

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Минцаев Магомед Шавалович
Должность: Ректор
Дата подписания: 13.11.2022 03:24:08
Уникальный программный ключ:
236bcc35c296f11976aafdc22656b210b520bc0971a06885a582519a4304ce

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
Грозненский государственный нефтяной технический университет
имени академика М. Д. Миллионщикова**


Факультет среднего профессионального образования

УТВЕРЖДЕН

на заседании ПЦК

« 30 » 06 2022 г., протокол № 9

Председатель ПЦК

 Д.С. Тураева

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ МОДУЛЮ

ПМ.04 Основы управления персоналом производственного подразделения

Специальность

13.02.06 Релейная защита и автоматизация электроэнергетических систем

Квалификация

Техник-электрик

Составитель  Х.Р. Муртаева

Грозный – 2022 г.

**ПАСПОРТ
ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДИСЦИПЛИНЕ**

ПМ.04 «Организация и управление производственным подразделением»

<i>№ п/п</i>	<i>Контролируемые разделы (темы) дисциплины</i>	<i>Код контролируемой компетенции (или ее части)</i>	<i>Наименование оценочного средства</i>	
1.	Планирование и организация работы производственного подразделения	<i>ОК 1 - ОК 11 ПК 5.1 -5.4</i>	Устный опрос	Зачет
2.	Контроль производственного процесса		Кейс-задача	
3.	Управление персоналом производственного подразделения		Доклад	

ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование оценочного средства</i>	<i>Краткая характеристика оценочного средства</i>	<i>Представление оценочного средства в фонде</i>
1.	<i>Кейс-задача</i>	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы	Задания для решения кейс-задачи
2.	<i>Доклад</i>	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по решению определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы	Темы докладов
3.	<i>Зачет</i>	Итоговая форма оценки знаний	Вопросы к зачету

ТЕМАТИКА ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

1. Разработка плана организации рабочего места
2. Оценка условий труда, и аттестация рабочего места
3. Подготовка рабочего места и первичный допуск бригады к работе по наряду и распоряжению
4. Подготовка и проведение инструктажа на производстве, работ на

- участке, в мастерской или лаборатории учебного заведения
5. Выявление факторов ведущих, к нарушениям требований охраны труда и пожарной безопасности на заданном участке.
 6. Анализ травмоопасных и вредных факторов
 7. Анализ результатов работы коллектива в заданной ситуации

КЕЙС –ЗАДАЧИ ПО ТЕМЕ

«Один день из жизни менеджера по управлению человеческими ресурсами»

Задание 1. Охарактеризуйте работу менеджера по управлению человеческими ресурсами в приведенной ситуации. Дайте свою оценку эффективности его рабочего дня.

2. Что Вы можете сказать о кадровой политике в рассматриваемой организации?

КЕЙС –ЗАДАЧИ ПО ТЕМЕ

«Анализ резюме»

Никогда человек не бывает так близок к совершенству, как при заполнении документов при приеме на работу

1. Проанализируйте резюме, поданное на вакансию финансового менеджера.

2. Дайте рекомендации по совершенствованию представленного резюме.

КЕЙС –ЗАДАЧИ ПО ТЕМЕ

Ситуация «На завод пришел новичок»

Леонид Ковшов, выпускник ПТУ, пришел на завод «Стройдеталь» за полчаса до смены. Накануне в отделе кадров ему дали телефон мастера арматурного цеха, на участке которого ему предстояло работать. Минут десять он пытался дозвониться до проходной, пока, наконец, не застал мастера на

