

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**
Оценка деятельности персонала

Код модуля
1165830(1)

Модуль
Инновационный HRM

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Зайнетдинова Ирина Фаритовна	без ученой степени, без ученого звания	Старший преподаватель	управления персоналом и психологии
2	Лысенко Елена Владимировна	кандидат философских наук, без ученого звания	Доцент	управления персоналом и психологии

Согласовано:

Управление образовательных программ

В.В. Топорищева

Авторы:

- Зайнетдинова Ирина Фаритовна, Старший преподаватель, управления персоналом и психологии
- Лысенко Елена Владимировна, Доцент, управления персоналом и психологии

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ Оценка деятельности персонала

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 Оценка деятельности 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

Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения (индикаторы)	Контрольно-оценочные средства для оценивания достижения результата обучения по дисциплине
1	2	3
ПК-5 -Способен на основе знания теорий мотивации управлять мотивацией персонала, использовать системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала, применять методы определения удовлетворенности работой, формирования вовлеченности и поддержания дисциплины труда	З-5 - Сформулировать критерии и показатели удовлетворенности персонала трудом П-2 - Внедрять проекты по совершенствованию мотивационной системы на основе результатов исследований П-4 - Разрабатывать и применять систему оценки системы управления мотивацией персонала П-5 - Оценивать перспективы карьерного роста на основе самомотивации У-3 - Выделять факторы вовлеченности персонала и	Домашняя работа Зачет Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия

	<p>способы поддержания трудовой дисциплины в процессе труда</p> <p>У-4 - Развивать самомотивацию в целях развития профессионального потенциала в области управления человеческими ресурсами</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 – 0.6		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>контрольная работа</i>	3,8	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.6		
Промежуточная аттестация по лекциям – зачет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0.4		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.4		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>домашняя работа</i>	3,17	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. Уровни, цели, задачи и принципы оценки сотрудников. Место оценки в системе управления человеческими ресурсами

2. Субъекты оценки и их роль в процессе оценки персонала
3. Функции и факторы оценки
4. Проектирование системы оценки. Стадии оценки
5. Количественные методы оценки персонала
6. Качественные методы оценки персонала
7. Комплексные системы оценки персонала: BSC, KPI, их особенности
8. Аттестация как ядро оценки. Регламентация системы аттестации персонала
9. Оценка эффективности системы оценки персонала. HR-метрики

Примерные задания

Вопросы для обсуждения:

1. Анализ работы.
2. Методы проведения анализа работ. Использование результатов.
3. Результаты труда разных категорий персонала.
4. Факторы, учитываемые при оценке деятельности персонала.
5. Метод «управление по целям».
6. Критерии результатов деятельности подразделений, организаций.
7. Оценка деятельности подразделений управления персоналом.
8. Примеры оценки эффективности отдельных программ по управлению персоналом.
9. Методы оценки степени удовлетворенности работников трудом.
10. Требования к оценке.
11. Проблемы в оценке результативности и эффективности (отдельных работников и подразделений).
12. Роль различных участников бизнес-процессов в оценке деятельности персонала.
13. Количественные и качественные показатели оценки.
14. Прямые и косвенные показатели оценки.
15. Методы выявления показателей оценки.
16. Предмет оценки деятельности персонала.
17. Мониторинг социально-психологической ситуации внутри организации.
18. Оценка исполнения и оценка потенциала.
19. Сбор информации о задачах, объекте и предмете оценки.
20. Выбор наиболее эффективного оценочного инструментария.
21. Требования к методам оценки. Качественные, количественные и комбинированные методы. Классификация методов оценки.
22. Преимущества и недостатки методов оценки.
23. Основные методы оценки работников в сфере управления.
24. Работа с результатами оценки.
25. Проблемы оценки эффективности деятельности hr-подразделений.

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. Оценка персонала в системе работы с персоналом организации.
2. Правовое обеспечение оценки персонала организации
3. Оценка персонала и кадровая политика организации
4. Технологические проблемы оценки персонала организации.
5. Особенности методов оценки персонала при наличии организационных проблем (сопротивление оценке со стороны персонала).
6. Ошибки при оценке персонал
7. Документационное обеспечение аттестации персонала в организации.
8. Совершенствование методов оценки персонала при трансформации технологических укладов.
9. Психологические методы в системе методов оценки персонала.
10. Методики исследования профессиональной направленности личности, качеств и компетенций работника.
11. Оценка квалификации и результативности труда рабочих.
12. Оценка квалификации и результативности труда специалистов.
13. Оценка квалификации и результативности труда руководителя организации
14. Оценка руководителей среднего звена управления в организации.
15. Оценка управленческого потенциала руководителя.
16. Российский стандарт центра оценки. Современная практика применения центра оценки в России

Примерные задания

Выбрать тему реферата и согласовать ее с руководителем.

Подготовить реферат (примерный объем - 15 стр.)

Подготовить презентацию (примерный объем - 15 слайдов)

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.2. Домашняя работа

Примерный перечень тем

1. Интервью по компетенциям

Примерные задания

Разработайте интервью по компетенциям для разных должностей сотрудников (по выбору):

- 1) специалист (инженер, маркетолог, hR-менеджер, логист, бухгалтер и т.д.)
- 2) руководитель подразделения (HR-службы, маркетинга, логистики, бухгалтерии и т.п.)
- 3) генеральный директор

LMS-платформа – не предусмотрена

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

5.3.1. Зачет

Список примерных вопросов

1. Уровни, цели, задачи и принципы оценки сотрудников.
2. Место оценки в системе управления человеческими ресурсами:
3. Основные понятия курса: анализ должности, должностная инструкция, модель компетенций, бизнес-процесс, стандарты организации, группы сотрудников, оценка результативности, KPI
4. Субъекты оценки и их роль в процессе оценки персонала
5. Факторы оценки: технологические, организационные, социально-психологические, маркетинговые, естественные биологические.
6. Мотивационные характеристики оценки персонала.
7. Функции оценки.
8. Система оценки организации.
9. Оценка эффективности процедур оценивания сотрудников.
10. Проектирование системы оценки в организации.
11. Стадии оценки: разработка методов оценки бизнеса, выбор критериев и показателей оценки персонала, организация оценочных процедур.
12. Типы критериев оценки: производительность труда; условия достижения производительности труда; профессиональное поведение.
13. Моделирование компетенций в целях оценки персонала. Типы компетенций. Корпоративная модель компетенций.
14. Оценка вклада работников в зависимости от должностной позиции.
15. Разнообразие методов оценки персонала, их особенности
16. Количественные методы оценки персонала
17. Качественные методы оценки персонала
18. Оценка эффективности системы оценки персонала. HR-метрики
19. Аттестация как ядро оценки. Правила алгоритмы проведения аттестации
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.