

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**
Управление талантами

Код модуля
1144836(1)

Модуль
Управление талантами

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Булатова Анастасия Васильевна	кандидат философских наук, без ученого звания	Доцент	культурологии и дизайна

Согласовано:

Управление образовательных программ

Е.С. Комарова

Авторы:

- Булатова Анастасия Васильевна, Доцент, культурологии и дизайна

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ Управление талантами

1.	Объем дисциплины в зачетных единицах	3	
2.	Виды аудиторных занятий	Лекции Практические/семинарские занятия	
3.	Промежуточная аттестация	Зачет	
4.	Текущая аттестация	Контрольная работа	1
		Домашняя работа	1
		Исследовательская работа	1

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ Управление талантами

Индикатор – это признак / сигнал/ маркер, который показывает, на каком уровне обучающийся должен освоить результаты обучения и их предъявление должно подтвердить факт освоения предметного содержания данной дисциплины, указанного в табл. 1.3 РПМ-РПД.

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения (индикаторы)	Контрольно-оценочные средства для оценивания достижения результата обучения по дисциплине
1	2	3
ПК-2 -Способен осуществлять основные функции управления сервисной деятельностью	Д-1 - Способность человека распоряжаться собственной властью, направлять деятельность подчиненных в определенное русло, оказывать подчиненным поддержку, проявлять к ним участие и наделять их полномочиями З-1 - Знать современные методы и принципы управления организациями и проектами в сфере сервиса З-2 - Основы организации и планирования и реализации деятельности предприятий сервиса	Домашняя работа Зачет Исследовательская работа Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия

	<p>П-1 - Принимать аргументированные управленческие решения</p> <p>П-3 - Применять планирование деятельности предприятий в сфере на стратегическом и тактическом уровне</p> <p>П-4 - Владеть практическими навыками решения задач менеджмента сервисной организации</p> <p>У-1 - Определять цели и задачи, ресурсы и условия реализации производственной деятельности, проектов в сфере сервиса</p> <p>У-2 - Планировать сервисную деятельность предприятия, проектную деятельность в сфере сервиса</p> <p>У-3 - Анализировать полученную информацию и использовать ее в соответствии с требованиями организации служб сервиса</p> <p>У-4 - Осуществлять выбор тех или иных вариантов действия при принятии управленческих решений</p>	
--	--	--

3. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ В БАЛЬНО-РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЕ (ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА БРС)

3.1. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0.5		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>исследовательская работа</i>	8,8	50
<i>контрольная работа</i>	8,8	50
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.5		
Промежуточная аттестация по лекциям – зачет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0.5		

2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.5		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>домашняя работа</i>	8,8	40
<i>работа на занятии</i>	8,8	60
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям– 1		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям– нет Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям– не предусмотрено		
3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий –не предусмотрено		
Текущая аттестация на лабораторных занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям - не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям – нет Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено		
4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий –не предусмотрено		
Текущая аттестация на онлайн-занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям - не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по онлайн-занятиям – нет Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено		

3.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта– не предусмотрено		
Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта– защиты – не предусмотрено		

4. КРИТЕРИИ И УРОВНИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

4.1. В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре/институте критерии (признаки) оценивания достижений студентов по дисциплине модуля (табл. 4) в рамках контрольно-оценочных мероприятий на соответствие указанным в табл.1 результатам обучения (индикаторам).

Таблица 4

Критерии оценивания учебных достижений обучающихся

Результаты обучения	Критерии оценивания учебных достижений, обучающихся на соответствие результатам обучения/индикаторам
Знания	Студент демонстрирует знания и понимание в области изучения на уровне указанных индикаторов и необходимые для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Умения	Студент может применять свои знания и понимание в контекстах, представленных в оценочных заданиях, демонстрирует освоение умений на уровне указанных индикаторов и необходимых для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Опыт /владение	Студент демонстрирует опыт в области изучения на уровне указанных индикаторов.
Другие результаты	Студент демонстрирует ответственность в освоении результатов обучения на уровне запланированных индикаторов. Студент способен выносить суждения, делать оценки и формулировать выводы в области изучения. Студент может сообщать преподавателю и коллегам своего уровня собственное понимание и умения в области изучения.

4.2 Для оценивания уровня выполнения критериев (уровня достижений обучающихся при проведении контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля) используется универсальная шкала (табл. 5).

Таблица 5

Шкала оценивания достижения результатов обучения (индикаторов) по уровням

Характеристика уровней достижения результатов обучения (индикаторов)				
№ п/п	Содержание уровня выполнения критерия оценивания результатов обучения (выполненное оценочное задание)	Шкала оценивания		
		Традиционная характеристика уровня		Качественная характеристика уровня
1.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты в полном объеме, замечаний нет	Отлично (80-100 баллов)	Зачтено	Высокий (В)
2.	Результаты обучения (индикаторы) в целом достигнуты, имеются замечания, которые не требуют обязательного устранения	Хорошо (60-79 баллов)		Средний (С)

