

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**
HR-Стратегии

Код модуля
1144404(0)

Модуль
Политики в сфере ГМУ: анализ, разработка,
реализация

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Багирова Анна Петровна	доктор экономических наук, профессор	Профессор	социологии и технологий государственного и муниципального управления

Согласовано:

Управление образовательных программ

И.Ю. Русакова

Авторы:

- Багирова Анна Петровна, Профессор, социологии и технологий государственного и муниципального управления

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ HR-Стратегии

1.	Объем дисциплины в зачетных единицах	4	
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 HR-Стратегии

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-3 -Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	З-1 - Излагать основные позиции теории лидерства и стили руководства З-3 - Характеризовать виды командных стратегий, факторы формирования успешной команды для эффективной деятельности П-1 - Разрабатывать стратегию командной работы с учетом целей и моделировать эффективное взаимодействие членов команды в соответствии со стратегией П-2 - Обосновать выбор членов команды и распределения полномочий (функций) ее членов, координировать	Практические/семинарские занятия Экзамен

	<p>взаимодействия членов команды</p> <p>У-1 - Координировать взаимодействия и эффективные коммуникации в команде для достижения общего результата в командной работе</p> <p>У-2 - Формулировать цели и задачи командной работы, определять последовательность действий по их достижению</p> <p>У-3 - Анализировать виды командных стратегий для достижения целей работы команды</p>	
<p>УК-5 -Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p>	<p>З-1 - Формулировать этические и правовые нормы межкультурного взаимодействия и основные принципы организации деловых контактов с учетом национальных, социокультурных особенностей</p> <p>З-2 - Демонстрировать понимание механизмов формирования условий психологически безопасной среды в межкультурном взаимодействии с учетом разнообразия культур</p> <p>П-1 - Моделировать продуктивные формы и оптимальные условия психологически-безопасной среды межкультурного взаимодействия на основе анализа национального и социокультурного разнообразия профессиональной среды с учетом правовых и этических норм</p>	<p>Домашняя работа</p> <p>Контрольная работа</p> <p>Лекции</p> <p>Экзамен</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 – 0.50		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>контрольная работа</i>	1,14	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.40		
Промежуточная аттестация по лекциям – экзамен		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0.60		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.50		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>домашняя работа</i>	1,8	60
<i>выполнение минизаданий</i>	1,10	40
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 1.00		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – экзамен		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0.00		
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	Шкала оценивания

	обучения (выполненное оценочное задание)	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. 1. Введение в дисциплину «HR-стратегии»

2. 2. Оценка персонала. Методы оценки

3. 3. Мотивационный менеджмент. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

4. 4. Командный менеджмент. Стратегии управления группами и командами

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. 1. Задачи управления персоналом (human resource);
2. 2. Кадровая политика предприятий-конкурентов;
3. 3. Подсистемы кадрового менеджмента;
4. 4. Процесс деловой оценки персонала;
5. 5. Профессиональные компетенции;
6. 6. Мотивация персонала.

Примерные задания

I. Дать краткую характеристику российского отделения фонда.

- Основные направления деятельности фонда. Основные принципы работы «».
- Основные принципы, которые легли в основу стратегического управления персоналом международной организации и российского фонда.

• Основные HR–стратегии организации.

II. Дать характеристику работу HR–службы по подбору персонала.

- Основные этапы процесса подбора персонала.
- Охарактеризовать суть Программы подготовки молодых специалистов, которая действует в фонде.

III. Дать характеристику стратегии обучения персонала в фонде.

- Основные задачи обучения и развития персонала компании.
- Суть, содержание и значение корпоративных программы мотивации персонала.
- Основные области развития системы обучения персонала.

IV. Выводы.

- Дать характеристику основных преимуществ и недостатков в стратегиях подбора персонала и его обучения и развития.
- Дать основные рекомендации по устранению недостатков в стратегии подбора персонала и его обучения и развития.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.2. Домашняя работа

Примерный перечень тем

1. 1. Профильные веб-площадки для поиска разработчиков для мобильных платформ IOS и Android- форумы, чаты, каналы Телеграмм
2. 2. Boolean и X-Ray поиски в рекрутинге
3. 3. Лидогенерация в рекрутинге
4. 4. Инструменты масс-подбора
5. 5. Мобильные приложения для рекрутеров - какие существуют, плюсы-минусы
6. 6. Программное обеспечение для рекрутеров - анализ современных программ, плюсы, минусы

Примерные задания

1. Подготовительный этап.

