

Оценочные материалы при формировании рабочих программ дисциплин (модулей)

Направление подготовки / специальность: Строительство

Профиль / специализация: Организация инвестиционно-строительной деятельности

Дисциплина: Управление человеческими ресурсами

Формируемые компетенции: УК-3
ОПК-9

1. Описание показателей, критериев и шкал оценивания компетенций.

Показатели и критерии оценивания компетенций

Объект оценки	Уровни сформированности компетенций	Критерий оценивания результатов обучения
Обучающийся	Низкий уровень Пороговый уровень Повышенный уровень Высокий уровень	Уровень результатов обучения не ниже порогового

Шкалы оценивания компетенций при сдаче зачета

Достигнутый уровень результата обучения	Характеристика уровня сформированности компетенций	Шкала оценивания
Пороговый уровень	Обучающийся: - обнаружил на зачете всесторонние, систематические и глубокие знания учебно-программного материала; - допустил небольшие упущения в ответах на вопросы, существенным образом не снижающие их качество; - допустил существенное упущение в ответе на один из вопросов, которое за тем было устранено студентом с помощью уточняющих вопросов; - допустил существенное упущение в ответах на вопросы, часть из которых была устранена студентом с помощью уточняющих вопросов	Зачтено
Низкий уровень	Обучающийся: - допустил существенные упущения при ответах на все вопросы преподавателя; - обнаружил пробелы более чем 50% в знаниях основного учебно-программного материала	Не зачтено

Описание шкал оценивания

Компетенции обучающегося оцениваются следующим образом:

Планируемый уровень результатов освоения	Содержание шкалы оценивания достигнутого уровня результата обучения	
	Неудовлетворительно Не зачтено	

Знать	Неспособность обучающегося самостоятельно продемонстрировать наличие знаний при решении заданий, которые были представлены преподавателем вместе с образцом их решения.	Обучающийся способен продемонстрировать наличие знаний при решении заданий, которые были представлены преподавателем вместе с образцом их решения.	Обучающийся демонстрирует способность к самостоятельному применению знаний при решении заданий, аналогичных тем, которые представлял преподаватель, и при его консультативной поддержке в части современных проблем.	Обучающийся демонстрирует способность к самостоятельному применению знаний в выборе способа решения неизвестных или нестандартных заданий и при консультативной поддержке в части междисциплинарных связей.
Уметь	Отсутствие у обучающегося самостоятельности в применении умений по использованию методов освоения учебной дисциплины.	Обучающийся демонстрирует самостоятельность в применении умений решения учебных заданий в полном соответствии с образцом, данным преподавателем.	Обучающийся продемонстрирует самостоятельное применение умений решения заданий, аналогичных тем, которые представлял преподаватель, и при его консультативной поддержке в части современных проблем.	Обучающийся демонстрирует самостоятельное применение умений решения неизвестных или нестандартных заданий и при консультативной поддержке преподавателя в части междисциплинарных связей.
Владеть	Неспособность самостоятельно проявить навык решения поставленной задачи по стандартному образцу повторно.	Обучающийся демонстрирует самостоятельность в применении навыка по заданиям, решение которых было показано преподавателем	Обучающийся демонстрирует самостоятельное применение навыка решения заданий, аналогичных тем, которые представлял преподаватель, и при его консультативной поддержке в части современных проблем.	Обучающийся демонстрирует самостоятельное применение навыка решения неизвестных или нестандартных заданий и при консультативной поддержке преподавателя в части междисциплинарных связей

2. Перечень вопросов и задач к экзаменам, зачетам, курсовому проектированию, лабораторным занятиям.

Примерный перечень вопросов к зачету

Компетенция ОПК 9:

1. Компетенция ОПК 3:
2. Система управления человеческими ресурсами.
3. Сущность управления человеческими ресурсами. Цели и задачи управления человеческими ресурсами.
4. Сравнительная характеристика управления персоналом и управления.
5. Вклад управления человеческими ресурсами в бизнес цели организации. ипология стратегий управления человеческими ресурсами. Формулирование и реализация стратегии УЧР. Стратегический вклад УЧР в успех организации.

6. Кадровая политика в организации. Понятие и принципы кадровой политики. Цели и задачи кадровой политики.
7. Типы кадровой политики.
8. Понятие и сущность маркетинга персонала.
9. Внешний маркетинг: исследование внешнего рынка рабочей силы; позиционирование и создание имиджа организации на рынке труда; привлечение новых сотрудников и т.д.
10. Внутренний маркетинг персонала: проведение внутрифирменного маркетингового исследования; формирование лояльности персонала компании.
11. Мотивация и стимулирование сотрудников.
12. Управление вознаграждением.
13. Формирование и управление организационной культурой.
14. Сущность и значимость компетенций в управлении человеческими ресурсами.
15. Компетентностный подход в управлении человеческими ресурсами.
16. Разработка и использование модели компетенции в управлении человеческими ресурсами: стратегическое управление человеческими ресурсами; философия найма и подбора персонала; адаптация персонала; маркетинг персонала; развитие и обучение персонала; мотивация персонала; управление корпоративной культурой.
17. Место набора и отбора в общей системе работы с персоналом. Цели и задачи отбора персонала.
18. Философия найма.
19. Преимущества и недостатки внешних и внутренних источников привлечения персонала.
20. Методы набора: поиск внутри организации (внутренний набор); подбор с помощью сотрудников; самопроявившиеся кандидаты; объявления в местных газетах; объявления через местное радио или телевидение и т.д. Рекрутмент. Скрининг. Head Hunting и Executive Search.
21. Типовые этапы и организация процедуры подбора и отбора персонала. Анализ и описание работы (должности). Определение требований к кандидатам. Документальное оформление описания работы и требований к кандидатам. Ролевой анализ как метод управления человеческими ресурсами.
22. Ролевой профиль и должностная инструкция: сравнительная характеристика. Содержание ролевого профиля.
23. Создание «продающей» вакансии. Методы оценки претендентов на вакантную должность (профессиональные и психологические, традиционные и нетрадиционные).
24. Разработка системы развития и обучения персонала компании
25. Сущность и виды развития персонала. Профессиональное развитие персонала - понятие и принципы, обуславливающие потребность в развитии.
26. Формы и методы перемещения работников. Виды трудовых перемещений и особенности управления ими.
27. Создание резервов кадров на выдвижение. Цели и задачи создания резерва и выдвижения.
28. Порядок формирования резерва кадров и организация работы с ним. Обучение кандидатов резерва в соответствии с потенциальными возможностями, готовности к ролевому поведению и условиям конкретного рабочего места.

...

Примерные практические задачи (задания) и ситуации

Компетенция ОПК 9:

1. «Стратегическое управление человеческими ресурсами на примере организации».

Цель: развитие способности применять полученных знаний на практике при разработке проекта по стратегическому управлению человеческими ресурсами

На примере конкретной организации (указать режим доступа, изучаемой организации) рассмотрите ее кадровую политику и кадровую стратегию.

1. Определите вид кадровой политики, подкрепив конкретным примером.

2. Рассмотрите кадровые мероприятия.

3. Выявите стратегические перспективы управления человеческими ресурсами, подкрепив конкретными примерами. Каким образом, в системе управления человеческими ресурсами организации, реализована стратегическая функция? Какая стратегия управления человеческими ресурсами является на данный момент времени приоритетной? Почему? Какие кадровые мероприятия или положения кадровой политики направлены на поддержку стратегии управления человеческими ресурсами?

Компетенция УК 3:

Примерные практические задачи (задания) и ситуации

Задание. «Стратегическое управление человеческими ресурсами на примере организации».

Цель: развитие способности применять полученных знаний на практике при разработке проекта по стратегическому управлению человеческими ресурсами

На примере конкретной организации (указать режим доступа, изучаемой организации) рассмотрите ее кадровую политику и кадровую стратегию.

1. Определите вид кадровой политики, подкрепив конкретным примером.

2. Рассмотрите кадровые мероприятия.

3. Выявите стратегические перспективы управления человеческими ресурсами, подкрепив конкретными примерами. Каким образом, в системе управления человеческими ресурсами организации, реализована стратегическая функция? Какая стратегия управления человеческими ресурсами является на данный момент времени приоритетной? Почему? Какие кадровые мероприятия или положения кадровой политики направлены на поддержку стратегии управления человеческими ресурсами?

Компетенция ПК 2:

Задание. «Система управления человеческими ресурсами на примере компании».

Цель: использование полученных знаний в области управления человеческими ресурсами на практике.

Разработать проект «Система управления человеческими ресурсами на примере компании», следуя, указанной последовательности.

1. Название компании. Сфера деятельности.

2. Организационная структура компании.

3. Миссия организации.

4. Корпоративная стратегия (если необходимо, конкурентные стратегии).

5. Анализ количества и качества персонала в динамике за последние три года. Анализ проблем в данной области. Влияние полученных данных на эффективность элементов системы управления человеческими ресурсами в организации.

6. Стратегическое управление человеческими ресурсами.

7. Цели и задачи управления человеческими ресурсами. Организационная структура управления человеческими ресурсами. Ролевая структура управления человеческими ресурсами.

8. Кадровая политика управления человеческими ресурсами: Вид кадровой политики. Анализ элементов кадровой политики, направленных на поддержку стратегии организации.

Компетенция УК 3:

1. Планирование и управление трудовой карьерой работника.
2. Понятие о трудовом пути и карьере. Этапы карьеры и их содержание. Планирование трудовой карьеры. Цели и задачи прогнозирования карьеры. Оценочный подход к развитию и планированию карьеры.
3. Система управления талантами. Сущность и элементы системы управления талантами в организации. Подходы к управлению талантами.
4. Место и роль оценки персонала в управлении человеческими ресурсами. Задачи, принципы и функции оценки персонала. Технология проведения процедуры оценки персонала. Традиционные и современные методы оценки персонала.

Тестовые задания. Оценка по результатам тестирования.

Примерные задания теста

Задание 1 (ОПК 9)

Выберите правильный вариант ответа.

Условие задания:

Реализация данных мероприятий это такая функция Учр как:

ведение форм обязательной первичной учетной документации по учету труда и его оплаты;
оформление и учет трудовых книжек; ведение личных дел; консультирование сотрудников;

Задание 2 (ОПК 9)

Приведите в возрастающей последовательности...:

Приведите соответствие. Соответствие между содержанием и моделью управления человеческими ресурсами.

А) люди – это важный ресурс, благодаря которому, организация добивается конкурентного преимущества.

Б) Система человеческих ресурсов и структура организации должны регулироваться так, чтобы соответствовать организационным стратегиям.

В) Управление человеческими ресурсами охватывает все управленческие решения и действия, которые влияют на характер отношений между организацией и работниками.

Г) Делает акцент на коммуникацию, мотивацию, лидерство.

1. Модель соответствия.

2. Гарвардская модель.

3. Жесткий подход.

4. Мягкий подход

Задание 3 (УК 3)

Выберите правильный вариант ответа.

Результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанной с должностным или профессиональным ростом это:

А) карьера

Б) философия жизни

В) рефлексия

Г) должностная инструкция

Полный комплект тестовых заданий в корпоративной тестовой оболочке АСТ размещен на сервере УИТ ДВГУПС, а также на сайте Университета в разделе СДО ДВГУПС (образовательная среда в личном кабинете преподавателя).

Соответствие между балльной системой и системой оценивания по результатам тестирования устанавливается посредством следующей таблицы:

Объект оценки	Показатели оценивания результатов обучения	Оценка	Уровень результатов обучения
Обучающийся	60 баллов и менее	«Неудовлетворительно»	Низкий уровень
	74 – 61 баллов	«Удовлетворительно»	Пороговый уровень
	84 – 75 баллов	«Хорошо»	Повышенный уровень
	100 – 85 баллов	«Отлично»	Высокий уровень

4. Оценка ответа обучающегося на вопросы, задачу (задание) экзаменационного билета, зачета, курсового проектирования.

Оценка ответа обучающегося на вопросы, задачу (задание) экзаменационного билета, зачета

Элементы оценивания	Содержание шкалы оценивания			
	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
	Не зачтено	Зачтено	Зачтено	Зачтено
Соответствие ответов формулировкам вопросов (заданий)	Полное несоответствие по всем вопросам	Значительные погрешности	Незначительные погрешности	Полное соответствие
Структура, последовательность и логика ответа. Умение четко, понятно, грамотно и свободно излагать свои мысли	Полное несоответствие критерию.	Значительное несоответствие критерию	Незначительное несоответствие критерию	Соответствие критерию при ответе на все вопросы.

Знание нормативных, правовых документов и специальной литературы	Полное незнание нормативной и правовой базы и специальной литературы	Имеют место существенные упущения (незнание большей части из документов и специальной литературы по названию, содержанию и т.д.).	Имеют место несущественные упущения и незнание отдельных (единичных) работ из числа обязательной литературы.	Полное соответствие данному критерию ответов на все вопросы.
Умение увязывать теорию с практикой, в том числе в области профессиональной работы	Умение связать теорию с практикой работы не проявляется.	Умение связать вопросы теории и практики проявляется редко	Умение связать вопросы теории и практики в основном проявляется.	Полное соответствие данному критерию. Способность интегрировать знания и привлекать сведения из различных научных сфер
Качество ответов на дополнительные вопросы	На все дополнительные вопросы преподавателя даны неверные ответы.	Ответы на большую часть дополнительных вопросов преподавателя даны неверно.	1. Даны неполные ответы на дополнительные вопросы преподавателя. 2. Дан один неверный ответ на дополнительные вопросы преподавателя.	Даны верные ответы на все дополнительные вопросы преподавателя.

Примечание: итоговая оценка формируется как средняя арифметическая результатов элементов оценивания.