

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

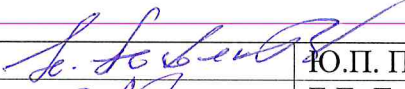
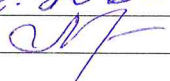
ПРИЕМ 2019 г.

ФОРМА ОБУЧЕНИЯ очная

Управление персоналом в инновационных процессах в ВУЗе

Направление подготовки/ специальность	27.04.05 Инноватика		
Образовательная программа (направленность (профиль))	Инноватика высшего образования		
Специализация	Инноватика высшего образования		
Уровень образования	высшее образование – магистратура		
Курс	2	семестр	3
Трудоемкость в кредитах (зачетных единицах)	2		

Руководитель ООП
Преподаватель

	Ю.П. Похолков
	Е.Г. Леонтьева

2020 г.

1. Роль дисциплины «Управление персоналом в инновационных процессах в ВУЗе» в формировании компетенций выпускника:

Элемент образовательной программы (дисциплина, практика, ГИА)	Семестр	Код компетенции	Наименование компетенции	Составляющие результатов освоения (дескрипторы компетенций)	
				Код	Наименование
Управление персоналом в инновационных процессах в ВУЗе	3	УК(У)-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК(У)-3.В1	Владеет методиками управления психологическим климатом коллектива, опытом работы в коллективе
				УК(У)-3.В2	Владеет методами профилактики и разрешения конфликтов путем переговоров
				УК(У)-3.У1	Умеет организовывать работу команды для достижения поставленной цели
				УК(У)-3.У2	Умеет разрабатывать систему мотивации и стимулирования членов коллектива
				УК(У)-3.31	Знает факторы формирования психологического климата и корпоративной культуры коллектива, методы мотивации коллектива
				УК(У)-3.32	Знает основы профессиональной коммуникации, работы в коллективе и кодекс профессиональной этики
		ПК(У)-2	Способность организовать работу творческого коллектива для достижения поставленной научной цели, находить и принимать управленческие решения, оценивать качество и результативность труда, затраты и результаты деятельности научно-производственного коллектива	ПК(У)-2.В1	Владеет методами организации работы творческого научного коллектива
				ПК(У)-2.В2	Владеет методами мотивации сотрудников организации, подразделения, проекта
				ПК(У)-2.В3	Владеет методами диагностики эффективности функционирования научно-производственного коллектива, организации
				ПК(У)-2.В4	Владеет методами разработки и внедрения систем управления интеллектуальными ресурсами организации
				ПК(У)-2.У1	Умеет организовывать работу творческого коллектива для достижения поставленной научной цели
				ПК(У)-2.У2	Умеет разрабатывать систему мотивации и стимулирования персонала предприятия
				ПК(У)-2.У3	Умеет проводить анализ организационной структуры предприятия
				ПК(У)-2.У4	Умеет оценивать эффективность профессиональной деятельности работника
				ПК(У)-2.31	Знает методы управления организационными процессами и управления человеческими ресурсами
				ПК(У)-2.32	Знает современные методы мотивации персонала
				ПК(У)-2.33	Знает принципы и технологии оценки эффективности функционирования научно-производственного коллектива

2. Показатели и методы оценивания

Планируемые результаты обучения по дисциплине		Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование раздела дисциплины	Методы оценивания (оценочные мероприятия)
Код	Наименование			
РД-1	Способность организовать работу творческого коллектива для достижения поставленной цели, находить и принимать управленческие решения, оценивать качество и результативность труда, затраты и результаты деятельности научно-производственного коллектива, способность применять теории и методы теоретической и прикладной инноватики, систем и стратегий управления.	ПК(У)-2	Раздел 1. Введение в управление человеческими ресурсами Раздел 2. Технология управления персоналом организации	Семинар Экзамен
РД-2	Способность принимать в нестандартных ситуациях обоснованные решения и реализовывать их.	ПК(У)-2	Раздел 4. Мотивация	Семинар Экзамен
РД-3	Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала, готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения.	ПК(У)-2	Раздел 4. Мотивация	Семинар Экзамен
РД-4	Способность руководить коллективом в сфере профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.	УК(У)-3	Раздел 3. Основы кадрового планирования в организации	Семинар Экзамен
РД5	Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала, готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	УК(У)-3	Раздел 2. Технология управления персоналом организации	Семинар Экзамен
РД6	Способность руководить коллективом в сфере профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	УК(У)-3	Раздел 5. Управление показателями труда и вознаграждением	Семинар Экзамен

3. Шкала оценивания

Порядок организации оценивания результатов обучения в университете регламентируется отдельным локальным нормативным актом – «Система оценивания результатов обучения в Томском политехническом университете (Система оценивания)» (в действующей редакции). Используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов обучения. Итоговая оценка (традиционная и литерная) по видам учебной деятельности (изучение дисциплин, УИРС, НИРС, курсовое проектирование, практики) определяется суммой баллов по результатам текущего контроля и промежуточной аттестации (итоговая рейтинговая оценка - максимум 100 баллов).

