

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Управление развитием и вовлеченностью персонала

**Код модуля**  
1155142(1)

**Модуль**  
Современные HR технологии

**Екатеринбург**

Оценочные материалы составлены автором(ами):

<b>№ п/п</b>	<b>Фамилия, имя, отчество</b>	<b>Ученая степень, ученое звание</b>	<b>Должность</b>	<b>Подразделение</b>
1	Гаспарович Елена Олеговна	кандидат педагогических наук, доцент	доцент	управления персоналом и психологии

**Согласовано:**

Управление образовательных программ

Е.С. Комарова

**Авторы:**

- **Гаспарович Елена Олеговна, доцент, управления персоналом и психологии**

## **1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ** Управление развитием и вовлеченностью персонала

<b>1.</b>	<b>Объем дисциплины в зачетных единицах</b>	3	
<b>2.</b>	<b>Виды аудиторных занятий</b>	Лекции Практические/семинарские занятия	
<b>3.</b>	<b>Промежуточная аттестация</b>	Зачет	
<b>4.</b>	<b>Текущая аттестация</b>	Контрольная работа	1
		Домашняя работа	1

## **2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ** Управление развитием и вовлеченностью персонала

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

<b>Код и наименование компетенции</b>	<b>Планируемые результаты обучения (индикаторы)</b>	<b>Контрольно-оценочные средства для оценивания достижения результата обучения по дисциплине</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
ПК-12 -Способен применять методы кадрового планирования и операционного управления персоналом, обеспечивать реализацию кадровой политики и технологий управления персоналом организации и оценивать их социальную и экономическую эффективность (Технологии в	Д-1 - Демонстрировать экономический образ мышления З-1 - Охарактеризовать технологии оперативного управления персоналом организации П-1 - Алгоритмизировать работу с персоналом и процессы кадровой работы У-2 - Определять показатели эффективности работы персонала структурного подразделения	Домашняя работа Зачет Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия

управлении 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

<b>1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0.5</b>		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>домашняя работа</i>	1,6	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – <b>0.60</b>		
Промежуточная аттестация по лекциям – <b>зачет</b>		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – <b>0.40</b>		
<b>2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.5</b>		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>контрольная работа</i>	1,8	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – <b>1.00</b>		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – <b>нет</b>		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – <b>не предусмотрено</b>		
<b>3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий – не предусмотрено</b>		
Текущая аттестация на лабораторных занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям – <b>не предусмотрено</b>		
Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям – <b>нет</b>		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – <b>не предусмотрено</b>		
<b>4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий – не предусмотрено</b>		
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).

**Шкала оценивания достижения результатов обучения (индикаторов) по уровням**

<b>Характеристика уровней достижения результатов обучения (индикаторов)</b>				
<b>№ п/п</b>	<b>Содержание уровня выполнения критерия оценивания результатов обучения (выполненное оценочное задание)</b>	<b>Шкала оценивания</b>		
		<b>Традиционная характеристика уровня</b>		<b>Качественная характеристика уровня</b>
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. Управление развитием и вовлеченностью персонала: проблемное поле и практические подходы к решению.
2. Управление развитием и вовлеченностью персонала: анализ зарубежного опыта.
3. Управление развитием и вовлеченностью персонала в практике отечественного HR-менеджмента.
4. Оценка эффективности управления развитием и вовлеченностью персонала.  
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. Управление развитием и вовлеченностью персонала как фактор усиления инновационных процессов современного производства
2. Сравнительный анализ процессов управление развитием персонала и управление вовлеченностью персонала.
3. Развитие управленческого персонала как элемент развития организации
4. Организационные элементы управления развитием персонала и управления вовлеченностью персонала.
5. Управление вовлеченностью персонала как способ кадрового планирования.
6. Управление развитием персонала как метод операционного управления персоналом.
7. Технологии управления развитием персонала как направление оперативного управления в организации.
8. Технологии управления вовлеченностью персонала как элемент кадровой политики в организации.
9. Оценка социальной и экономической эффективности управления развитием персонала.
10. Оценка социальной и экономической эффективности управления вовлеченностью персонала.

