

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
ПРИЕМ 2019 г.
ФОРМА ОБУЧЕНИЯ очно-заочная

Кадровый инжиниринг предприятия

Направление подготовки/ специальность	38.04.02 Менеджмент		
Образовательная программа (направленность (профиль))	Экономика и управление на предприятии нефтегазовой отрасли		
Специализация	Экономика и управление на предприятии нефтегазовой отрасли		
Уровень образования	высшее образование - магистратура		
Курс	1	семестр	2
Трудоемкость в кредитах (зачетных единицах)	3		

Директор ШИП
Руководитель ООП
Преподаватель

	А.А. Осадченко
	Н.О. Чистякова
	Н.В. Черепанова

2020 г.

1. Роль дисциплины «Кадровый инжиниринг предприятия» в формировании компетенций выпускника:

Элемент образовательной программы (дисциплина, практика, ГИА)	Семестр	Код компетенции	Наименование компетенции	Составляющие результатов освоения (дескрипторы компетенций)	
				Код	Наименование
Кадровый инжиниринг предприятия	2	ПК(У)-1	Способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями;	ПК(У)-1.B1	Обеспечения правильного сочетания экономических и административных методов руководства, единоначалия и коллегиальности в обсуждении и решении вопросов
				ПК(У)-1.У1	Организовать работу коллектива по применению современных техник управленческих и проектных задач
				ПК(У)-1.31	Классических и современных принципов и методов управления организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями
		УК(У)-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК(У)-3.B1	Владеет способностью применения профессиональной терминологии и навыками организовывать и руководить работой команды
				УК(У)-3.B2	Владеет технологиями оценки результатов коллективной деятельности по решению выработанной командной стратегии
				УК(У)-3.У1	Умеет правильно определять проблемы и ставить задачи по организации и руководству работой команды
				УК(У)-3.У2	Умеет принимать управленческие решения, связанные с эффективным использованием человеческих ресурсов
				УК(У)-3.31	Знает основы теоретических подходов к командообразованию
				УК(У)-3.32	Знает классические и современных методов решения задач по управлению командой
		ОПК(У)-2	Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	ОПК(У)-2.B1	Владеет опытом применения прогрессивных форм управления и организации труда коллектива при решении управленческих задач
				ОПК(У)-2.У1	Умеет организовать работу коллектива по применению современных техник и методик решения управленческих задач
				ОПК(У)-2.31	Знает современные теории управления командой и основ конфликтологии

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	Применять методологию и технологии кадрового инжиниринга	ПК(У)-1 УК(У)-3 ОПК(У)-2	Раздел (модуль) 1. Кадровый инжиниринг – инструмент организационного развития	Опрос на практическом занятии Домашняя работа Самостоятельная работа Презентация по тем курса Зачёт
РД-2	Применять теоретические знания подходов к		Раздел (модуль) 2. Технологии	Опрос на практическом занятии

	командообразованию и основ конфликтологии для руководства командной работой в моно- и кросс-культурных командах		командной работы	Презентация по теме ИДЗ Самостоятельная работа Зачёт
РД -3	Выполнять оценку эффективности организационно-управленческих решений, с учетом сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды организации		Раздел (модуль) 3. Принятие организационно-управленческих решений в современной организации	Опрос на практическом занятии Домашняя работа Самостоятельная работа Зачёт
РД-4	Применять современные методы организации работы команды для решения проектных задач		Раздел (модуль) 2. Технологии командной работы Раздел (модуль) 3. Принятие организационно-управленческих решений в современной организации	Опрос на практическом занятии Домашняя работа Самостоятельная работа Зачёт
РД-5	Использовать современные и классические методы управления отдельными сотрудниками, командами, сетями, подразделениями и организациями в целом.		Раздел (модуль) 2. Технологии командной работы Раздел (модуль) 4. Система управления кадрами современной организации	Опрос на практическом занятии Презентация по теме курса Самостоятельная работа Зачёт

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 зачета

Степень сформированности результатов обучения	Балл	Соответствие традиционной оценке	Определение оценки
90% ÷ 100%	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%	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%	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
55% ÷ 100%	55 ÷ 100	«Зачтено»	Результаты обучения соответствуют минимально достаточным требованиям
0% ÷ 54%	0 ÷ 54	«Неудовл.»/ «Не зачтено»	Результаты обучения не соответствуют минимально достаточным требованиям

4. Перечень типовых заданий

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
1.	Опрос на практическом занятии	Примерный перечень контрольных вопросов: 1. Дайте определение понятию «кадровый инжиниринг». 2. Перечислите методы кадрового инжиниринга. 3. Что такое программно-целевая матрица, какое порядок её построения? 4. Перечислите этапы развития команды. 5. Как оценить эффективность принятия командных решений? 6. Какую роль играют лидеры в командных процессах? 7. Перечислите особенности принятия решений в кросс-культурной среде. 8. Охарактеризуйте методы прогрессивных форм управления современных предприятия. 9. Каким требованиям должен удовлетворять руководитель современного предприятия. 10. Укажите направления оптимизации системы управления современного предприятия.
2.	Домашняя работа	Пример задания на домашнюю работу: <i>Цель задания:</i> сформировать умение определять, описывать и предлагать решения проблемным ситуациям в сфере трудовых отношений. <i>Задание:</i> составить ситуацию для анализа (далее – кейс) по любой из темы дисциплины. Требования к выполнению задания: 1) Кейс должен быть составлен по тематике дисциплины. 2) Кейс должен иметь решение. Решение должно быть авторским (выполнено самим магистрантом).

