ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Управление знаниями и человеческим ресурсами

Код модуля	**Модуль**
1150380	Управление и консалтинг

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Калабина Елена Георгиевна	доктор экономических наук, профессор	Профессор	Международной экономики и менеджмента

Согласовано:

Управление образовательных программ И.Ю. Русакова

Авторы:

- **Калабина Елена Георгиевна, Профессор, Международной экономики и менеджмента**

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ Управление знаниями и человеческим ресурсами

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

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ Управление знаниями и человеческим ресурсами

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**
УК-3 -Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Д-1 - Проявлять организаторские качества, коммуникабельность, толерантность З-1 - Излагать основные позиции теории лидерства и стили руководства З-2 - Демонстрировать понимание общих форм организации командной деятельности З-3 - Характеризовать виды командных стратегий, факторы формирования успешной команды для эффективной деятельности П-1 - Разрабатывать стратегию командной работы с учетом целей и моделировать эффективное взаимодействие	Зачет Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия

	членов команды в соответствии со стратегией П-2 - Обосновать выбор членов команды и распределения полномочий (функций) ее членов, координировать взаимодействия членов команды У-1 - Координировать взаимодействия и эффективные коммуникации в команде для достижения общего результата в командной работе У-2 - Формулировать цели и задачи командной работы, определять последовательность действий по их достижению	
УК-6 -Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности, выстраивать траекторию профессионального и личностного развития, в том числе с использованием цифровых средств	Д-1 - Проявлять целеустремленность, социальную ответственность З-1 - Объяснять порядок и принципы планирования собственной профессиональной траектории с учетом тенденций развития рынка труда и общества и цифровых технологий З-2 - Излагать методы самооценки личности и эффективные стратегии (техники) личностного роста, профессионального и карьерного развития З-3 - Демонстрировать понимание способов совершенствования собственной деятельности и профессионального развития, в том числе с использованием цифровых средств П-1 - Разрабатывать программу своего профессионального и карьерного развития, в том числе с использованием цифровых средств П-3 - Осуществлять самооценку, используя рефлексивные методы, формулировать цели саморазвития и составлять план действий для их достижения на	Зачет Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия

	основе стратегии (техники) личностного роста и профессионального развития У-1 - Оценивать личностные и профессиональные качества, особенности характера, определять направления личностного роста, прогнозировать развитие в профессиональной деятельности, используя методы самодиагностики и цифровые средства	
ПК-2 -Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, и социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды	З-1 - Знать способы подготовки и приемы выработки обоснованных организационно-управленческих решений П-1 - Владеть навыками реализации управленческих решений в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамической среды У-1 - Уметь оценивать принимаемые организационно-управленческие и финансовые решения с точки зрения их операционной и организационной эффективности и социальной значимости	Зачет Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия
ПК-6 -Способен управлять организациями, группами сотрудников, используя современные менеджериальные методики и технологии	З-1 - Знать современные менеджериальные методики и технологии П-1 - Управлять организациями, группами сотрудников, используя современные менеджериальные методики и технологии У-1 - Использовать современные менеджериальные методики и технологии	Зачет Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия
ПК-15 -Способен применять нормативно-правовые акты, международные, национальные и отраслевые стандарты в управленческой и консалтинговой	З-1 - Знать нормативно-правовые акты, международные, национальные и отраслевые стандарты П-1 - Разрабатывать локальные нормативные акты У-1 - Применять нормативно-правовые акты,	Зачет Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия

деятельности и разрабатывать локальные нормативные акты	международные, национальные и отраслевые стандарты в управленческой и консалтинговой деятельности	

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 – 0.50		
Текущая аттестация на лекциях	**Сроки – семестр, учебная неделя**	**Максимальная оценка в баллах**
Работа на занятиях	3,	*100*
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.40		
Промежуточная аттестация по лекциям – зачет **Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0.60**		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.50		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	**Сроки – семестр, учебная неделя**	**Максимальная оценка в баллах**
Контрольная работа	3,	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям– 1.00		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям–нет **Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям– 0.00**		
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. Система управления человеческими ресурсами организации в новой экономике
2. Экономика знаний и менеджмент организации
3. Планирование и найм и адаптация персонала в организации
4. Мотивация и стимулирование персонала в организации

5. Интеллектуальный капитал фирмы и развитие персонала
6. Оценка персонала организации
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. Система управления человеческими ресурсами организации в новой экономике
2. Экономика знаний и менеджмент организации
3. Планирование и найм и адаптация персонала в организации
4. Мотивация и стимулирование персонала в организации
5. Интеллектуальный капитал фирмы и развитие персонала

Примерные задания

Тестовые задания:

1. Система деловой оценки персонала повышает эффективность управления человеческими ресурсами с помощью:

а) снижения издержек на процедуры управления человеческими ресурсами;

б) положительного воздействия на мотивацию сотрудников, планирования профессионального обучения;

в) снижения издержек на процедуры управления человеческими ресурсами и положительного воздействия на мотивацию сотрудников, планирования профессионального обучения.

