

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**
Управление человеческими ресурсами

Код модуля
1142769

Модуль
Основы управления организацией

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Федорова Алена Эдуардовна	PhD, к.э.н., доцент	доцент	УПиП

Согласовано:

Управление образовательных программ

И.Ю. Русакова

Авторы:

- Федорова Алена Эдуардовна, доцент, УПиП

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	Экзамен	
4.	Текущая аттестация	Контрольная работа	1
		Домашняя работа	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 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
ОПК-4 -Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях различного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	Д-1 - Демонстрировать коммуникативные умения, умение эффективно работать в команде, лидерские качества З-3 - Перечислить нормативные документы, содержащие требования к выполнению работником своих профессиональных функций З-4 - Сделать обзор основных стратегий поведения в ситуациях, связанных с выполнением профессиональных функций П-1 - Самостоятельно или работая в команде, выработать стратегии поведения в ситуациях, связанных с выполнением	Домашняя работа Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия Экзамен

	профессиональных функций, с учетом политик и процедур профессиональной деятельности, характерных для организаций различного типа У-1 - Самостоятельно определять стратегии поведения в ситуациях, связанных с выполнением профессиональных функций, с учетом организационных политик и процедур в организациях различного типа	
--	---	--

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>	2,6	60
<i>активная работа на лекциях</i>	2,8	40
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>домашняя работа</i>	2,17	100
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,	Максимальная оценка в баллах

	учебная неделя	
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. Сравнительная характеристика традиционной и цифровой экономики.
2. Профиль компетенций современного специалиста по управлению человеческими ресурсами.
3. Сравнительная характеристика разных поколений работников
4. Сравнительная характеристика традиционных и смарт работников
5. Технология разработка резюме кандидата на должность
6. Технология создания и управления сообществом работников
7. Практики управления человеческими ресурсами в условиях цифровизации экономики
8. Создание чат-бота для общения с персоналом: структура и методы.
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

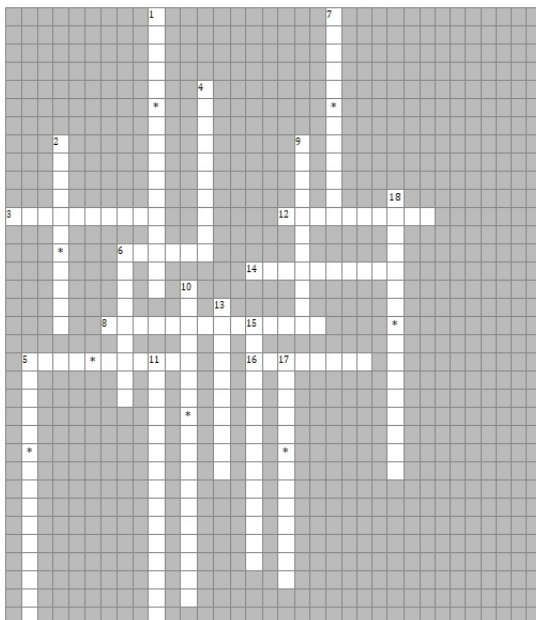
Примерный перечень тем

1. Эволюция содержания труда и управления человеческими ресурсами.
2. Разработка терминологического кроссворда.
3. Терминологический диктант.

Примерные задания

| HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

1. Smart Working
2. Professional Burnout
3. Flexibility of personnel
4. Precarious work
5. Toxic Leadership
6. Superjobs
7. Job sharing
8. Casual work
9. Crowd Employment
10. VUCA times
11. Digital Natives
12. FOMO
13. Agile Working
14. Interim Management
15. Social Pollution
16. Precariat
17. Portfolio Work
18. Digital Immigrants
19. Cognitive Readiness
20. Generation Alfa



Vertically:

- 1) An online platform matches employers and workers, often with larger tasks being split up and divided among a "virtual cloud" of workers.
- 2) An employer is not obliged to provide work regularly to the employee, but has the flexibility of calling them in on demand.

4) Letter 'C' in the concept of VUCA means –

5) A set of specialized departments in the structure of the enterprise, designed to manage the personnel of the enterprise.

6) This includes components of traditional workplaces to maximize the capabilities of both people and automated services.

7) Is a new type of worker who uses the new technologies to improve both the performance and the satisfaction that is obtained from the job.

9) They want the meeting to have a strong purpose, and use collaborative digital tools to share meeting information and expect others to do same.

10) Highly skilled experts are hired temporarily for a specific project or to solve a specific problem, thereby integrating external management capacities in the work organization.

11) This concept incorporates knowledge about people's behavior, as it collects data through smart systems.

13) The personal ability of a specialist to solve a certain class of professional tasks.

15) Is an evolution of Agile Working, but focuses on the activity being performed.

17) Working based on the trust and responsibility of each team member.

18) The term means a violation of cognitive functions, the destruction of the brain, due to the active use of digital devices, primarily smartphones.

Horizontally:

3) Letter 'V' in the concept of VUCA means –

5) Who puts a lot of time and effort into work and does everything by himself?

6) Letter 'S' in the concept of SPOD means –

8) The will typically arrive early and expect a paper agenda.

