

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**
Этика управления персоналом и HRD

Код модуля
1155205(1)

Модуль
Управленческая этика

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Фархитдинова Ольга Михайловна	кандидат философских наук, Доцент	Доцент	Онтологии и теории познания

Согласовано:

Управление образовательных программ

Е.С. Комарова

Авторы:

- Фархитдинова Ольга Михайловна, Доцент, Онтологии и теории познания

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ *Этика управления персоналом и HRD*

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

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ *Этика управления персоналом и HRD*

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
ПК-8 -Способен применять основные технологии формирования индивидуальной, организационной и социальной нравственной культуры (Прикладная этика)	З-3 - Сформулировать основные этические принципы управления и развития персонала П-3 - Организовывать процессы управления и развития персонала на основании изучаемых теорий и методологий для эффективного разрешения моральных проблем в конкретных ситуациях (кейсах) и формирования нравственной культуры организации У-3 - Применять основные принципы управления и развития персонала для решения вариативных моральных проблем в конкретных ситуациях (кейсах)	Домашняя работа Контрольная работа № 1 Контрольная работа № 2 Контрольная работа № 3 Лекции Практические/семинарские занятия Экзамен

--	--	--

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 №1</i>	7,17	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.4		
Промежуточная аттестация по лекциям – экзамен		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0.6		
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>контрольная работа №2</i>	7,5	30
<i>контрольная работа №3</i>	7,10	30
<i>домашняя работа</i>	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. Социальная ответственность организации: принципы, правила, примеры
2. Этический кодекс как институт и система представлений сообществ
3. Профессиональные «стандарты поведения» (примеры, анализ)
4. «Моральный престиж» и «репутация» профессии в обществе

5. Типологизация этических кодексов: А) на основе субъектов разработки (ассоциации, предприниматели, профессии);

6. Типологизация этических кодексов: Б) объектов применения (персонал, менеджмент, организация, профессии);

7. Типологизация этических кодексов: В) объема этического регулирования (национальные, международные, корпоративные)

8. Профессиональное развитие как применение и формирование новых профессиональных стандартов: Профессиональная компетентность и поведение сотрудников.

9. Организационная поддержка в ситуации вовлечения в новые сферы: виды, формы, примеры.

10. Этические стандарты и доверие: порядочность в профессиональном и личном плане, этическая толерантность, защита персональных данных, конфиденциальности, коммерческих данных.

11. Репутация и ценности профессии: нарушения кодекса, конфликты интересов.

12. Нормы управления людьми, незаконное и неэтичное поведением, контроль и механизмы поддержки.

Примерные задания

Введение. Рассмотреть деятельность одной из профессиональных ассоциаций в сфере управления персоналом (например, SHRM, AHRI, CIPD, CPHR)

Основная часть: дать общую характеристику деятельности, рассмотреть этические положения «Кодекса этики» по плану:

1. Основной набор принципов, на которых базируется социальная ответственность организации: этичность в реализации профстандартов, оценка эффективности персонала, открытость деятельности.

2. Профессиональное развитие: принципы, определяющие ценность знания и образования в профессии.

3. Формирование смысла и ценности профкоммуникации (назвать какие), наставничества, экспертности. (Назвать основные характеристики наставничества, экспертности, привести по 2 примера)

4. Инклюзия и практики поддержки своей организации. (Привести примеры).

5. Защита информации и ее этическое использование.

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 № 1

Примерный перечень тем

1. Этический кодекс организации: понятие, определение, проблемы.
2. Социальная ответственность организации: принципы, правила, примеры
3. Этический кодекс как институт и система представлений сообществ

Примерные задания

Задание к теме "Этический кодекс организации: понятие, определение, проблемы".

Задание: определить категорию «этический кодекс профессии», обозначить основные составляющие кодекса, провести анализ содержания этического кодекса специалистов в сфере управления персоналом.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.2. Контрольная работа № 2

Примерный перечень тем

1. «Моральный престиж» и «репутация» профессии в обществе (примеры).
2. Проблема типологизации этических кодексов.
3. Профессиональное развитие как применение и формирование новых профессиональных стандартов.
4. Профессиональная компетентность и поведение сотрудников.
5. Профессиональные «стандарты поведения» в организации, в профессии (примеры, анализ)

Примерные задания

Задание к теме "Профессиональные «стандарты поведения» в организации, в профессии (примеры, анализ)"

Сформулируйте ряд утверждений (не менее трех), при ответе на следующий вопрос: Какой социальный смысл имеет практика этического регулирования профессий, организаций, корпораций?

