

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**
Менеджмент персонала

Код модуля
1158441(1)

Модуль
Методологические основы управления
персоналом

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

| № п/п | Фамилия, имя, отчество | Ученая степень, ученое звание | Должность | Подразделение |
|--------------|-------------------------------|---|------------------|------------------------------------|
| 1 | Лысенко Елена Владимировна | кандидат философских наук, без ученого звания | Доцент | управление персоналом и психологии |

Согласовано:

Управление образовательных программ

Русакова И.Ю.

Авторы:

- Лысенко Елена Владимировна, Доцент, управление персоналом и психологии

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ Менеджмент персонала

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

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ Менеджмент персонала

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 |
| ОПК-2 -Способен объяснять, прогнозировать явления и процессы, выявлять значимые проблемы и вырабатывать пути их решения на основе анализа и оценки профессиональной информации, научных теорий и концепций | З-1 - Объяснять природу явлений и процессов, методику их прогнозирования З-3 - Описать основные способы и пути решения проблем и задач в своей профессиональной области, опираясь на научные теории и концепции П-1 - Готовить аналитические материалы или отчеты, отражающие результаты прогнозирования явлений и процессов, значимых проблем для своей профессиональной области на основе оценки профессиональной информации, научных теорий и концепций У-1 - Самостоятельно выявлять значимые проблемы и определять причины и | Лекции Практические/семинарские занятия Экзамен |

| | | |
|---|---|--|
| | <p>следствия явлений и процессов, используя методы прогнозирования, анализа и оценки профессиональной информации</p> <p>У-2 - Определять способы и оценивать альтернативные пути решения проблем в профессиональной области с использованием научных теорий и концепций, методики прогнозирования</p> | |
| <p>ПК-6 -Способен анализировать эффективность подсистем управления персоналом и корректировать их в соответствии с изменением стратегии организации</p> | <p>З-1 - Описывать особенности и взаимосвязь корпоративной стратегии и стратегии управления персоналом организации</p> <p>П-1 - Планировать деятельность и разрабатывать мероприятия по управлению изменениями в подсистемах управления персоналом в соответствии с изменением стратегии организации</p> <p>У-1 - Внедрять и поддерживать корпоративную культуру и социальную политику</p> <p>У-2 - Принимать решения на основе анализа подсистем управления персоналом по их изменению</p> | <p>Контрольная работа</p> <p>Лекции</p> <p>Практические/семинарские занятия</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>опрос по темам лекций</i> | 1, | 50 |
| <i>работа на занятиях</i> | 1, | 50 |
| Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.50 | | |
| Промежуточная аттестация по лекциям – экзамен | | |

| | | |
|---|---------------------------------|------------------------------|
| Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0.50 | | |
| 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>контрольная работа</i> | 1, | 50 |
| <i>академическая активность на практических занятиях</i> | 1, | 50 |
| Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям– 1.00 | | |
| Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям–нет | | |
| 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 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 | Неудовлетворитель 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. Становление менеджмента персонала: ключевые концепции и современные подходы
2. Система управления персоналом: ключевые элементы
3. Привлечение человеческих ресурсов
4. Планирование человеческих ресурсов
5. Удержание человеческих ресурсов
6. Развитие человеческих ресурсов
7. Аудит человеческих ресурсов

LMS-платформа

1. 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. Алгоритм процесса привлечения. Пассивные и активные способы привлечения: учет рыночной ситуации, баланса «спросапредложения» и конъюнктуры рынка. Методы оценки кандидатов на входе в организацию. Воронка рекрутинга. Наем персонала.

2. Материальное стимулирование в денежной и неденежной форме. Нематериальная мотивация персонала. Разработка мотивационной системы организации и оценка ее эффективности. Деловая оценка и аттестация персонала. Алгоритм проведения аттестации, документационное обеспечение. Оценка результатов и обратная связь по итогам аттестации. В

Примерные задания

1. В чем заключается специфика российского подхода к управлению персоналом? Опишите основные черты такого подхода, используя известные вам критерии критерии.

2. Сформируйте систему управления персоналом, включая разработку штатного расписания и пофакторную структуру персонала.

3. Обозначьте кадровые проблемы и возможные пути их решения для предприятия.

LMS-платформа

1. не предусмотрена

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

5.3.1. Экзамен

Список примерных вопросов

1. Исторические концепции управления людьми организации и их характеристика: концепция научного менеджмента, концепция «человеческих отношений», концепция «персональной ответственности», концепция командного менеджмента. У

2. Управление человеческими ресурсами как современный подход к управлению персоналом, его фундаментальные основания. Люди как ресурсы организации. Человеческий капитал. Сравнительная характеристика управления персоналом и управления человеческими ресурсами.

3. Ключевые элементы системы управления человеческими ресурсами: планирование, привлечение, удержание, развитие, аудит.

4. Базовые элементы привлечения человеческих ресурсов: внешние и внутренние источники привлечения. Алгоритм процесса привлечения.

5. Пассивные и активные способы привлечения: учет рыночной ситуации, баланса «спросапредложения» и конъюнктуры рынка.

6. Методы оценки кандидатов на входе в организацию. Воронка рекрутинга. Наем персонала

7. Базовые элементы планирования человеческих ресурсов организации: оценка кадрового состава и трудового потенциала, определение кадровой потребности (количественной и качественной), рынок труда и маркетинг

8. Базовые элементы удержания человеческих ресурсов: адаптация человеческих ресурсов, организация труда и создание безопасных условий, мотивация персонала, оценка и аттестация.

9. Виды адаптации персонала, организация процесса адаптации и его инструменты. Наставничество, менторинг и коучинг персонала. Оценка результатов адаптации и принятие решений по ее результатам.

10. Мотивация персонала и ее формы. Материальное стимулирование в денежной и неденежной форме. Нематериальная мотивация персонала. Разработка мотивационной системы организации и оценка ее эффективности. Д

11. . Деловая оценка и аттестация персонала. Алгоритм проведения аттестации, документационное обеспечение. Оценка результатов и обратная связь по итогам аттестации. Варианты принятия решений по итогам аттестации.

12. Базовые элементы развития человеческих ресурсов: обучение персонала, формирование кадрового резерва, служебное продвижение, обогащение труда

13. Особенности построения корпоративной системы обучения. Обеспечение преемственности управления в организации: виды кадрового резерва, алгоритмы резервирования персонала. Индивидуальные планы развития. Карьерный менеджмент. Управление талантами организации.

14. Технологии кадрового аудита. HR-аналитика. HRметрики как инструменты аудита человеческих ресурсов. Бенчмаркинг в управлении персоналом. Оценка соответствия стратегии управления персоналом стратегии развития организации. Выявление сильных сторон и «зон развития» в системе HR-менеджмента

15. Кадровая отчетность и принятие решений в сфере управления персоналом.

16. Трансформация системы управления человеческими ресурсами на основе анализа подсистем управления персоналом и изменения организационной стратегии.

LMS-платформа

1. 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.