

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**
Управление персоналом

Код модуля
1157673(1)

Модуль
Персоналоведение

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Кондратович Светлана Викторовна	без ученой степени, без ученого звания	Старший преподаватель	сервиса и оздоровительных технологий

Согласовано:

Управление образовательных программ

С.А. Иванченко

Авторы:

- Кондратович Светлана Викторовна, Старший преподаватель, сервиса и оздоровительных технологий

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ Управление персоналом

1.	Объем дисциплины в зачетных единицах	3	
2.	Виды аудиторных занятий	Лекции Практические/семинарские занятия	
3.	Промежуточная аттестация	Экзамен	
4.	Текущая аттестация	Контрольная работа	1
		Домашняя работа	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 выполнять свои профессиональные функции в организациях различного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	Д-1 - Демонстрировать коммуникативные умения, умение эффективно работать в команде, лидерские качества З-2 - Объяснять специфику и содержание профессиональных функций в организациях различного типа З-3 - Перечислить нормативные документы, содержащие требования к выполнению работником своих профессиональных функций З-4 - Сделать обзор основных стратегий поведения в ситуациях, связанных с выполнением профессиональных функций	Домашняя работа Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия Экзамен

	<p>П-1 - Самостоятельно или работая в команде, выработать стратегии поведения в ситуациях, связанных с выполнением профессиональных функций, с учетом политик и процедур профессиональной деятельности, характерных для организаций различного типа</p> <p>У-1 - Самостоятельно определять стратегии поведения в ситуациях, связанных с выполнением профессиональных функций, с учетом организационных политик и процедур в организациях различного типа</p>	
<p>ПК-2 -Способен осуществлять основные функции управления сервисной деятельностью (Сервис в индустрии спорта и рекреации)</p>	<p>З-1 - Определяет роль человеческого ресурса в осуществлении сервисной деятельности</p> <p>У-1 - Выбирает современные методы управления в сервисной деятельности предприятий с учетом ресурсов, средств и требований потребителя</p> <p>У-2 - Формулирует миссию и цели предприятий сервиса и этапы стратегического управления сервисной деятельностью</p>	<p>Домашняя работа</p> <p>Контрольная работа</p> <p>Лекции</p> <p>Практические/семинарские занятия</p> <p>Экзамен</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 – 0.6		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>контрольная работа</i>	<i>7,7.12</i>	<i>70</i>
<i>экспертиза конспекта</i>	<i>7,7.17</i>	<i>30</i>
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.6		

Промежуточная аттестация по лекциям – экзамен Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0.4		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.4		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>домашняя работа</i>	7,7.13	60
<i>активная работ</i>	7,7.17	40
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. Основные подсистемы системы управления персоналом.
2. Расчет потребности в персонале различных категорий.
3. Анализ структуры персонала..
4. Этапы, принципы, технология отбора претендентов на вакантную должность.
5. Разработка объявления о приеме на работу.
6. Подготовка резюме и заполнение анкеты по приему на работу, тестирование.
7. Отработка навыков собеседования при приеме на работу.
8. Отработка методики профессиональной ориентации и социальной адаптации

сотрудников

9. Выбор и отработка методики подготовки руководящих кадров
10. Выявления навыков руководителя.
11. Анализ численности состава и движения кадров.
12. Текучесть кадров.
13. Методы управления персоналом.
14. Управление кадровым резервом.
15. Составление гибкого графика работы.
16. Оценка деятельности персонала с использованием различных методов (балльный, рейтинговый)

Примерные задания
Ситуационная задача

Подчиненный (коллега) игнорирует ваши советы и указания, делает все по-своему, не обращая внимания на замечания, не исправляя того, на что вы ему указываете.

Постановка задачи

Как вы поступите с этим подчиненным (коллегой) в дальнейшем?

1. Разобравшись в мотивах упорства и видя их несостоятельность, примените обычные административные меры наказания.
2. В интересах дела постараетесь вызвать его на откровенный разговор, попытаетесь найти с ним общий язык, настроить на деловой контакт.
3. Обратитесь к коллективу, рассчитывая на то, что его неправильное поведение будет осуждено и к нему примут меры общественного воздействия.
4. Попытаетесь вначале разобраться в том, не совершаете ли вы сами ошибок во взаимоотношениях с подчиненным (коллегой), а потом уже решите, как поступить.

LMS-платформа

1. 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. Процессы управления персоналом.
2. Планирование численности персонала.

Примерные задания

Задание 1. На предприятии среднесписочная численность промышленно-производственного персонала за год составила 570 чел. В течение года уволилось по собственному желанию 35 чел., уволено за нарушение трудовой дисциплины 7 чел., ушли на пенсию 5 чел., призваны в вооруженные силы 5 чел. Принято 25 человек.