Распределение основных и дополнительных баллов за оценочные мероприятия текущего контроля и промежуточной аттестации устанавливается календарным рейтинг-планом дисциплины.

Рекомендуемая шкала для отдельных оценочных мероприятий входного и текущего контроля

% выполнения задания	Соответствие традиционной оценке	Определение оценки
90%÷100%	«Отлично»	Отличное понимание предмета, всесторонние знания, отличные умения и владение опытом практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, их качество оценено количеством баллов, близким к максимальному
70% - 89%	«Хорошо»	Достаточно полное понимание предмета, хорошие знания, умения и опыт практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, качество ни одного из них не оценено минимальным количеством баллов
55% - 69%	«Удовл.»	Приемлемое понимание предмета, удовлетворительные знания, умения и опыт практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, качество некоторых из них оценено минимальным количеством баллов
0% - 54%	«Неудовл.»	Результаты обучения не соответствуют минимально достаточным требованиям

Шкала для оценочных мероприятий экзамена

% выполнения заданий экзамена	Экзамен, балл	Соответствие традиционной оценке	Определение оценки
90%÷100%	18 ÷ 20	«Отлично»	Отличное понимание предмета, всесторонние знания, отличные умения и владение опытом практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, их качество оценено количеством баллов, близким к максимальному
70% - 89%	14 ÷ 17	«Хорошо»	Достаточно полное понимание предмета, хорошие знания, умения и опыт практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, качество ни одного из них не оценено минимальным количеством баллов
55% - 69%	11 ÷ 13	«Удовл.»	Приемлемое понимание предмета, удовлетворительные знания, умения и опыт практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, качество некоторых из них оценено минимальным количеством баллов
0% - 54%	0 ÷ 10	«Неудовл.»	Результаты обучения не соответствуют минимально достаточным требованиям

4. Перечень типовых заданий

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
1.	Семинар	Пример задания на семинар Задание 1 - Охарактеризуйте понятие «кадровая политика организации». - В чем заключается стратегия управления человеческими ресурсами? - Перечислите основные стратегии УЧР. - Дайте характеристику основных инструментов кадровой политики. - Какова суть пассивной кадровой политики? - Охарактеризуйте реактивную кадровую политику. - В чем заключается превентивная кадровая политика? - Охарактеризуйте активную кадровую политику и ее подвиды. - Сравните открытую и закрытую кадровую политику.

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
		10. В чем заключаются условия формирования эффективной кадровой политики? 11. Укажите основные этапы разработки кадровой политики организации. 12. Каковы основные факторы внешней и внутренней среды организации, влияющие на процесс формирования кадровой политики? Задание 2 К функциям менеджера по персоналу относятся: – Разработка стратегии управления персоналом; – Планирование кадровой работы; – Наем и отбор рабочих и специалистов требуемой квалификации, необходимого уровня и направленности подготовки, анализ кадрового потенциала, прогнозирование и определение потребности в рабочих кадрах и специалистах; – Маркетинг персонала; – Поддержание деловых связей со службами занятости и другими источниками персонала; – Планирование, организация и контроль подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров, специалистов и руководителей; – Комплектование руководящими, рабочими кадрами и специалистами организации с учетом перспектив ее развития; – Анализ профессионального, возрастного и образовательного состава персонала; оценка профессиональных, деловых и личностных качеств работников с целью рационального их использования; – Аттестация персонала; – Планирование деловой карьеры; – Участие в разработке организационной структуры, штатного расписания организации; – Организация учета движения персонала; изучение причин текучести персонала и разработка мер по ее снижению; – Управление занятостью персонала; оформление приема, перевода и увольнения работников; – Нормирование трудовых процессов, мотивация труда работников; – Стимулирование труда работников; разработка и внедрение систем оплаты труда; – Участие в разработке и внедрении планов социального развития предприятия; – Профориентационная работа; – Формирование трудового коллектива (групповые и личностные взаимоотношения, морально-психологический климат, личная и коллективная заинтересованность); – Организация профессиональной и социально-психологической трудовой адаптации молодых специалистов с высшим и средним специальным образованием на предприятии; – Подбор и расстановка кадров; – Создание резерва кадров и его обучение; – Диагностика социально-психологических ситуаций;

