

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**
Кадровый менеджмент

Код модуля
1149186(1)

Модуль
Кадровый менеджмент

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Сергеева Тамара Борисовна	кандидат психологических наук, доцент	Доцент	общей и социальной психологии

Согласовано:

Управление образовательных программ

Л.А. Щенникова

Авторы:

- **Сергеева Тамара Борисовна, Доцент, общей и социальной психологии**

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ **Кадровый менеджмент**

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 **Кадровый менеджмент**

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-2 -Способен использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и/или организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования (Психология)	Д-1 - Эмпатия Д-2 - Стрессоустойчивость Д-3 - Фрустрационная толерантность З-1 - Стандартные базовые процедуры оказания помощи индивиду, группе, организации З-5 - Особенности профессиональной и образовательной деятельности П-1 - Обладать опытом анализа проблем человека в профессиональной и образовательной деятельности; традиционными психологическими методами и технологиями П-2 - Обладать опытом разработки практических	Домашняя работа Зачет Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия

	<p>рекомендаций с целью оказания психологической помощи</p> <p>У-1 - Использовать базовые процедуры анализа проблем личности, группы, организации</p> <p>У-2 - Применять психологические знания для решения организационных проблем, связанных с «человеческим фактором»</p> <p>У-4 - Анализировать проблемы человека в профессиональной и образовательной деятельности, в том числе людей с ограниченными возможностями здоровья и при различных заболеваниях;</p>	
<p>ПК-3 -Способен выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера (Психология)</p>	<p>З-2 - Стандартные методы и приемы психологической профилактики различных личностных отклонений, профессиональной деформации и выгорания</p> <p>З-3 - Возможные профессиональные риски в различных видах деятельности</p> <p>П-3 - Обладать навыками анализа последствий влияния на человека профессиональной деятельности, навыками проведения психологического анализа конкретных видов труда</p> <p>У-4 - Предупреждать, прогнозировать профессиональные риски в различных видах деятельности</p>	<p>Домашняя работа</p> <p>Зачет</p> <p>Контрольная работа</p> <p>Лекции</p> <p>Практические/семинарские занятия</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 – 0.5

Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>контрольная работа</i>	6,12	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.5		
Промежуточная аттестация по лекциям – зачет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0.5		
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>домашняя работа</i>	6,11	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям– 1		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям– 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. Практически/семинарские занятия

Примерный перечень тем

1. Структура и функции службы управления персоналом
2. Практико-ориентированные технологии в деятельности менеджера по персоналу.

Примерные задания

Анализ рынка труда региона (на примере любого региона).

Глоссарий и кроссворд из терминов кадрового менеджмента.

Подборка из трех вакансий и трех резюме в сфере HR.

Анализ структуры и функций службы управления персоналом на примере любой организации.

Решение кейсов. Пример:

Организация переживает период бурного роста, несмотря на то, что начала свою деятельность только год назад. Для расширения бизнеса ей необходимы новые сотрудники в количестве, превышающем нынешнее число сотрудников.

Составьте план мероприятий, которые необходимо провести кадровым менеджерам для решения поставленной задачи.

Перечислите те трудности, с которыми может столкнуться организация:

- а) в процессе подготовки плана мероприятий;
- б) в процессе реализации запланированных мероприятий;

в) в случае успешного решения задачи.

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. Функциональные элементы политики управления персоналом в современной практике.

2. Психологические и организационные аспекты основных кадровых технологий.

Примерные задания

Тестовые задания:

Функциями кадрового менеджмента являются:

- 1) прогнозирование и планирование потребности и обеспеченности кадрами, мотивация и комплектование персонала
- 2) оформление и учет персонала; создание оптимальных условий труда; подготовка и движение персонала
- 3) нормирование труда; анализ и развитие способов стимулирования труда
- 4) оценка, координирование и контроль результатов деятельности
- 5) все ответы верны
- 6) все ответы неверны

Для японской системы кадрового менеджмента не характерны:

- 1) пожизненный найм на работу
- 2) принципы старшинства при оплате и назначении
- 3) коллективная ответственность
- 4) неформальный контроль
- 5) зависимость продвижения по карьерной иерархии от профессионализма и успешно выполненных задач, а не от возраста или стажа сотрудника

Возможность прийти в организацию и начать работать в ней на должности любого уровня в соответствии с квалификацией работника существует при реализации _____ кадровой политики.

Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью:

- 1) определение квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия
- 2) найма рабочих на предприятие
- 3) отбора персонала для занимания определенной должности
- 4) достижения стратегических целей предприятия.

