

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**  
Компетентностный подход в HR-менеджменте

**Код модуля**  
1158443(1)

**Модуль**  
Практики управления развитием персонала

**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	Пономарева Ольга Яковлевна	кандидат психологических наук, доцент	доцент	управления персоналом и психологии

**Согласовано:**

Управление образовательных программ

Русакова И.Ю.

**Авторы:**

- Пономарева Ольга Яковлевна, доцент, управления персоналом и психологии

## 1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ **Компетентностный подход в HR-менеджменте**

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

## 2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ **Компетентностный подход 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-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	<p>З-1 - Объяснять природу явлений и процессов, методику их прогнозирования</p> <p>З-2 - Изложить методы анализа и оценки информации для выявления проблем в профессиональной области</p> <p>З-3 - Описать основные способы и пути решения проблем и задач в своей профессиональной области, опираясь на научные теории и концепции</p> <p>П-1 - Готовить аналитические материалы или отчеты, отражающие результаты прогнозирования явлений и процессов, значимых проблем для своей профессиональной области на основе оценки профессиональной</p>	<p>Контрольная работа</p> <p>Лекции</p> <p>Практические/семинарские занятия</p>

	<p>информации, научных теорий и концепций</p> <p>У-1 - Самостоятельно выявлять значимые проблемы и определять причины и 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-2 -Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации с использованием передовых управленческих и психологических практик</p>	<p>З-1 - Объяснять закономерности взаимоотношений и взаимодействий внутри групп и коллективов, виды организационных структур, социально-трудовых отношений, производительности, эффективность труда</p> <p>П-1 - Планировать деятельность подразделения и персонала, разрабатывать стандарты деятельности подразделения и унификации процессов</p> <p>У-1 - Устанавливать задачи работникам структурного подразделения, определять ресурсы для их выполнения и контролировать исполнение</p>	<p>Контрольная работа</p> <p>Курсовая работа</p> <p>Практические/семинарские занятия</p> <p>Экзамен</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>Контрольная работа</p> <p>Курсовая работа</p> <p>Лекции</p> <p>Практические/семинарские занятия</p> <p>Экзамен</p>

	У-1 - Внедрять и поддерживать корпоративную культуру и социальную политику У-2 - Принимать решения на основе анализа подсистем управления персоналом по их изменению	
--	---	--

### 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>опрос по темам лекций</i>	3,	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 1		
Промежуточная аттестация по лекциям – Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – <b>не предусмотрено</b>		
<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>академическая активность на практических занятиях</i>	3,	50
<i>контрольная работа</i>	3,	50
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0.5		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – <b>экзамен</b> Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0.5		
<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>		

<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено</b>		
<b>4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий –не предусмотрено</b>		
<b>Текущая аттестация на онлайн-занятиях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям -не предусмотрено</b>		
<b>Промежуточная аттестация по онлайн-занятиям –нет</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено</b>		

### 3.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

<b>Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
подготовка работы	3,	50
защита работы	3,	50
<b>Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта– 0.5</b>		
<b>Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта– защиты – 0.5</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

<b>Результаты обучения</b>	<b>Критерии оценивания учебных достижений, обучающихся на соответствие результатам обучения/индикаторам</b>
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. Практика управления по компетенциям в профессиональной сфере
  2. Профессиональное образование в компетентностном формате. Взаимосвязь вуза и производства. Развитие компетенций.
  3. Методология и технология разработки модели компетенций для нужд организации
  4. Применение модели компетенций в подсистемах управления персоналом
- 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. . Сопряжение профессионального и образовательного стандарта, как условие развития компетенций и адаптации выпускников магистерских программ и сотрудников компаний. к изменяющемуся рынку труда. Преимущество управления обучением и развитием персонала в компетентностном формате. Развитие компетенций в концепции Life long learning: принципы непрерывного развития, модель 5 В внедрения изменений.
2. Методы разработки моделей компетенций: интервью по компетенциям, анализ работ, прогностические интервью, репертуарные решетки, опросники, критические инциденты, анализ нормативно-правовой документации (стандартов, должностных инструкций, положений о структурных подразделениях и других). Методы оценки компетенций: тестовые методики, опросники, интервью, метод 360, Ассесмент центр для оценки управленческих компетенций. Модель компетенций HRменеджера. Модель цифровых компетенций HR менеджера.