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
		– Разработка и применение современных методов управления персоналом; – Применение законов о труде, решение правовых вопросов в трудовых отношениях; – Управление социальными и производственными конфликтами и стрессами; – Участие в обеспечении психофизиологии, эргономики и эстетики труда; – Участие в обеспечении безопасных условий труда, экономической и информационной безопасности; – Организация работы с увольняющимися работниками; – Ведение учета личных дел; – Рассмотрение писем, жалоб, заявлений. Подберите из числа перечисленных функций десять, которые в первую очередь должен выполнять руководитель отдела управления персоналом. Проранжируйте выбранные функции по их важности, используя метод попарных сравнений.
2.	Экзамен	Пример экзаменационного билета: 1. Функции мотивации в управлении персоналом. Модель мотивации через потребности. 2. Дневная тарифная ставка рабочего по разряду работ составляет 700 руб., а сменная норма выработки – 10 шт. рассчитайте заработную плату рабочего по сдельно-премиальной системе, если он произвел за месяц 240 изделий. Начислена премия 35% от сдельной заработной платы. 3. Задачами проведения организационного обучения персонала являются: приобретение или доработка специфических знаний, развитие необходимых навыков и способностей, развитие соответствующего отношения к изменениям в организационной среде. При проведении обучения используется ряд методов, направленных на решение перечисленных задач. - Назовите методы обучения. - Определите, какой из методов может быть наилучшим для решения каждой из задач: приобретение знаний, развитие способностей, изменение отношения. Приведите аргументы в пользу своей позиции.

5. Методические указания по процедуре оценивания

	Оценочные мероприятия	Процедура проведения оценочного мероприятия и необходимые методические указания				
1.	Семинар	Семинар включает в себя обсуждение лекционного материала, а также выполнение заданий (ответы на теоретические вопросы; решение задач либо выполнение проблемно-ориентированных заданий). Критерии оценивания работы на семинаре:				
		Критерий	3-4 балла	1-2 балла	0 баллов	Итого
		1. Теоретический вопрос	Верный ответ	Частично верный ответ	Неверный ответ	4
		Критерий	3-4 балла	1-2 балла	0 баллов	Итого
		2. Задача	Верный ответ	Верная логика решения,	Неверная логика	4

Оценочные мероприятия		Процедура проведения оценочного мероприятия и необходимые методические указания				
				незначительная погрешность в расчетах	решения, неверный ответ	
		Критерий	3-4 балла	2 балла	1 балл	
		3. Проблемно-ориентированное задание.	Даны исчерпывающие и обоснованные ответы на поставленные вопросы; при ответах выделялось главное; ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности; показано умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и развитии.	Даны достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы; при ответах не всегда выделялось главное; ответы в основном были краткими, но не всегда четкими.	Затруднения в формулировании ответов на вопросы; при ответах не выделялось главное; ответы были многословными, нечеткими и без должной логической последовательности; на большую часть вопросов ответы не даны.	4
2.	Экзамен	Экзамен по дисциплине проводится в конце семестра. В рамках изучаемых разделов дисциплины осуществляется текущее оценивание степени освоения студентами изученного материала. Допуск к экзамену по итогу текущего контроля рассчитывается на основе суммы набранных баллов. Для допуска к экзамену студенту необходимо набрать 55 баллов и более по запланированным оценочным мероприятиям. Экзамен проводится письменно. Билеты к экзамену включают три типа заданий: 1. Теоретический вопрос. 2. Задача. 3. Творческое проблемно-ориентированное задание. Критерии оценивания экзамена:				
		Критерий	6-7 баллов	4-5 баллов	0-3 балла	Итого
		4. Теоретический вопрос	Верный ответ	Частично верный ответ	Неверный ответ	7
		Критерий	5-6 баллов	3-4 балла	0-2 балла	Итого
		5. Задача	Верный ответ	Верная логика решения, незначительная погрешность в расчетах	Неверная логика решения, неверный ответ	6
		Критерий	5-6 баллов	3-4 балла	0-2 балла	
		6. Творческое проблемно-	Даны исчерпывающие и обоснованные ответы на	Даны достаточно обоснованные	Затруднения в формулировании	7

Оценочные мероприятия		Процедура проведения оценочного мероприятия и необходимые методические указания				
		ориентированное задание.	поставленные вопросы; при ответах выделялось главное; ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности; показано умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и развитии.	ответы на поставленные вопросы; при ответах не всегда выделялось главное; ответы в основном были краткими, но не всегда четкими.	ответов на вопросы; при ответах не выделялось главное; ответы были многословными, нечеткими и без должной логической последовательности; на большую часть вопросов ответы не даны.	
На экзамене студент должен набрать не менее 11 баллов из 20. Максимальный балл за экзамен 20 баллов. Итоговая оценка за семестр рассчитывается на основе полученной суммы баллов в результате текущего контроля, и баллов, набранных при заключительном контроле знаний на экзамене.						

КАЛЕНДАРНЫЙ РЕЙТИНГ-ПЛАН

2020/2021 учебный год

ОЦЕНКИ			Управление персоналом в инновационных процессах в ВУЗе по направлению 27.04.05 Инноватика	Лекции	8	час.
«Отлично»	A	90 - 100 баллов		Практ. занятия	16	час.
				Лаб. занятия		час.
«Хорошо»	B	80 – 89 баллов		Всего ауд. работа	24	час.
	C	70 – 79 баллов		CPC	48	час.
«Удовл.»	D	65 – 69 баллов		ИТОГО	72	час.
	E	55 – 64 баллов			2	з.е.
Зачтено	P	55 – 100 баллов				

зачено/ незачтено	F	0 – 54 баллов		
-------------------	---	---------------	--	--

Результаты обучения:

РД1	способность организовать работу творческого коллектива для достижения поставленной научной цели, находить и принимать управленческие решения, оценивать качество и результативность труда, затраты и результаты деятельности научно-производственного коллектива, способность применять теории и методы теоретической и прикладной инноватики, систем и стратегий управления
РД2	способность организовать инновационное предприятие и управлять им, разрабатывать и реализовать стратегию его развития
РД3	способность руководить практической, лабораторной и научно-исследовательской работой студентов, проводить учебные занятия в соответствующей области
РД4	способность принимать в нестандартных ситуациях обоснованные решения и реализовывать их
РД5	готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала, готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения
РД6	способность руководить коллективом в сфере профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Оценочные мероприятия:

Для дисциплин с формой контроля – экзамен

Оценочные мероприятия		Кол-во	Баллы
Текущий контроль:			
П	Посещение занятий	12	12
ТК1	Решение задач	24	48
ТК2	Опрос	20	20
Промежуточная аттестация			
ПА1	Экзамен	1	20
	ИТОГО		100

Неделя	Дата начала недели	Результат обучения по дисциплине	Учебная деятельность	Кол-во часов		Оценочное мероприятие	Кол-во баллов	Информационное обеспечение		
				Ауд.	Сам.			Учебная литература	Интернет-ресурсы	Видео-ресурсы
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1		РД1 РД6	Раздел 1. Введение в управление персоналом. Лекция № 1. Стратегическое управление человеческими ресурсами	2	4	П	1	ОСН1	ЭР1 ЭР2	
2		РД1 РД6	Раздел 1. Введение в управление персоналом. Практическое занятие №1. Высшие моральные ценности	2	4	П, ТК1, ТК2	7	ОСН2	ЭР2	
3		РД5	Раздел 2. Мотивация персонала. Лекция № 1. Основные теории мотивации	2	2	П	1	ОСН2 ОСН3	ЭР1 ЭР2	
4		РД5	Раздел 2. Мотивация персонала. Практическое занятие № 1. Мотивирование и демотивирование.	2	4	П, ТК1, ТК2	10	ОСН1 ОСН2	ЭР2	
5		РД5	Раздел 2. Мотивация персонала. Практическое занятие № 2. Теория компетентности Томаса Гилберта.	2	4	П	1	ОСН3 ОСН4	ЭР1 ЭР2	
6		РД1 РД4	Раздел 3. Взаимодействие работников организации. Лекция № 1. Власть, лидерство, управление	2	2	П	12	ОСН1 ДОП1	ЭР1	
7		РД1 РД4	Раздел 3. Взаимодействие работников организации. Практическое занятие № 1. Подходы к пониманию сути лидерства.	2	4	П	10	ОСН1 ОСН2	ЭР2	
8		РД1 РД4	Раздел 3. Взаимодействие работников организации. Практическое занятие № 2. Участие персонала в управленческих решениях	2	4	П	12	ОСН1 ОСН3	ЭР1 ЭР2	

