

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**  
Управление человеческими ресурсами

**Код модуля**  
1142658(1)

**Модуль**  
Социально-проектный менеджмент

**Екатеринбург**

Оценочные материалы составлены автором(ами):

<b>№ п/п</b>	<b>Фамилия, имя, отчество</b>	<b>Ученая степень, ученое звание</b>	<b>Должность</b>	<b>Подразделение</b>
1	Патраков Эдуард Викторович	кандидат педагогических наук, без ученого звания	Доцент	инноватики и интеллектуальной собственности

**Согласовано:**

Управление образовательных программ

Т.Г. Комарова

**Авторы:**

- Патраков Эдуард Викторович, Доцент, инноватики и интеллектуальной собственности

## 1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ **Управление человеческими ресурсами**

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
		Дискуссия	1

## 2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ **Управление человеческими ресурсами**

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
УК-3 -Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Д-1 - Проявлять организаторские качества, коммуникабельность, толерантность Д-2 - Демонстрировать умение эффективно работать в команде З-1 - Излагать основные позиции теории лидерства и стили руководства З-2 - Демонстрировать понимание общих форм организации командной деятельности З-3 - Характеризовать виды командных стратегий, факторы формирования успешной	Дискуссия Зачет Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия

	<p>команды для эффективной деятельности</p> <p>П-1 - Разрабатывать стратегию командной работы с учетом целей и моделировать эффективное взаимодействие членов команды в соответствии со стратегией</p> <p>П-2 - Обосновать выбор членов команды и распределения полномочий (функций) ее членов, координировать 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>ПК-2 -Способен осуществлять управление отдельными видами ресурсов (экономическими, организационными, информационными и человеческими) и их интеграцией в рамках проектной деятельности, в социальной сфере</p>	<p>П-1 - Выбирать оптимальные варианты решения для управления различными видами ресурсов</p> <p>У-1 - Обоснованно принимать решения в области ресурсного обеспечения, в том числе, кадрового, материально-технического, финансового и организационного</p> <p>У-4 - Оценивать эффективность управления отдельными видами ресурсов социального учреждения</p> <p>У-5 - Оценивать собственные профессиональные и личностные компетенции и возможности их применения в сфере социальной работы в современных социально-экономических условиях</p>	<p>Домашняя работа</p> <p>Зачет</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

<b>1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0.5</b>		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>домашняя работа</i>	3,9	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.5		
Промежуточная аттестация по лекциям – <b>зачет</b>		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0.5		
<b>2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.5</b>		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>контрольная работа</i>	3,13	35
<i>дискуссия</i>	3,17	65
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 1		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – <b>нет</b>		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – <b>не предусмотрено</b>		
<b>3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий – не предусмотрено</b>		
Текущая аттестация на лабораторных занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям – <b>не предусмотрено</b>		
Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям – <b>нет</b>		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – <b>не предусмотрено</b>		
<b>4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий – не предусмотрено</b>		
Текущая аттестация на онлайн-занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям – <b>не предусмотрено</b>		

**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
<b>Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта– не предусмотрено</b>		
<b>Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта– защиты – не предусмотрено</b>		

## 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

<b>Характеристика уровней достижения результатов обучения (индикаторов)</b>				
<b>№ п/п</b>	<b>Содержание уровня выполнения критерия оценивания результатов обучения (выполненное оценочное задание)</b>	<b>Шкала оценивания</b>		
		<b>Традиционная характеристика уровня</b>		<b>Качественная характеристика уровня</b>
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. Модели управления персоналом (человеческими ресурсами).
2. Служба персонала (человеческих ресурсов) и их функции.
3. Управление трудовой мотивацией.
4. Оценка эффективности управления персоналом.
5. Особенности управления персоналом в условиях организационных изменений.
6. Развитие человеческих ресурсов.

Примерные задания

1. Какие виды ресурсов в организации вы можете назвать?
2. УЧР – что это?
3. Что люди/работники представляют собой в теории управления человеческими

ресурсами?

