

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Человеческие ресурсы в глобальной и региональной перспективе

Код модуля
1161519(1)

Модуль
Личность и общество в условиях инноваций

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Андреева Мария Евгеньевна	без ученой степени, без ученого звания	Старший преподаватель	инноватики и интеллектуальной собственности
2	Патраков Эдуард Викторович	кандидат педагогических наук, без ученого звания	Доцент	инноватики и интеллектуальной собственности
3	Степанова Анна Юрьевна	без ученой степени, без ученого звания	Старший преподаватель	инноватики и интеллектуальной собственности

Согласовано:

Управление образовательных программ

В.В. Топорищева

Авторы:

- Степанова Анна Юрьевна, Старший преподаватель, инноватики и интеллектуальной собственности

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ Человеческие ресурсы в глобальной и региональной перспективе

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 Человеческие ресурсы в глобальной и региональной перспективе

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-9 -Способен к организации и проведению комплекса мероприятий по управлению качеством ресурсов, в том числе человеческих ресурсов	З-1 - Излагать основные понятия, законодательство, стандарты, государственные, локальные и отраслевые нормативно-правовые акты в сфере управления качеством (менеджмента качества) ресурсов и их соответствия качества стандартам, техническим условиям и договорам З-3 - Демонстрировать понимание теоретических основ управления персоналом на предприятии П-2 - Использовать эффективные стратегии	Домашняя работа Зачет Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия

	управления ресурсами, в том числе человеческими У-2 - Анализировать информацию о проблемах в области управления персоналом	
--	---	--

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>	5,15	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>	5,16	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. Различные методы управления человеческими ресурсами.
2. Различные подходы к совершенствованию управления человеческими ресурсами.
3. Миграционные процессы в современном мире.
4. Человеческие ресурсы организации.

5. Технологии проведения аудита человеческих ресурсов.
6. Управление профессиональной адаптацией работников.
7. Управление индивидуальной деятельностью сотрудника.
8. Стратегические аспекты развития человеческих ресурсов организации.
9. Сравнительный анализ современных технологий мотивации, применяемых в промышленно развитых странах, и советских технологий мотивации труда.
10. Аттестация сотрудников в организации и деловая оценка.

Примерные задания

Трансформация подходов к управлению человеческими ресурсами.

Глобальные тенденции и вызовы в области управления персоналом.

Кадровый аудит кадровых процессов.

Критерии оценки кадровых процессов.

Основные подходы к оценке качественных и количественных характеристик персонала.

Основные направления анализа деятельности кадровой службы организации.

Проверка и оценка соблюдения законодательства сотрудниками кадровой службы при оформлении кадровой документации.

Оценка соответствия действий сотрудников кадровой службы установленным правилам и процедурам.

Оценка эффективности работы кадровой службы и системы кадрового документооборота.

Показатели измерения миграции.

Особенности трудовой миграции.

Цели и направления профессиональной адаптации.

Аспекты адаптации.

Общая и специализированная программы адаптации.

Формирование системы профессиональной адаптации персонала на рабочем месте.

Информационное обеспечение процесса профессиональной адаптации персонала.

Этапы процесса адаптации.

Персональное развитие и деловая карьера.

Типы и этапы деловой карьеры.

Индивидуальный карьерный план (карьерограмма).

Структура системы управления деловой карьерой персонала в организации.

Технологии управления индивидуальной деятельностью сотрудника и развитием карьеры.

Цели и задачи стратегического развития человеческих ресурсов.

Основные этапы в организации обучения персонала.

Виды обучения персонала (начальная и специализированная подготовка, повышение квалификации, профессиональная переподготовка).

Формы и методы обучения персонала.

Оценка эффективности обучения персонала.

Уровни достижения учебных целей программы обучения («таксономия Блума»).

Оценка бизнес-целей обучения персонала (модель Киркпатрика).

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. Сущность управления человеческими ресурсами организации.
2. Система управления человеческими ресурсами организации.
3. Оценка эффективности совершенствования системы управления человеческими ресурсами.
4. Сравнительные характеристики методов подбора персонала.

Примерные задания

Составить перечень основных документов в России, которые регулируют деятельность персонала в организации. Указать дату принятия документа или обновления, указать основные вопросы, которые он регулирует.

На основании изучения типологии организационных культур Камерона-Куинна изучить специфику деятельности какой-либо организации, определить тип культуры. Информацию предоставить в виде презентации и краткого обоснованного сообщения.

Представьте сравнительные характеристики методов подбора персонала; отметьте применимость каждого метода подбора для конкретных профессиональных и должностных групп персонала с учётом специфики предприятия.

Определите возможности методов мотивации персонала.

Возможности самомотивации при определении ключевых проблем личности, группы.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.2. Домашняя работа

Примерный перечень тем

1. Критический анализ современных подходов к совершенствованию практики управления человеческими ресурсами.
2. Вызовы и возможности повышения стратегической роли кадровых служб в обеспечении конкурентоспособности бизнеса.
3. Особенности проявления глобальных трендов управления человеческими ресурсами в российских условиях.
4. Основные направления совершенствования кадровой работы на российских предприятиях.
5. Тенденции развития человеческого капитала.

Примерные задания

Основные понятия человеческого капитала, ресурсов и потенциала в отечественной теории управления человеческими ресурсами.

Качество человеческого капитала, ресурсов и потенциала в России.

Тенденции развития человеческого капитала, ресурсов и потенциала.

Особенности развития человеческих ресурсов, потенциала и капитала.

Особенности инвестиций в человеческий капитал.

Анализ рынка труда России и перспективы его развития на ближайшие годы.

LMS-платформа – не предусмотрена

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

5.3.1. Зачет

Список примерных вопросов

1. Сущность концепции «управление человеческими ресурсами»: цели, принципы.
 2. Факторы, влияющие на развитие концепции управления человеческими ресурсами.
 3. Методы управления человеческими ресурсами.
 4. Миграция: определение, основные причины миграции, основные показатели измерения миграции.
 5. Цифровизация общества и трудовой деятельности.
 6. Экономические и психологические предикторы и последствия цифровизации трудовой деятельности.
 7. Трудовой потенциал работников: основные характеристики.
 8. Система управления персоналом современной организации.
 9. Анализ рынка труда при организации кадрового планирования.
 10. Методы планирования потребности в персонале.
 11. Найм, отбор и прием персонала.
 12. Процесс адаптации персонала.
 13. Мотивация как инструмент управления потенциалом работников.
 14. Основы управления деловой карьерой в организации.
 15. Сравнительная характеристика видов, способов и методов обучения персонала.
 16. Экономическая эффективность инвестиций в развитие человеческих ресурсов.
 17. Аттестация сотрудников в организации и деловая оценка.
- 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	профориентационная деятельность целенаправленная работа с информацией для использования в практических целях	Технология формирования уверенности и готовности к самостоятельной успешной профессиональной деятельности Технология самостоятельной работы	ПК-9	3-3	Домашняя работа Зачет Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия