

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ (НИ ТГУ)

Институт экономики и менеджмента

УТВЕРЖДЕНО:

Директор
Е.В. Нехода

Оценочные материалы по дисциплине

Логистические технологии в управлении кадрами

по направлению подготовки

38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) подготовки:

Управление персоналом

Форма обучения

Очная

Квалификация

Стратегическое управление персоналом

Год приема

2025

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель ОП
Л.Р. Тухватулина

Председатель УМК
М.В. Герман

1. Компетенции и индикаторы их достижения, проверяемые данными оценочными материалами

Целью освоения дисциплины является формирование следующих компетенций:

ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний экономической, организационной, управленческой теорий

ПК-1 Способен разрабатывать и реализовывать систему операционного управления персоналом и работой структурного подразделения организации

ПК-4 Способен разрабатывать и реализовывать систему стратегического управления персоналом организации

Результатами освоения дисциплины являются следующие индикаторы достижения компетенций:

– РООПК-1.1 Знает экономическую, организационную, управленческую теорию; методы и инструменты анализа практик управления персоналом

– РООПК-1.2 Умеет обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и научные исследования в области управления персоналом и смежных областях; применять методы и инструменты анализа практик управления персоналом

– РОПК-1.1 Знает теории управления персоналом; методы, способы и инструменты управления персоналом; состав и перечень кадровых документов, порядок организации документооборота; методы сбора и анализа кадровой информации; особенности управления структурными подразделениями организации, включая службу управления персоналом; специализированные информационные системы и сервисы; значение социальной политики, корпоративной культуры, систем материального и нематериального стимулирования труда; требования законодательства РФ в области персонала.

– РОПК-1.2 Умеет создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения и определять задачи персонала структурного подразделения; применять методы управления межличностными отношениями в организации, направленные на повышение эффективности организации и повышение удовлетворенности персонала; составлять, рассчитывать, контролировать статьи расходов на персонал, разрабатывать предложения по затратам на персонал для формирования бюджета; формировать предложения по автоматизации и цифровизации процесса операционного управления персоналом и работой структурного подразделения.

– РОПК-4.1 Знает элементы системы стратегического управления персоналом организации; стратегии, политики, технологии управления персоналом организации в динамичной среде; показатели оценки эффективности стратегии, политики, технологии управления персоналом в динамичной среде; технологии проведения аудита и контроллинга в управлении персоналом; организацию управления развитием организации.

– РОПК-4.2 Умеет осуществлять стратегический анализ и диагностику состояния человеческих ресурсов в организации; осуществлять целеполагание в области управления персоналом организации; разрабатывать комплексную стратегию управления персоналом организации, в зависимости от состояния внешней среды; определять показатели эффективности разработанной системы стратегического управления персоналом организации; методы реализации системы стратегического управления персоналом организации; формировать и использовать персонал в соответствии со стратегией организации; разрабатывать новые методы, технологии реализации системы стратегического управления персоналом организации

2. Оценочные материалы текущего контроля и критерии оценивания

Элементы текущего контроля:

– контрольные вопросы на практических занятиях.

Пример контрольных вопросов на практических занятиях (РООПК-1.1; РООПК-1.2):

1. Введение в логистические технологии
2. Понятие логистики и логистических технологий.
3. Эволюция логистических технологий: военная логистика, экономическая логистика, социальная логистика.
4. Типы рациональности в логистике.
5. Принципы логистического подхода.
6. Понятие потоков в логистике.
7. Классификация потоков в логистике.