12) Specialized activity, HR function aimed at finding and selecting candidates for vacant positions in the organization.

14) Letter 'A' in the concept of VUCA means –

16) A form of interactive learning, the purpose of which is to develop the competence of interpersonal and professional behavior in communication.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.2. Домашняя работа

Примерный перечень тем

1. Разработка карьерного трека специалиста (по выбранной специальности).
2. Разработка резюме специалиста (по выбранной специальности).

Примерные задания

Writing CV

All references there are on the website:

<https://vc.ru/hr/236298-nayti-udalennuyu-rabotu-v-zarubezhnoy-kompanii-10-shagov>

- 1) Read the text “The WHO Method – Resume Writing Techniques”

<https://education.msu.edu/kin-nections/2016/the-who-method-resume-writing-techniques/>

Use [the-who-resume-development-method](#) to help you update or create bullet points for your resume that include strong, action-oriented statements.

<https://edwp.educ.msu.edu/kin-nections/wp-content/uploads/sites/8/2016/12/The-WHO-Resume-Development-Method.pdf>

- 2) Read the text about the C.A.R. Technique

<https://thehiredguns.com/car-technique-secret-interviewing-weapon/#:~:text=R%20%3D%20Result->

[.So%20what%20does%20the%20acronym%20C.A.R.,and%20useful%20to%20the%20recipient.](#)

- 3) Read the text “How To Create a STAR Method Resume”

<https://www.indeed.com/career-advice/resumes-cover-letters/star-method-resume>

Create your resume within **Indeed**

<https://my.indeed.com/p/gx4sj0t>

- 4) Design your own CV on **Canva**

<https://www.canva.com/design/play?category=tACZCKi4tbY&type=TACQ-j4WGew>

- 5) Make your own CV on **Resumake**

<https://resumake.io/>

- 6) Put your CVs made using **Canva** and **Resumake** into this Folder.

Complete the Table

<i>How do recruiting, training, assessment, motivation and health promotion differ for each generation? (write your answer for each generation)</i>	
<i>How to recruit?</i>	Boomers _____ X _____ Y _____ Z _____
<i>How to train?</i>	Boomers _____ X _____ Y _____ Z _____
<i>How to evaluate?</i>	Boomers _____ X _____ Y _____ Z _____
<i>How to motivate?</i>	Boomers _____ X _____ Y _____ Z _____
<i>How to promote a health?</i>	Boomers _____ X _____ Y _____ Z _____

LMS-платформа – не предусмотрена

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

5.3.1. Экзамен

Список примерных вопросов

1. Цифровая экономика: сравнительные характеристики с традиционной экономикой. Влияние цифровой экономики на управление человеческими ресурсами.
2. Взаимодействие человека с машиной при решении профессиональных задач.
3. Время VUCA: определение и основные черты.

4. Сравнительная характеристика традиционных и смарт работников.
 5. Цифровая рабочая сила: определение и основные характеристики цифровых аборигенов и цифровых иммигрантов.
 6. Концепция смарт работы: преимущества и недостатки.
 7. Управление разными поколениями персонала.
 8. Профессиональное выгорание: масштабы и факторы.
 9. Эволюция рабочих мест: стандартные рабочие места, гибридные рабочие места и суперджобс..
 10. Философия смарт работы: гибкая работа, работа, основанная на деятельности, работа, основанная на знаниях и работа, основанная на опыте.
 11. Эволюция содержания труда. Трансформация рынка труда.
 12. Создание вовлеченного онлайн-сообщества как HRM-технология.
 13. Работа 4.0 как новая модель труда и занятости.
 14. Современные формы занятости: определения и основные отличия.
 15. WHO метод как техника написания резюме.
 16. Компетенции когнитивной готовности персонала.
 17. Методы STAR и C.A.R. как техники написания резюме.
 18. Смарт-работа как новая модель организации труда: пространство, время, технологии и люди.
 19. Психологический контракт как технология управления персоналом.
 20. Феномен социального загрязнения: определение и основные факторы.
 21. Наемный работник и разделение работы как современные формы занятости.
 22. Нестандартная занятость и прекариат: определение и основные признаки.
 23. Работа на базе ИКТ как современная форма занятости.
 24. Управление людьми в условиях VUCA: основные принципы в разных областях управления персоналом. Модель компетенций VUCA.
 25. Интерим-менеджмент как современная форма занятости.
 26. Токсические практики управления персоналом при найме, оценке, продвижении по службе и увольнении.
 27. Краудсорсинг и совместная занятость как современная форма занятости.
 28. Токсическое лидерство: классификация и характеристики токсических менеджеров.
 29. Повседневная и портфолио-работа как современные формы занятости.
 30. Благополучие на работе: определение и виды. Различия в характеристиках здоровья и самочувствия на работе.
- 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
Воспитание поликультурности и толерантности	учебно-исследовательская, научно-исследовательская	Технология формирования уверенности и готовности к	ОПК-4	3-4 У-1	Лекции Практические/семинарские занятия Экзамен

	ая	самостоятельной успешной профессиональ ной деятельности			
--	----	--	--	--	--