

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**
Управление персоналом

Код модуля
1144514(1)

Модуль
Управленческие основы профессиональной
деятельности

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Вегнер-Козлова Екатерина Олеговна	кандидат экономических наук, доцент	Доцент	региональной экономики, инновационного предпринимательства и безопасности

Согласовано:

Управление образовательных программ

И.Ю. Русакова

Авторы:

- Вегнер-Козлова Екатерина Олеговна, Доцент, региональной экономики, инновационного предпринимательства и безопасности

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	Зачет	
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-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 работником своих профессиональных функций	Домашняя работа Зачет Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия

	<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>	
<p>ОПК-6 -Способен поддерживать уровень профессиональной культуры, соблюдать профессиональные этические нормы, демонстрировать открытость в получении обратной связи о своей профессиональной деятельности, ее социальном эффекте и последствиях</p>	<p>Д-1 - Демонстрировать стремление к профессиональному росту и развитию, самокритичность и умение учиться, нацеленность на результат</p> <p>Д-2 - Проявлять коммуникативные умения</p> <p>З-1 - Характеризовать особенности, пути и средства формирования и поддержания профессиональной культуры</p> <p>З-2 - Обосновать роль профессиональной культуры и значимость соблюдения профессиональных этических норм для успешной профессиональной деятельности</p> <p>З-3 - Описать принципы, каналы и формы получения обратной связи о своей профессиональной деятельности, ее социальном эффекте и последствиях</p> <p>З-4 - Привести примеры социального эффекта и последствий получения</p>	<p>Домашняя работа</p> <p>Зачет</p> <p>Контрольная работа</p> <p>Лекции</p> <p>Практические/семинарские занятия</p>

	<p>обратной связи о профессиональной деятельности</p> <p>П-1 - Создавать модели получения обратной связи от субъектов, вовлеченных в профессиональную деятельность, с описанием социального эффекта и ее последствий</p> <p>П-2 - Составлять план мероприятий по формированию и поддержанию профессиональной культуры</p> <p>У-1 - Обосновать выбор путей и средств формирования и поддержания профессиональной культуры</p> <p>У-2 - Самостоятельно выбирать каналы и формы получения обратной связи о своей профессиональной деятельности</p>	
<p>ОПК-9 -Способен к разработке, внедрению, контролю, оценке и корректировке методов и приемов осуществления профессиональной деятельности</p>	<p>Д-1 - Проявлять целеустремленность, ответственность, инновационное мышление</p> <p>З-1 - Различать основные методы и приемы осуществления профессиональной деятельности</p> <p>З-2 - Характеризовать основные принципы, особенности и требования к процессу разработки, внедрения, контроля, оценки и корректировки методов и приемов осуществления профессиональной деятельности</p> <p>П-1 - Составлять план поэтапного процесса разработки, внедрения, контроля и оценки инновационных методов и приемов осуществления профессиональной деятельности, в том числе в команде в рамках проекта, в соответствии с требованиями</p>	<p>Домашняя работа</p> <p>Зачет</p> <p>Контрольная работа</p> <p>Лекции</p> <p>Практические/семинарские занятия</p>

	<p>У-1 - Анализировать существующие методы и приемы осуществления профессиональной деятельности и выявлять необходимость их корректировки или разработки и внедрения инновационных методов и приемов</p> <p>У-2 - Оценивать процесс разработки, внедрения, оценки и корректировки методов и приемов осуществления профессиональной деятельности на соответствие требованиям</p>	
<p>ПК-24 -Способен разрабатывать систему операционного и стратегического управления персоналом организации</p>	<p>З-1 - Знать методики управления персоналом организации</p> <p>П-1 - Владеть методиками разработки системы операционного управления персоналом организации</p> <p>П-2 - Владеть методиками разработки системы стратегического управления персоналом организации</p> <p>У-1 - Уметь применять методики разработки системы операционного управления персоналом организации</p> <p>У-2 - Уметь применять методики разработки системы стратегического управления персоналом организации</p>	<p>Домашняя работа</p> <p>Зачет</p> <p>Контрольная работа</p> <p>Лекции</p> <p>Практические/семинарские занятия</p>
<p>ПК-25 -Способен осуществлять администрирование процессов и документооборот по вопросам управления персоналом организации</p>	<p>З-1 - Знать понятие управление персоналом организации</p> <p>З-2 - Знать методы администрирования процессов и документооборот</p> <p>П-1 - Владеть методами администрирования процессов и документооборота по вопросам управления персоналом организации</p> <p>У-1 - Уметь применять методы администрирования процессов и документооборот по вопросам управления персоналом организации</p>	<p>Домашняя работа</p> <p>Зачет</p> <p>Контрольная работа</p> <p>Лекции</p> <p>Практические/семинарские занятия</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 – 0.5		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>контрольная работа</i>	6,17	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.5		
Промежуточная аттестация по лекциям – зачет		
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>	6,17	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, 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 характеристи ка 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	Неудовлетворитель 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. Планирование человеческих ресурсов
2. Практические аспекты управления человеческими ресурсами
3. Мотивация

Примерные задания

Сделать обзор литературы по темам:

1. Процесс планирования человеческих ресурсов. Значение процесса планирования человеческих ресурсов. Текущая рабочая сила. Квалификационные требования. Оценка сложности работы.

