

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**
Современные тренды в HRM

Код модуля
1159603(1)

Модуль
Профессиональный HRM

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Лысенко Елена Владимировна	кандидат философских наук, без ученого звания	Доцент	управления персоналом и психологии
2	Федорова Алена Эдуардовна	кандидат наук, доцент	Доцент	управления персоналом и психологии

Согласовано:

Управление образовательных программ

В.В. Топорищева

Авторы:

- Лысенко Елена Владимировна, Доцент, управления персоналом и психологии
- Федорова Алена Эдуардовна, Доцент, управления персоналом и психологии

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ Современные тренды в HRM

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

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ Современные тренды в HRM

Индикатор – это признак / сигнал/ маркер, который показывает, на каком уровне обучающийся должен освоить результаты обучения и их предьявление 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-9 -Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению	З-1 - Упорядочить теории, применяемые в управлении персоналом, по основаниям, связанным с ключевыми элементами системы управления персоналом З-3 - Аккумулировать информацию о «лучших практиках» научных исследований в управлении персоналом и смежных областях П-1 - Проводить мониторинг системы управления человеческими ресурсами с использованием передовых практик в области управления человеческими ресурсами	Домашняя работа Зачет Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия

персоналом и в смежных областях	У-2 - Создавать концепцию управления человеческими ресурсами, базирующуюся на результатах актуальных научных исследований в профессиональной и смежных областях	
---------------------------------	---	--

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 – 0.60		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>контрольная работа</i>	3,6	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.40		
Промежуточная аттестация по лекциям – зачет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0.60		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.40		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>домашняя работа</i>	3,18	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 1.00		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0.00		
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. Трансформация управления человеческими ресурсами в условиях цифровой экономики

2. Новые формы занятости и новые компетенции работников
3. Цифровая рабочая сила
4. Новые формы организации труда
5. Современные треки профессионального развития специалиста по управлению человеческими ресурсами
6. Дизайн трудовых отношений и психологический контракт
7. Управление талантами и пиониринг персонала
8. Концепция ZERO HR
9. Феномен социального загрязнения трудовой сферы и управление благополучием персонала

Примерные задания

Кейс "Гибкий график работы: за и против"

Case-study «Flexible timetable: pro and cons»

Task: Analyze the situation and answer the following questions:

1. If the management of the company offers you flexible timetable, how will you react? Why?
2. What is your opinion: why does the management offer its employees such preferential timetable?
3. If you were the head of the company, how would you organize control of the amount and the results of employees?

In Russian business practice various innovations concerning labor encouragement are used more often and are aimed at making labor more productive and efficient. Among these are the following: establishment for each employee individual preferential working timetable. This type of encouragement is not widely used in our country. Nevertheless, it is considered to be one of the most effective, especially in small private enterprises, among the following professions: doctors, lawyers, teachers, executives, technical workers and those engaged in service sector. Employees establish the time of start and finish of their workday themselves, if it suits their managers and they have enough time to accomplish required work. One works from 8a.m. to 4p.m., another from 12a.m. to 8p.m. If you accomplish your work earlier, it is up to you whether to go home or continue working. There are four or even five shifts in some organizations. Flexible shifts sometimes lead to shorter working week, usually four-day, with three days off. Some companies introduce so called “mother shifts” which are adjusted to school hours. A woman does not leave the company during the pregnancy or when a child is very little. Many companies give opportunity to the students to work in their free time, between classes. Flexible hours decrease cases of skipping work, delays, turnover, and improve mood of the employees, their productivity.

Кейс "Оценка компетенций HR-менеджера"

Case-study “Assessment of HR manager's competencies”

Task. Analyze a described situation and answer the following questions:

1. How would you characterize Ludmila Vlasova's situation? Why does she want to leave a Joint Enterprise (JE)?
2. How did the working routine of the Manager of HR department corresponded with Ludmila's expectations? Did she have necessary professional qualities and motivation for working in this position?

3. How do you assess the decision of Management to appoint Ludmila Vlasova on the position of the Manager of HR department? What in Ludmila's biography supported this decision? What should have alerted the Managers of a Joint Enterprise?

4. Did the organized training suit Ludmila's needs? What would you add in addition or instead of what Ludmila has done being the Manager of HR department?