Пример контрольных вопросов на практических занятиях (РОПК-1.1; РОПК-1.2; РОПК-4.1; РОПК-4.2):

1. Кадровый поток предприятия
2. Особенности и характеристики кадровой логистики предприятия.
3. Понятие кадрового потока.
4. Логистические принципы управления кадровым потоком.
5. Цели и задачи кадровой логистики.
6. Направления кадровой логистики.
7. Входной кадровый поток.
8. Выходной кадровый поток.
9. Внутренний кадровый поток.
10. Виды кадрового потока.
11. Структура кадрового потока.
12. Логистический аудит кадровых потоков предприятия
13. Составляющие логистического аудита.
14. Методы нахождения и решения отклонений в кадровом потоке предприятия.
15. Логистические инструменты управления кадровым потоком предприятия
16. Логистические стратегии управления кадровым потоком: «тощая», динамичная.
17. Логистические концепции.
18. Логистические технологии.

3. Оценочные материалы итогового контроля (промежуточной аттестации) и критерии оценивания

Зачет в третьем семестре проводится в письменной форме в виде теста. Тест содержит 30 вопросов. Продолжительность зачета 45 минут.

Пример тестовых вопросов:

1) Отличительными особенностями кадрового потока являются:

Выберите один или несколько ответов:

- a. высокая сложность управления им
- b. высокий потенциал самоорганизации
- c. краткосрочный характер использования
- d. изнашивание в процессе использования

2) По отношению к предприятию кадровый поток может быть:

Выберите один или несколько ответов:

- a. внутренним
- b. внешним
- c. дискретным
- d. стационарным

3) Оптимизация внутренних потоков в кадровой логистике включает:

Выберите один или несколько ответов:

- a. оптимизацию планирования персонала
- b. оптимизацию высвобождения сотрудников
- c. оптимизацию оплаты труда
- d. оптимизацию обучения работника

4) Логистический аудит позволяет:

Выберите один или несколько ответов:

- a. определить качество кадрового ресурса предприятия
- b. определить факторы внешней среды, влияющие на предприятие
- c. определить проблемы, существующие на предприятии
- d. определить направления развития предприятия

5) Характеристиками социальной логистики являются:

Выберите один или несколько ответов:

- a. действия осуществляются с участием людей
- b. ориентация на экономию
- c. служба людям
- d. привлечение внешних социальных групп для решения проблем предприятия

6) Продвижение сотрудников по карьерной лестнице в соответствии с заранее определенным графиком – это пример:

Выберите один ответ:

- a. "выталкивающей" системы
- b. "вытягивающей" системы

Результаты зачета определяются отметками «зачтено» или «не зачтено».

«Зачтено» выставляется в том случае, если магистрантом выполнены следующие условия:

- присутствовал не менее чем на 60% занятий (лекционные и практические занятия),
- сданы все домашние задания,
- зачётный тест выполнен верно на 60 и более %.

«Не зачтено» ставится, если не выполнены условия, указанные выше.

4. Оценочные материалы для проверки остаточных знаний (сформированности компетенций)

Проверка остаточных знаний осуществляется с помощью вопросов.

Вопросы / задания

1. Отличительными особенностями кадрового потока являются:

Выберите несколько ответов

- a) высокая сложность управления им
- b) высокий потенциал самоорганизации
- v) краткосрочный характер использования
- г) изнашивание в процессе использования

2. По отношению к предприятию кадровый поток может быть:

Выберите несколько ответов

- a) внутренним

- б) внешним
- в) дискретным
- г) стационарным

3. Оптимизация внутренних потоков в кадровой логистике включает:

Выберите несколько ответов

- а) оптимизацию планирования персонала
- б) оптимизацию высвобождения сотрудников
- в) оптимизацию оплаты труда
- г) оптимизацию обучения работника

4. Характеристикой социальной логистики является:

Выберите один ответ

- а) действия осуществляются с участием людей
- б) ориентация на экономию
- в) служба людям
- г) привлечение внешних социальных групп для решения проблем предприятия

5. Продвижение сотрудников по карьерной лестнице в соответствии с заранее определенным графиком – это пример:

Выберите один ответ

- а) «выталкивающей» системы
- б) «вытягивающей» системы

Информация о разработчиках

Тухватулина Лилия Равильевна, канд. философ. наук, доцент кафедры организационного поведения и управления персоналом ИЭМ