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
		3) Кейс должен содержать перечень вопросов, по которым необходимо провести анализ кейса. 4) Кейс может быть составлен по одной или нескольким темам дисциплины. 5) Объем кейса от 2 стр. А4. 6) Кейс может содержать таблицы, рисунки, схемы, если они необходимы для понимания сути кейса. 7) При составлении кейсов можно использовать личный опыт, литературу и интернет-источники (с обязательной ссылкой на источник). <i>Требования к выполнению:</i> 1) Задание выполняется индивидуально. 2) По результатам выполнения задания составляется отчет в виде реферата.
3.	Презентация по темам курса	Примерный перечень тем для выполнения презентации: 1. Место кадрового инжиниринга в контексте интегрированных технологий управления предприятием. 2. Современные стратегии HR процессов. 3. Методы оценки эффективности командных решений. 4. Современные стратегии командной работы на предприятии. 5. Классификация теоретических подходов к командообразованию. 6. Эволюция методов решения задач по управлению командой. 7. Современные техники по организации работы коллектива предприятия. 8. Особенности управления командами при проектной работе. 9. Особенности управления кросс-культурными командами. 10. Эволюция принципов управления коллективами в организации.
4.	Самостоятельная работа	Примерный перечень контрольных вопросов: 1. Из каких этапов состоит разработка сценариев стратегий управления человеческими ресурсами? 2. Как выглядит алгоритм построения программно-целевых матриц? 3. Какие модели лидерства наиболее эффективны в различных командах? 4. По каким показателям можно определить эффективность командных решений? 5. Из каких этапов состоит процесс принятия организационно-управленческих решений? 6. В чем цель социальной политики современного предприятия? 7. Как можно повысить заинтересованность работников в работе? 8. Какие направления оптимизации системы управления наиболее востребованы на современном предприятии?
5.	Зачёт	Перечень вопросов для зачёта: 1. Понятие HR-инжиниринга и системная модель процессов управления персоналом.

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
		2. Сценарии разработки стратегии HR процессов. 3. Методология кадрового инжиниринга. Анализ конкретных ситуаций. 4. Разработка сценариев стратегий управления человеческими ресурсами. 5. Командная организация работы: понятие, эффективная/неэффективная команда, роли и лидерство в команде. 6. Подходы к оценке эффективности принятия командных решений. 7. Оценка эффективности командной организации работ. 8. Самоменеджмент и поставка личных целей. 9. Характеристика ОУР, принимаемых в современной организации. 10. Принятие ОУР в кросс-культурной среде. 11. Методы принятия ОУР в современной организации. 12. Моделирование ситуаций, требующих различных методов ОУР. 13. Современные подходы к воспроизводству квалифицированных кадров в организации. 14. Современные системы управления организацией. 15. Анализ передового российского и зарубежного опыта создания эффективных систем управления кадрами. 16. «Портрет» руководителя современной организации.

5. Методические указания по процедуре оценивания

Оценочные мероприятия		Процедура проведения оценочного мероприятия и необходимые методические указания				
1.	Опрос на практическом занятии	Оценивание проводит преподаватель по следующим критериям: 2 – магистрант обнаруживает понимание материала; может обосновать свои суждения, привести необходимые примеры, дает анализ; правильно использует профессиональные термины; 1 – магистрант допускает неточности при ответе, затрудняется обосновать свои суждения, однако передает суть основных понятий и может привести необходимые примеры; 0 – нет понимания материала.				
2.	Домашняя работа	Оценивание проводит преподаватель по следующим критериям:				
		Критерий	15	10	5	0
		Актуальность и важность проблемы, рассмотренной в кейсе	Проблема актуальна и важна; проявляется как в теории, так и в практике.	Проблема актуальна и важна только для теории или практики.	Проблема актуальна и важна, но уже решена в теории или в практике.	Проблема не актуальна и не важна.
		Полнота описания	Проблема описана	Проблема описана	Проблема описана	Проблема не