Неделя	Дата начала недели	Результат обучения по дисциплине	Учебная деятельность	Кол-во часов		Оценочное мероприятие	Кол-во баллов	Информационное обеспечение		
				Ауд.	Сам.			Учебная литература	Интернет-ресурсы	Видео-ресурсы
9			Конференц-неделя 1							
			Всего по контрольной точке (аттестации) 1	16	28		54			
10		РД2 РД3	Раздел 4. Обеспечение организации трудовыми ресурсами. Лекция № 1. 1. Текущая оценка состояния человеческих ресурсов.	2	5	П, ДП1	1	ОСН1 ОСН4	ЭР2	
11		РД2 РД3	Раздел 4. Обеспечение организации трудовыми ресурсами. Лекция № 2. 1. Ключевые элементы развития человеческих ресурсов.	2	5	П	1	ОСН1 ДОП1	ЭР1 ЭР2	
12		РД6	Раздел 5. Управление показателями труда и вознаграждением. Практическое занятие № 1. Цели и принципы управления показателями труда	2	5	П	12	ОСН1 ОСН2	ЭР2	
13		РД6	Раздел 5. Управление показателями труда и вознаграждением. Практическое занятие № 2. Охрана труда персонала	2	5	П, ДП2	12	ОСН1 ОСН3	ЭР2	
18		РД1 РД2 РД3 РД4 РД5 РД6	Конференц-неделя 2 Экзамен			ПА1	20			
			Всего по контрольной точке (аттестации) 2	8	20		46			
			Общий объем работы по дисциплине	24	48		100			

Информационное обеспечение:

№ (код)	Основная учебная литература (ОСН)	№ (код)	Название электронного ресурса (ЭР)	Адрес ресурса
ОСН1	Панькова, Н. М. Управление персоналом организации: учебное пособие [Электронный ресурс] / Н. М. Панькова; Национальный исследовательский Томский политехнический университет (ТПУ). — Томск: Изд-во ТПУ, 2013. — Заглавие с титульного экрана. — Электронная версия печатной публикации. — Доступ из корпоративной сети ТПУ. — Схема доступа: http://www.lib.tpu.ru/fulltext2/m/2014/m172.pdf (дата обращения: 03.09.2020).	ЭР1	Университетская информационная система Россия	URL: http://www.cir.ru
ОСН2	Управление персоналом в организации: учебное пособие [Электронный ресурс] / Национальный исследовательский Томский политехнический университет (ТПУ); сост. А. П. Добровинский. — 2-е изд., перераб. и доп.. — Томск: Изд-во ТПУ, 2013. — Заглавие с титульного экрана. — Электронная версия печатной публикации. — Доступ из корпоративной сети ТПУ. — Схема доступа: http://www.lib.tpu.ru/fulltext2/m/2014/m001.pdf (дата обращения: 03.09.2020).	ЭР2	Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы	https://www.lib.tpu.ru/html/irs-and-pdb
ОСН3	З. Добровинский, А.П. Управление персоналом в организации: учебное пособие [Электронный ресурс] / А. П. Добровинский; Национальный исследовательский Томский политехнический университет (ТПУ). — Томск: Изд-во ТПУ, 2011. — Заглавие с титульного экрана. — Доступ из корпоративной сети ТПУ. - Схема доступа: http://www.lib.tpu.ru/fulltext2/m/2012/m240.pdf (дата обращения: 03.09.2020).	ЭР3		
ОСН4	Ковалева, М. А. Управление персоналом в научных организациях / М. А. Ковалева; науч. рук. И. В. Журавлева // Экономика России в XXI веке: сборник научных трудов X Всероссийской научно-практической конференции "Фундаментальные проблемы модернизации экономики России", г. Томск, 19-23 ноября 2013 г.: [Электронный ресурс] / Национальный исследовательский Томский политехнический университет (ТПУ) ; под ред. Г. А. Барышевой и др. . — Томск: Изд-во ТПУ , 2013 . — [С. 79-82] . — Заглавие с титульного экрана. — [Библиогр.: с. 82 (3 назв.)]. - Схема доступа:	ЭР4		

	http://www.lib.tpu.ru/fulltext/c/2013/C40/026.pdf (дата обращения: 04.09.2020).
№ (код)	Дополнительная учебная литература (ДОП)
ДОП 1	Дёрина, А. Д. Адаптация персонала в организации [Электронный ресурс] / А. Д. Дёрина; науч. рук. А. Ю. Карпова // Проблемы управления рыночной экономикой межрегиональный сборник научных трудов: [Электронный ресурс] / Национальный исследовательский Томский политехнический университет (ТПУ); под ред. И. Е. Никулиной; Л. Р. Тухватулиной ; Н. В. Черепановой . — 2015 . — Т. 2 . — [С. 115-117] . — Заглавие с титульного экрана. — [Библиогр.: с. 117 (10 назв.)]. — Схема доступа: http://www.lib.tpu.ru/fulltext/c/2015/C53/V2/035.pdf (дата обращения: 04.09.2020).

№ (код)	Видеоресурсы (ВР)	Адрес ресурса