5. If you were the General Manager, what would you do with Ludmila's statement of resignation?

Ludmila Vlasova graduated from the Moscow University, Faculty of Psychology, then continued post-graduate studies and defended her thesis “Non-traditional methods of interpersonal conflict solving”, received PHD. She had worked as a professor in one of Moscow's Universities, then changed her job and became a consultant in the center of psychological support. Ludmila provided practical support to children from dysfunctional families, helped to solve conflicts in schools and educational establishments, consulted the representatives of local Government Authorities for three years. Ludmila enjoyed her work very much as she was able to provide real help to people use her theoretical knowledge in practice, meet interesting people. At the same time, she earned barely enough to make her living. That is why, when a friend of hers offered her a position of the Manager of HR department in a large Joint Enterprise, she was really interested in his offer. She passed interview with top managers successfully, accepted job offer. She believed that her good knowledge of psychology and English, communication skills, working experience as a professor and consultant would help her to reach success in her new job which attracted her not only by high salary, communication with foreign professionals, business trips across her country and abroad but career opportunities as well. In the beginning of her first working day Ludmila passed about an hour in the General Manager's office, who explained to her what he expected from the Manager of HR department: control of the hiring and number of employees, necessary documentation, organization of professional trainings. A week later, a representative of Western partner organized one-day training for Ludmila where he taught her the basics of HR management. Then she began to master her new profession. The job appeared to be much more difficult than Ludmila had expected: 10-hours working day, long business meeting on technical issues in which Ludmila understood nothing, numerous issues, and constant complains of employees, necessity to write monthly reports for Western partners. She had time for nothing, not speaking of summarizing impressions or thinking about necessary changes as a specialist from European branch had taught her. The first crisis situation happened soon: following the recommendations of the partner, Ludmila raised the issue of reducing the number of non-production employees which caused a violent reaction of Production Manager who harshly accused her of incompetence and inexperience. Ludmila burst into tears and did not return to this subject again. A month later the General Manager summoned her in his office and asked to explain why the Western partner did not receive a monthly report on HR. It turned out that she simply forgot about it. A week later another misunderstanding happened: Ludmila left work earlier than usual and was not at her work place to answer an urgent question from the General Manager who expressed his dissatisfaction with the work of the Manager of HR department. A week later Ludmila brought her statement of resignation.

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. Анализ актуальных трендов в управлении человеческими ресурсами

Примерные задания

Используя агрегаторы научной информации - международные базы данных Taylor & Francis Group, Wiley Online Library, EBSCO eBook EBSCO publishing, Sage SAGE Publications Ltd, SAGE. eBook Collections SAGE Publications, SpringerLink Springer Nature и российские базы данных e.library (РИНЦ) <https://elibrary.ru/>

Киберленинка <https://cyberleninka.ru/> - выберите статью, опубликованную в текущем году и отражающую современные тренды в HRM.

Проанализируйте представленные в ней тренды и дайте оценку их развития в будущем.

Подготовьте презентацию в шаблоне УрФУ объемом 15 слайдов.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.2. Домашняя работа

Примерный перечень тем

Примерные задания

Используя профессиональные сайты и порталы по управлению человеческими ресурсами, например, Поток, HR-кухня, HR-портал, NeoHR и другие, проанализируйте современные тренды (не менее 5), которые появились в настоящее время в сфере управления человеческими ресурсами.

Выберите один из актуальных трендов и подготовьте презентацию с описанием и анализом выбранного тренда.

Подготовьте презентацию в шаблоне УрФУ объемом 15 слайдов.

LMS-платформа – не предусмотрена

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

5.3.1. Зачет

Список примерных вопросов

1. Сравнительная характеристика традиционной и цифровой экономики. Эволюция содержания труда.

2. Трансформация рынка труда. Новые формы трудовых отношений между работником и работодателем.

3. Ключевые тренда развития технологий управления персоналом. Характеристика новых условий внешней среды: VUCA и BANI мир.

4. Актуализация когнитивных компетенций работников (концепция LEAP). Содержание VUCA-компетенций.

5. Эволюция организаций и рабочих мест. Особенности управления людьми в условиях VUCA и BANI среды: принципы, подходы и технологии.

6. Профиль компетенций современного специалиста по управлению человеческими ресурсами.
 7. Теория поколений в управлении человеческими ресурсами организации. Сравнительная характеристика разных поколений работников.
 8. "Цифровые аборигены" и "цифровые мигранты": особенности трудового поведения. Преимущества и недостатки цифрового поколения работников
 9. Влияние цифровых технологий на трудовое поведение персонала. Новые вызовы специалистам по управлению работниками цифровых поколений.
 10. Концепция управления разнообразием человеческих ресурсов организации.
 11. Концепция "smart working" как новая идеология организации труда. Эволюция и философия смарт работы.
 12. Сравнительная характеристика традиционных и смарт работников. Измерения смарт работы: пространство, время, технологии и люди. Достоинства и недостатки смарт работы.
 13. Концепция "superjobs": эволюция форм организации труда от стандартного рабочего места до гибридного рабочего места и superjobs.
 14. Взаимодействие искусственного интеллекта, машины и человека. Физические и виртуальные формы взаимодействия.
 15. Дизайн трудовых отношений между работодателем и работником на правовой, социальной, экономической, психологической и эмоциональной основах.
 16. Построение информационно-коммуникационных сетей взаимодействия между работодателем и работником.
 17. Доверие как основа психологического контракта. Формы доверия между работодателем и работником.
 18. Прекаризация занятости и флексифилизация персонала. Прекариат как новый класс.
 19. Токсические практики управления человеческими ресурсами в условиях цифровизации экономики.
 20. Факторы социального загрязнения трудовой сферы. Токсическое лидерство. Классификация токсических менеджеров.
 21. Концепция психологического контракта. Преимущества заключения психологического контракта для работодателя и работника.
 22. Управление сообществом работников. Понятия благополучия и здоровья на рабочем месте.
 23. Социально-психологические риски на рабочем месте: стресс, профессиональное выгорание, презентеизм.
 24. Концепции "Работа 4.0" и "Благополучие 5.0". Благополучие как ключевой элемент "Индустрии 5.0".
- LMS-платформа – не предусмотрена

5.4 Содержание контрольно-оценочных мероприятий по направлениям воспитательной деятельности

Направления воспитательной деятельности сопрягаются со всеми результатами обучения компетенций по образовательной программе, их освоение обеспечивается содержанием всех дисциплин модулей.