месте. «Направили ко мне?» – спросил тот. «Через 10 минут планерка – подходи к этому времени», – и повесил трубку. Завод был большой, незнакомый. Только через 15 минут Ковшов разыскал свой цех и участок. Все рабочие уже успели получить задания, и он услышал лишь, как мастер «настраивал» всех на выполнение срочного задания, то уговаривая, то угрожая. Когда все ушли, мастер заметил новичка: «А, это ты? Пойдем к станку». Они долго пробирались по цеху между станками, пока не подошли к станку, который стоял несколько в стороне. Стружка вокруг него была не убрана, инструменты разбросаны, но станок (это было видно) – новый. – Что, приходилось работать на таком? – Нет... – Новенький, только три месяца, как получили. Видишь, сразу тебе доверяем. Вот только не повезло тому, что до тебя здесь работал. Позавчера пошел на обед, а оттуда – в больницу. Пока побудь на его месте, а вернется – посмотрим. Ты приberi пока здесь, подготовь станок, а я минут на двадцать к начальнику цеха сбегаяю, после потолкуем, что к чему. Новичок с готовностью принялся за уборку, собрал стружку, разложил инструмент. Но когда подметал пол, его заставил вздрогнуть резкий свист: на него чуть не наехал электрокар. Электрокарщик увидел испуганное лицо, прокричал новичку: «Не зевай, салага!».

После этого Ковшов все время оглядывался с опаской. Он уже заметил, что надо остерегаться не только электрокара, но и крана, который часто сновал над головой. Мастер вернулся через полчаса. – Так, говоришь, на таком станке работать не доводилось? Тогда слушай. И он стал рассказывать, какая это хорошая машина, на каком принципе основано ее действие, каковы параметры и характеристики, как нужно ухаживать за станком. Все время через несколько предложений он переспрашивал: «Ясно? Понятно?» – и Ковшов поддакивал. Удовлетворенный такой обстоятельной и доходчивой, по его мнению, беседой, мастер еще раз переспросил: «Понятно?». Получил снова все тот же робкий ответ, ободряюще похлопал новичка по плечу: «Ну вот и начинай. Заготовок тебе хватит, а насчет инструмента спросишь у Терентьича, нашего

“старшины”». Новичок хотел спросить, кто такой Терентьич и где его найти, но не осмелился, да и мастер уже его не услышал бы. Работа шла нормально, но с непривычки он все-таки порезал палец. Было не особенно больно, но кровь шла сильно. Поднял голову, хотел спросить, где можно сделать перевязку, но снова не отважился: все сосредоточены – задание срочное, не до него. Кое-как перетянул палец носовым платком и снова принялся за дело. Оторвался от станка неожиданно – заметил, что стало меньше шума. Судя по времени, начался обед, и все без него ушли. Пока он искал, где 15-й цех, в котором находилась столовая, опоздал – смена уже отобедала. Пожалели его в столовой, покормили, чем могли. После обеда все шло, в общем, благополучно. В четыре часа Ковшов собрался было сдавать работу (ему, как подростку, рабочий день положен на час меньше), но мастера не было видно. Мастер подошел к нему лишь в конце рабочего дня, осмотрел, что сделано, похвалил: «Продолжай в том же духе!». И тут же заспешил, ссылаясь на заботы: «Твоя смена кончилась, а у меня, брат, день ненормированный». У Ковшова было к нему много вопросов: хотелось знать, сколько заработал, какая работа будет завтра, но докучать этими мелкими делами, отрывать от более важных он не решился, тем более что мастер уже был далеко, а все рабочие разошлись. Ничего не оставалось больше, как отправиться со своими вопросами домой – до утра. А что будет завтра?

Задание 1.

Проанализируйте поведение и действия мастера по отношению к молодому рабочему. 2. Дайте психологическую оценку первого рабочего дня новичка. 3. Определите целесообразное поведение и действия мастера в данной ситуации.

КЕЙС –ЗАДАЧИ ПО ТЕМЕ

Решение организационных конфликтов Задание для анализа организационного конфликта:

- 1) дать классификацию конфликта;
- 2) выявление причин конфликта;
- 3) возможные варианты урегулирования и их последствия.

Ситуация 1

В сетевом магазине на вакантные места сотрудников присылает менеджер-УП всей сети. Управляющий магазином считает, что ему присылают неподходящих людей, из-за чего многие штатные единицы подолгу вакантны. В результате конфликта после переаттестации менеджер-УП попытался не принять на новый срок управляющего, а тот, в свою очередь, подал жалобу Гендиректору сети.

Ситуация 2

Менеджер по продажам с окладом в 20 тыс. рублей считает, что для повышения его личного и профессионального статуса ему нужен престижный автомобиль. Он берет кредит и вскоре выясняет, что не справляется с платежами.

Ситуация 3

В сети ресторанов объем и структура поставок (закупок) в каждый ресторан формируется не директором, а начальником отдела закупок центрального офиса. С одной стороны, имеет место объективность в распределении ресурсов и обеспечивается контроль. С другой стороны, возникают конфликты с директорами из-за некорректности заявок, ошибок, что приводит к сбоям в работе ресторанов.

Ситуация 4

Появление отдела маркетинга на предприятии привело к увеличению продаж продукции на 15 %, но рабочие основного производства сочли несправедливым, что зарплата маркетологов в среднем существенно выше,

чем у них. Это привело к снижению выработки и увольнениям в основном производстве.

Ситуация 5

В отделе фирмы все сотрудники в выходные встречаются и играют в футбол. Новый сотрудник считал это пустой тратой времени и отказался присоединиться. После уик-энда все постоянно обсуждали выходные, а новичок чувствовал себя отверженным. Такое отношение быстро распространилось и на служебные дела.

Ситуация 6

Эффективность отдела была невысокой, руководитель видел причину в отсутствии сплоченности и многочисленных межличностных стычках. Руководитель ввел жесткие санкции – за одно опоздание на 10 мин. лишение 50 % премии, за ошибку некритического характера – понижение в должности на 2 месяца, что вызвало резкое недовольство всех сотрудников.

Ситуация 7

Сотрудник проработал год, и весь год получал замечания и наказания за неточное понимание своих функций. В то же время все попытки уточнить их, ознакомиться с официальной должностной инструкцией и требованиями к должности вызывали раздражение непосредственного руководителя. Работник уволился.

Ситуация 8

В отдел УП организации, где работали опытные сотрудники со стажем более 10 лет, был принят новый, молодой и амбициозный сотрудник. Между ним и опытным инспектором по кадрам возникла конкуренция, которая приобрела черты конфликта – споры по поводу методов работы, желание доминировать, добиться лучших результатов, но подавив соперника. Другие сотрудники отдела разделились, но основная часть поддержала опытного и проверенного коллегу.

Критерии оценивания:

Оценка за кейс-задание выставляется по четырёхбалльной шкале.

«Отлично» – кейс-задание выполнено полностью, в рамках регламента, установленного на публичную презентацию, студент(ы) приводит (подготовили) полную четкую аргументацию выбранного решения на основе качественно сделанного анализа. Демонстрируются хорошие теоретические знания, имеется собственная обоснованная точка зрения на проблему(ы) и причины ее (их) возникновения. В случае ряда выявленных проблем четко определяет их иерархию. При устной презентации уверенно и быстро отвечает на заданные вопросы, выступление сопровождается приемами визуализации. В случае письменного отчета-презентации по выполнению кейс-задания сделан структурированный и детализированный анализ кейса, представлены возможные варианты решения (3-5), четко и аргументировано обоснован окончательный выбор одного из альтернативных решений.

«Хорошо» – кейс-задание выполнено полностью, но в рамках установленного на выступление регламента, студент(ы) не приводит (не подготовили) полную четкую аргументацию выбранного решения. Имеет место излишнее теоретизирование, или наоборот, теоретическое обоснование ограничено, имеется собственная точка зрения на проблемы, но не все причины ее возникновения установлены. При устной презентации на дополнительные вопросы выступающий отвечает с некоторым затруднением, подготовленная устная презентация выполненного кейс-задания не очень структурирована. При письменном отчете-презентации по выполнению кейс-задания сделан не полный анализ кейса, без учета ряда фактов, выявлены не все возможные проблемы, для решения могла быть выбрана второстепенная, а не главная проблема, количество представленных возможных вариантов решения – 2-3, затруднена четкая аргументация окончательного выбора одного из альтернативных решений.

