

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**
Технологии управления персоналом

Код модуля
1157565

Модуль
Практики процессного управления предприятием

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Исмагилова Галина Вячеславовна	кандидат экономических наук, доцент	Доцент	экономики и управления на металлургических и машиностроительных предприятиях

Согласовано:

Управление образовательных программ

И.Ю. Русакова

Авторы:

- Исмагилова Галина Вячеславовна, Доцент, экономики и управления на металлургических и машиностроительных предприятиях

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ Технологии управления персоналом

1.	Объем дисциплины в зачетных единицах	3	
2.	Виды аудиторных занятий	Лекции Практические/семинарские занятия	
3.	Промежуточная аттестация	Экзамен	
4.	Текущая аттестация	Контрольная работа	2
		Домашняя работа	2

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ Технологии управления 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
ПК-7 -Способен разрабатывать комплекс мер по обеспечению функционирования трубного производства в целях выполнения плана перспективного развития, находить оптимальные варианты организации технической готовности металлургического оборудования предприятия к выполнению	Д-1 - Демонстрировать лидерские способности и системное мышление З-1 - Методики анализа финансово-хозяйственной деятельности предприятия З-2 - Основ планирования и организации технического обслуживания и ремонта металлургического оборудования П-1 - Опыт организации и контроля выполнения планов производства П-2 - Опыт координации проведения технического обслуживания и ремонта технологического оборудования	Домашняя работа № 1 Домашняя работа № 2 Контрольная работа № 1 Контрольная работа № 2 Лекции Практические/семинарские занятия Экзамен

производственных функций и задач	металлургического производства У-1 - Определить комплекс мер организационно-управленческого характера по обеспечению выполнения планов перспективного развития предприятия У-2 - Находить оптимальные варианты решения организации обслуживания производства при использовании средств ремонтного фонда	
----------------------------------	---	--

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>домашняя работа 1</i>	4,2	40
<i>домашняя работа 2</i>	4,6	40
<i>участие в обсуждениях по пройденному материалу</i>	4,8	20
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.4		
Промежуточная аттестация по лекциям – экзамен		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0.6		
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>контрольная работа 1</i>	4,4	40
<i>контрольная работа 2</i>	4,7	40
<i>участие в работе на занятиях</i>	4,8	20
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 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. Подходы к управлению персоналом.
2. Стратегическое управление персоналом: соотношение стратегии по работе с персоналом со стратегией развития компании, постановка целей, виды целей (стратегические, тактические, операционные), оценка эффективности и результативности отдела по управлению персоналом, корректировка целей.
3. Планирование персонала на металлургическом предприятии. Этапы отбора для различных категорий и групп работников на металлургическом предприятии.
4. Программа адаптации персонала
5. Методы развития сотрудников
6. Методы определения факторов мотивации.
7. Методы внедрения процедуры оценки.
8. Создание системы внутренних коммуникаций
9. Алгоритм формирования корпоративной культуры
10. Варианты исследования ситуации в организации.
11. Оценка эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом.

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 № 1

Примерный перечень тем

1. Анализ системы мотивации в организации и разработка дальнейшего плана повышения мотивации в организации
 2. Мотивация персонала
- Примерные задания
- Каждый обучающийся должен заполнить индивидуальную Карту личной мотивации. Предлагаемые профессии и мотивы можно дополнить по собственному выбору.
- 1 Проанализировать полученные результаты и дать им оценку по каждому виду работ.
 - 2 Составить и выполнить анализ Карты мотиваторов.
- В целях развития у магистров методических навыков форма таблицы определяется самостоятельно.

☞ пример формы таблицы:

<u>Мотиватор</u>	Интерпретация	Выводы
Зарплата, материальное стимулирование	Слишком велик интерес к материальному аспекту	Человек мотивируется только деньгами. Следует выработать другие <u>мотиваторы</u>
Слава, почет и т.п.	Человек слишком ориентирован на признание, может быть имеет комплексы...	Нужно быть осторожным с таким сотрудником при оценке его деятельности. Такой человек может быть конфликтным из-за желания выделиться
...

3 Аналогично выполнить оценку собственных стимулов к различным видам деятельности.

Для этого разработать форму и заполнить Карту личных стимулов для тех же профессий.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.2. Контрольная работа № 2

Примерный перечень тем

1. Система управления персоналом, планирование, адаптация, обучение и мотивация персонала

2. Оценить ситуацию в компании с точки зрения сотрудников

Примерные задания

Необходимо рассчитать коэффициент ранговой корреляции и установить степень влияния системы мотивации и стимулирования труда, которые применяются на предприятиях, на объем предлагаемых услуг (выручку). В качестве 1-го признака принять экспертную оценку системы

мотивации и стимулирования труда на предприятиях, в качестве 2-го – выручку фирмы. В качестве исходных данных использовать данные своих предприятий.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.3. Домашняя работа № 1

Примерный перечень тем

1. Обоснование стратегии управления персоналом, которая может использоваться для предприятия на данном этапе ее развития.

2. Конфликты в системе управления персоналом

3. Организационная структура управления персоналом в организации

Примерные задания

По одному из представленных в темах направлений составить кейс, объектом которого является предприятие (место работы студента). Работу представить в формате Word или презентации.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.4. Домашняя работа № 2

Примерный перечень тем

1. Трудовой потенциал работников металлургического предприятия.
2. Управление подготовкой кадров на металлургическом предприятии
3. Персонал: проблемы управления подбором и наймом специалистов в организации

Примерные задания

1. Основываясь на данных о составе трудовых ресурсов предприятия/подразделения (место работы студента) необходимо рассчитать показатели движения (изменения) численности и стоимостную выработку, проанализировать их и сделать выводы.

2. Основываясь на данных о размере затрат труда и инвестиционных вложениях предприятия (место работы студента), рассчитать средний продукт труда, предельный продукт труда, построить графики среднего и предельного продукта в зависимости от изменения трудозатрат. На основе анализа полученных данных сделать выводы об оптимальной численности сотрудников.

LMS-платформа – не предусмотрена

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

5.3.1. Экзамен

Список примерных вопросов

1. Классические теории управления персоналом (Ф. Тейлор, А. Файоль),
2. Теория человеческих отношений (Э. Мэйо),
3. Современные теории управления персоналом: теории человеческого капитала (Г. Беккер, Я. Минсер, Т. Шульц),
4. Теории стратегического управления человеческими ресурсами (С. Фомбрун, М. Бир, П. Боксалл).
5. Отличия управления персоналом от управления человеческими ресурсами.
6. Роль отдела по управлению персоналом / управлению человеческими ресурсами в организации.
7. Роли топ-менеджера и линейного руководителя в управлении персоналом
8. Организационные структуры компании (линейная, матричная и т.д.) и их влияние на категории роли сотрудников в компании: уровни управления, основные функции.
9. Роли отдела по управлению персоналом как бизнес – партнера. Влияние политики по управлению персоналом на бизнес – результаты организации.
10. Стратегическое управление персоналом: виды целей (стратегические, тактические, операционные),
11. Оценка эффективности и результативности отдела по управлению персоналом.
12. Внешние и внутренние факторы, влияющие на процесс разработки стратегии и политики управления персоналом организации.
13. Основные этапы процесса планирования персонала.
14. Внешний и внутренний подбор сотрудников, преимущества и недостатки каждого метода.

15. Оформление по ДГПХ и трудовому договору, преимущества и недостатки
16. Кадровый резерв государственной службы.
17. Этапы отбора персонала.
18. Основные цели и задачи адаптации.
19. Этапы адаптации персонала.
20. Проблемы, связанные с процессом адаптации у сотрудников.
21. «Симптомы» психологической дезадаптации работника.
22. Методы развития сотрудников организации: создание образовательных курсов, тренингов, программы наставничества, менторства, коучинга.
23. Создание системы корпоративного университета.
24. Переход к обучающейся организации (Learning organization). Модель непрерывного обучения персонала.
25. Методы оценки эффективности программ обучения.
26. Виды карьеры.
27. Кадровый резерв организации. Структура кадрового резерва: стратегический, оперативный и молодые специалисты.
28. Оценка эффективности сотрудников.
29. Ротация кадров
30. Иерархия потребностей А.Маслоу,
31. Двухфакторная теория Ф.Герцберга
32. Мотивационная теория Д.Макклелланда,
33. Теория ERG К.Альдерфера.
34. Теория ожидания В.Врума,
35. Теория справедливости С.Адамса,
36. Модель Л.Портера – Э.Лоулера,
37. Современные факторы мотивации
38. Система мотивации персонала.
39. Материальное вознаграждение сотрудников.
40. Социальный пакет: виды и составляющие.
41. Виды оценки персонала.
42. Аттестация.
43. Оценка эффективности.
44. Проверка знаний и уровня квалификации.
45. Ассесмент центр.
46. Оценка 360 градусов.
47. Этапы оценки персонала.
48. Механизмы выравнивания оценки.
49. Методы внедрения процедуры оценки.
50. Проблемы при внедрении процедуры оценки.
51. Критерии оценки персонала.
52. Квотирование групп оценки.
53. Шкалы оценивания: дискретная и непрерывные шкалы.
54. Понятие «внутренние коммуникации».
55. Цели и задачи внутренних коммуникаций.
56. Каналы коммуникаций и форма связи.
57. Виды передачи информации (формальные и неформальные).

58. Признаки эффективной внутренней коммуникации.
 59. Методы управления коммуникацией.
 60. Этапы создания системы внутренних коммуникаций.
 61. Механизм обратной связи.
 62. Составляющие культуры организации.
 63. Модель Э. Шейна.
 64. Модель Ф. Харриса и Р. Морана
 65. Алгоритм формирования корпоративной культуры.
 66. Распространённые ошибки при формировании корпоративной культуры.
 67. «Дисфункция» культуры.
 68. Характеристики высокоэффективных культур.
 69. Понятие «имиджа», «бренда» и «брендинга» работодателя. Соотношение имиджа, бренда и брендинга работодателя.
 70. Понятие конфликта, его объекта и субъекта, динамика развития
 71. Объективные и субъективные причины конфликтов.
 72. Социально-психологические методы профилактики конфликта.
 73. Понятие индивидуального трудового спора и порядок его рассмотрения.
 74. Коллективный трудовой спор и порядок его разрешения.
 75. Показатели экономической эффективности управления.
 76. Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом.
 77. Оценка социальной эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом.
 78. Формальные и неформальные группы и управление ими
- 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.