

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Иновационные технологии в HR-менеджменте

Код модуля
1165830(1)

Модуль
Иновационный HRM

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	управления персоналом и психологии

Согласовано:

Управление образовательных программ

В.В. Топорищева

Авторы:

- Лысенко Елена Владимировна, Доцент, управления персоналом и психологии

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ **Иновационные технологии в HR-менеджменте**

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

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ **Иновационные технологии в HR-менеджменте**

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-5 -Способен к разработке, внедрению, контролю, оценке и корректировке методов и приемов осуществления профессиональной деятельности	Д-1 - Проявлять целеустремленность, ответственность, инновационное мышление З-1 - Различать основные методы и приемы осуществления профессиональной деятельности З-2 - Характеризовать основные принципы, особенности и требования к процессу разработки, внедрения, контроля, оценки и корректировки методов и приемов осуществления профессиональной деятельности	Домашняя работа Контрольная работа Практические/семинарские занятия Экзамен

	<p>П-1 - Составлять план поэтапного процесса разработки, внедрения, контроля и оценки инновационных методов и приемов осуществления профессиональной деятельности, в том числе в команде в рамках проекта, в соответствии с требованиями</p> <p>У-1 - Анализировать существующие методы и приемы осуществления профессиональной деятельности и выявлять необходимость их корректировки или разработки и внедрения инновационных методов и приемов</p> <p>У-2 - Оценивать процесс разработки, внедрения, оценки и корректировки методов и приемов осуществления профессиональной деятельности на соответствие требованиям</p>	
<p>ПК-4 -Способен проектировать и внедрять систему управления талантами на основе разных подходов, применять современные методы, технологии и инструменты выявления, удержания и развития талантов для совершенствования деятельности организации в целом, бюджетировать и оценивать ее эффективность</p>	<p>З-4 - Выделить статьи затрат на бюджетирование системы управления талантами</p> <p>З-6 - Описывать тенденции развития талант-менеджмента в условиях современных социально-экономических трансформаций</p> <p>П-1 - Модифицировать систему талант-менеджмента под запросы внешней и внутренней среды организации</p> <p>П-3 - Обоснованно использовать методы и технологии талант-менеджмента с учетом запроса организации</p> <p>П-4 - Бюджетировать проекты по совершенствованию системы управления талантами</p> <p>П-5 - Оценивать эффективность системы талант-менеджмента и разрабатывать план по ее совершенствованию</p>	<p>Домашняя работа</p> <p>Контрольная работа</p> <p>Практические/семинарские занятия</p> <p>Экзамен</p>

	<p>П-6 - Проектировать собственную карьерную траекторию на основе идентификации, поддержания и развития своих «талантов»</p> <p>У-3 - Выбирать эффективные методы и технологии управления талантами в организации</p> <p>У-4 - Совершенствовать профессиональные компетенции в целях развития потенциала персонала и компании в целом для повышения их конкурентоспособности с учетом современных социально-экономических трансформаций</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 – 0.6		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>контрольная работа</i>	2,8	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.6		
Промежуточная аттестация по лекциям – зачет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0.4		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.4		
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		
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. Практические/семинарские занятия

Примерный перечень тем

1. Понятие и свойства инновации. Виды инноваций в кадровом менеджменте.

Сущность понятия инновационные технологии управления персоналом.

2. Инновационный процесс. Модели жизненного цикла организации.

3. Болезни роста. Выявление значимых проблем в области управления персоналом

4. Сущность и признаки инновационных проектов. Виды, элементы инновационного проекта. Фазы жизненного цикла проекта. Технологии оценки инновационных проектов

5. Структура цикла управленческих решений. Проблемы принятия решений в современных условиях.

6. Целевая ориентация управленческих решений. Достижение целей организации как основания для разработки управленческих решений

7. Взаимосвязь целей и решений. Классификация целей. Построение дерева целей.

Согласованность целей.

8. Этапы процесса подготовки управленческих кадровых решений.

9. Технологии реализации решений. Выработка стратегии действий, в том числе в цифровой среде, по разработке кадрового решения. Контроль за выполнением и оценка процесса реализации управленческого кадрового решения.

10. Инновационные методы разработки и принятия кадровых решений

11. Стратегические аспекты руководства инновациями

12. Принципы поддержания инновационного климата в коллективе. Развитие креативного потенциала сотрудников.

13. Инновационные направления разработки, обоснования и принятия кадровых решений. Технология проведения совещания.

14. Типы негативного отношения к внедрению инновационных технологий и способы их преодоления.

15. Проектирование и внедрение системы управления талантами на основе разных подходов,

16. Бюджетирование инноваций и оценка их эффективности.