«Удовлетворительно» – кейс–задание выполнено более чем на 2/3, но в рамках установленного на выступление регламента, студент(ы) расплывчато раскрывает решение, не может четко аргументировать сделанный выбор, показывает явный недостаток теоретических знаний. Выводы слабые, свидетельствуют о недостаточном анализе фактов, в основе решения может иметь место интерпретация фактов или предположения, Собственная точка зрения на причины возникновения проблемы не обоснована или отсутствует. При устной презентации на вопросы отвечает с трудом или не отвечает совсем. Подготовленная презентация выполненного кейс-задания не структурирована. В случае письменной презентации по выполнению кейсзадания не сделан детальный анализ кейса, далеко не все факты учтены, для решения выбрана второстепенная, а не главная проблема, количество представленных возможных вариантов решения – 1-2, отсутствует четкая аргументация окончательного выбора решения.

«Неудовлетворительно» – кейс-задание не выполнено, или выполнено менее чем на треть. Отсутствует детализация при анализе кейса, изложение устное или письменное не структурировано. Если решение и обозначено в выступлении или отчете-презентации, то оно не является решением проблемы, которая заложена в кейсе.

Вопросы к зачету по

МДК 04.01 «Основы управления персоналом производственного подразделения»

1. Предмет, задачи, основные понятия курса «Управление персоналом».
2. Междисциплинарные связи курса «Управление персоналом».
3. Классическая школа управления.
4. Школа человеческих отношений.

5. Бихевиористская школа.
6. Школа управления человеческими ресурсами.
7. Понятия «человеческие ресурсы», «трудовые ресурсы», «кадры» и «персонал».
8. Основные характеристики персонала предприятия: численность и структура.
9. Понятие и принципы формирования кадровой политики.
10. Кадровая политика: цель, требования, функции.
11. Виды кадровой политики.
12. Кадровая служба: понятие и функции.
13. Организационная структура кадровой службы.
14. Кадровое планирование: понятие и виды.
15. Определение потребности в персонале.
16. Понятие и оценка трудового потенциала.
17. Состояния и варианты использования трудового потенциала.
18. Источники и технологии привлечения персонала.
19. Методы отбора персонала.
20. Оформление трудовых отношений при приеме на работу.
21. Понятие и классификация адаптации персонала.
22. Характеристика этапов процесса адаптации персонала.
23. Методы и способы успешной адаптации персонала.
24. Понятие и содержание мотивации труда.
25. Основные теории мотивации.
26. Виды мотивов к труду.
27. Понятие стимулирования. Теория подкрепления В. Синклера.
28. Функции, виды и формы стимулирования.
29. Понятие, цели и задачи профессионального развития персонала.
30. Мероприятия (формы и методы) профессионального развития персонала.

31. Понятие, виды и модели карьеры в организации.
32. Мотивы карьерного роста.
33. Этапы профессиональной карьеры.
34. Понятие, значение и принципы аттестации.
35. Основные этапы и методы аттестации.
36. Беседа с работником по результатам аттестации.
37. Понятие, причины и виды высвобождения персонала.
38. Понятие и основания увольнения персонала.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Грозненский государственный нефтяной технический университет им.акад. М.Д. Миллионщикова»
Факультет среднего профессионального образования
Дисциплина «Основы управления персоналом производственного подразделения»
Группа _____ Семестр _____ Зачет

Билет №1

39. Предмет, задачи, основные понятия курса «Управление персоналом».
40. Междисциплинарные связи курса «Управление персоналом».

Преподаватель
Председатель ПЦК

Х.Р.Муртаева
М.И. Дагаев

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Грозненский государственный нефтяной технический университет им.акад. М.Д. Миллионщикова»
Факультет среднего профессионального образования
Дисциплина «Основы управления персоналом производственного подразделения»
Группа _____ Семестр _____ Зачет

Билет №2

1. Классическая школа управления.
2. Школа человеческих отношений.

Преподаватель
Председатель ПЦК

Х.Р.Муртаева
М.И. Дагаев

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Грозненский государственный нефтяной технический университет им.акад. М.Д. Миллионщикова»

Факультет среднего профессионального образования

Дисциплина «Основы управления персоналом производственного подразделения»

Группа _____ Семестр _____ Зачет

Билет №3

1. Бихевиористская школа.
2. Школа управления человеческими ресурсами.