Примерные задания

1. Охарактеризуйте модель компетенций, предназначенную для менеджеров
  2. Раскройте поэтапно проектирование классического исследования компетенций.
  3. Дайте характеристику трем способам валидации модели компетенций
- LMS-платформа
1. не предусмотрена

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

#### **5.3.1. Экзамен**

Список примерных вопросов

1. Компетентностный подход: понятие, сущность.
2. История компетенций: происхождение и форматы применение в организациях (Д.МакКлелланда, Р. Бояциса, Л.Спенсера, С.Спенсера, С. Уиддета, С.Холлифорд).
3. Понятия «компетенция» и «квалификация»: сравнительный анализ
4. Типы компетенций.
5. Технология разработки карт компетенций. Матрица компетенций.



6. Управление по компетенциям в организации.
  7. Понятие стандарта в образовании.
  8. СУОС УрФУ как основа образования в компетентностном формате.
  9. Понятие профессионального стандарта.
  10. Понятие «Модель компетенций» в организации.
  11. Стандарты качества для модели компетенций
  12. Принципы разработки модели компетенций, ориентированной на качество. Структуры моделей. Требования к составу и описанию компетенций. Проверка на валидность.
  13. . Разработка поведенческих- индикаторов. Шкалы оценки индикаторов компетенций.
  14. Технология разработки модели компетенций, профилей должностей в компетентностном формате.
  15. Организационный аспект успеха: роль рабочей и экспертной групп, вовлеченность персонала и согласованность действий команды разработчиков.
  16. Методы разработки моделей компетенций: интервью по компетенциям, анализ работ, прогностические интервью, репертуарные решетки, опросники, критические инциденты, анализ нормативно-правовой документации (стандартов, должностных инструкций, положений о структурных подразделениях и других)
  17. Методы оценки компетенций: тестовые методики, опросники, интервью, метод 360, Ассесмент центр для оценки управленческих компетенций
  18. Модель компетенций HRменеджера. Модель цифровых компетенций HR менеджера
  19. Стратегии применения и оценки Моделей компетенций в управлении персоналом.
  20. Оценка по компетенциям в подсистемах управления персоналом
  21. Оценка текущего уровня развития компетенций. Отбор и наем персонала.
  22. Проведение оценочного интервью при отборе. Формирование кадрового резерва.
- Развитие карьеры.
23. Обучение персонала на основе компетенций. Построение системы мотивации персонала на основе компетентностного подхода.
  24. Интерпретация и применение результатов оценки по компетенциям.
  25. Разработка мероприятий по управлению изменениями в подсистемах управления персоналом по результатам оценки компетенций персонала в соответствии с изменением стратегии организации.
- LMS-платформа
1. не предусмотрена

### **5.3.2. Курсовая работа**

Примерный перечень тем

1. Современные системы управления персоналом
2. Система управления персоналом инновационных организаций
3. Финансовая эффективность управления персоналом организации.
4. Контроль персонала как инструмент управления.
5. Современные методы контроля за сотрудниками
6. Маркетинг персонала в современной организации
7. Обеспечение организации трудовыми ресурсами.
8. Внутренний и внешний маркетинг персонала организации.

9. Ценностное предложение в привлечении персонала организации.
10. Оценка персонала: условия эффективности.
11. Применение научного наблюдения за поведением персонала организации.
12. Психодиагностика предпринимательских и организаторских способностей
13. Применение методик контент-анализа в управлении персоналом.
14. Современные методы оценки и обучения персонала.
15. Менторинг и наставничество как технологии развития персонала
16. Человекоцентрированный подход в обучении персонала.
17. Управление талантами в российских и зарубежных организациях

#### **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.