2. Традиционные методы оценки персонала:

а) сфокусированы на отдельном работнике, основываются на оценке сотрудника руководителем, ориентированы на достигнутые в прошлом результаты;

б) ориентированы на оценку потенциала сотрудника, сотрудники оцениваются своими руководителями, коллегами и подчиненными;

в) сфокусированы на отдельном работнике, основываются на оценке сотрудника руководителем, ориентированы на достигнутые в прошлом результаты, ориентированы на оценку потенциала сотрудника, сотрудники оцениваются своими руководителями, коллегами и подчиненными;

3. Карьера работника в организации - это:

1) результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом

2) перемещение работника на вышеоплачиваемый и выщестоящий пост в той же организации при условии обладания им достаточных знаний, навыков и профессионального опыта и также мотивации к трудовой деятельности

3) движение работника внутри организации с целью развития, повышения уровня профессиональной подготовленности и удержания в организации

4. Из следующих типичных характеристик трудовых процессов в сфере производства выделите ошибочную:

1) методы труда большей частью заранее повторяются

2) производственные процессы часто повторяются

3) зачастую они точно определены

4) на операции производственного процесса можно оказывать активное влияние.

5. Рабочие места не классифицируются по следующему признаку:

1) сложность выполняемой работы

2) число исполнителей

3) степень специализации

4) количество оборудования.

6. К ненормируемым затратам рабочего времени относятся:

1) подготовительно – заключительное время

2) время на отдых и личные надобности

3) время перерывов, вызванных нарушением нормальным течением производственных процессов

4) время обслуживания рабочего места

5) неизвестно

7. Какое управленческое действие не относится к функциям управление человеческими ресурсами?

а) планирование;

б) прогнозирование;

в) мотивация;

г) составление отчетов;

8. Человеческий капитал - это:

а) форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность.

б) вкладывание средств в средства производства;

в) нематериальные активы предприятия.

г) материальные активы предприятия;

д) это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат.

9. Навыки, необходимые для того, чтобы правильно понимать других людей и эффективно взаимодействовать с ними:

а) семантические;

б) коммуникативные;

в) невербальные;

г) вербальные;

д) профессиональные.

10. Адаптация персонала – это:

а) совершенствование теоретических знаний и практических навыков с целью повышения профессионального мастерства работников, усвоение ими передовой техники, технологии, средств производства;

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, социальных и организационно-экономических условий работы;

д) участие персонала в аттестации.

Вопросы для проблемного обсуждения на занятиях (1-3 вопросы по материалам Управление интеллектуальным капиталом промышленного предприятия : учебное пособие режим доступа: https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/26178/1/978-5-7996-1088-3.pdf)

1. Какие источники данных Вы бы использовали при расчете коэффициента Робина для ведущих предприятий Уральского региона? Каково его среднее значение?
2. Каким элементам интеллектуального капитала Вашего предприятия руководству следует уделить особое внимание? Почему?
3. Почему, по Вашему мнению, сначала возникает концепт человеческого капитала, а затем - интеллектуального?
4. Использование каких инструментов необходимо для внедрения и реализации концепта "интеллектуализация управления"?
5. Справедливо ли утверждение, что знания - это ресурс экономики?
6. Охарактеризуйте достоинства и ограничения моделей управления знаниями

LMS-платформа − не предусмотрена

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

5.3.1. Зачет

Список примерных вопросов

1. Роль интеллектуальных активов в формировании финансовых результатов организации
2. Сравнительный анализ подходов к определению интеллектуального капитала
3. Эволюция взглядов на интеллектуальный капитал
4. Роль знаний в современной экономике
5. Сущность процессов управления знаниями
6. Модель создания организационного знания через взаимодействие неформализованного и формализованного знания
7. Модель управления знаниями Х. Крмара и Дж. Рехойзера
8. Жесткий и гибкий подходы к управлению человеческими ресурсами в организации
9. Основные этапы процесса планирования персонала
10. Этапы отбора персонала
11. Методы оценки профессионально важных качеств кандидатов
12. Первичная и вторичная адаптация персонала
13. Наставничество, менторинг, коучинг

14. Трудовое вознаграждение и механизмы компенсации.

15. Основные цели, формы и методы оценки персонала

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.