

Оценочные материалы при формировании рабочих программ дисциплин (модулей)

Направление подготовки / специальность: Менеджмент

Профиль / специализация: Корпоративное управление организацией в цифровой экономике

Дисциплина: Стратегия управления человеческими ресурсами

Формируемые компетенции: УК-3

УК-5

ПК-1

ПК-7

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 экзамена или зачета с оценкой

Достигнутый уровень результата обучения	Характеристика уровня сформированности компетенций	Шкала оценивания Экзамен или зачет с оценкой
Низкий уровень	Обучающийся: -обнаружил пробелы в знаниях основного учебно-программного материала; -допустил принципиальные ошибки в выполнении заданий, предусмотренных программой; -не может продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании программы без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.	Неудовлетворительно
Пороговый уровень	Обучающийся: -обнаружил знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебной и предстоящей профессиональной деятельности; -справляется с выполнением заданий, предусмотренных программой; -знаком с основной литературой, рекомендованной рабочей программой дисциплины; -допустил неточности в ответе на вопросы и при выполнении заданий по учебно-программному материалу, но обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.	Удовлетворительно
Повышенный уровень	Обучающийся: - обнаружил полное знание учебно-программного материала; -успешно выполнил задания, предусмотренные программой; -усвоил основную литературу, рекомендованную рабочей программой дисциплины; -показал систематический характер знаний учебно-программного материала; -способен к самостоятельному пополнению знаний по учебно-программному материалу и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности	Хорошо

Высокий уровень	Обучающийся: -обнаружил всесторонние, систематические и глубокие знания учебно-программного материала; -умеет свободно выполнять задания, предусмотренные программой; -ознакомился с дополнительной литературой; -усвоил взаимосвязь основных понятий дисциплин и их значение для приобретения профессии; -проявил творческие способности в понимании учебно- программногo материала.	Отлично
-----------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------

Описание шкал оценивания

Компетенции обучающегося оценивается следующим образом:

Планируемый уровень результатов освоения	Содержание шкалы оценивания достигнутого уровня результата обучения			
	Неудовлетворительно Не зачтено	Удовлетворительно Зачтено	Хорошо Зачтено	Отлично Зачтено
Знать	Неспособность обучающегося самостоятельно продемонстрировать наличие знаний при решении заданий, которые были представлены преподавателем вместе с образцом их решения.	Обучающийся способен самостоятельно 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. Образец экзаменационного билета.

Примерный перечень вопросов к экзамену.

Компетенция УК-3:

1. Сущность цели и задачи управления человеческими ресурсами.
2. Влияние системы управления человеческими ресурсами на конкурентоспособность организации.
3. Политика управления человеческими ресурсами как фактор стратегического управления.
4. Формирование, развитие и использование персонала.
5. Критерии эффективности управления человеческими ресурсами.

Компетенция УК 5:

1. Стратегия и стратегическое управление.
2. Виды и классификация стратегий в менеджменте.
3. Ключевые компетенции компании.
4. Методы стратегического анализа.
5. Сущность и отличительные черты стратегического управления персоналом.
6. Структура стратегии управления персоналом.

Компетенция ПК 1:

1. Основные подсистемы стратегии управления персоналом
2. Ключевые компетенции компании и компетентностный подход к управлению человеческими ресурсами.
3. Стратегии организационного развития.
4. Стратегии управления культурой.
5. Стратегии управления изменениями.
6. Стратегии развития трудовых отношений.
7. Стратегия обеспечения ресурсами.

Компетенция ПК 7:

1. Стратегии управления эффективностью.
2. Стратегия вознаграждения.
3. Основные этапы формирования системы стратегического управления персоналом.
4. Разработка стратегии управления персоналом. Формулирование кадровой стратегии. Подход наилучшего практического решения.
5. SWOT – анализ системы управления человеческими ресурсами.
6. Ресурсный анализ.
7. Вертикальная и горизонтальная интеграция кадровой стратегии.
8. Декомпозиция Дерева целей и задач по персоналу до уровня сотрудников службы персонала
9. Основные методы оценки эффективности стратегического управления персоналом.
10. Стратегическая роль службы управления персоналом.

Примерные практические задачи (задания) и ситуации

Компетенция УК 3

Разработка стратегического управления человеческими ресурсами на примере организации.

1. Название компании.
 2. Сфера деятельности компании.
 3. Корпоративная стратегия компании. Ключевые компетенции компании.
 5. Стратегическая роль службы управления персоналом.
 6. Анализ выбор и реализация стратегий управления персоналом. Основные этапы разработки стратегии управления персоналом.
 - 6.1. Уточнение бизнес-стратегии и определение ее связи с целями управления персоналом.
 - 6.2. Ключевые компетенции организации и стратегии управления персоналом.
 - 6.3. Анализ внешней среды в контексте целей управления персоналом и бизнес-стратегии, прежде всего анализ рынка труда.
 - 6.4. Анализ внутренней среды компании и системы управления персоналом. SWOT – анализ, ресурсный анализ.
 - 6.5. Определение критических проблем управления персоналом.
 - 6.6. Определение стратегии управления персоналом.
 - 6.7. Вертикальная и горизонтальная интеграция кадровой стратегии в корпоративную стратегию.
- Декомпозиция кадровой стратегии на уровень операционного управления.
7. Реализация стратегии управления персоналом. Реализация кадровых стратегий. Оценка реализации кадровых стратегий и эффективности службы управления персоналом

...

Компетенция УК 5:

Систематизация теоретических знаний в системе обучение персонала

Из перечисленных элементов соберите последовательность процесса обучения персонала, изобразите в виде рисунка, объясните логику изложения.

Элементы системы обучения организации: корпоративные программы развития, бизнес-задачи, реализация программы развития, оценка персонала и анализ потребности в развитии, положительные изменения в бизнес показателях, применение знаний и навыков, годовой план-график обучения.

Компетенция ПК 1

На примере организации (используя ее социально-экономический отчет за предыдущий год), рассмотрите взаимосвязь ее стратегии и кадровой политики. Например, «Аэрофлот» годовой отчет 2020. Режим доступа:

https://ir.aeroflot.ru/fileadmin/user_upload/files/rus/reports/annual_reports/ar2020_rus.pdf

1. Определите стратегические приоритеты компании.
2. Выявите основные направления ее кадровой работы.
3. Отследите конкретные мероприятия, которые позволяют реализовывать ее стратегию.

Компетенция ПК 7:

На примере организации (указав режим доступа) разработайте модель корпоративных компетенций.

1. Определите стратегические приоритеты компании.
2. Определите ключевые компетенции компании.
3. Разработайте корпоративную модель компетенций (для позиции специалиста и руководителя, указав название должности и ключевые функциональные обязанности), которая поддерживает ключевые компетенции компании и ее стратегические приоритеты. Покажите, каким образом, каждая компетенция оказывает влияние на выполнение ключевых функциональных обязанностей.

Образец экзаменационного билета

Дальневосточный государственный университет путей сообщения		
Кафедра (к302) Менеджмент 3 семестр, учебный год	Экзаменационный билет № по дисциплине Стратегия управления человеческими ресурсами для направления подготовки / специальности 38.04.02 Менеджмент профиль/специализация Корпоративное управление организацией в цифровой экономике	«Утверждаю» Зав. кафедрой Третьяк С.Н., канд. экон. наук, доцент «__» _____ 20__ г.
1. Сущность цели и задачи управления человеческими ресурсами УК 3		
2. SWOT – анализ системы управления человеческими ресурсами ПК 7		

Примечание. В каждом экзаменационном билете должны присутствовать вопросы, способствующие формированию у обучающегося всех компетенций по данной дисциплине.

3. Тестовые задания. Оценка по результатам тестирования.

Примерные задания теста

Задание 1 (УК 3)

Выберите правильный вариант ответа.

В концепции управления человеческими ресурсами сотрудники рассматриваются как:

1. фактор производства, требующий "человеческого отношения"
2. издержки
3. ресурс для достижения организационных целей
4. конкурентное преимущество

Задание 2 (УК 3)

Расставить этапы проведения технико-экономического анализа системы управления персоналом в организации по мере их исполнения:

1. Итоговая оценка (обобщение результатов анализа; выводы по результатам анализа и т.д.)
2. Предварительная оценка результатов анализа (анализ причин изменений или отклонений трудовых показателей; определение влияния факторов на изменение показателей и т.д.)
3. Подготовка материалов для анализа (сбор информации, подлежащей анализу; аналитическая обработка собранной информации; определение методов и приемов анализа) и т.д.
4. Составление плана аналитической работы (утверждение темы и задач анализа трудовых показателей; разработка программы; подбор исполнителей и т.д.)
5. Анализ поставленной задачи (использование традиционных приемов или методов экономико-математического моделирования)

Задание 3 (УК 3)

Приведите соответствие

Организационные методы	это способы и формы управления, в основе которых лежит администрирование, распорядительство, опирающееся на приказы, распоряжения, спускаемые сверху установки
Административные методы	это методы управления, базирующиеся на организационных законах и на организационных отношениях между людьми
Социально-психологические методы управления	это система приемов и способов воздействия на исполнителей с помощью конкретного соизмерения затрат и результатов (материальное стимулирование и санкции, финансирование и кредитование, зарплата, себестоимость, прибыль, цена)

Задание 4 (УК 5)

Выберите правильный вариант ответа.

Упорядоченная совокупность служб, управляющих деятельностью организации, с взаимосвязями и соподчинением это -

1. организационная структура управления предприятием
2. производственная структура организации
3. система управления персоналом организации

Задание 5 (ПК 1)

Выберите правильный вариант ответа.

К методам обучения без отрыва от производства относятся:

1. смена рабочего места (ротация)
2. проведение конференций, семинаров
3. производственный инструктаж
4. решение производственно-экономических проблем с помощью моделей

Задание 5 (ПК 7)

Расставить этапы проведения технико-экономического анализа системы управления персоналом в организации по мере их исполнения:

1. Итоговая оценка (обобщение результатов анализа; выводы по результатам анализа и т.д.)
2. Предварительная оценка результатов анализа (анализ причин изменений или отклонений трудовых показателей; определение влияния факторов на изменение показателей и т.д.)
3. Подготовка материалов для анализа (сбор информации, подлежащей анализу; аналитическая обработка собранной информации; определение методов и приемов анализа) и т.д.
4. Составление плана аналитической работы (утверждение темы и задач анализа трудовых показателей; разработка программы; подбор исполнителей и т.д.)
5. Анализ поставленной задачи (использование традиционных приемов или методов экономико-математического моделирования)

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.
--------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------