3.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты не в полной мере, есть замечания	Удовлетворительно (40-59 баллов)		Пороговый (П)
4.	Освоение результатов обучения не соответствует индикаторам, имеются существенные ошибки и замечания, требуется доработка	Неудовлетворительно (менее 40 баллов)	Не зачтено	Недостаточный (Н)
5.	Результат обучения не достигнут, задание не выполнено	Недостаточно свидетельств для оценивания		Нет результата

5. СОДЕРЖАНИЕ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

5.1. Описание аудиторных контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля

5.1.1. Лекции

Самостоятельное изучение теоретического материала по темам/разделам лекций в соответствии с содержанием дисциплины (п. 1.2. РПД)

5.1.2. Практические/семинарские занятия

Примерный перечень тем

1. Управление талантами в современной организации
2. Организационная культура компании
3. Уровни работы с талантами в организации
4. Мотивация персонала
5. Этапы внедрения системы управления талантами
6. Опыт использования системы управления талантами в разных организациях.
7. Особенности использования системы управления талантами в креативных

индустриях

Примерные задания

Практические занятия проводятся с использованием подготовки студентов теоретических докладов по теме занятия, а также их обсуждения, решения кейсов и ситуаций, использовании деловых игр, а также опыта работы студентов в профильных организациях.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2. Описание внеаудиторных контрольно-оценочных мероприятий и средств текущего контроля по дисциплине модуля

Разноуровневое (дифференцированное) обучение.

Базовый

5.2.1. Контрольная работа

Примерный перечень тем

1. Управление талантами в организации

Примерные задания

Тестовые и контрольные вопросы по теме управления персоналом в организации, управлении талантами, роли организационной культуры, системы мотивации персонала.

Примерные вопросы:

1. В одной из отраслей на протяжении долгого времени продолжалось состояние упадка. Причины этого заключались как в отсутствии модернизации и развития, так и в прекращении научных исследований и падении качества образования. Поскольку в отрасли идет реформирование, какая-то из инфраструктурных организаций может стать центром возрождения отрасли. От ведущих предприятий отрасли был получен запрос на помощь возрождению отрасли с опорой на талантливую молодежь. Какие действия необходимо предпринять для возрождения отрасли? (укажите 4 варианта ответа)

- создание центра развития научных и управленческих компетенций отрасли
- одновременное повышение зарплаты всем специалистам отрасли, несмотря на упадок
- создание молодежного отраслевого инновационного центра
- формирование положительного имиджа работодателя
- оформление долгосрочных договорных отношений с вузами и ежегодный прием
- определенного числа выпускников в организации
- увольнение всех неэффективных сотрудников и набор талантливого персонала

2. В сфере управления персоналом ... сотрудник – это человек, обладающий потенциалом для дальнейшего продвижения в компании

- лидер
- новый сотрудник
- будущий руководитель
- талантливый сотрудник

3. Важная задача менеджера – максимально задействовать творческий потенциал коллектива. Для этого у менеджера имеется следующий диапазон действий: – предлагать сотрудникам работу, способствующую их общению; – проводить с партнерами совещания, советоваться с ними по делам фирмы; – сохранять неформальные группы в коллективе, не мешающие функционированию фирмы; – создавать условия для социальной активности работников; предлагать сотрудникам более содержательную творческую работу; – обеспечивать им обратную связь в соответствии с достигнутыми результатами; – оценивать и поощрять все положительные достижения каждого сотрудника; – привлекать подчиненных к формулировке целей фирмы и выработке решений; – делегировать подчиненным часть своих прав и полномочий; – обеспечивать продвижение инициативных подчиненных по служебной лестнице; – организовать постоянную подготовку и переподготовку сотрудников для повышения их компетентности; – открывать для подчиненных возможности развития их потенциала; – предоставить сотрудникам сложную и ответственную работу, которая потребовала бы от них полной самоотдачи; – постоянно развивать у подчиненных творческое начало в работе. Какие действия менеджера приведут к увеличению творческой отдачи в работе подчиненных (укажите 2 варианта ответа)

- Использование авторитарного стиля управления позволяет наиболее эффективно увеличивать творческую отдачу в работе сотрудников, так как руководитель единолично принимает решения и контролирует каждый этап работы команды

- Использование демократического стиля управления способствует раскрытию творческого потенциала сотрудников, поскольку он предполагает делегирование ответственности и значительную степень свободы

- Рутинная повторяющаяся деятельность способно увлечь персонал и мотивировать его на генерацию новых идей и повышение производительности

- Постоянное обучение: для расцвета творчества важно обеспечить постоянный приток в организации новых знаний, информации, впечатлений

4. Виды деятельности, предназначенные для оценки уровня компетентности талантов и включающие такие методы, как психометрические тесты и анкетирование, глубинные интервью, тематические исследования и анализ самых последних обзоров эффективности, – это ... талантов

Выделяют такие уровни работы с талантами, как ... (укажите 3 варианта ответа)

- талант-менеджмент
- планирование замен
- управление талантами
- работа с цифровыми талантами
- планирование преемственности

5. Выявление, определение и установление критериев требуемых способностей, а также изучение текущего уровня талантов – это ... талантов

- развитие талантов
- приобретение талантов
- планирование талантов
- методология управления талантами

6. Группа руководителей и специалистов, обладающих способностью к управленческой деятельности, отвечающих требованиям, предъявляемых должностью того или иного ранга, подвергшихся отбору и прошедших систематическую целевую квалификационную подготовку, – это ...

