

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**
Управление персоналом

Код модуля
1142999(1)

Модуль
Управление персоналом

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

Е.С. Комарова

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 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
УК-6 -Способен рационально планировать свое время, выстраивать и реализовать траекторию саморазвития, находить способы решения и средства развития (в том числе с использованием цифровых средств) других необходимых компетенций на основе принципов образования в течение всей жизни	Д-1 - Проявлять аналитический склад мышления, целеустремленность и ответственность Д-2 - Демонстрировать умение обучаться, стремление к саморазвитию и профессиональному росту З-1 - Сделать обзор основных принципов организации и технологий эффективного управления своим временем для достижения личных и профессиональных целей П-1 - Иметь опыт разработки стратегии личностного и профессионального развития, в том числе с использованием цифровых средств, в	Домашняя работа Зачет Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия

	<p>соответствии с жизненными целями и плана действий по ее реализации на основе оценки своих конкурентных преимуществ, возможностей и приоритетов</p> <p>У-1 - Определять цели и задачи, анализировать собственные конкурентные преимущества и формировать стратегию индивидуального развития, в том числе с использованием цифровых средств</p> <p>У-3 - Выявлять причины непродуктивного использования рабочего и личного времени и эффективно распределять его для достижения личных и профессиональных целей</p> <p>У-4 - Выявлять собственные ресурсы и возможности для обучения и способы развития (в том числе с использованием цифровых средств) необходимых компетенций в соответствии со своими жизненными целями и потребностями</p>	
<p>ПК-6 -Способен к работе в коллективе, организации работы малых коллективов (команды) исполнителей</p>	<p>З-1 - Различать технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии</p> <p>П-1 - Планировать шаги и распределять функции участников команды для достижению поставленных целей</p> <p>У-1 - Выбирать эффективные способы коммуникация в деловом взаимодействии</p> <p>У-2 - Определять правила взаимодействия и роли всех участников команды</p>	<p>Домашняя работа</p> <p>Зачет</p> <p>Контрольная работа</p> <p>Лекции</p> <p>Практические/семинарские занятия</p>
<p>УК-10 -Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах</p>	<p>Д-1 - Демонстрировать толерантное мышление, эмпатию, деликатность и дружелюбие</p> <p>З-2 - Объяснять основные принципы взаимодействия при</p>	<p>Домашняя работа</p> <p>Зачет</p> <p>Контрольная работа</p> <p>Лекции</p>

	коммуникации в различных сферах жизнедеятельности, с учетом социально-психологических особенностей лиц с ограниченными возможностями здоровья У-2 - Выбирать средства и способы коммуникации с лицами с ограниченными возможностями здоровья с учетом особенностей их трудовой и социальной адаптации	
--	--	--

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>	6,14	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>	6,15	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	<p>Студент демонстрирует ответственность в освоении результатов обучения на уровне запланированных индикаторов.</p> <p>Студент способен выносить суждения, делать оценки и формулировать выводы в области изучения.</p> <p>Студент может сообщать преподавателю и коллегам своего уровня собственное понимание и умения в области изучения.</p>
-------------------	---

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. 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. Текучесть рабочей силы. 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.

1. Методы оптимизации численности персонала.

Проанализировать основные подходы к оптимизации численности персонала, описать методы расчета численности персонала, методы расчета численности рабочих и управленческого персонала. Минимизация издержек. Рассмотреть методы сокращения персонала.

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

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. Текучесть рабочей силы.
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	Технология формирования уверенности и готовности к самостоятельной успешной	ПК-6	У-1	Домашняя работа

	целях	профессиональ ной деятельности			
--	-------	-----------------------------------	--	--	--