Рассчитать показатели движения кадрового состава.

Среднесписочная численность работников предприятия за год составила 600 чел.

В течение года:

- уволены по собственному желанию 37 чел.;
- уволены за нарушение трудовой дисциплины 5 чел.;
- ушли на пенсию 11 чел.;
- поступили в учебные заведения и призваны в Вооруженные Силы 13 чел.;
- переведены на другие должности и в другие подразделения предприятия 30 чел.

Рассчитать показатели движения кадрового состава.

Рассчитать списочную численность персонала организации. На 31 октября 2021 года в организации числятся работники, с которыми заключен трудовой договор: – на полный рабочий день – 150 человек. Из них на данный момент 10 человек находятся на больничном, 1 человек совершил прогул; – на неполный рабочий день – 40 человек; – надомники – 2 человека. По договорам подряда трудятся 14 человек. В организации имеется единственный собственник (учредитель), не являющийся ее работником.

LMS-платформа

1. Не предусмотрена

5.2.2. Домашняя работа

Примерный перечень тем

1. Понятие команды, ее признаки и отличие от группы.
2. Управление персоналом на разных стадиях жизненного цикла организации.
3. Антикризисное управление персоналом.
4. Понятия и виды оценки эффективности управления персоналом.
5. Особенности отбора и найма персонала в России.

Примерные задания

Задание: собрать и систематизировать информацию по заданной тематике, отразить предложенные вопросы, продумать краткое название.

Домашние работы представляют эссе объемом 5-7 страниц, предполагающее раскрытие выбранной темы исследования

Примерные вопросы к домашней работе:

1. Проведите сравнительный анализ терминов "команда" и "группа"
2. Охарактеризуйте существующие стили управления в организации, приведя примеры
3. Какие задачи стоят перед службой управления персоналом в стадии зарождения организации?
4. Вы являетесь антикризисным менеджером. Какие меры вы готовы предложить руководству компании для эффективного выхода из кризисной ситуации?
5. Как организовано кадровое делопроизводство?
6. Проведите анализ эффективности службы управления персоналом на примере гостиницы

LMS-платформа

1. Не предусмотрена

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

5.3.1. Экзамен

Список примерных вопросов

1. Сущность понятия «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «человеческий фактор», «трудовой потенциал», «кадры», «персонал» .
 2. Сущность понятия «человеческий капитал», «человеческие ресурсы» .
 3. Статистическая и аналитическая структура персонала. .
 4. Квалификационная структура персонала.
 5. Квалификация и компетенция работника.
 6. Количественные и качественные характеристики персонала.
 7. Система методов управления персоналом, их классификация, области применения.
 8. Методы управления персоналом.
 9. Принципы построения системы управления персоналом.
 10. Методы построения системы управления персоналом.
 11. Организационное проектирование системы управления персоналом.
 12. Состав комплексных функциональных подсистем системы управления организацией.
 13. Целевые и обеспечивающие подсистемы системы управления организацией.
 14. Цели и функции системы управления персоналом.
 15. Организационная структура системы управления персоналом.
 16. Кадровое, правовое, нормативно-методическое, информационное обеспечение системы управления персоналом.
 17. Кадровая политика
 18. Базовые кадровые стратегии управления персоналом.
 19. Кадровое планирование в системе работы с персоналом.
 20. Методы расчета потребности в персонале.
 21. Этапы, принципы, технология отбора претендентов на вакантную должность.
 22. Технология найма персонала.
 23. Деловая оценки персонала: задачи, показатели, методы, организационная процедура.
 24. Аттестация персонала, ее цели и этапы.
 25. Сущность, формы и управление профориентацией персонала.
 26. Виды и организация управления адаптацией персонала.
 27. Цели, виды и методы обучения персонала: переподготовка, первичная подготовка, повышение квалификации.
 28. Понятие и виды деловой карьеры.
 29. Система служебно-профессионального продвижения персонала.
 30. Управление кадровым резервом.
 31. Управление высвобождением персонала организации.
 32. Организация труда управленческого персонала.
 33. Управление конфликтами в организации, способы их реализации.
 34. Управление стрессами.
 35. Сущность теорий мотивации трудовой деятельности.
 36. Мотивация и стимулирования трудового поведения персонала.
 37. Формы и системы оплаты труда персонала.
 38. Режим труда и отдыха персонала. Дисциплина труда.
 39. Оценка результатов труда персонала.
 40. Оценка социальной и экономической эффективности использования персонала.
- LMS-платформа

1. Неи 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	целенаправленная работа с информацией для использования в практических целях	Технология формирования уверенности и готовности к самостоятельной успешной профессиональной деятельности	ОПК-4	З-3	Домашняя работа Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия Экзамен
			ПК-2	З-1 У-1 У-2	