На этом этапе необходимо ознакомиться с нормативными документами и программами и положениями по управлению персоналом:

1.1. На федеральном уровне:

- Профессиональным стандартом специалиста по управлению персоналом (HR–специалиста);

- Должностными обязанностями HR–специалиста.

1.2. На уровне высшего учебного заведения:

- Миссией, целями и задачами работы службы управления персоналом;

- Должностными обязанностями HR–специалиста.

Рекомендации: На этом этапе необходимо провести анализ обязанностей HR–специалиста и составить перечень мероприятий, которые необходимо провести HR–специалисту в течение календарного года.

Основной этап. Составление конкретных мероприятий по основным направлениям работы службы управления персоналом.

2.1. Организация группового и индивидуального обучения и развития.

Рекомендации: В процессе подготовки проекта плана по этому направлению необходимо использовать материалы лекции № 4, а именно:

- ролевой подход к формированию команды;

- принципы формирования команды.

2.2. Организация процесса подбора кадров на открытые вакансии.

2.3. Организация мероприятий по оценке персонала.

Рекомендации: В процессе подготовки проекта плана по этому направлению необходимо использовать материалы лекции № 3, а именно пункт «Методы оценки персонала».

2.4. Организация мероприятий по мотивации персонала.

Рекомендации: В процессе подготовки проекта плана по этому направлению необходимо использовать материалы лекции №3, пункт «Вида мотивации».

LMS-платформа – не предусмотрена

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

5.3.1. Экзамен

Список примерных вопросов

1. 1. Основные нормативные документы, регулирующие деятельность HR–служб.

2. 2. Основные документы, определяющие деятельность HR-специалистов.

3. 3. Принципы стратегического HR–планирования.

4. 4. Профессиональный стандарт специалиста службы управления персоналом: основные положения, структура.

5. 5. Как оценить эффективность деятельности HR–службы.

- 6. 6. Оценка деятельности специалиста HR–службы.
 - 7. 7. Социально-психологический портрет руководителя HR–службы.
 - 8. 1. Ассесмент-центр: принципы создания, основные цели, задачи, функции.
 - 9. 2. Основные методы, используемые в деятельности ассесмент-центров.
 - 10. 3. Методы оценки потенциала сотрудников.
 - 11. 4. Как оценить управленческую компетентность руководителя.
 - 12. 5. Как провести результативную оценку персонала на основе комплекса методов ассесмент-центра.
 - 13. 1. Мотивационный менеджмент как одна из стратегий деятельности HR – служб.
 - 14. 2. Основные понятия мотивации и стимулирования трудовой деятельности
 - 15. 3. Содержательные теории мотивации и их краткая характеристика.
 - 16. 4. Процессуальные теории мотивации и их краткая характеристика
 - 17. 5. Пирамида А.Маслоу и ее значение для понимания мотивационных процессов.
 - 18. 6. Основные социально-психологические метода оценки и анализа процесса мотивации трудовой деятельности
 - 19. 7. Как организовать процесс самомотивации сотрудников.
 - 20. Основные понятия, цели и задачи командного менеджмента
 - 21. Командообразование как одна из стратегий управления персоналом
 - 22. Виды групп, коллективов и команд
 - 23. Групповые нормы, цели, ценности и ценностные ориентации.
 - 24. Групповые феномены и групповая дифференциация.
 - 25. Распределение ролей в команде.
- LMS-платформа – не предусмотрена

5.4 Содержание контрольно-оценочных мероприятий по направлениям воспитательной деятельности

Направления воспитательной деятельности сопрягаются со всеми результатами обучения компетенций по образовательной программе, их освоение обеспечивается содержанием всех дисциплин модулей.