

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Инструменты оценки и развития персонала

Код модуля
1157361

Модуль
Устойчивое развитие корпораций

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Петров Александр Юрьевич	кандидат философских наук, доцент	Доцент	Международной экономики и менеджмента
2	Ружанская Людмила Станиславовна	доктор экономических наук, доцент	Заведующий кафедрой	Международной экономики и менеджмента

Согласовано:

Управление образовательных программ

И.Ю. Русакова

Авторы:

- Петров Александр Юрьевич, Доцент, Международной экономики и менеджмента
- Ружанская Людмила Станиславовна, Заведующий кафедрой, Международной экономики и менеджмента

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ Инструменты оценки и развития персонала

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 Инструменты оценки и развития персонала

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-3 -Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия (Международный и	Д-1 - Демонстрировать социальную ответственность за принимаемые организационно-управленческие решения З-2 - Признаки социальной значимости организационно-управленческих решений П-1 - Опыт использования результатов анализа факторов внутренней и внешней среды и социальной значимости для обоснования организационно-управленческих решений У-3 - Учитывать социальную значимость и возможные последствия для обоснования	Домашняя работа Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия Экзамен

корпоративный менеджмент)	организационно-управленческих решений	
---------------------------	---------------------------------------	--

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>	16	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.5		
Промежуточная аттестация по лекциям – экзамен		
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>домашняя работа</i>	16	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,	Максимальная оценка в баллах

	учебная неделя	
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 но (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. Теоретические аспекты оценки персонала и динамики взаимоотношений в внутри организации: международный и отечественный опыт

2. Деловая оценка персонала российских организаций и фирм

3. Оценка степени влияния межличностных отношений на качество профессиональной деятельности рабочей группы

4. Комплексная оценка интеллектуального и креативного (творческого) потенциала сотрудника в контексте инновационной деятельности организации

Примерные задания

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. Оценка персонала: международный и отечественный опыт
2. Влияние характера межличностных отношений на качество профессиональной деятельности рабочей группы: обзор результатов экспериментов
3. Факторы, обуславливающие потребность в деловой оценке персонала
4. Критерии деловой оценки персонала организации
5. Оценка групповых социально-психологических аспектов производственной деятельности
6. Комплексная оценка творческого потенциала сотрудников в контексте инновационной деятельности фирмы
7. Оптимальное балансовое соотношение психотипов в процессе проектной деятельности
8. Обзор и краткое описание диагностических методик с точки зрения возможности их надежной оценки персонала
9. Диагностика мотивации достижений при формировании управленческого кадрового резерва
10. Применение методов социометрии при оценке персонала

Примерные задания

Контрольные работы выполняются в форме письменной работы (может быть выбрана форма реферативного изложения материала или эссе). Обязательным условием выполнения

контрольной работы является использование материалов статей актуальных периодических

изданий. Работа должна содержать анализ обозначенной проблемы. Ориентировочный объём

исследовательского текста (включая цитирования) – 5-7 страниц. Контрольная работа выполняется студентами индивидуально и является обязательным контрольным мероприятием

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.2. Домашняя работа

Примерный перечень тем

1. Оценка персонала в контексте формирования кадрового резерва корпорации
2. Оценка качества профессиональной деятельности персонала
3. Оценка лидерских качеств и прогноз их развития
4. Выявление оптимального соотношения психотипов (по Д.Кейрси) в зависимости от уровня управления и специфики предметной деятельности
5. Диагностика мотивации достижений при составлении планов карьерного роста
6. Выявление корреляционных связей интеллекта с другими компонентами личности, ее волевой и эмоциональной сферами, потребностями и интересами
7. Двойственность влияния межличностных отношений внутри рабочей группы на продуктивность профессиональной деятельности: нахождение пороговой точки «межличностной контактности»
8. Диагностика способности сотрудников к креативной инновационной деятельности
9. Оценка и расстановка персонала в контексте прохождения этапов проектной деятельности
10. Применение метода социометрии при оценке морально-психологического климата и уровня психологической совместимости

Примерные задания

Домашние работы выполняются в форме письменной работы (может быть выбрана форма реферативного изложения материала или эссе). Обязательным условием выполнения

домашней работы является использование материалов статей актуальных периодических

изданий. Работа должна содержать анализ обозначенной проблемы. Ориентировочный объём

исследовательского текста (включая цитирования) – 15-20 страниц. Домашняя работа выполняется студентами индивидуально и является обязательным контрольным мероприятием

LMS-платформа – не предусмотрена

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

5.3.1. Экзамен

Список примерных вопросов

1. Задачи диагностики и оценки персонала в системе кадрового планирования
2. Обоснование критериев отбора персонала
3. Виды тестовых методик, применяемых при оценке персонала
4. Нестандартные методы оценки кандидата при приеме на работу
5. Разработка критериев комплексной оценки кандидата
6. Составления профиля сотрудника и профиля рабочей группы
7. Оценка процессов групповой динамики
8. Оценка персонала в контексте формирования кадрового резерва корпорации
9. Оценка качества профессиональной деятельности персонала
10. Оценка лидерских качеств и прогноз их развития
11. Выявление оптимального соотношения психотипов (по Д.Кейрси) в зависимости от уровня управления и специфики предметной деятельности

12. Диагностика мотивации достижений при составлении планов карьерного роста
13. Выявление корреляционных связей интеллекта с другими компонентами личности, ее волевой и эмоциональной сферами, потребностями и интересами.
14. Двойственность влияния межличностных отношений внутри рабочей группы на продуктивность профессиональной деятельности: нахождение пороговой точки «межличностной контактности».
15. Диагностика способности сотрудников к креативной инновационной деятельности
16. Оценка и расстановка персонала в контексте прохождения этапов проектной деятельности.
17. Применение метода социометрии при оценке морально-психологического климата и уровня психологической совместимости
18. Оценка персонала: анализ международного опыта
19. Оценка персонала: анализ отечественного опыта
20. Деловая оценка персонала: потребность, цели, показатели
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 целенаправленная работа с информацией для использования в практических целях деятельность по социальной и профессиональной адаптации в вузе	Технология образования в сотрудничестве Технология дебатов, дискуссий Технология создания коллектива Технология формирования уверенности и готовности к самостоятельной успешной профессиональной деятельности	ПК-3	З-2 У-3 П-1 Д-1	Домашняя работа Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия Экзамен