**Преподаватель
Председатель ПЦК**

**Х.Р.Муртаева
М.И. Дагаев**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Грозненский государственный нефтяной технический университет им.акад. М.Д. Миллионщикова»

Факультет среднего профессионального образования

Дисциплина «Основы управления персоналом производственного подразделения»

Группа _____ Семестр _____ Зачет

Билет №4

1. Понятия «человеческие ресурсы», «трудовые ресурсы», «кадры» и «персонал».
2. Основные характеристики персонала предприятия: численность и структура.

**Преподаватель
Председатель ПЦК**

**Х.Р.Муртаева
М.И. Дагаев**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Грозненский государственный нефтяной технический университет им.акад. М.Д. Миллионщикова»

Факультет среднего профессионального образования

Дисциплина «Основы управления персоналом производственного подразделения»

Группа _____ Семестр _____ Зачет

Билет №5

1. Понятие и принципы формирования кадровой политики.
2. Кадровая политика: цель, требования, функции.

**Преподаватель
Председатель ПЦК**

**Х.Р.Муртаева
М.И. Дагаев**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Грозненский государственный нефтяной технический университет им.акад. М.Д. Миллионщикова»
Факультет среднего профессионального образования
Дисциплина «Основы управления персоналом производственного подразделения»
Группа _____ Семестр _____ Зачет

Билет №6

1. Виды кадровой политики.
2. Кадровая служба: понятие и функции.

Преподаватель
Председатель ПЦК

Х.Р.Муртаева
М.И. Дагаев

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Грозненский государственный нефтяной технический университет им.акад. М.Д. Миллионщикова»
Факультет среднего профессионального образования
Дисциплина «Основы управления персоналом производственного подразделения»
Группа _____ Семестр _____ Зачет

Билет №7

1. Организационная структура кадровой службы.
2. Кадровое планирование: понятие и виды.

Преподаватель
Председатель ПЦК

Х.Р.Муртаева
М.И. Дагаев

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Грозненский государственный нефтяной технический университет им.акад. М.Д. Миллионщикова»
Факультет среднего профессионального образования
Дисциплина «Основы управления персоналом производственного подразделения»
Группа _____ Семестр _____ Зачет

Билет №8

1. Определение потребности в персонале.
2. Понятие и оценка трудового потенциала.

Преподаватель
Председатель ПЦК

Х.Р.Муртаева
М.И. Дагаев

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Грозненский государственный нефтяной технический университет им.акад. М.Д. Миллионщикова»
Факультет среднего профессионального образования
Дисциплина «Основы управления персоналом производственного подразделения»
Группа _____ Семестр _____ Зачет

Билет №9

1. Состояния и варианты использования трудового потенциала.
2. Источники и технологии привлечения персонала.

Преподаватель
Председатель ПЦК

Х.Р.Муртаева
М.И. Дагаев

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Грозненский государственный нефтяной технический университет им.акад. М.Д. Миллионщикова»
Факультет среднего профессионального образования
Дисциплина «Основы управления персоналом производственного подразделения»
Группа _____ Семестр _____ Зачет

Билет №10

1. Методы отбора персонала.
2. Оформление трудовых отношений при приеме на работу.

Преподаватель
Председатель ПЦК

Х.Р.Муртаева
М.И. Дагаев

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Грозненский государственный нефтяной технический университет им.акад. М.Д. Миллионщикова»
Факультет среднего профессионального образования
Дисциплина «Основы управления персоналом производственного подразделения»
Группа _____ Семестр _____ Зачет

Билет №11

1. Понятие и классификация адаптации персонала.
2. Характеристика этапов процесса адаптации персонала.

Преподаватель
Председатель ПЦК

Х.Р.Муртаева
М.И. Дагаев

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Грозненский государственный нефтяной технический университет им.акад. М.Д. Миллионщикова»

Факультет среднего профессионального образования

Дисциплина «Основы управления персоналом производственного подразделения»

Группа _____ Семестр _____ Зачет

Билет №12

1. Методы и способы успешной адаптации персонала.
2. Понятие и содержание мотивации труда.