2. Набор и отбор персонала. Проведение собеседования. Аттестация сотрудников. Продвижение, перевод, понижение в должности. Выход на пенсию
3. Принципы обучения персонала. Методы профессионального обучения. Систематический подход. Структура обучения. Управление процессом обучения
4. Индивидуальные различия. Уровень интеллектуального развития. Психологические и физические факторы: усталость, стресс, условия работы, эргономика, безопасность и др.
5. Факторы мотивации сотрудников. Факторы демотивации сотрудников. Практические аспекты мотивации
6. Поведение рабочих групп. Командная работа как фактор мотивации. Формирование и развитие групп. Распределение ролей
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. Планирование человеческих ресурсов
2. Практические аспекты управления человеческими ресурсами
3. Мотивация

Примерные задания

Проанализировать статьи, сделать необходимые расчеты и оформить работу по одной из следующих тем:

1. Методы оптимизации численности персонала
2. Методики оценки текучести рабочей силы
3. Должностная инструкция: требования к составлению
4. Методики оценки сложности работы
5. Юридические аспекты работы с персоналом в России
6. Особенности увольнения сотрудника в связи с нарушением трудовой дисциплины
7. Значение процесса адаптации на рабочем месте
8. Дискриминация в процессе занятости: российский опыт
9. Российские особенности территориальной мобильности персонала
10. Российские особенности межфирменной мобильности персонала
11. Контроль результатов как элемент управления персоналом
12. Значение обратной связи и информационной политики в управлении персоналом
13. Проблемы подбора и расстановки персонала организации
14. Российский опыт взаимоотношений профсоюзов и работодателей
15. Основные принципы обучения персонала
16. Национальные различия в организации труда персонала
17. Диагностики выявления стресса
18. Влияние усталости на производительность труда
19. Стресс - менеджмент

20. Особенности стрессов российских работников
 21. Эволюция подходов к проблеме управления кадрами предприятия
 22. Мировой опыт в области переподготовки и повышения квалификации кадров
 23. Профессиональное совершенствование как составляющая кадровой политики
 24. Значение имиджа организации на рынке труда
 25. Динамика рынка труда 2005-2021 гг.
 26. Управление внутрифирменным сопротивлением
 27. Роль службы управления персоналом в осуществлении организационных изменений
- LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.2. Домашняя работа

Примерный перечень тем

1. Планирование человеческих ресурсов
2. Практические аспекты управления человеческими ресурсами
3. Мотивация

Примерные задания

Подобрать наиболее эффективные для предприятия решения в сфере организации труда персонала для каждой из описанных ситуаций. Обосновать все предложения.

1. В период кризиса на заводе ОАО «Екб-СтройМаш» снизилась потребность в работниках на трех участках, на семи участках потребность в работниках осталась прежней.

2. На заводе ОАО «Екб-СтройМаш» снизилась потребность в работниках на трех участках, на семи участках потребность в работниках возросла.

3. На заводе ОАО «Екб-СтройМаш» возросла потребность в работниках на трех участках, на семи участках потребность в работниках осталась прежней.

4. На заводе ОАО «Екб-СтройМаш» возросла потребность в работниках на всех участках.

5. В период кризиса на заводе ОАО «Екб-СтройМаш» снизилась потребность в работниках на всех участках.

LMS-платформа – не предусмотрена

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

5.3.1. Зачет

Список примерных вопросов

1. Процесс планирования человеческих ресурсов. 2. Значение процесса планирования человеческих ресурсов. 3. Текущая рабочая сила. 4. Квалификационные требования. 5. Оценка сложности работы. 6. Набор и отбор персонала. 7. Проведение собеседования. 8. Аттестация сотрудников. 9. Продвижение, перевод, понижение в должности. 10. Выход на пенсию. 11. Принципы обучения персонала. 12. Методы профессионального обучения. 13. Систематический подход. 14. Структура обучения. 15. Управление процессом обучения. 16. Индивидуальные различия. 17. Уровень интеллектуального развития. 18. Психологические и физические факторы: усталость, стресс, условия работы, эргономика, безопасность и др. 19. Факторы мотивации сотрудников. 20. Факторы демотивации

сотрудников. 21. Практические аспекты мотивации 22. Поведение рабочих групп. 23. Командная работа как фактор мотивации. 24. Формирование и развитие групп. 25. Распределение ролей
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	ПК-25	П-1	Зачет Практические/семинарские занятия