

**Приложение к рабочей программе дисциплины
Управление персоналом и технологическими операциями в
аквакультуре**

Направление подготовки – 35.04.07 Водные биоресурсы и аквакультура
Профиль – Организация и управление производством в аквакультуре
Учебный план 2019 года разработки.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1 Назначение фонда оценочных средств (ФОС) по дисциплине

ФОС по учебной дисциплине – совокупность контрольных материалов, предназначенных для измерения уровня достижения обучающимся установленных результатов обучения, а также уровня сформированности всех компетенций (или их частей), закрепленных за дисциплиной. ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

Задачи ФОС:

- управление процессом приобретения обучающимися необходимых знаний, умений, навыков и формированием компетенций, определенных в ФГОС ВО;
- оценка достижений обучающихся в процессе изучения дисциплины с выделением положительных/отрицательных результатов и планирование предупреждающих/корректирующих мероприятий;
- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение в образовательный процесс университета инновационных методов обучения.

2 Структура ФОС и применяемые методы оценки полученных знаний

2.1 Общие сведения о ФОС

ФОС позволяет оценить освоение всех указанных в рабочей программе дескрипторов компетенции, установленных ОПОП. В качестве методов оценивания применяются: наблюдение за работой, наблюдение за действиями в смоделированных условиях, применение активных методов обучения, экспресс-тестирование, программированные тесты. Структурными элементами ФОС по дисциплине являются: входной контроль (при наличии) (предназначается для определения уровня входных знаний), ФОС для проведения текущего контроля, состоящие из устных, письменных заданий, тестов, и шкалу оценивания, ФОС для проведения промежуточной аттестации, состоящий из устных, письменных заданий, и других контрольно-измерительные материалов, описывающих показатели, критерии и шкалу оценивания.

Применяемые методы оценки полученных знаний по темам дисциплины

Раздел	Текущая аттестация (количество заданий, работ)		Промежуточная аттестация
	Экспресс опрос на лекциях по текущей теме	Выполнение практических заданий	
Тема 1. Кадровое планирование на предприятиях аквакультуры	+	-	зачет
Тема 2. Отбор и наем персонала на предприятиях аквакультуры	+	-	зачет
Тема 3. Оценка результатов деятельности персонала на предприятиях аквакультуры	+	-	зачет

Тема 4. Совершенствование организации труда на предприятиях аквакультуры	+	-	зачет
---	---	---	-------

2.2 Оценочные материалы для проведения текущей аттестации

Входной контроль

Входной контроль проводится с целью определения уровня знаний обучающихся, необходимых для успешного освоения материала дисциплины.

Технология входного контроля предполагает проведение тестирования.

Оценивание входного тестирования осуществляется по номинальной шкале – за правильный ответ к каждому заданию выставляется один балл, за не правильный – ноль. Общая оценка каждого теста осуществляется в отношении количества правильных ответов к общему числу вопросов в тесте (выражается в процентах).

Тест считается пройденным (оценка «зачтено») при общей оценке 75%.

Количество попыток прохождения теста – одна. Время прохождения теста – 5 минут.

Вопрос	Ответы
1. Управленческий персонал включает:...	А) вспомогательных рабочих; Б) сезонных рабочих; В) младший обслуживающий персонал; Г) руководителей, специалистов; Д) основных рабочих.
2. Термины «управление» и «менеджмент» характеризуются тем, что:	а) являются синонимами; б) первый термин шире второго; в) второй термин шире первого; г) первый термин не применяется в рыночной экономике; д) нет верного ответа.
3. Наиболее значимые с теоретической и практической точки зрения закономерности, свойства, стороны, отношения и процессы, связанные с организацией совместной деятельности людей и управлением ею для достижения поставленных целей - это:	а) предмет менеджмента; б) объект менеджмента; в) субъект менеджмента; г) принцип менеджмента; д) нет верного ответа.
4. Принципы стратегического менеджмента – это основные правила деятельности организации для достижения поставленных целей. Как называется данный принцип «Организация, действующая в динамичных условиях внешней среды, должна обладать единством целей, интересов и принципов управления»?	а) разделение труда; б) экономичность и эффективность; в) единство направления; г) выделение доминанты развития.
5. Группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели – это	а) работники; б) организация; в) формальная организация; г) неформальная организация.