Оценочные мероприятия		Процедура проведения оценочного мероприятия и необходимые методические указания				
		проблемы кейса	полно; рассмотрены факторы, вызывающие возникновение проблемы; описана её структура; выделены элементы.	достаточно полно; рассмотрены факторы, вызывающие возникновение проблемы.	достаточно полно.	описана; описание проблемы не позволяет понять её значение.
		Доказательность и убедительность решения кейса	Представленное решение убедительно; аргументировано и логично.	Представленное решение достаточно убедительно и аргументировано.	Представленное решение убедительно, но слабо аргументировано.	Представленное решение не доказательно и не убедительно. Приведенные аргументы не логичны.
3.	Презентация по темам курса	Презентация происходит публично. Оценка формируется коллективно по среднему арифметическому. Каждый магистрант получает бланк с критериями защиты (пример см. ниже), проставляет свою оценку выступающему по каждому критерию.				
		Критерий	7	5	4	1
		Форма изложения материала	Выступающий свободно владеет содержанием, ясно и грамотно излагает материал; укладывается в регламент.	Выступающий свободно владеет содержанием, ясно и грамотно излагает материал; укладывается в регламент.	Выступающий владеет содержанием, имеет небольшие сложности с изложением материала; укладывается в регламент	Выступающий средне владеет содержанием, имеет значительные сложности в изложении материала; незначительно отклоняется от регламента.
		Качество презентации	Количество слайдов соответствует содержанию и продолжительности выступления; использованы иллюстрации хорошего качества, с четким изображением, текст легко читается; оформление слайдов соответствует теме, не препятствует	Количество слайдов соответствует содержанию и продолжительности выступления; использованы иллюстрации хорошего качества, с четким изображением, текст легко читается; оформление слайдов соответствует теме, не препятствует	Количество слайдов соответствует содержанию и продолжительности выступления; использованы иллюстрации хорошего качества, с четким изображением, текст легко читается; оформление слайдов соответствует теме, не препятствует	Количество слайдов соответствует содержанию и продолжительности выступления; использованы иллюстрации хорошего качества, с четким изображением, текст легко читается; оформление слайдов соответствует теме, не препятствует восприятию содержания.

Оценочные мероприятия		Процедура проведения оценочного мероприятия и необходимые методические указания				
			восприятию содержания.	восприятию содержания.	восприятию содержания.	
		Ответы на вопросы	Выступающий свободно и корректно отвечает на вопросы и замечания аудитории.	Выступающий достаточно свободно отвечает на вопросы и замечания аудитории.	Выступающий отвечает на более чем 50% вопросов и замечаний аудитории.	Выступающий отвечает на менее чем 50% вопросов и замечаний аудитории.
4.	Отчет по самостоятельной работе	Преподаватель оценивает результаты самостоятельной работы (оформленные в виде отчёта) по следующим критериям: 5 – в отчете отражены результаты самостоятельной работы; присутствуют все структурные элементы, вопросы раскрыты полно, изложение материала логично, выводы аргументированы, отчёт оформлен в соответствии с требованиями; 4 – в отчете отражены результаты самостоятельной работы; присутствуют не все структурные элементы, вопросы раскрыты не в полной мере, изложение материала логично, присутствуют незначительные отклонения в оформлении; 3 – в отчете есть незначительные ошибки, изложенный материал не противоречит выводам, нет грубых ошибок в оформлении; 2 – в отчете присутствуют ошибки; есть значительные ошибки, изложенный материал не противоречит выводам, грубые ошибки в оформлении; 1 – отчет выполнен не полностью, отсутствуют основные структурные элементы; присутствуют логические и фактические ошибки, плохо прослеживается связь между ответом и выводами; допущены существенные ошибки в оформлении; 0 – отчет не предоставлен.				
5.	Зачёт	В рамках изучаемых разделов дисциплины осуществляется текущее оценивание степени освоения студентами изученного материала. Проверка освоения лекционного материала проводится путем фронтального опроса на каждом практическом занятии. Проверка освоения материала практических занятий проводится по результатам выполнения практических работ, индивидуальных и групповых домашних заданий. Допуск по итогу текущего контроля рассчитывается на основе суммы баллов, набранных за все виды оценочных мероприятий. Для допуска к зачету студенту необходимо набрать 55 баллов и более по всем видам запланированных оценочных мероприятий. Зачет проводится на второй конференц неделе в форме письменного итогового тестирования по всем разделам изучаемой дисциплины. Зачетный билет состоит из 10 вариантов. Каждый вариант содержит 10 вопросов в тестовой форме. Критерии оценивания зачетной работы:				

Оценочные мероприятия		Процедура проведения оценочного мероприятия и необходимые методические указания				
		Критерий	2 балла	1 балл	0 баллов	Итого
		1. Выполнение тестовых заданий	Правильный ответ на вопрос тестового задания	Частично правильный ответ на вопрос тестового задания	Не правильный ответ на вопрос тестового задания	20 баллов
		Максимальный балл за зачет 20 баллов. Зачет считается успешно выполненным при получении студентом 12 баллов. Итоговая оценка за семестр рассчитывается на основе полученной суммы баллов в результате текущего контроля, и баллов, набранных при заключительном контроле знаний на зачете.				