

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**
Кадровый консалтинг

Код модуля
1155516(1)

Модуль
Управление кадровым потенциалом

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

| № п/п | Фамилия, имя, отчество | Ученая степень, ученое звание | Должность | Подразделение |
|--------------|-------------------------------|--------------------------------------|------------------|------------------------------------|
| 1 | Казакова Марина Ильинична | кандидат философских наук, доцент | доцент | управления персоналом и психологии |

Согласовано:

Управление образовательных программ

Е.С. Комарова

Авторы:

- Казакова Марина Ильинична, доцент, управления персоналом и психологии

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ Кадровый консалтинг

| | | | |
|----|--------------------------------------|--|---|
| 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 Кадровый консалтинг

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 | З-1 - Изложить основные принципы функционирования организаций различного типа, распространённые в профессиональной области З-2 - Объяснять специфику и содержание профессиональных функций в организациях различного типа У-1 - Самостоятельно определять стратегии поведения в ситуациях, связанных с выполнением профессиональных функций, с учетом организационных политик и процедур в организациях различного типа | Зачет Контрольная работа Лекции |
| ОПК-6 -Способен поддерживать уровень | У-1 - Обосновать выбор путей и средств формирования и | Зачет Контрольная работа |

| | | |
|---|--|---|
| <p>профессиональной культуры, соблюдать профессиональные этические нормы. Демонстрирует открытость в получении обратной связи о своей профессиональной деятельности, ее социальном эффекте и последствиях</p> | <p>поддержания профессиональной культуры У-2 - Самостоятельно выбирать каналы и формы получения обратной связи о своей профессиональной деятельности</p> | <p>Практические/семинарские занятия</p> |
| <p>ПК-2 -Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет (Управление персоналом)</p> | <p>З-5 - Сформулировать этапы заключения договора на консультационную услугу, порядок проведения закупочных процедур и оформления сопутствующей документации П-4 - Иметь практический опыт применения норм этики делового общения и деловой переписки, в том числе во взаимодействии с сотрудниками организации, партнёрами, работниками различных представительных органов, осуществлять консультационную услугу по вопросам организации труда, оценки и аттестации персонала У-5 - Определять и обосновывать проблемы в проведении оценки и аттестации, организации и оплаты труда персонала и выбирать с учетом проблемы исполнителя на консультационную услугу</p> | <p>Домашняя работа Зачет Практические/семинарские занятия</p> |
| <p>ПК-5 -Способен участвовать в организации труда, проведении оценки, аттестации персонала и разработке систем оплаты труда (Управление персоналом)</p> | <p>З-8 - Излагать теоретические основы управленческого консалтинга и консультирования в сфере управления персоналом П-6 - Предлагать и проводить консультирование по вопросам найма, адаптации, обучения и развития потенциала, оценки, мотивации труда персонала У-5 - Систематизировать проблемы в организации труда,</p> | <p>Домашняя работа Зачет Лекции</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | проведении оценки и аттестации, оплаты труда и сформировать запросы на консультационную услугу | |
| ПК-9 -Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале, анализу рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности, проверке информации о кандидатах и оценке их соответствия требованиям вакантной должности (профессии, специальности) (Управление персоналом) | П-6 - Оказывать консультационную услугу по сбору информации о потребностях организации в персонале, поиску, привлечению, отбору и оценке кандидатов | Домашняя работа Зачет Контрольная работа Практические/семинарские занятия |
| ПК-12 -Способен управлять профессиональной карьерой сотрудников в условиях цифровизации (Управление персоналом) | П-5 - Проводить консультацию по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, развитию личной и профессиональной эффективности У-6 - Анализировать и оценивать рынок образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления карьерой и ранжировать услуги карьерных консультантов с целью внедрения наиболее значимых услуг в программы развития карьеры отдельных категорий персонала | Домашняя работа Зачет Лекции |
| ПК-15 -Способен к организационно-педагогическому сопровождению методической деятельности (Управление персоналом) | П-5 - Проводить методический аудит и осуществлять консультацию по вопросам разработки учебно-методических материалов | Зачет Контрольная работа Практические/семинарские занятия |
| ПК-16 -Способен проводить | П-5 - Проводить консультацию по вопросам подбора и | Зачет Контрольная работа |

| | | |
|--|--|--------|
| мониторинг и оценку качества реализации программ ДПП с учетом требований рынка и обучающихся (Управление персоналом) | разработки оценочного инструментария качества реализации программ ДПО или профессионального обучения с учетом требований рынка и обучающихся | Лекции |
|--|--|--------|

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>контрольная работа</i> | 6,14 | 100 |
| Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 1 | | |
| Промежуточная аттестация по лекциям – нет | | |
| Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – не предусмотрено | | |
| 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> | 6,10 | 50 |
| <i>работа на занятиях</i> | 6,16 | 50 |
| Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0.4 | | |
| Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – зачет | | |
| Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0.6 | | |
| 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. Анализ современного состояния рынка кадровых услуг
2. Проектирование кадрового консультирования

3. Виды управленческого и кадрового консалтинга
4. Направление кадрового консалтинга
5. Лучшие практики в сфере кадрового консалтинга
6. Технологии кадрового консалтинга
7. Особенности уровней кадрового консалтинга
8. Этика кадрового консалтинга

Примерные задания

1. Провести анализ регионального рынка кадровых услуг
2. Сделать классификацию кадровых услуг
3. Описать особенности разных видов кадрового консалтинга
4. Охарактеризовать работу международного консалтингового агентства (по выбору студента)

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 рынка консалтинговых услуг в России и за рубежом

Примерные задания

1. Проанализировать кадровое агентство в соответствии со специально разработанной матрицей анализа
2. Провести сравнительный анализ сопоставимых кадровых агентств (по выбору студента)

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.2. Домашняя работа

Примерный перечень тем

1. Кадровая услуга: специфика, особенности, применимость

Примерные задания

1. Выбрать кадровую услугу, представленную на рынке, и провести ее анализ в соответствии со специально разработанной матрицей
2. Провести сравнительный анализ сопоставимых кадровых услуг (по выбору студента)

LMS-платформа – не предусмотрена

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

5.3.1. Зачет

Список примерных вопросов

1. Становление кадрового консалтинга как вида управленческого консультирования
 2. Развитие кадрового консалтинга в России
 3. Виды кадрового консалтинга и их характеристика
 4. Этапы кадрового консалтинга и их характеристика
 5. Документирование процедур кадрового консалтинга: задание, договор, отчет
 6. Этика кадрового консалтинга
 7. Характеристика уровней кадрового консалтинга от локального до международного
 8. Международные консалтинговые фирмы, их характеристика
 9. Специфика кадрового консалтинга по отдельным подсистемам управления персоналом
 10. Цели и задачи кадрового консалтинга по функциональной области управления персоналом
 11. Специфика кадровой услуги
 12. Виды кадровых услуг и их особенности
 13. Технологии кадрового консалтинга
 14. Оценка эффективности кадрового консалтинга, мониторинг
 15. Организация кадрового консалтинга, работа с клиентом
 16. Современные тренды кадрового консалтинга
- 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 | целенаправленная работа с информацией для использования в практических целях | Технология формирования уверенности и готовности к самостоятельной успешной профессиональной деятельности | ОПК-6 | У-1 | Практические/семинарские занятия |