Экспресс опрос на лекциях по текущей теме (экспресс-тестирование)

Тема 1. Кадровое планирование на предприятиях аквакультуры

Вопрос	Ответы
1. Сущность кадрового планирования заключается в:	а) предоставлении людям рабочих мест в нужный момент времени и необходимом количестве в соответствии с их способностями, склонностями и требованиями производства; б) согласовывании и уравнивании интересов работодателей и работников; в) учете интересов всех работников организации.
2. Кадровое планирование должно дать	а) сколько работников, какой квалификации, когда и где они

ответ на следующие вопросы:	будут необходимы; б) каким образом можно привлечь нужный и сократить излишний персонал без нанесения социального ущерба; в) каким образом обеспечить развитию кадров для выполнения работ, требующих новой, более высокой квалификации, и поддержания их знаний в соответствии с запросами производства; г) все вышеперечисленное
3. При планировании целей необходимо учитывать:	а) правовые нормы, а также исходные принципы кадровой политики организации; б) формирование целей в кадровой области; в) анализ целей и их ранжирование.
4. Оперативный план содержит:	а) точно обозначенные цели; б) конкретные мероприятия, направленные на достижение целей; в) а и б.

Тема 2. Отбор и наем персонала на предприятиях аквакультуры

Вопрос	Ответы
1. Преимущества внутренних источников привлечения персонала:	а) возможность планирования этого процесса; б) низкие затраты; в) предоставление людям перспектив служебного роста, повышающих их удовлетворенность работой, веру в себя; г) все вышеперечисленное.
2. Наем на работу – это	а) привлечение персонала; б) ряд действий, направленных на привлечение кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения целей, поставленных организацией; в) наем персонала за счет внутренних источников.
3. Источники поиска (привлечения) персонала могут быть:	а) внешние; б) внутренние; в) а и б.
4. Отбор персонала - это	а) часть процесса найма персонала, связанная с выделением одного или нескольких кандидатов на вакантную должность среди общего числа людей, претендующих на данную должность; б) ряд действий, направленных на привлечение кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения целей, поставленных организацией; в) а и б.
5. Большинство нанимателей отбирают работников, оценивая их по:	а) типы личности; б) по образованию; в) трудовой стаж.

Тема 3. Оценка результатов деятельности персонала на предприятиях аквакультуры

Вопрос	Ответы
1. Основные моменты, обеспечивающие основу для такого системного процесса:	а) установить стандарты результативности труда для каждого рабочего места и критерии ее оценки; выработать политику проведения оценок результативности труда, то есть решить, когда, как часто и кому следует проводить оценку; обязать определенных лиц (либо самих работников) проводить оценку результативности труда; б) вменить в обязанность лицам, проводящим оценку, собирать данные по результативности труда работников; обсудить оценку с работником; принять решение и документировать оценку; в) а и б.
2. Первый из основных факторов, имеющих значение для оценки результативности труда работника:	а) характер задач, выполняемых работником; б) государственные требования; г) ограничения и законы.
3. Рекомендации по построению системы оценки, которую работодатель при необходимости	а) решения по персоналу не должны различаться для разного пола, возраста, национальности и религии рассматриваемых лиц;