**Преподаватель
Председатель ПЦК**

**Х.Р.Муртаева
М.И. Дагаев**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Грозненский государственный нефтяной технический университет им.акад. М.Д. Миллионщикова»

Факультет среднего профессионального образования

Дисциплина «Основы управления персоналом производственного подразделения»

Группа _____ Семестр _____ Зачет

Билет №13

1. Основные теории мотивации.
2. Виды мотивов к труду.

**Преподаватель
Председатель ПЦК**

**Х.Р.Муртаева
М.И. Дагаев**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Грозненский государственный нефтяной технический университет им.акад. М.Д. Миллионщикова»

Факультет среднего профессионального образования

Дисциплина «Основы управления персоналом производственного подразделения»

Группа _____ Семестр _____ Зачет

Билет №14

1. Понятие стимулирования. Теория подкрепления В. Синклера.
2. Функции, виды и формы стимулирования.

**Преподаватель
Председатель ПЦК**

**Х.Р.Муртаева
М.И. Дагаев**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Грозненский государственный нефтяной технический университет им.акад. М.Д. Миллионщикова»
Факультет среднего профессионального образования
Дисциплина «Основы управления персоналом производственного подразделения»
Группа _____ Семестр _____ Зачет

Билет №15

1. Понятие, цели и задачи профессионального развития персонала.
 2. Мероприятия (формы и методы) профессионального развития персонала.
- Преподаватель** **Х.Р.Муртаева**
Председатель ПЦК **М.И. Дагаев**
-

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Грозненский государственный нефтяной технический университет им.акад. М.Д. Миллионщикова»
Факультет среднего профессионального образования
Дисциплина «Основы управления персоналом производственного подразделения»
Группа _____ Семестр _____ Зачет

Билет №16

1. Понятие, виды и модели карьеры в организации.
 2. Мотивы карьерного роста.
- Преподаватель** **Х.Р.Муртаева**
Председатель ПЦК **М.И. Дагаев**
-

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Грозненский государственный нефтяной технический университет им.акад. М.Д. Миллионщикова»
Факультет среднего профессионального образования
Дисциплина «Основы управления персоналом производственного подразделения»
Группа _____ Семестр _____ Зачет

Билет №17

1. Этапы профессиональной карьеры.
 2. Понятие, значение и принципы аттестации.
- Преподаватель** **Х.Р.Муртаева**
Председатель ПЦК **М.И. Дагаев**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Грозненский государственный нефтяной технический университет им.акад. М.Д. Миллионщикова»
Факультет среднего профессионального образования
Дисциплина «Основы управления персоналом производственного подразделения»
Группа _____ Семестр _____ Зачет

Билет №18

1. Основные этапы и методы аттестации.
2. Беседа с работником по результатам аттестации.

Преподаватель
Председатель ПЦК

Х.Р.Муртаева
М.И. Дагаев

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Грозненский государственный нефтяной технический университет им.акад. М.Д. Миллионщикова»
Факультет среднего профессионального образования
Дисциплина «Основы управления персоналом производственного подразделения»
Группа _____ Семестр _____ Зачет

Билет №19

1. Понятие, причины и виды высвобождения персонала.
2. Понятие и основания увольнения персонала.

Преподаватель
Председатель ПЦК

Х.Р.Муртаева
М.И. Дагаев

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Грозненский государственный нефтяной технический университет им.акад. М.Д. Миллионщикова»
Факультет среднего профессионального образования
Дисциплина «Основы управления персоналом производственного подразделения»
Группа _____ Семестр _____ Зачет

Билет №20

1. Понятие и содержание мотивации труда.
2. Понятие и оценка трудового потенциала.

Преподаватель
Председатель ПЦК

Х.Р.Муртаева
М.И. Дагаев

Критерии оценки:

- «зачтено» выставляется студенту, показавшему всесторонние, систематизированные, глубокие знания рабочей программы дисциплины и умение уверенно применять их на практике при решении конкретных задач, свободное и правильное обоснование принятых решений.
- «не зачтено» - выставляется студенту, который не знает большей части основного содержания рабочей программы дисциплины, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий дисциплины и не умеет использовать полученные знания при решении типовых практических задач.