня начальник предложил Вам следующие условия:

1) по результатам работы за предыдущее время он не видит оснований для повышения, но предлагает Вам в течение следующих двух месяцев выполнять функции ведущего специалиста вместе с теми, что у Вас уже есть;

2) официальное распоряжение о повышении будет сделано, если Вы будете отлично справляться со всей работой;

3) оплата не меняется, но если работа будет выполнена качественно, то Вы получите премиальные, размер которых также будет зависеть от результата.

Вопросы:

1. Оцените предложение руководителя по каждому пункту.

2. Какие условия Вы хотели бы изменить?

3. Предложите руководителю свой вариант решения.

Комментарии:

Кейс предполагает непосредственное участие соискателя или работника в описываемых событиях. Прямое обращение к нему автоматически вовлекает кандидата в ситуацию, что позволяет представить реальные события, максимально приближенные к тем, которые происходят с сотрудниками повсеместно. Кейс можно использовать для оценки и прогнозирования отношения соискателя к своей работе и к решениям непосредственного руководителя.

<i>Код индикатора</i>	<i>Результаты освоения ОПОП Содержание индикатора</i>
ПК-1	Способен осуществлять стратегическое управление процессами организационной и технологической модернизации производства промышленных организаций
ПК-1.4	Организовывает обучение и повышение квалификации рабочих и инженерно-технических работников, обеспечивает постоянное совершенствование подготовки персонала

а) типовые тестовые вопросы:

- Обучение, обусловленное изменениями характера и содержания труда, моральным старением знаний, называется...
 - повышением квалификации;
 - переподготовкой;
 - внепроизводственным обучением;
 - стажировкой;
 - тренингом.
- Обучение, включение, достижение успеха, профессионализм, переоценка ценностей, мастерство, пенсионный период составляют ...
 - этапы карьерного роста;
 - элементы трудовой мотивации;
 - социальные составляющие карьеры;
 - стадии трудовой жизни;
 - функции персонального менеджмента.
- Разновидностями профессиональной подготовки вне рабочего места являются:
 - вводный инструктаж;
 - производственные курсы;
 - профессиональные тренинги;
 - конференции, семинары;
 - трудовая адаптация;
 - школы передового опыта.
- Выделите основные задачи профессионального консультирования:
 - выявление профессиональных интересов;
 - определение стрессоустойчивости;
 - выявление мотивации профессионального самоопределения;
 - осуществление трудовой адаптации;

- д) определение склонности к какой-либо деятельности.
- 5. Советы в выборе или перемене профессии с учетом пожеланий работника, его склонностей, компетенций, перспектив трудоустройства есть ...
 - а) профориентация;
 - б) профпросвещение;
 - в) адаптация;
 - г) ориентация;
 - д) профессиональное консультирование.
- 6. Комплексная оценка результатов профессионального обучения складывается из ...
 - а) оценки содержания обучения по составу и логической связи дисциплины;
 - б) оценки потребности в обучении;
 - в) оценки соотношения теоретической и практической частей обучения;
 - г) оценки выбранных форм проведения занятий;
 - д) оценки квалификации проводящих обучение;
 - е) оценки затрат на обучение;
 - ж) все варианты верны.
- 7. Формами организации практического обучения являются:
 - а) лекции, экскурсии, семинарские занятия, уроки, самостоятельная внеаудиторная работа
 - б) лабораторные и практические занятия, учебная, технологическая и преддипломная практика
- 8. Выберите определение понятия «Среднее профессиональное образование»
 - а) Образование на базе основного общего (полного) общего или начального профессионального образования, осуществляемое в средних специальных учебных заведениях или иных образовательных учреждениях среднего профессионального образования
 - б) Совокупность различных по назначению и нормативным срокам обучения основных образовательных программ среднего профессионального образования
- 9. Отметить 4 группы основных умений педагога:
 - а) Проективные;
 - б) Доминирующие;
 - в) Управленческие;
 - г) Рефлексивные;
 - д) Сензитивные;
 - е) Прогностические;
 - ж) Ситуативные.
- 10. В чем состоит сущность прогностического умения педагога:
 - а) Извлечение знаний из практики, анализ фактов и умений.
 - б) Разработка проекта образовательно-воспитательной работы.
 - в) Умение прогнозировать необходимые средства и действия для достижения намеченной цели.
- 11. Выбрать определение понятия «стандарт»:
 - а) Мера адекватности полученных знаний;
 - б) Установленный комплекс норм, правил, требований к объекту, утвержденный компетентными органами.
 - в) Максимум знаний, необходимый к усвоению.
- 12. Выделить основные требования к образовательному стандарту:
 - а) Коллективность;
 - б) Объективность;
 - в) Гарантированность;
 - г) Мобильность;
 - д) Нормативность;
 - е) Интегративность.
- 13. Выделить основные формы обучения:
 - а) Фронтальная;
 - б) Основная: лекции;
 - в) Классно-урочная система;
 - г) Вспомогательная: факультативы;