сможет защитить в суде:	б) следует использовать более одного независимого оценщика; в) лица, проводящие оценку, должны иметь доступ к материалам, характеризующим результативность труда оцениваемого работника; г) все вышеперечисленное.
1. Оценка результатов труда - это	а) одна из функций по управлению персоналом, направленная на определение уровня эффективности работы; б) одна из функций по управлению персоналом, направленная на определение умственных способностей работников; в) одна из функций по управлению персоналом, направленная на определение физических способностей работника.
2. Техничко-организационные факторы:	а) пол, возраст, состояние здоровья; б) мотивация труда, уровень жизни; в) сложность труда, состояние организации производства и труда.
3. Социально-психологические факторы:	а) мотивация труда, уровень жизни; б) пол, возраст, состояние здоровья; в) отношение к труду, психофизиологическое состояние работника; г) сложность труда, состояние организации производства и труда.
1. Выделяют категории управленческих работников:	а) две; б) четыре; в) три.
2. Результат труда специалистов определяется исходя из:	а) объема; б) полноты; в) качества; г) все вышеперечисленное.

Тема 4. Совершенствование организации труда на предприятиях аквакультуры

Вопрос	Ответы
1. Организация труда персонала - это	а) направление деятельности служб управления персоналом, нацеленное на достижение максимального эффекта от использования трудовых ресурсов в процессе производства; б) определение квалификации, способностей, уровня знаний, деловых качеств; в) уровень использования научно-технических достижений.
2. Основная цель научной организации труда заключается в:	а) достижение более высокой производительности труда; б) сокращение издержек; в) повышении эффективности работы предприятия.
3. Сущность экономической задачи заключается в:	А) улучшении условий труда с точки зрения повышения его безопасности, сохранении здоровья человека и его трудоспособности, облегчения работы, повышении его привлекательности и содержательности; Б) создании условий для повышения производительности труда, сокращении потерь рабочего времени, создании благоприятных условий для работы, увеличении эффективности использования всех видов ресурсов; В) всестороннем развитии сотрудников, повышении уровня их профессиональных знаний и квалификации, стимулировании их творческой инициативы и степени удовлетворенности трудом.

Критерии оценивания

Оценивание текущего тестирования осуществляется по номинальной шкале – за правильный ответ к каждому заданию выставляется один балл, за не правильный – ноль. Общая оценка каждого теста осуществляется в отношении количества правильных ответов к общему числу вопросов в тесте (выражается в процентах).

Тест считается пройденным (оценка «зачтено») при общей оценке 75%.

Количество попыток прохождения теста и время на его прохождение – неограниченно.

Защита отчетов по практическим занятиям

Критерии оценивания

Оценивание каждой практической работы осуществляется по системе «зачтено» и «не зачтено».

В процессе оценивания учитываются отдельные критерии и их «весомость».

Критериями оценки	Весомость в %
– выполнение всех пунктов задания	до 30%
– степень соответствия выполненного задания поставленным требованиям	до 30%
– получение корректных результатов работы	до 20%
– качественное оформление работы	до 5%
– корректные ответы на вопросы по сути расчетов и работы устройств	до 5%

Оценка «зачтено» выставляется, если набрано 75%.

“зачтено”- 75% - 100%

Зачет

Условием допуска к промежуточной аттестации является выполнение и защита (получение отметки «зачтено») по всем лабораторным и расчетно-графическим работам, прохождение всех тестов текущей аттестации с результатом не менее 75% по каждому.

Зачет проводится во втором семестре изучения дисциплины.

Технология проведения зачета – прохождение комплексного теста по всем изученным темам.

Тестовые задания комплектуются из вопросов текущего контроля. Задание содержит сто вопросов, в равной степени охватывающих весь материал. Время прохождения теста 60 минут.

Критерии оценивания

Оценивание осуществляется по двухбальной системе.

Оценивание промежуточного тестирования осуществляется по номинальной шкале – за правильный ответ к каждому заданию выставляется один балл, за не правильный – ноль. Общая оценка каждого теста осуществляется в отношении количества правильных ответов к общему числу вопросов в тесте (выражается в процентах).

В процентном соотношении оценки выставляются в следующих диапазонах:

“не зачтено”- менее 75%

“зачтено”- 75% - 100%