

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

Направление подготовки – 35.04.07 Водные биоресурсы и аквакультура  
Направленность (профиль) – Организация и управление производством продукции 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 с оценкой
Тема 2. Отбор и наем персонала на предприятиях аквакультуры	+	-	зачет с оценкой
Тема 3. Оценка результатов деятельности персонала на предприятиях аквакультуры	+	-	зачет с оценкой
Тема 4. Совершенствование организации труда на предприятиях аквакультуры	+	-	зачет с оценкой

## 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. Идеальная жидкость...	А. абсолютно несжимаема под действием жидкость; Б. практически несжимаема
2. Свойство жидкости оказывать сопротивление усилиям, вызывающим относительное перемещение ее частиц, является...	А. упругость; Б. вязкость; В. температурное расширение; Г. сжимаемость; Д. поверхностное натяжение
3. С увеличением температуры жидкости вязкость...	А. не изменяется; Б. уменьшается; В. увеличивается
4. Коэффициент объемного сжатия определяется по формуле	А. $\beta_v = -\frac{\Delta V}{V \cdot \Delta P}$ Б. $\beta_v = -\frac{\Delta V \cdot \Delta P}{\Delta V}$ В. $\beta_v = \frac{\Delta V}{V \cdot \Delta P}$ Г. $\beta_v = -\frac{\Delta V}{V \cdot \Delta P}$ Д. $\beta_v = \frac{V}{\Delta V \cdot \Delta P}$
5. Поверхностные силы это	А. силы внешнего давления; Б. силы тяжести, силы инерции; В. силы тяжести, инерции и внешнего давления
6. Давление, отсчитанное от атмосферного может быть	А. абсолютное; Б. абсолютное или вакуумное; В. манометрическое или вакуумное; Г. абсолютное или манометрическое; Д. абсолютное или вакуум; Е. манометрическое или вакуум
7. В движущейся идеальной реальной жидкости действуют	А. силы тяжести, давления и инерции; Б. силы тяжести, давления, инерции, трения; В. силы давления, инерции, и трения; Г. силы тяжести, инерции и трения
8. При уменьшении /увеличении площади живого сечения трубопровода скоростной напор	А. увеличивается; Б. уменьшается; В. Не изменяется

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

#### Тема 1. Кадровое планирование на предприятиях аквакультуры

Вопрос	Ответы
<i>Сущность кадрового планирования и задачи кадровой стратегии при выполнении технологических операций по разведению и выращиванию водных биологических ресурсов. Основные цели кадрового планирования. Этапы кадрового планирования на предприятиях аквакультуры. Планирование качественной потребности в персонале на предприятиях аквакультуры. Определение количественной потребности в персонале на предприятиях аквакультуры. Методы расчета количественной потребности в персонале</i>	
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 ответ на следующие вопросы:	а) сколько работников, какой квалификации, когда и где они будут необходимы; б) каким образом можно привлечь нужный и сократить излишний персонал без нанесения социального ущерба; в) каким образом обеспечить развитие 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
<i>Внешние и внутренние источники набора персонала для предприятий аквакультуры, их преимущества и недостатки. Выбор источников набора персонала</i>	
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.
<i>Отбор работников и его значение для деятельности предприятия аквакультуры. Методы отбора. Процедура отбора кандидата на вакантную должность (рабочее место). Анализ анкетных данных и правила собеседования. Особенности содержания резюме</i>	
1. 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.
2. Большинство нанимателей отбирают работников, оценивая их по:	а) типам личности; б) по образованию; в) трудовой стаж.

## Тема 3. Оценка результатов деятельности персонала на предприятиях аквакультуры

Вопрос	Ответы
<i>Подходы к оценке труда различных категорий работников на предприятиях аквакультуры</i>	
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 сможет защитить в суде:	а) решения по персоналу не должны различаться для разного пола, возраста, национальности и религии рассматриваемых лиц; б) следует использовать более одного независимого оценщика; в) лица, проводящие оценку, должны иметь доступ к материалам, характеризующим результативность труда оцениваемого работника; г) все вышеперечисленное.
<i>Обязательные условия эффективной процедуры оценки результатов труда на предприятиях аквакультуры. Возможные ошибки в процессе деловой оценки персонала на предприятиях аквакультур</i>	
1. Оценка результатов труда - это	а) одна из функций по управлению персоналом, направленная на определение уровня эффективности выполнения 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.
<i>Подходы к оценке труда различных категорий работников на предприятиях аквакультуры. Обязательные условия эффективной процедуры оценки результатов труда на предприятиях аквакультуры</i>	
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
<i>Сущность организации труда: расстановка кадров, конкретизация функций персонала, формы разделения труда на предприятии аквакультуры</i>	
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%.**

## **2.3 Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации**

### **Зачет с оценкой**

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

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 четырёхбалльной 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 (по четырёхбалльной системе) выставляются в следующих диапазонах:

“неудовлетворительно”- менее 75% “  
удовлетворительно”- 76%-85% “  
хорошо”- 86%-92% “  
отлично”- 93%-100%