7. Движущая сила, совокупность психологических и физических реакций, которые побуждают людей к действию, – это ...

8. Деятельность, направленная на привлечение, использование и развитие высококвалифицированных сотрудников, создание особой среды, способствующей реализации одаренных человеческих ресурсов с целью повышения конкурентоспособности сферы образования в целом и образовательных учреждений, в частности – это ...

- управление персоналом
- talent-менеджмент в образовании
- кадровая политика
- цифровая революция

9. Для обозначения организации, в которой нет иерархии и централизованного управления, Фредериком Лалу был введен термин ... организация

- «красная»
- «зеленая»
- «бирюзовая»

10. Документ, который описывает должность, биографические требования, особенности корпоративной культуры, функционал и ключевые компетенции, необходимые для успешного выполнения всех функций данной должности, – это «...»

11. Зависимость качества (производительности, продуктивности) выполнения деятельности от интенсивности (уровня) мотивации – это ...

- закон Йеркса-Додсона
- система управления талантами
- матрица индивидуальных особенностей конкретных сотрудников

12. Заключительный этап найма высококвалифицированных сотрудников – это ...

13. Знания, умения, опыт и личностные качества, необходимые для решения теоретических и практических задач, – это ...

- развитие
- планирование
- компетенция
- индивидуальные особенности

14. Значимые, общепринятые и разделяемые сотрудниками компании убеждения и принципы, закрепленные в стандартах и правилах поведения – это корпоративные ...

15. Исследователями замечена тенденция, что в связи с развитием новых технологий в условиях цифровизации и изменения отношения к человеческим ресурсам часть компаний, в том числе достаточно крупных корпораций, терпят неудачи и несут колоссальные убытки в условиях нового рынка. С чем это может быть связано? (укажите 2 варианта ответа)

- Нежелание компаний применять новые методы и внедрять новые технологии
- Большой пробел, незнание и некомпетентность по теме инноваций руководителей и сотрудников компании
- Развитие и внедрение новых технологий никак не влияет на организации
- Проверенные модели управления гарантируют успех бизнеса, необходимость в их трансформации отсутствует

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.2. Домашняя работа

Примерный перечень тем

1. Разработка системы управления талантами в компании (организации) на выбор

Примерные задания

Необходимо разработать систему работы с персоналом (талантами), используя любой из подходов к "управлению талантами", учитывая специфику работы компании. Система

должна включать работу с персоналом на разных уровнях. Разработку привлекательных предложений для привлечения и удержания сотрудников. Предложения по изменению стратегии приема на работу. Разработку планов по развитию, обучению и мотивации сотрудников.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.3. Исследовательская работа

Примерный перечень тем

1. Анализ управления работы с талантами в организации (на выбор)

Примерные задания

Необходимо выбрать компанию для анализа "работы с талантами" в ней.

Проанализировать ее, ответив на следующие вопросы:

Специфика компании, ситуация на рынке, позиционирование. Общая ситуация с кадрами. Есть ли прописанная стратегия работы с персоналом, направленная на его развитие и обучение? Какая система мотивации и дифференциации существует в компании? Особенности приема на работу сотрудников. Внедрена ли система работы с талантами в компании? Какой интересный и эффективный опыт работы с персоналом есть в компании.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.3. Описание контрольно-оценочных мероприятий промежуточного контроля по дисциплине модуля

5.3.1. Зачет

Список примерных вопросов

1. Управление персоналом в современной компании
2. Подходы к управлению талантами
3. Уровни "работы с талантами" в организации
4. Организационная культура и управление персоналом
5. Стратегии приема сотрудников на работу
6. Стратегии развития и обучения сотрудников
7. Мотивация в работе с талантами
8. Этапы внедрения системы управления талантами
9. Опыт использования системы управления талантами в сервисе
10. Особенности использования системы управления талантами в креативных индустриях

LMS-платформа – не предусмотрена

5.4 Содержание контрольно-оценочных мероприятий по направлениям воспитательной деятельности

Направление воспитательной деятельности	Вид воспитательной деятельности	Технология воспитательной деятельности	Компетенция	Результаты обучения	Контрольно-оценочные мероприятия
Поддержка и развитие талантливой	профориентационная деятельность	Технология создания коллектива	ПК-2	П-4	Практические/семинарские занятия

молодежи	целенаправленная работа с информацией для использования в практических целях	Технология формирования уверенности и готовности к самостоятельной успешной профессиональной деятельности Игровые технологии (креативные, имитационные, деловые, ролевые и др.)			
Профессиональное воспитание	учебно-исследовательская, научно-исследовательская профориентационная деятельность целенаправленная работа с информацией для использования в практических целях	Технология создания коллектива Технология формирования уверенности и готовности к самостоятельной успешной профессиональной деятельности Технология самостоятельной работы Игровые технологии (креативные, имитационные, деловые, ролевые и др.)	ПК-2	Д-1	Домашняя работа