

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Управление человеческими ресурсами в цифровой экономике

Код модуля
1155142(1)

Модуль
Современные HR технологии

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Федорова Алена Эдуардовна	PhD, кандидат экономических наук, доцент	доцент	управления персоналом и психологии

Согласовано:

Управление образовательных программ

Е.С. Комарова

Авторы:

- Федорова Алена Эдуардовна, доцент, управления персоналом и психологии

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ **Управление человеческими ресурсами в цифровой экономике**

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

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ **Управление человеческими ресурсами в цифровой экономике**

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
ПК-11 -Способен проводить анализ и критически оценивать передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях, разрабатывать мероприятия по эффективной работе персонала, моделировать и выстраивать внутренние коммуникации персонала	З-1 - Различать стратегию и политику управления персоналом, передовые методы, способы и инструменты управления персоналом П-2 - Разрабатывать планы рекомендуемых мероприятий по внедрению передовых методов кадровой работы в организации	Домашняя работа Зачет Лекции

(Технологии в управлении персоналом)		
ПК-14 -Способен разрабатывать стратегию развития кадрового потенциала организации, корпоративные социальные программы, разрабатывать системы мотивации и оценки персонала, проводить социологические исследования и формировать корпоративную культуру (Технологии в управлении персоналом)	Д-1 - Демонстрировать ответственность за принятые решения З-1 - Концептуализировать стратегию развития кадрового потенциала организации, управления мотивацией и системами оценки работников П-1 - Принимать решение о выборе методов оценки, мотивации, профессионального развития персонала организации и корпоративной культуры	Зачет Контрольная работа Практические/семинарские занятия

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 – 0.5		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>домашняя работа</i>	2,4	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 – 0.5		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>контрольная работа</i>	2,8	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. 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. Ключевые тренды развития технологий управления персоналом.
2. Профиль компетенций современного специалиста по управлению человеческими ресурсами.
3. Сравнительная характеристика разных поколений работников.
4. Сравнительная характеристика традиционных и смарт работников.
5. Особенности управления людьми в условиях VUCA и BANI среды.
6. Персональный бренд HR-профессионала.
7. Технологии управления благополучием персонала организации.
8. Ресурсы и методы разработки резюме.

Примерные задания

Задание: Изучить теорию управления работниками разных поколений и заполнить таблицу с учетом характеристик цифровых иммигрантов и цифровых аборигенов.

<i>Как найти и нанять на работу, обучать, оценивать, мотивировать и сохранять здоровье на рабочем месте? Указать особенности для каждого поколения работников.</i>	
Рекрутинг	Бумеры _____ X _____ Y _____ Z _____
Обучение	Бумеры _____ X _____ Y _____ Z _____
Оценка	Boomers _____ X _____ Y _____ Z _____
Мотивация	Бумеры _____ X _____ Y _____ Z _____
Поддержание здоровья на рабочем месте	Бумеры _____ X _____ Y _____ Z _____

Провести сравнительную характеристику разных поколений работников современных организаций.

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. Цифровые компетенции современного специалиста по управлению человеческими ресурсами.

2. Разработка терминологического кроссворда.

3. Терминологический диктант.

Примерные задания

1. Ознакомиться с содержанием Профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом».
2. Разделить все компетенции специалистов по управлению персоналом, прописанные в Профессиональном стандарте, на hard (жесткие) и soft (мягкие) skills (компетенции) в форме таблицы по обобщенным трудовым функциям (использовать описание):

ПРИМЕР

Hard Skills*	Soft Skills**
Обобщенная трудовая функция «Документационное обеспечение работы с персоналом»	
Трудовая функция «Ведение организационной и распорядительной документации по персоналу»	

*использовать положения Профессионального стандарта специалиста по управлению персоналом в разделах «Необходимые умения» и «Необходимые знания»

** сформулировать самостоятельно

3. Заполнить Профиль цифровых компетенций менеджера по персоналу:

ПРОФИЛЬ ЦИФРОВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

менеджера по персоналу

№ п/п	Название компетенции	Описание компетенции
1		
2		
3		
4		
5		
6		

Изучить требования Профессионального стандарта "Специалист по управлению персоналом", разработать соответствующий профиль цифровых компетенций.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.2. Домашняя работа

Примерный перечень тем

1. Анализ современного состояния и перспектив развития рынка труда специалистов по управлению персоналом.

2. Дизайн персонального бренда специалиста по управлению персоналом.

Примерные задания

ПРАКТИКУМ

Ознакомиться с информацией по ссылке:

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

- 1) Разработать собственное резюме с использованием ресурса **Indeed**
<https://my.indeed.com/p/gx4sj0t>
- 2) Разработать собственное резюме с использованием ресурса **Canva**
<https://www.canva.com/design/play?category=tACZCki4tbY&type=TACQ-j4WGew>
- 3) Разработать собственное резюме с использованием ресурса **Resumake**
<https://resumake.io/>
- 4) Разместить 3 варианта собственного резюме, созданных с использованием вышеуказанных ресурсов, в ОДНОМ файле. Файл загрузить для оценки.

Разработать дизайн персонального бренда специалиста по управлению персоналом, используя цифровые сервисы в сети Интернет.

LMS-платформа – не предусмотрена

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

5.3.1. Зачет

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. VUCA и BANI: 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. Эволюция рабочих мест: стандартные рабочие места, гибридные рабочие места и суперджобс.
9. Философия смарт работы: гибкая работа, работа, основанная на деятельности, работа, основанная на знаниях и работа, основанная на опыте.

10. Эволюция содержания труда. Трансформация рынка труда.
 11. Создание вовлеченного онлайн-сообщества как HRM-технология.
 12. Работа 4.0 как новая модель труда и занятости.
 13. Современные формы занятости: определения и основные отличия.
 14. Психологический контракт как технология управления персоналом.
 15. Феномен социального загрязнения: определение и основные факторы.
 16. Нестандартная занятость и прекариат: определение и основные признаки.
 17. Работа на базе ИКТ как современная форма занятости.
 18. Управление людьми в условиях VUCA: основные принципы в разных областях управления персоналом. Модель компетенций VUCA.
 19. Краудсорсинг и совместная занятость как современная форма занятости.
 20. 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

Направления воспитательной деятельности сопрягаются со всеми результатами обучения компетенций по образовательной программе, их освоение обеспечивается содержанием всех дисциплин модулей.