Примерные задания

Контрольная работа по курсу

«Управление развитием и вовлеченностью персонала»

1 вариант

Тема контрольной работы:

«Управление развитием и вовлеченностью персонала как фактор усиления инновационных процессов современного производства».

Цель контрольной работы:

Владеть навыком обеспечения реализации кадровой политики посредством технологий управления развитием и вовлеченностью персонала для усиления инновационных процессов современного производства

Задача контрольной работы:

Охарактеризовать технологии оперативного управления персоналом организации.

LMS-платформа – не предусмотрена

#### **5.2.2. Домашняя работа**

Примерный перечень тем

1. Жизненный цикл организации и специфика управления развитием персонала
2. Профессионализация как драйвер управления развитием персонала.

3. Жизненный цикл организации и специфика управления вовлеченностью персонала
4. Трудовая адаптация как тренд управления вовлеченностью персонала
5. Управление карьерой как инструмент управления развитием и вовлеченностью персонала.

Примерные задания

Домашняя работа по курсу

«Управление развитием и вовлеченностью персонала»

1 вариант

Тема домашней работы:

«Жизненный цикл организации и специфика управления вовлеченностью персонала».

Цель домашней работы:

Владеть навыком кадрового планирования и операционного управления персоналом.

Задача домашней работы:

Уметь алгоритмизировать работу с персоналом и процессы кадровой работы.

LMS-платформа – не предусмотрена

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

#### **5.3.1. Зачет**

Список примерных вопросов

1. Управление развитие персонала как фактор усиления инновационных процессов современного производства
2. Роль человеческого фактора в инновационных процессах
3. Качественные характеристики личностных аспектов развития человека
4. Человеческий фактор», его составляющие и значение в процессе выбора технологий развития персонала.
5. Развитие управленческого персонала как элемент развития организации.
6. Сущность и понятие категории «развитие». Цель и необходимость развития персонала организации.
7. Жизненный цикл организации и особенности управления вовлеченностью персонала на разных стадиях
8. Особенности цикла развития персонала
9. Этапы цикла развития персонала в зависимости от цикла инновации продукции
10. Профориентация, понятие, цели и формы профессиональной ориентации.
11. Эволюция и современное состояние управления развитием и вовлеченностью персонала как научной дисциплины.
12. Предмет изучения, цели и задачи, значение дисциплины.
13. Понятийно-категориальный аппарат: управление развитием, управление вовлеченностью, организационное поведение, организационное лидерство, руководство, «социокультурная среда», культура, менталитет, хозяйственная деятельность, ценности, ценностные ориентации, социальная норма, социальный статус, социальная роль, индивид, группа, организация, индивидуальные особенности, личностные особенности и др.



14. Проблематика науки об организационном поведении (междисциплинарный характер и системность).
  15. Методы исследования управления развитием и вовлеченностью персонала.
  16. Управление развитием персонала и вовлеченностью как фактор усиления инновационных процессов современного производства.
  17. Основные теоретические подходы исследования организационного поведения: прагматический, культурологический и институциональный.
  18. Человек в организационной системе. Социокультурный образ организации. Стереотипные представления «хomo работающего».
  19. Адаптивные организационные возможности.
  20. Управление поведением организации. Виды поведения организации по отношению к персоналу и их значение в решении вопросов управления развитием и вовлеченностью персонала.
  21. Персональное развитие в организации. Управление карьерой в организации.
  22. Жизненный цикл организации и особенности управления развитием и вовлеченностью персонала.
  23. Управление нововведениями в организации и их влияние на управление развитием и вовлеченностью персонала: пассивное и активное принятие нововведений.
  24. Организационные элементы управления развитием и вовлеченностью персонала.
  25. Значение курса «Управление развитием и вовлеченностью персонала» в подготовке менеджеров управления персоналом.
- 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.