4. Какова роль потребностей в теории управления человеческими ресурсами?

5. Какие потребности работника вам кажутся главными для организации в контексте теории управления человеческими ресурсами?

6. Какова связь управления человеческими ресурсами и стратегическим управлением организации?

7. Какую зависимость можно установить между потребностью в человеческих ресурсах организации и рынка труда?

Определите содержание данных ключевых понятий:

1. Управление персоналом.

2. Рабочая сила.

3. Управление человеческими ресурсами.

4. Трудовые традиции.

5. Конкурентоспособность персонала.

1. Деятельность службы управления персоналом.

2. Философия управления персоналом.

Осуществите сравнительную характеристику открытого и закрытого видов кадровой политики.

Опишите одну из ключевых должностей конкретной организации по следующему алгоритму:

1. Определение соответствия компетенций выполняемым функциям

2. Определение ключевых компетенций (4-6) и описание шкалы компетенций

3. Определение минимального уровня развития компетенций, которым должен обладать специалист, занимающий данную должность (составление графического «профиля» компетенций специалиста)

4. Определение способа оценки уровня развития компетенций, используемого при приеме на работу или в ходе текущей оценки персонала (для проверки каждой компетенции выбирается оптимальный способ)

1. Почему персонал является наиболее эффективным ресурсом организации?

2. Что представляет собой «человеческий капитал»?

3. Почему в условиях постиндустриализма изменяется характер связи между человеком и организацией?

4. Что такое «Ассоциированный Человек» как новый тип персонала? Приведите примеры.

5. В чем отличие понятий «УЧР» и «УЧК»?

6. В чем отличие понятий «УП» и «УЧР»?

1. Что такое «кадровый потенциал организации»?

2. Для чего необходим анализ кадрового потенциала организации?

3. В чем отличие персонала от кадров?

4. Какие основные виды структуры персонала?

5. Каковы существуют основные категории персонала предприятия, выделяемые по характеру трудовых функций, и соответствующие им подкатегории?

6. С какой целью проводится анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами?

7. Какие данные требуются для проведения количественного анализа состава персонала?

8. Каковы основные критерии для оценки качественного состава персонала предприятия?

9. Что позволяет оценить расчет уровня квалификации персонала?

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. Подходы к построению системы управления персоналом.
2. Проектирование человеческого капитала.
3. Аксиомы управления человеческими ресурсами.
4. Модели и схемы планирования человеческих ресурсов.

Примерные задания

Опишите и проанализируйте систему управления персоналом конкретной организации.

Разработайте дерево целей, задач и функций службы управления персоналом организации.

Компетентностный подход к управлению человеческими ресурсами.

Модель компетенций.

Линейная модель стратегического планирования УЧР.

Методы определения потребностей в персонале.

Предложите примеры количественных показателей, по которым можно оценивать эффективность работы отдела по работе с персоналом.

Предложите формат плана оперативной работы с персоналом.

LMS-платформа – не предусмотрена

#### **5.2.2. Домашняя работа**

Примерный перечень тем

1. Оценка персонала.
2. Оценка эффективности управления человеческими ресурсами.
3. Анализ кадрового потенциала организации.
4. Практика предприятия: управление персоналом или управление человеческими ресурсами?
5. Системность управления человеческими ресурсами.

Примерные задания

Обосновать, почему человеческий капитал становится главным фактором развития организации в постиндустриальном обществе.

Классифицировать человеческий ресурс и обосновать, почему к сотрудникам необходимо относиться как к активу компании.

1. Философия управления человеческими ресурсами.

2. Система УЧР.

3. Кадровая политика и кадровая стратегия предприятия.

4. Принципы формирования команды.

1. Какова роль приверженности в достижении целей организации?

2. Что такое «система «УЧР» и каковы ее основные элементы (подсистемы)?

