

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**
Эффективность и безопасность кадровых решений

Код модуля
1161731(1)

Модуль
Введение в профессиональную деятельность

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Леонтьева Юлия Владимировна	кандидат экономических наук, доцент	Доцент	финансового и налогового менеджмента

Согласовано:

Управление образовательных программ

И.Ю. Русакова

Авторы:

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ **Эффективность и безопасность кадровых решений**

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
		Научный доклад/доклад	1

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ **Эффективность и безопасность кадровых решений**

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-5 -Способен к осуществлению внутриорганизационного, межведомственного и межсекторного взаимодействия с органами власти, коммерческими организациями и институтами гражданского общества, образовательными организациями, СМИ с учетом запросов клиентов, партнеров, других субъектов для	Д-1 - Проявлять целеустремленность, ответственность, стремление к выстраиванию партнерского взаимодействия З-1 - Изложить основные принципы и формы внутриорганизационного, межведомственного и межсекторного взаимодействия с учетом запросов клиентов, партнеров, других субъектов для эффективного решения профессиональных задач З-2 - Характеризовать роль и механизм межведомственного взаимодействия и социального партнерства в достижении	Домашняя работа Зачет Контрольная работа Лекции Научный доклад/доклад Практические/семинарские занятия

<p>эффективного решения профессиональных задач</p>	<p>целей организации и решении профессиональных задач П-1 - Работая в команде, спланировать процесс поэтапного взаимодействия с органами власти, коммерческими организациями, институтами гражданского общества, образовательными организациями, СМИ в целях эффективного решения профессиональных задач П-2 - Решать поставленные задачи, относящиеся к области профессиональной деятельности, используя различные формы межведомственного взаимодействия и социального партнерства У-1 - Самостоятельно определять субъектов взаимодействия и социального партнерства с учетом специфики профессиональной деятельности У-2 - Обосновать целесообразность выбора форм межведомственного взаимодействия и социального партнерства для решения профессиональных задач с учетом запросов клиентов, партнеров, других субъектов</p>	
<p>ОПК-4 -Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях различного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры</p>	<p>Д-1 - Демонстрировать коммуникативные умения, умение эффективно работать в команде, лидерские качества 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 З-3 - Перечислить нормативные документы, содержащие требования к выполнению</p>	<p>Домашняя работа Зачет Контрольная работа Лекции Научный доклад/доклад Практические/семинарские занятия</p>

	<p>работником своих профессиональных функций</p> <p>З-4 - Сделать обзор основных стратегий поведения в ситуациях, связанных с выполнением профессиональных функций</p> <p>П-1 - Самостоятельно или работая в команде, вырабатывать 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>	
--	---	--

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 – 0.7		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>домашняя работа</i>	14	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.4		
Промежуточная аттестация по лекциям – зачет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0.6		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.3		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах

<i>контрольная работа</i>	18	50
<i>Научные доклады/доклады</i>	16	50
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. Основы кадровой политики

2. Процедуры планирования в кадровой политике

3. Концепция безопасности кадрового развития компании, кадровые риски, контроль и служебное расследование

4. Методы воздействия на персонал для обеспечения безопасности, нормы и регламенты

5. Основы управления кадровой безопасностью в организации

Примерные задания

Вопросы для обсуждения на семинаре по теме 1

Предмет, объект исследования кадровой политики. Цель и основные элементы кадровой стратегии предприятия

Внешние и внутренние факторы, влияющие на формирование кадровой политики

Виды кадровой политики

Особенности кадровой политики в различных организациях.

Кадровая политика государства

Вопросы для обсуждения на семинаре по теме 2

Роль и место в системе планирования деятельности организации кадрового планирования;

Планирование потребности в трудовых ресурсах. Планирование производительности труда.

Трудовые нормы и нормативы.

Планирование социального развития персонала.

Основные направления обучения персонала. Квалификация кадрового состава – оценка и пути повышения

Источники привлечения персонала. Организация найма персонала

Формирование системы стимулирования сотрудников с учетом обеспечения кадровой безопасности.

Предотвращение угрозы избыточной численности.

Проблема кадрового голода

Вопросы для обсуждения на семинаре по теме 3

Угрозы кадровой безопасности и их классификация.
Источники угроз кадровой безопасности. Формы проявления угроз кадровой безопасности.
Методы оценки состояния кадровой безопасности для выявления ее угроз.
Индикаторы состояния кадровой безопасности и их пороговые значения.
Защита персональных данных сотрудника.
Охрана коммерческой тайны.
Защита интеллектуальной собственности.
Угрозы и основные направления обеспечения информационной безопасности организации.
Социально - психологические проблемы персонала на рабочем месте.