Адаптация персонала – это:

- а) совершенствование теоретических знаний и практических навыков с целью повышения профессионального мастерства работников
- б) деятельность, которая проводится осознанно для улучшения способностей персонала, которые необходимы для выполнения работы или для развития потенциала работников
- в) участие в найме и отборе персонала с учетом требований конкретных профессий и рабочих мест с целью наилучшей профориентации работников
- г) взаимоотношения работника и организации, которые основываются на постепенном приспособлении сотрудников к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям работы
- д) участие персонала в аттестации.

Какая теория мотивации относится к процессуальным теориям?

- 1) теория потребностей А. Маслоу;
- 2) теория ожидания В. Врума;
- 3) теория приобретенных потребностей Д. МакКлеланда;
- 4) теория двух факторов Ф. Герцберга

В обучении персонала не используется такой метод как:

- 1) наставничество
- 2) коучинг
- 3) стажировка
- 4) лизинг
- 5) тренинг

Комплексное, в том числе психологическое, сопровождение увольняемых сотрудников:

- 1) аутстаффинг
- 2) аутплейсмент
- 3) рекрутинг
- 4) хедхантинг
- 5) лизинг

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.2. Домашняя работа

Примерный перечень тем

1. История развития кадрового менеджмента. Теории управления персоналом.
2. Понятие философии управления персоналом. Американская, японская, российская модели.
3. Кадровый менеджмент как сфера деятельности. Профессии в сфере КМ.
4. Глоссарий по кадровому менеджменту (сравнение понятий, заимствованная иноязычная терминология).
5. Кадровые агентства Екатеринбурга.
6. Интернет-ресурсы по поиску работы и подбору персонала.
7. Внешние и внутренние источники привлечения персонала.
8. Технологии адаптации персонала.
9. Технологии оценки персонала (ассесмент-технологии).
10. Технологии планирования карьеры.
11. Технологии обучения

персонала. 12. Формирование кадрового резерва. 13. Технологии высвобождения персонала (аутстаффинг). 14. Технологии мотивации персонала.

Примерные задания

Напишите реферат с практической частью (ситуационные задачи, методики диагностики и т.д.) и презентацией к защите по одной из приведенных тем. Критерии оценки: четкая формулировка проблемы; определение психологических понятий, используемых в работе; рассмотрение различных точек зрения на проблему, их анализ, сопоставление и оценка; наличие выводов; полнота и логичность изложения; использование различных актуальных источников научной и учебной литературы; индивидуальная работа, текст изложен грамотно, в специализированных терминах и по существу, с приведением соответствующих примеров; материал логически выстроен; творческий подход.

LMS-платформа – не предусмотрена

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

5.3.1. Зачет

Список примерных вопросов

1. История развития кадрового менеджмента. Теории управления персоналом. 2. Понятие философии управления персоналом. 3. Система управления персоналом. Место психолога в системе управления персоналом. 4. Основные направления деятельности современных кадровых служб. 5. Типы кадровой политики. 6. Особенности управления персоналом в США, Японии и Европе. 7. Особенности управления персоналом в России. 8. Должностная инструкция, ее назначение и структура. Использование должностной инструкции в работе психолога. 9. Методы отбора персонала. 10. Основные тенденции на современном рынке труда. 11. Отборочное интервью. Виды собеседования и их специфика. 12. Психологические особенности анализа резюме кандидата. Виды резюме. 13. Испытания кандидатов на работу. Тестирование при отборе персонала. 14. Теории трудовой мотивации и их эволюция. 15. Технологии трудовой мотивации. 16. Мотивация и стимулирование. Формы стимулирования персонала. 17. Порядок организации и проведения аттестации компании. 18. Технологии планирования карьеры. Психологическое сопровождение карьеры. 19. Интернет-ресурсы по поиску работы и подбору персонала. 20. Внешние и внутренние источники привлечения персонала. 21. Технологии адаптации персонала. 22. Технологии оценки персонала (ассесмент-технологии). 23. Технологии обучения персонала. 24. Формирование кадрового резерва. 25. Технологии высвобождения персонала. 26. Иноязычная терминология в кадровом менеджменте, аналоги в российской практике (HR, ассесмент, аутплейсмент, аутсорсинг, аутстаффинг, лизинг персонала, рекрутинг, хэдхантинг и др.).

LMS-платформа – не предусмотрена

5.4 Содержание контрольно-оценочных мероприятий по направлениям воспитательной деятельности

Направление воспитательной	Вид воспитательной	Технология воспитательной	Компетенция	Результаты	Контрольно-оценочные
----------------------------	--------------------	---------------------------	-------------	------------	----------------------

деятельности	деятельности	деятельности		обучения	мероприятия
Профессиональное воспитание	целенаправленная работа с информацией для использования в практических целях	Технология формирования уверенности и готовности к самостоятельной успешной профессиональной деятельности	ПК-2	У-2	Практические/семинарские занятия