Примерные задания

Анализ ситуации:

Представьте себе, что Вы генеральный директор – президент АО. В одном из подразделений на вакантное место руководителя претендует три кандидата. Один из них – Ваш давний друг и хороший специалист. Второй – отличный профессионал, кандидатуру которого поддерживают все сотрудники. Третий – опытный работник с большим стажем работы в данном АО, имеющий большое количество изобретений, идей, но не сумевший наладить нужные отношения с

руководством и коллегами. В ходе обсуждения кандидатов аттестационная комиссия остановила свой выбор на второй кандидатуре. Вы должны назначить

выбранного аттестационной комиссией работника на должность руководителя отдела так, чтобы Ваш друг на Вас не обиделся, и чтобы третий претендент не перешел в другую фирму и не внедрил все свои новшества в своем отделе.

Анализ ситуации:

Руководитель компании узнал, что через две недели увольняются пять его сотрудников. Компания небольшая, всего 15 человек, и он фактически лишается целого подразделения (менеджер отдела плюс четыре сотрудника), а также кадрового обеспечения одного из направлений своего бизнеса. Компания занимается рекламной деятельностью, один из отделов работает с городскими заказчиками, второй, уходящий, – с региональными. Сам руководитель работу с регионами оценивает, как более перспективную, так как в городе «давно все поделено» и «развернуться негде». По его информации, велика вероятность, что сотрудники намерены всем отделом перейти в компанию, которая является конкурентом. У директора осталось еще две недели, чтобы попытаться отговорить сотрудников: другого вы-хода сохранить компанию на прежнем уровне он не видит. Используя инновационные кадровые технологии, составьте план действий по сохранению кадрового потенциала компании.

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. Управление персоналом в инновационных организациях.
2. Персонал инновационной организации
3. Влияние инновационной деятельности на кадровую политику организации
4. Инновационной менеджмент в управлении кадровым потенциалом организации.
5. Прогнозирование и разработка стратегии нововведений в кадровой работе.
6. Экономическая и социальная эффективность инноваций в кадровой работе.
7. Методы и технологии инновационного управления движением персонала в организации.
8. Цели и функции подразделений служб управления персоналом по разработке и внедрению нововведений в кадровой работе.

Примерные задания

Выбрать тему реферата и согласовать ее с преподавателем.

Подготовить реферат на выбранную тему (примерный объем - 5 стр.)

Подготовить презентацию (примерный объем - 15 слайдов)

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.2. Домашняя работа

Примерный перечень тем

1. Аналитическая статья "Инновации в HR-менеджменте"

Примерные задания

1. Проанализировать книги, периодические издания, патентную документацию, рефераты диссертаций, справочную литературу используя метод определения характеристик публикационной активности, метод патентов-аналогов, метод терминологического и лексического анализа. Определить направление и цикличность появления инновационных технологий, терминов касающихся управления персоналом за последние 2 года.

2. Написать аналитическую статью об одной из инновационных технологий в управлении персоналом (по выбору студента).

LMS-платформа – не предусмотрена

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

5.3.1. Экзамен

Список примерных вопросов

1. Понятие и свойства инновации. 2. Виды инноваций в кадровом менеджменте. 3. Сущность понятия инновационные технологии управления персоналом. 4. Модели жизненного цикла организации. 5. Организационные патологии. 6. Болезни роста. 7. Сущность и признаки инновационных проектов. 8. Виды, элементы инновационного проекта. 9. Фазы жизненного цикла проекта. 10. Кадровые решения как разновидность управленческих. Роль управленческого кадрового решения (УКР) в деятельности менеджера. 11. Классификация управленческих кадровых решений. 12. Объекты и субъекты УКР в системе управления персоналом. 13. Управленческое решение как процесс и явление. 14. Экономическая, организационная, социальная, правовая и технологическая сущность управленческих решений. 15. Проблемы принятия решений в современных условиях. 16. Определение основных понятий системного и ситуационного подходов. 17. Этапы процесса подготовки УКР. 18. Разработка и оценка вариантов решения проблем. 19. Технологии реализации решений. 20. Разработка плана организации выполнения кадрового решения. 21. Контроль за выполнением и оценка процесса реализации УКР. 22. Активизирующие и креативные методы: мозговой атаки, вопросов и ответов, теоретико-игровой метод, синектики, прямой и символической аналогии, эмпатии, фантастических пред-положений. 23. Экспертные и эвристические методы: простой ранжировки, задания весовых коэффициентов, последовательных сравнений, парных сравнений. 24. Инновационные направления разработки, обоснования и принятия кадровых решений. 25. Представление идей руководству. 26. Типы негативного отношения к внедрению инновационных технологий и способы их преодоления.

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.