Требования к выполнению задания: задание выполняется на протяжении 45 минут. Приводятся примеры и описывается практика этического регулирования профессий (1), организаций (2), корпораций (3).

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.3. Контрольная работа № 3

Примерный перечень тем

1. Организационная поддержка в ситуации вовлечения в новые сферы: виды, формы, примеры.
2. Этические стандарты и доверие: порядочность в профессиональном и личном плане, этическая толерантность, защита персональных данных, конфиденциальности, коммерческих данных.
3. Репутация и ценности профессии: нарушения кодекса, конфликты интересов.
4. Нормы управления людьми, незаконное и неэтичное поведением, контроль и механизмы поддержки.

Примерные задания

Задание к теме: "Нормы управления людьми, незаконное и неэтичное поведение, контроль и механизмы поддержки."

1. Существует ли (да/нет, почему?) Если ответ «да», привести пример профессиональной ассоциации, действующей на территории России в задачи которой входит анализ содержания этических кодексов в сфере управления персоналом.

2. Описать организационную структуру одной из корпораций (название которой согласовано с преподавателем): по плану

формальное разделение корпорации на структурные подразделения, определение центров принятия управленческих решений и формирование механизмов координации и интеграции подразделений);

3. Рассказать как организована (найти эту информацию самостоятельно) система контроля над деятельностью подразделений (в том числе показатели (назвать что это за показатели), на основе которых оценивается эффективность подразделений и их менеджеров);

4. Произвести исследовательский разбор одного из кодексов по следующей схеме:

- принципы (какие существуют требования и нормы)

- композиция ценностей организации и профессии

- что заложено в основу этического регулирования профессии HR-менеджера? Назвать качества, посредством которых выражается профессионализм профессии.

Существуют ли проблемы, связанные с внедрением этического кодекса профессии HR-менеджера? Назовите. Попробуйте предложить варианты решения.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.4. Домашняя работа

Примерный перечень тем

1. Корпоративный этический кодекс: основные требования и проблемы формирования.

2. Проектирование профессионально-этического кодекса: принципы, механизмы.

3. Управление персоналом и человеческий капитал современной России: проблема согласования.

4. Внедрение этического кодекса профессии HR-менеджера: проблемы, перспективы.

Примерные задания

Задание к теме "Корпоративный этический кодекс: основные требования и проблемы формирования".

Подготовить краткое сообщение в соответствии с пунктами плана на примере одной из организаций.

1. Краткая характеристика организации

2. Каким образом регламентированы правила приветствия, обращения, представления. (привести три примера)

3. Правила организации деловых контактов: встреч, приемов, переговоров, деловой переписки. (подробно разобрать одну из форм)

4. Деловая субординация. (привести наиболее типичные примеры архитектуры деловой субординации в изучаемой организации)

5. Существуют ли в изучаемой организации Рекомендации по внешнему облику сотрудников и имиджу менеджеров? В какой форме?

6. Этические нормы материальных отношений: правила обмена подарками и сувенирами; проблемы чаевых и других вознаграждений и т.д.

LMS-платформа – не предусмотрена

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

5.3.1. Экзамен

Список примерных вопросов

1. Этический кодекс организации: понятие, определение, проблемы.
 2. Социальная ответственность организации: принципы, правила, примеры
 3. Этический кодекс как институт и система представлений сообществ
 4. Профессиональные «стандарты поведения» в организации, в профессии (примеры, анализ)
 5. «Моральный престиж» и «репутация» профессии в обществе (примеры).
 6. Типологизация этических кодексов.
 7. Профессиональное развитие как применение и формирование новых профессиональных стандартов.
 8. Профессиональная компетентность и поведение сотрудников.
 9. Организационная поддержка и вовлечение.
 10. Этические стандарты и доверие.
 11. Репутация и ценности профессии: нарушения кодекса, конфликты интересов.
 12. Нормы управления людьми.
 13. Правила приветствия, обращения, представления.
 14. Правила организации деловых контактов: встреч, приемов, переговоров, деловой переписки.
 15. Деловая субординация
 16. Этические нормы материальных отношений.
- 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 формирования уверенности и готовности к самостоятельной профессиональной деятельности	ПК-8	3-3	Домашняя работа Практические/семинарские занятия