- д) Дополнительная: домашняя работа, экскурсии и т.д.;
 - е) Внутриучебная.
14. В учебном плане содержание обучения раскрывается в виде:
- а) Перечня учебных предметов и основных видов производственной практики;
 - б) Перечня основных вопросов для аттестации по дисциплине;
 - в) Списка необходимой литературы для самоподготовки.
15. Суть учебной дискуссии как одного из методов обучения:
- а) Изложение преподавателем двух различных точек зрения на одну и ту же проблемную ситуацию;
 - б) Наводящие и поддерживающие диалог вопросы преподавателя;
 - в) Изложение преподавателем одной точки зрения на поставленную проблемную ситуацию.
16. Виды самостоятельной работы студентов:
- а) Подготовка к зачетам и экзаменам;
 - б) Курсовые и дипломные проекты;
 - в) Рефераты.
17. Выделить группы методов обучения, направленных на первичное овладение знаниями:
- а) Репродуктивные;
 - б) Творческие;
 - в) Информационно-развивающие;
 - г) Проблемно- поисковые.
18. К проблемно-поисковым методам относятся:
- а) Эвристическая беседа;
 - б) Лекция;
 - в) Демонстрация учебного фильма;
 - г) Учебная дискуссия;
 - д) Самостоятельная работа с книгой.

б) типовые практические задания:

Задание 1. Как Вы считаете, какие методы (инструктаж; ротация; ученичество и наставничество; лекция; самообучение) наиболее эффективные для обучения техническим приемам (ремонт несложной бытовой техники, электродвигателей). Обоснуйте свой ответ.

Задание 2. Подготовьте план внутрипроизводственной учебы для работников отдела по работе с персоналом.

Кейс «Выбор методов обучения»

Описание ситуации. Задачами проведения организационного обучения персонала являются: приобретение или доработка специфических знаний, развитие необходимых навыков и способностей, развитие соответствующего отношения к происходящим изменениям в организационной среде. При проведении обучения персонала используются различные методы, которые направлены на решение перечисленных задач.

Постановка задачи. Определите, какой из методов, приведенных в таблице, может быть наилучшим для решения каждой из трех задач:

- приобретение знаний;
- развитие способностей;
- изменение отношения.

При этом необходимо привести аргументы в пользу своей позиции и ответить на следующие вопросы.

- может ли этот метод подойти для (наименование одной из задач)?
- если этот метод признан приемлемым для данного случая, то какие могут возникнуть проблемы или ограничения в его эффективном использовании?

При заполнении таблицы возможно использование знака вопроса для того, чтобы отмечать сомнение или «при некоторых обстоятельствах». В других случаях можно использовать галочку (подходит) или перечеркивание (не подходит).

Метод обучения	Приобретение знаний	Развитие способностей	Изменение отношения
1. Инструктаж			
2. Наставничество			

3. Консультирование			
4. Демонстрация приемов работы			
5. Метод усложняющихся заданий			
6. Специальный подбор заданий			
7. «Оставление на произвол судьбы»			
8. Работа под руководством специалиста			
9. Ситуационный анализ			
10. Моделирование ситуаций			
12. Советы молодых специалистов			
13. Обзор обратной связи			

Задание 3. Сформируйте профессиональный образ менеджера по персоналу в организации и поясните его роль в обеспечении процессов профессионального обучения и развития персонала.

1. Какими личностными и профессиональными характеристиками и компетенциями должен обладать менеджер по персоналу в современных условиях?
2. Каковы основные функции менеджера по персоналу в сфере построения процессов профессионального обучения и развития в организации?
3. Какие действия менеджера будут способствовать увеличению творческой отдачи персонала и почему?
4. Участие в каких мероприятиях будет способствовать повышению мотивации персонала в его стремлении к обучению и развитию?

Приведите примеры успешных организаций, на которых можно было бы проследить активное участие службы по управлению персоналом в обеспечении процессов профессионального обучения и развития.

Задание 4. Предложите модель собственного личного развития в организации (на текущий и перспективный периоды). Подумайте над следующими вопросами:

1. Какие личностные и профессиональные компетенции вы хотели бы развить в организации, что, кто и каким образом может на это повлиять?
2. Что лично вас мотивирует к обучению?
3. Какие способы распространения знаний в организации вы считаете наиболее эффективными?
4. Какие изменения в деловой среде организации, по вашему мнению, способствуют совершенствованию системы профессионального обучения и профессионального развития?
5. Какие факторы особенно сильно влияют на ваше личное профессиональное развитие?

Задание 5. При проектировании процессов профессионального обучения и развития персонала организация ориентируется на выбранную стратегию своего развития. Опишите основные характеристики стратегий развития организации, при реализации которых наиболее эффективно использовать представленные на рисунке виды обучения персонала.

Поддерживающее обучение	Кризисное обучение	Упреждающее обучение
•Характеристики стратегии	•Характеристики стратегии	•Характеристики стратегии

Оператор ЭДО ООО "Компания "Тензор"

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СОГЛАСОВАНО

ФГБОУ ВО "РГРТУ", РГРТУ, Евдокимова Елена Николаевна, Заведующий кафедрой ЭМОП

Простая подпись