3. Что включает понятие «кадровая политика предприятия»?
  4. Поясните, как соотносятся кадровая политика и кадровая стратегия предприятия.
  5. Какие существуют критерии определения типа кадровой политики?
  6. Охарактеризуйте типы кадровой политики организации (пассивная, реактивная, превентивная, активная; открытая, закрытая).
  7. Каковы основные критерии оценки эффективности кадровой политики?
  8. Каковы основные критерии классификации кадровых стратегий?
  9. Что такое команда и каковы ее основные признаки?
  10. Выделите основные принципы формирования команды.
- Сформулируйте принципы философии УЧР на примере конкретной организации.  
Проанализируйте кадровую политику конкретного предприятия и определите тип кадровой политики в соответствии со степенью осознанности правил и норм и отношением к внешней среде.

Проанализируйте и определите вид кадровой стратегии на примере конкретной организации:

- по типу стратегии организации;
  - по типу конкурентной стратегии;
  - в соответствии с этапами жизненного цикла организации.
1. Какова целесообразность оценки эффективности УЧР?
  2. Каковы возможности в оценке эффективности УЧР по системе диагностики Saratoga Institute?
  3. Перечислите и раскройте основные параметры оценки стоимости человеческого капитала.
  4. В чем заключается методика оценки Управление по целям?
  5. Каковы возможности и алгоритм оценки эффективности УЧР в рамках методики KPI?
  6. Каковы возможности HR-бенчмаркинг в оценке эффективности УЧР?
  7. Что позволяет исследовать методология ROI?
  8. Какие методики используются для оценки эффективности обучения сотрудников?
  9. С помощью каких методик можно оценить эффективность HR-службы?
  10. В чем заключается актуальность и каковы возможности Big Data по сравнению с традиционными инструментами бизнес-аналитики HR?
- LMS-платформа – не предусмотрена

### 5.2.3. Дискуссия

Примерный перечень тем

1. Эволюция подходов к управлению человеческими ресурсами: от технократического подхода к гуманистическому.
2. Проблемы формирования и реализации кадровой политики в организации.
3. Аутсорсинг персонала: преимущества и недостатки.
4. Кадровый контроллинг и кадровое планирование в современных организациях.
5. Командообразование в организации: методология и стратегии.
6. Профессиональная подготовка как основной инструмент повышения социальной защищенности сотрудников.

Примерные задания

## Проведение дискуссии

Выделяется несколько этапов дискуссии.

### Этап 1:

формулирование проблемы и целей;

определение значимости проблемы, указание на нерешенность и противоречивость вопроса и т.д.;

выяснение однозначности понимания темы дискуссии, используемых в ней терминов, понятий;

анализ противоречивых высказываний - столкновение противоположных точек зрения на обсуждаемую проблему;

постановка проблемных вопросов;

альтернативный выбор (участникам предлагается выбрать одну из нескольких точек зрения или способов решения проблемы).

### Этап 2:

обмен участниками мнениями по каждому вопросу. Цель этапа - собрать максимум мнений, идей, предложений, соотнося их друг с другом.

### Этап 3:

выработка студентами согласованного мнения и принятие группового решения;

настрой обучающихся на дальнейшее осмысление проблемы и поиск путей ее решения;

совместная оценка эффективности дискуссии в решении обсуждаемой проблемы.

LMS-платформа – не предусмотрена

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

### **5.3.1. Зачет**

Список примерных вопросов

1. История формирования научных представлений об управлении человеческими ресурсами.

2. Современные тенденции в эволюции управления человеческими ресурсами.

3. Методы управления человеческими ресурсами.

4. Модели управления человеческими ресурсами.

5. Система управления человеческими ресурсами организации, ее место и роль в системе управления организацией.

6. Планирование персонала.

7. Современные подходы к формированию человеческих ресурсов компании.

8. Текущая периодическая оценка (аттестация) персонала, цели и виды аттестации.

9. Мотивация сотрудников.

10. Адаптация сотрудников.

11. Виды социальной коммуникации в организации.

12. Методология командообразования.

13. Эффективность управления человеческими ресурсами организации.

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.