Вопросы для обсуждения на семинаре по теме 4
Стратегии управления конфликтами в организации.
Формы преодолевающего поведения в разрешении конфликтов.
Конфликтологическая типология сотрудников.
Способы влияния на формирование социального компромисса
Организация служебных расследований в трудовом коллективе

Вопросы для обсуждения на семинаре по теме 5
Субъекты управления кадровой безопасностью, их функции и порядок взаимодействия.
Локальные акты и процедуры в области кадровой безопасности.
Кадровая политика и кадровая безопасность.
Управление кадровой безопасностью в процессе отбора и найма работников, их увольнения.
Контроль персонала как инструмент обеспечения кадровой безопасности.
Организационная культура и ее влияние на кадровую безопасность.

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 и кадровая безопасность

Примерные задания

1. Пассивная кадровая политика это:

а) Руководство не владеет кадровой ситуацией, отсутствуют прогноз потребностей в персонале, методы его оценки, конкретные программы действий;

б) Руководство имеет инструментарий по оперативному, стратегическому и тактическому уровню управления персоналом организации.

2. Реактивная кадровая политика это:

- а) Служба управления персоналом очень быстро решает возникшие проблемы с персоналом;
 - б) Службы персонала располагают средствами контроля и анализа кадровой ситуации.
3. Превентивная кадровая политика это:
- а) Есть прогнозирование кадровой ситуации, но нет перспективных целевых программ ее развития.
 - б) Есть перспективные целевые программы, нет прогнозирования кадровой ситуации.
4. Активная (рациональная) кадровая политика это:
- а) Руководство имеет средства диагностики персонала и прогнозирования его состояния и потребностей в нем на среднесрочный и долгосрочный период, обладает средствами влияния на человеческие ресурсы.
 - б) Руководство имеет инструментарий по оперативному и тактическому уровню управления персоналом организации.
5. Авантюристичная кадровая политика это:
- а) Службы управления персоналом располагают инструментами диагностики и прогнозирования персонала, составляют долгосрочные и краткосрочные прогнозы.
 - б) Службы управления персоналом не располагают средствами диагностики и прогнозирования, действуют при отсутствии анализа ситуации и планов.
6. Наибольшую опасность для кадровой безопасности организации ее конкуренты представляют
- а) в финансовом секторе экономики;
 - б) в торговле и сфере услуг;
 - в) в реальном секторе экономики.
7. Наибольшую опасность для информационной безопасности организации собственные сотрудники представляют в
- а) в финансовом секторе экономики;
 - б) в торговле и сфере услуг;
 - в) в реальном секторе экономики.
8. Особенности кадровой стратегии конкретного работодателя
- а) влияют только на вероятность реализации угроз в адрес его персонала;
 - б) влияют только на вероятность реализации угроз со стороны его персонала;
 - в) влияют вероятность реализации угроз как в адрес его персонала, так и со стороны его персонала.
9. Профилактика угроз вербовки сотрудников организации начинается
- а) на стадии отбора кандидатов на трудоустройство;
 - б) на стадии испытательного срока;
 - в) после завершения испытательного срока.
10. Конфиденциальные базы электронных данных наиболее целесообразно хранить
- а) в компьютерах, отключенных от сети Интернет;
 - б) в компьютерах, отключенных от любых сетей;
 - в) в компьютерах, отключенных от любых сетей и размещенных в ограниченных для доступа помещениях.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.2. Домашняя работа

Примерный перечень тем

1. Экономическая диагностика уровня кадровой безопасности
2. Time-management, как инструмент обеспечения кадровой безопасности
3. Модели диагностики мотивации поведения сотрудника, как инструмент экономической безопасности
4. Устранение угроз, связанных с проявлением внешней и внутренней агрессии, как направление политики по обеспечению кадровой безопасности
5. Управление конфликтами в трудовом коллективе, как направление деятельности по обеспечению кадровой безопасности
6. Требования к процессу стимулирования труда, как направление деятельности по обеспечению кадровой безопасности
7. Угрозы кадровой безопасности при влиянии глобализации на систему ценностей трудовых ресурсов общества
8. Специфика формирования командного мышления при формировании трудовых коллективов с повышенным уровнем креативного процесса при обеспечении кадровой безопасности
9. Специфика формирования командного мышления при формировании трудовых коллективов с дистанционной формой организации рабочего места при обеспечении кадровой безопасности
10. Эргономика и ее требования по организации рабочего мест при обеспечении кадровой безопасности
11. Специфика управления трудовыми перемещениями при обеспечении кадровой безопасности
12. Основные модели подготовки кадров.
13. Современные процессуальные теории мотивации.
14. Понятие команды. Основные характеристики эффективной команды.
15. Природа организационного лидерства. Функции лидеров

Примерные задания

Домашняя работа выполняется исходя из примерного перечня тем домашних работ. Работа выполняется письменно и должна соответствовать следующим требованиям и критериям:

1. Работа включает в себя подготовку обзора литературы и интернет сайтов по тематике домашней работы
2. Домашняя работа состоит из введения, теоретической и аналитической частей, заключения и списка использованных источников.
3. Во введении обосновывается актуальность темы и формулируются цель и задачи работы.
4. Теоретическая часть включает обзор понятийного аппарата, изучение российского и мирового опыта по выбранной теме.
5. Аналитическая часть систематизирует основные количественные статистические показатели, характеризующие выбранный вопрос (проблему).
6. В заключении делается вывод по результатам работы.
7. Домашняя работа должна быть оформлена в соответствии с требованиями ГОСТ и внутренними нормативными документами университета.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.3. Научный доклад/доклад

Примерный перечень тем

1. Доклады готовятся по темам курса с последующим устным обсуждением на семинарских занятиях

Примерные задания

1. Предмет, объект исследования кадровой политики. Цель и основные элементы кадровой стратегии предприятия

2. Внешние и внутренние факторы, влияющие на формирование кадровой политики

3. Виды кадровой политики

4. Особенности кадровой политики в различных организациях.

5. Кадровая политика государства

6. Роль и место в системе планирования деятельности организации кадрового планирования;

7. Планирование потребности в трудовых ресурсах. Планирование производительности труда. Трудовые нормы и нормативы.

8. Планирование социального развития персонала.

9. Основные направления обучения персонала. Квалификация кадрового состава – оценка и пути повышения

10. Источники привлечения персонала. Организация найма персонала

11. Формирование системы стимулирования сотрудников с учетом обеспечения кадровой безопасности.

12. Предотвращение угрозы избыточной численности.

13. Проблема кадрового голода

14. Угрозы кадровой безопасности и их классификация.

15. Источники угроз кадровой безопасности. Формы проявления угроз кадровой безопасности.

16. Методы оценки состояния кадровой безопасности для выявления ее угроз.

17. Индикаторы состояния кадровой безопасности и их пороговые значения.

18. Защита персональных данных сотрудника.

19. Охрана коммерческой тайны.

20. Защита интеллектуальной собственности.

21. Угрозы и основные направления обеспечения информационной безопасности организации.

22. Социально - психологические проблемы персонала на рабочем месте.

23. Стратегии управления конфликтами в организации.

24. Формы преодолевающего поведения в разрешении конфликтов.

25. Конфликтологическая типология сотрудников.

26. Способы влияния на формирование социального компромисса

27. Организация служебных расследований в трудовом коллективе

28. Субъекты управления кадровой безопасностью, их функции и порядок взаимодействия.

29. Локальные акты и процедуры в области кадровой безопасности.

30. Кадровая политика и кадровая безопасность.

31. Управление кадровой безопасностью в процессе отбора и найма работников, их увольнения.

32. Контроль персонала как инструмент обеспечения кадровой безопасности.

33. Организационная культура и ее влияние на кадровую безопасность.

LMS-платформа – не предусмотрена

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

5.3.1. Зачет

Список примерных вопросов

1. Понятие и субъекты кадровой политики. Место кадровой политики в системе управления персоналом

2. Модели управления персоналом; общая характеристика, границы применимости

3. Внешние факторы, влияющие на формирование кадровой политики организации.

4. Внутренние факторы, влияющие на формирование кадровой политики организации.

5. Виды кадровой политики: характеристика и возможности применения

6. Элементы и этапы разработки кадровой политики

7. Сущность понятия «кадровая безопасность». Место кадровой безопасности в системе экономической безопасности организации

8. Объекты и субъекты кадровой безопасности. Цели и задачи кадровой безопасности

9. Классификация угроз кадровой безопасности. Источники угроз кадровой безопасности

10. Формы проявления угроз кадровой безопасности. Индикаторы и оценка уровня кадровой безопасности

11. Управление кадровой безопасностью в процессе отбора и найма работников

12. Управление кадровой безопасностью в процессе увольнения работников

13. Контроль персонала как инструмент обеспечения кадровой безопасности

14. Система показателей оценки эффективности труда сотрудника организации, как инструмент обеспечения кадровой безопасности.

15. Предотвращение угроз кадровой безопасности, связанных с возникновением конфликтов в организации

16. Административные методы обеспечения кадровой безопасности.

17. Безопасность найма сотрудников. Безопасность служебной деятельности

18. Защита персональных данных сотрудника

19. Системы корпоративных отношений и социальной защиты сотрудников

20. Хартия корпоративной и деловой этики и Кодекс корпоративного управления (2002 г.).

LMS-платформа – не предусмотрена

5.4 Содержание контрольно-оценочных мероприятий по направлениям воспитательной деятельности

Направление воспитательной	Вид воспитательной	Технология воспитательной	Компетенция	Результаты	Контрольно-оценочные
----------------------------	--------------------	---------------------------	-------------	------------	----------------------

деятельности	деятельности	деятельности		обучения	мероприятия
Формирование социально-значимых ценностей	учебно-исследовательская, научно-исследовательская	Технология самостоятельной работы	ОПК-5	Д-1	Домашняя работа Зачет Научный доклад/доклад