

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**
Управление персоналом

Код модуля
1149229(1)

Модуль
Основы педагогической и управленческой
деятельности

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Цеменкова Светлана Ивановна	кандидат исторических наук, без ученого звания	Доцент	документоведения, архивоведения и истории государственного управления

Согласовано:

Управление образовательных программ

Е.С. Комарова

Авторы:

- **Цеменкова Светлана Ивановна, Доцент, документоведения, архивоведения и истории государственного управления**

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ Управление персоналом

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

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

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
ОПК-4 -Способен анализировать информацию и систематизировать знания, с целью выработки профессиональной экспертной оценки	З-2 - Определять подходы к проведению экспертной оценки результатов профессиональной деятельности П-1 - Формулировать экспертную оценку результатов профессиональной деятельности, используя методы анализа и систематизации информации У-1 - Анализировать информацию в области профессиональной деятельности, систематизировать и интерпретировать полученные	Домашняя работа Зачет Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия Реферат

	<p>данные для формулирования экспертной оценки</p> <p>У-2 - Оценивать полученные результаты профессиональной деятельности и формировать профессиональную экспертную позицию</p>	
<p>УК-3 -Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p>	<p>Д-1 - Проявлять гибкость и адаптивность мышления в межличностном взаимодействии</p> <p>Д-2 - Демонстрировать развитую речь, умение слушать и убеждать</p> <p>З-1 - Излагать основные принципы и способы эффективной профессиональной коммуникации в группе или команде</p> <p>З-2 - Характеризовать понятие эффективной команды, процесс ее создания и правила работы в команде</p> <p>З-3 - Характеризовать процесс принятия командного решения и способы преодоления негативных факторов при принятии решений в группе</p> <p>П-1 - В процессе принятия командного решения выполнять предписанные командные роли и осуществлять продуктивное взаимодействие с участниками команды с учетом особенностей их поведения и интересов</p> <p>У-1 - Определять свою роль в процессе принятия групповых или командных решений с учетом собственных личностных ресурсов и ресурсов участников команды</p> <p>У-2 - Определять эффективные способы социального взаимодействия в процессе принятия группового или командного решения</p>	<p>Домашняя работа</p> <p>Зачет</p> <p>Контрольная работа</p> <p>Лекции</p> <p>Практические/семинарские занятия</p> <p>Реферат</p>
<p>УК-11 -Способен принимать обоснованные</p>	<p>Д-3 - Демонстрирует ответственное отношение к</p>	<p>Домашняя работа</p> <p>Зачет</p> <p>Контрольная работа</p>

экономические решения в различных областях жизнедеятельности	принятию экономических решений 3-2 - Изложить правила рационального поведения экономических агентов как в условиях устойчивого развития, так и в периоды финансово-экономических кризисов 3-4 - Обосновывать целесообразность финансового планирования П-1 - Самостоятельно или работая в команде разрабатывать рациональные решения в различных экономических ситуациях, ориентируясь на анализ информации о показателях устойчивого развития и в соответствии с правилами	Лекции Практические/семинарские занятия Реферат
--	--	---

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>домашняя работа</i>	7,5	30
<i>контрольная работа</i>	7,9	30
<i>реферат</i>	7,13	40
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>работа на практических заданиях</i>	7,14	100
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. Эволюция теории и практики управления персоналом.
2. Основные подходы к управлению персоналом.
3. Стратегии управления персоналом.
4. Принципы работы менеджера по персоналу.
5. Организация подбора персонала.
6. Технологии управления конфликтами.

Примерные задания

1. Сформулируйте основные понятия и задачи кадровой политики. Приведите примеры современной практической деятельности организаций.
2. Охарактеризуйте стратегические направления системы управления персоналом организации.
3. Сформулируйте основные принципы формирования грамотной кадровой политики в организации.
4. Какие существуют типы кадровой политики? Оцените, к какому типу относится кадровая политика Вашей организации.
5. Дайте определение управленческой стратегии и охарактеризуйте ее элементы.
6. Изучите программы традиционных семинаров по управлению персоналом, выберите наиболее важные. Обоснуйте выбранные Вами программы.

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. Кадровая политика организации.

Примерные задания

Контрольная работа по теме "Кадровая политика организации" проводится в письменной форме по вопросам открытого типа.

Примерные вопросы:

1. Понятие кадровой политики.
 2. Значение кадровой политики организации.
 3. Стратегия и тактика ведения кадровой политики.
- LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.2. Домашняя работа

Примерный перечень тем

1. Элементы системы управления персоналом в организации.
2. Особенности работы менеджера по персоналу с различными категориями работников организации.
3. Основные направления плана развития персонала.
4. Саморазвитие как ключевая составляющая личной стратегии менеджера по персоналу.

Примерные задания

В домашней работе "Элементы системы управления персоналом в организации" необходимо охарактеризовать структуру управления персоналом, дать краткое описание каждого элемента системы.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.3. Реферат

Примерный перечень тем

1. Основные этапы становления науки менеджмента.
2. Основные задачи и функции службы управления персоналом в современной организации.
3. Основные стратегии управления персоналом: стратегии издержек и стратегии ресурсов.
4. Стратегическая роль руководителя службы персонала в крупных развивающихся компаниях.
5. Основные черты предпринимательской стратегии управления персоналом.
6. Основные причины и факторы перехода от узкоспециализированного отдела кадров к многопрофильной и службе управления персоналом.
7. Роль службы управления персоналом организации в условиях современной динамично развивающейся рабочей среды.
8. Роль и значение информационных технологий в системе управления персоналом организации.
9. Основные изменения внешней среды, оказывающие существенное влияние на задачи и функции службы управления персоналом организации.

Примерные задания

В реферате "Основные задачи и функции службы управления персоналом в современной организации" необходимо описать структуру службы управления персоналом и дать характеристику ее задач и функций.

LMS-платформа – не предусмотрена

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

5.3.1. Зачет

Список примерных вопросов

1. Основные подходы к теории и практики управления персоналом.
2. Процесс перехода от работы с кадрами к развитию управления человеческими ресурсами.
3. Сравнительный анализ основных подходов к управлению персоналом.
4. Различия двух основных стратегий управления персоналом: стратегии издержек и стратегии ресурсов.
5. Стратегическая роль руководителя службы персонала в крупных развивающихся компаниях.
6. Профессиональные качества современного менеджера по персоналу: модель ключевых компетенций.
7. Личностные особенности успешного менеджера по персоналу. Саморазвитие как ключевая составляющая личной стратегии менеджера по персоналу.
8. Современные персонал-технологии: общая характеристика.
9. Элементы системы управления персоналом в организации.
10. Особенности работы менеджера по персоналу с различными категориями работников организации.
11. Основные направления плана развития персонала.
12. Основные причины и факторы перехода от узкоспециализированного отдела кадров к многопрофильной и службе управления персоналом.
13. Роль службы управления персоналом организации в условиях современной динамично развивающейся рабочей среды.
14. Роль и значение информационных технологий в системе управления персоналом организации.
15. Основные изменения внешней среды, оказывающие существенное влияние на задачи и функции службы управления персоналом организации.
16. Основные задачи и функции службы управления персоналом в современной организации.

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
Профессиональное воспитание	профориентационная деятельность	Технология позиционного образования	ОПК-4	3-2	Практические/семинарские занятия