

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Компетентностный подход в управлении персоналом

Код модуля
1150233(1)

Модуль
Прикладные аспекты кадрового менеджмента

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Зайнетдинова Ирина Фаритовна		старший преподаватель	Управления персоналом и психологии

Согласовано:

Управление образовательных программ

Е.С. Комарова

Авторы:

- **Зайнетдинова Ирина Фаритовна**, старший преподаватель, **Управления персоналом и психологии**

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ **Компетентностный подход в управлении персоналом**

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 **Компетентностный подход в управлении персоналом**

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-3 -Способен выявлять, концептуализировать и предлагать обоснованные решения проблем в профессиональной деятельности на основе знания научных теорий, концепций, подходов, в том числе обладающие инновационным потенциалом	З-2 - Объяснить особенности и возможности применения основных научных теорий, концепций и подходов для обоснования решения проблем в профессиональной деятельности У-2 - Анализировать профессиональную область деятельности и выявлять присущие ей проблемы, их причины и суть, используя методологию научных теорий и концепций	Зачет Контрольная работа Лекции
ПК-12 -Способен управлять профессиональной	З-2 - Сделать обзор методов определения и оценки личностных и	Зачет Контрольная работа

<p>карьерой сотрудников в условиях цифровизации</p>	<p>профессиональных компетенций, развития личной и профессиональной эффективности, в том числе с применением цифровых инструментов П-3 - Разрабатывать планы профессиональной карьеры работников, в том числе с управлением по компетенциям на основе моделей компетенций У-2 - Обосновать применение модели компетенций в управлении карьерой персонала</p>	<p>Практические/семинарские занятия</p>
<p>ПК-14 -Способен проводить исследование и формирование моделей компетенций персонала в Индустрии 4</p>	<p>З-1 - Характеризовать основы методологии различных подходов к разработке Модели компетенций на работе и ее применению в развитии и построении профессиональной карьеры персонала З-2 - Определять типы и структуры модели компетенций, основания для типологии кластеров, компетенций, индикаторов компетенций, исходя из задач применения в различных подсистемах управления персоналом организации З-3 - Описывать подходы к шкалированию оценки компетенций и их применению З-4 - Сделать обзор и объяснить выбор технологий, методов и методик проведения исследования компетенций у персонала, определения и/или уточнения формулировки компетенции и систематизации документов и информации по составу модели компетенций под задачи исследования П-1 - Осуществить планирование и проведение исследование для проверки валидности и надежности состава компетенции в модели компетенций П-2 - Разрабатывать модель компетенций разных типов</p>	<p>Домашняя работа Зачет Лекции Практические/семинарские занятия</p>

	<p>(корпоративную, профессиональной группы или должности) по заказу организации, прогнозировать динамику ее развития в Индустрии 4.0, проектировать обучение персонала в формате корпоративной модели компетенций под обновляющиеся задачи бизнеса</p> <p>П-3 - Разрабатывать предложения по применению разных типов модели компетенций (корпоративной, профессиональной группы или должности) для решения задач обучения и развития, управления карьерой персонала</p> <p>У-1 - Анализировать особенности работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах и специфику производственной деятельности организации и для формирования банка компетенций под задачи проектирования модели компетенций</p> <p>У-2 - Анализировать и систематизировать информацию о перечне компетенций для определенных типов модели компетенций из источников, а также справочников, нормативно-правовой документации и иных документов по персоналу, включая информационные системы, базы данных, прогнозы рынка труда для поиска и отбора компетенций под задачи ее проектирования</p> <p>У-3 - Определять систему, технологию и методы исследования моделей компетенций, применяемых в организациях различного типа для решения задач подбора, обучения и развития, управления карьерой персонала в Индустрии 4.0</p>	
--	---	--

	У-4 - Обосновать процедуры разработки Модели компетенций и технологии планирования и организации работы рабочих и экспертных групп	
--	--	--

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 – 0.20		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>контрольная работа</i>	3,10	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 1.00		
Промежуточная аттестация по лекциям – нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – не предусмотрено		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.80		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>работа на практических занятиях</i>	3,16	50
<i>домашняя работа</i>	3,14	50
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0.40		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – зачет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0.60		
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. Сферы применения компетентностного подхода в управлении персоналом
2. "Цифровые" компетенции Иг-а

3. Компетенции Нг-а с позиции заказчиков (заинтересованных в разработке компетенций сторон)
4. Преимущества и недостатки существующих методов разработки компетенций
5. Преимущества и недостатки существующих методов оценки компетенций
6. Преимущества и недостатки существующих методов развития компетенций персонала
7. Разработка модели компетенций под конкретную задачу (работа в подгруппах)
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. Применение компетентностного подхода при оценке персонала организаций
2. Применение компетентностного подхода при мотивации и стимулировании персонала
3. Применение компетентностного подхода при развитии персонала организаций
4. Выбор наиболее оптимальных методов разработки, оценки и развития компетенций под конкретную задачу

Примерные задания

Подберите наиболее оптимальные методы оценки и развития:

1. деловых качеств сотрудников/кандидатов на должность
2. профессиональных качеств персонала
3. личностных характеристик работников
4. психофизиологических качеств работников организации/кандидатов на должность

Обоснуйте выбор

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.2. Домашняя работа

Примерный перечень тем

1. Использование таксономии Блума при разработке индикаторов компетенций
2. Проблемы внедрения компетентностного подхода в организациях ,возможные пути решения
3. Анализ видеоматериала (предлагается для самостоятельного просмотра вместе со списком заданий для анализа)

Примерные задания

Разработайте/приведите примеры тестовых заданий для оценки уровня усвоения содержания учебной дисциплины обучающимися (примените таксономию Блума)

Составьте/приведите пример матрицы оценки компетенций

LMS-платформа – не предусмотрена

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

5.3.1. Зачет

Список примерных вопросов

1. Понятия «компетенция», «компетентность», «модель», «матрица компетенций».

Использование компетенций в управлении персоналом

2. Подходы к классификации компетенций
3. Классическая модель компетенций: элементы структуры
4. Требования к количественному и качественному составу компетенций
5. Стратегии и методы разработки моделей/карт/матриц компетенций
6. Стратегии и методы оценки компетенций
7. Стратегии и методы развития компетенций
8. Требования к поведенческим индикаторам
9. Ошибки при разработке и внедрении моделей компетенций в организациях
10. Проблемы внедрения компетентностного подхода в организациях, возможные пути решения

11. Таксономия Блума

12. Интервью с пользователями

13. Матрица методов оценки компетенций

14. Ассесментр-центр как технология оценки и развития компетенций

15. Компетенции в HR-дизайне

16. Оценочные шкалы (по способу фиксации эмпирических данных; по Стивенсу)

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
Профессиональное воспитание	учебно-исследовательская, научно-исследовательская	Технология формирования уверенности и готовности к самостоятельной успешной профессиональной деятельности	ПК-14	У-2	Практические/семинарские занятия