

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**
Бизнес-партнерство в HR

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	Пономарева Ольга Яковлевна	кандидат психологических наук, доцент	доцент	управления персоналом и психологии
2	Сабитова Екатерина Александровна		HR BP ООО "Коллиерз Интернешнл"	

Согласовано:

Управление образовательных программ

Е.С. Комарова

Авторы:

- Пономарева Ольга Яковлевна, доцент, управления персоналом и психологии
- Сабитова Екатерина Александровна, HR BP ООО "Коллиерз Интернешнл",

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ Бизнес-партнерство в HR

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 Бизнес-партнерство в HR

Индикатор – это признак / сигнал/ маркер, который показывает, на каком уровне обучающийся должен освоить результаты обучения и их предьявление 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 эффективного	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	Зачет Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия

<p>решения профессиональных задач</p>	<p>целей организации и решении профессиональных задач П-2 - Решать поставленные задачи, относящиеся к области профессиональной деятельности, опираясь на принципы и используя различные формы межведомственного взаимодействия и социального партнерства У-1 - Самостоятельно определять субъектов взаимодействия и социального партнерства с учетом специфики профессиональной деятельности</p>	
<p>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)</p>	<p>Д-1 - Проявлять активность и заинтересованность в деловых контактах с партнерами, поддерживать и развивать каналы связи У-5 - Выбирать и обосновать выбор кадрового агентства как источника поступления кандидатов, формулировать порядок и технологии работы кадровых агентств</p>	<p>Зачет Контрольная работа Практические/семинарские занятия</p>
<p>ПК-10 -Способен разрабатывать и реализовывать корпоративную социальную политику организации в Индустрии 4.0 (Управление персоналом)</p>	<p>П-5 - Обеспечивать организацию переговоров с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, государственными органами У-1 - Анализировать успешные корпоративные практики (правила, порядки, процедуры) по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ</p>	<p>Домашняя работа Зачет Лекции</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 – 0.4		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>контрольная работа</i>	6,12	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 – 0.6		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>домашняя работа</i>	6,10	50
<i>работа на практических занятиях</i>	6,16	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).

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. Формы организации HR-функции в компании.
2. Бюджетирование для HR-специалиста.
3. Аудит HR-практик.
4. HR-политика компании: понятие, инструменты реализации.
5. Управление организационной культурой и организационным поведением.
6. Цикл управления талантами в компании. Жизненный цикл сотрудника в компании.

Принципы подбора HR-функций для решения бизнес-задач.

7. Принципы управления фондом оплаты труда.

8. Долгосрочные программы удержания персонала.
9. Анализ успешных практик социального партнёрства для достижения целей организации в России и за рубежом.
10. Цели, роль и механизмы внутриорганизационного, межведомственного взаимодействия и социального партнерства в достижении целей организации и решении профессиональных задач.
11. Консультирование и коучинг как базовые навыки HR бизнес-партнера
Примерные задания
 1. Моделирование структуры HR-функции на основе организационного дизайна компании, данных о её стратегии и позиции её продукта на рынке.
 2. Формирование бюджета HR-службы по статьям затрат.
 3. Аудит HR-практик в компании на основе интервью с её HR-специалистом.
 4. Выбор приоритетных направлений HR-политики в зависимости от стадии жизненного цикла организации.
 5. Анализ организационной культуры на примере кейса компании (описания характеристик и показателей).
 6. Сравнение жизненного цикла сотрудника в компаниях из разных отраслей.
 7. Решение задач расширения и оптимизации фонда оплаты труда (примеры).
 8. Сравнение эффективности различных форм долгосрочных программ удержания персонала в компаниях с различными бизнес-стратегиями.

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. Факторы, позволяющие HR-службе приносить ценность компании.
2. Знания об отрасли и отраслевая экспертиза HR-специалиста.
3. Нематериальная ценность, её определение и значимость для бизнеса.
4. Коммуникация с собственниками, руководителями и персоналом компании, её цели и задачи для HR-специалиста.
5. Способы развития нематериальных ценностей и человеческого капитала для HR-специалиста.

Примерные задания

1. Отметьте 5 факторов, которые позволяют HR-специалисту приносить ценность бизнесу.
2. Какие данные об отрасли, в которой работает компания, важно знать HR-специалисту?

3. Отметьте 8 верных примеров любых нематериальных ценностей в различных сферах бизнеса/экономики.

4. Какое коммуникационное сообщение для собственников/инвесторов компании позволит HR-службе выстроить партнерские отношения?

5. Какими 4 способами HR-специалист развивает человеческий капитал организации по Д. Ульриху?

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.2. Домашняя работа

Примерный перечень тем

1. Составить подборку материалов на 2 темы из предложенных ниже: • Личные навыки HR-бизнес-партнера; • Переговорные навыки и рекомендации по коммуникации; • Методы работы с профессиональным выгоранием; • Навыки саморегуляции и их развитие; • Управление изменениями в компании; • Коучинг.

Примерные задания

Методические рекомендации

Цель работы: узнать о способах развития личных навыков HR-бизнес-партнера.

План работы:

1. Выбранные темы и их значение для работы HR-бизнес-партнера.
2. Определение навыков HR-бизнес-партнера и способы их развития.

Ход работы:

По каждой из выбранных тем необходимо подобрать не менее 5 источников материалов следующих видов: статья, в том числе, в электронном издании, книга (не художественного содержания), u-tube ролик или канал, подкаст. Материалы могут быть ориентированы как на аудиторию HR-специалистов, так и на более широкий круг читателей. Необходимо оформить подборку в виде списка, презентации или памятки.

LMS-платформа – не предусмотрена

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

5.3.1. Зачет

Список примерных вопросов

1. Формы организации HR-функции в компании.
2. Характеристика модели Д. Ульриха.
3. Метрики HR-функции, влияющие на выручку и расходы компании.
4. Статьи бюджета HR-функции и способы их формирования.
5. Алгоритм аудита HR-практик.

6. Основные разделы HR-политики и определение HR-стратегии компании.
 7. Управление организационным поведением при помощи HR-практик.
 8. Цикл управления талантами в компании. Жизненный цикл сотрудника в компании.
 9. Принципы подбора HR-функций для решения бизнес-задач.
 10. Бренд работодателя, подбор и адаптация в цикле управления талантами.
 11. Стратегия управления талантами в компании.
 12. Принципы управления фондом оплаты труда.
 13. Долгосрочные программы удержания персонала и их эффективность.
 14. Переговорные и коммуникативные навыки HR-бизнес-партнера.
 15. Принципы работы с выгоранием, практики саморегуляции и их роль в работе HR-бизнес-партнера.
 16. Навыки консультирования и коучинга для HR-бизнес-партнера.
 17. Различия между HR BP и HR Generalist.
 18. Примеры успешных практик социального партнёрства для достижения целей организации в России и за рубежом.
 19. Цели, роль и механизм межведомственного взаимодействия с органами власти, коммерческими организациями и институтами гражданского общества, образовательными организациями и СМИ.
- 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 позиционного образования	ОПК-5	3-1	Практические/семинарские занятия