

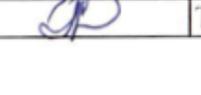
ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

ПРИЕМ 2016 г.

ФОРМА ОБУЧЕНИЯ заочная

Управление человеческими ресурсами

Направление подготовки/ специальность	38.03.02 Менеджмент		
Образовательная программа (направленность (профиль))	Менеджмент		
Специализация	Производственный менеджмент		
Уровень образования	высшее образование - бакалавриат		
Курс	4	семестр	8
Трудоемкость в кредитах (зачетных единицах)	3		

Директор ШИП		Осадченко А.А.
Руководитель ООП		Видяев И.Г.
Преподаватель		Тухватулина Л.Р.

2020 г.

1. Роль дисциплины «Управление человеческими ресурсами» в формировании компетенций выпускника:

Элемент образовательной программы (дисциплина, практика, ГИА)	Семестр	Код компетенции	Наименование компетенции	Результаты освоения ООП	Составляющие результатов освоения (дескрипторы компетенций)	
					Код	Наименование
Управление человеческими ресурсами	5	ПК(У)-1	Владеть навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	P18	ПК(У)-1.B1	Владеет технологиями управления человеческими ресурсами
					ПК(У)-1.B2	Владеет методами проведения аудита человеческих ресурсов
					ПК(У)-1.U1	Умеет выбирать оптимальные методы при проведении аудита человеческих ресурсов
					ПК(У)-1.U2	Умеет разрабатывать стратегии и выбирать оптимальные методы управления человеческими ресурсами
					ПК(У)-1.31	Знает принципы и методы проведения аудита человеческих ресурсов
					ПК(У)-1.32	Знает принципы, методы, современные подходы и теории управления человеческими ресурсами

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	Уметь осуществлять организационно-кадровую работу и аудит человеческих ресурсов на предприятии.	ПК(У)-1	Раздел 1. Понятие управления человеческими ресурсами Раздел 2. Технология и этапы управления человеческими ресурсами	Опрос на практическом занятии Тестирование ИДЗ Экзамен
РД-2	Распознавать конфликты и управлять конфликтным поведением сотрудников в организации.	ПК(У)-1	Раздел 2. Технология и этапы управления человеческими ресурсами Раздел 3. Организационная культура современной организации	Опрос на практическом занятии Тестирование ИДЗ Экзамен
РД-3	Формировать и использовать команды для выполнения	ПК(У)-1	Раздел 3. Организационная культура	Опрос на практическом занятии

	работ в организации.		современной организации	Тестирование Экзамен
РД-4	Формировать и развивать организационную культуру с учетом поведения лидеров в организации.	ПК(У)-1	Раздел 3. Организационная культура современной организации	Опрос на практическом занятии 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.

Шкала для оценочных мероприятий экзамена

% выполнения заданий экзамена	Экзамен, балл	Соответствие традиционной оценке	Определение оценки
90% ÷ 100%	36 ÷ 40	«Отлично»	Отличное понимание предмета, всесторонние знания, отличные умения и владение опытом практической деятельности
70% ÷ 89%	28 ÷ 35	«Хорошо»	Достаточно полное понимание предмета, хорошие знания, умения и опыт практической деятельности
55% ÷ 69%	22 ÷ 27	«Удовл.»	Приемлемое понимание предмета, удовлетворительные знания, умения и опыт практической деятельности
0% ÷ 54%	0 ÷ 21	«Неудовл.»	Результаты обучения не соответствуют минимально достаточным требованиям

4. Перечень типовых заданий

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
1.	Опрос на практическом занятии	<p>Пример вопросов на практическом занятии:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Каналы привлечения персонала в организацию. 2. Качественные методы оценки персонала. 3. Количественные методы оценки персонала. 4. Методы входной оценки персонала. 5. Оценка эффективности процесса адаптации персонала. 6. Показатели эффективности подбора персонала. 7. Показатели, характеризующие трудовой потенциал предприятия. 8. Понятие человеческих ресурсов: суть, цель, составляющие, трансформация концепции. 9. Принципы отбора персонала. 10. Развитие персонала: понятие, принципы, значение.

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
		11. Различные типы собеседований. 12. Современные тенденции в обучении персонала. 13. Составляющие найма персонала. 14. Среда управления человеческими ресурсами. 15. Стратегическое управление человеческими ресурсами.
2.	Контрольная работа	Пример заданий на контрольную работу: Выберите правильный ответ 1. УЧР понимает персонал как: а) затраты организации; б) издержки организации; в) конкурентное преимущество организации; г) ресурс организации. 2. Целью стратегического УЧР является: а) определение проблем в процедуре найма; б) проектирование систем персонала предприятия; в) разработка системы адаптации; г) формирование системы входной оценки персонала. 3. Отсутствие прогноза кадровых потребностей и экстренное реагирование на возникающие ситуации – это характеристики: а) закрытой кадровой политики; б) открытой кадровой политики; в) пассивной кадровой политики; г) реактивной кадровой политики. 4. В ситуации высокой конкуренции на рынке труда применяется: а) закрытая кадровая политика; б) открытая кадровая политика; в) пассивная кадровая политика; г) реактивная кадровая политика. 5. Формирование кадрового резерва происходит на стадии:

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
		а) зрелости; б) роста; в) создания; г) упадка.
3.	Индивидуальное домашнее задание (ИДЗ)	<p>Пример ИДЗ: Задание (На основе: Шабурова А.В. Управление персоналом. Практикум – Н.:СГГА, 2006.) Н-ский машиностроительный завод выпускает двигатели для большегрузных автомобилей. На заводе работает около 1200 человек (ранее работало около 5 тыс.), объем производства снизился в 15 раз. Объем заказов, как правило, неизвестен даже на один месяц вперед, предприятие работает «на склад». Структура предприятия сохранилась почти в неизменном виде с 1990 г. Ее можно представить следующей схемой:</p> <div data-bbox="999 600 1778 906" data-label="Diagram"> <pre> graph TD GD[Генеральный директор] --> D[Дирекция (заместитель ген. Директора по направлениям – производство, технология, экономика, маркетинг, снабжение, разработка новой продукции, общие вопросы,...)] D --> N1[Начальники цехов] D --> N2[Начальники смен] D --> N3[Начальники участков] D --> M[Мастера] </pre> </div> <p>Рисунок 1 – Структура предприятия</p> <p>Из 1200 работников предприятия: – руководство – 100 человек, – ИТР – 250 человек, – рабочие – 850 человек.</p> <p>Из подразделений, организованных менее года назад, можно особо выделить дирекцию по маркетингу и отдел рекламы. Начальник отдела кадров смог показать: – штатное расписание, составленное в 1996 г. и включающее 2500 рабочих мест (в настоящее время существует 1300 вакансий); – положения о дирекции по маркетингу, отделу рекламы, отделу кадров; – личные дела руководителей.</p> <p>За последние пять лет на завод принято 25 сотрудников. Как правило, они приглашены лично генеральным директором, который находил их по своим собственным каналам, привлекая к поиску старых знакомых из министерства. Из них сейчас работает только замдиректора по</p>

Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий										
	<p>маркетингу. Остальные уволились в следующей динамике:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 10 человек – после двух лет работы, – 8 – после одного года работы, – 6 – до одного года работы. <p>Среди основных причин увольнений – низкая заработная плата, не возможность профессиональной работы, отсталая технология, семейные обстоятельства.</p> <p>85% — городские жители, 15% — имеют собственные дома в ближайшем к городу поселке.</p> <p>Таблица 1</p> <table border="1" data-bbox="734 480 1740 735"> <thead> <tr> <th data-bbox="734 480 1236 564"><i>Среди сотрудников предприятия</i></th> <th data-bbox="1236 480 1740 564"><i>Среди управленческого персонала</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="734 564 1236 604">10% старше 50 лет (80% мужчины)</td> <td data-bbox="1236 564 1740 604">75% старше 50 лет (100% мужчины)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="734 604 1236 644">75% старше 40 лет (65% женщины)</td> <td data-bbox="1236 604 1740 644">20% старше 40 лет (85% мужчины)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="734 644 1236 684">10% старше 30 лет (55% мужчины)</td> <td data-bbox="1236 644 1740 684">5% старше 30 лет (75% мужчины)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="734 684 1236 735">5% старше 20 лет (100% женщины)</td> <td data-bbox="1236 684 1740 735"></td> </tr> </tbody> </table> <p>Система стимулирования. По Положению о системе стимулирования (от 2000 г.)</p> <ul style="list-style-type: none"> – 85% – повременная оплата труда, – 15% – премии. <p>Зарплата не выплачивалась последние пять месяцев, до этого составляла в среднем – 45 тыс. руб. в месяц.</p> <p>Затраты на обучение (темы: экономика, управление, технология производства) в последние пять лет:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 2012 г. – 5% от фонда заработной платы (ФЗП) (обучение: высшего управленческого персонала — зарубежные учебные центры — двухнедельные курсы (Германия, Франция); – 2013 г. – 10% от ФЗП (обучение высшего и среднего управленческого персонала — месячные программы подготовки — Россия, Израиль); – 2014 г. – 5% от ФЗП (краткосрочные семинары для высшего и среднего управленческого персонала — Россия); – 2015 г. – 2% от ФЗП (программы годичной подготовки); – 2016 г. – 0; – 2017 г. – 0. <p>Таблица 2</p>	<i>Среди сотрудников предприятия</i>	<i>Среди управленческого персонала</i>	10% старше 50 лет (80% мужчины)	75% старше 50 лет (100% мужчины)	75% старше 40 лет (65% женщины)	20% старше 40 лет (85% мужчины)	10% старше 30 лет (55% мужчины)	5% старше 30 лет (75% мужчины)	5% старше 20 лет (100% женщины)	
<i>Среди сотрудников предприятия</i>	<i>Среди управленческого персонала</i>										
10% старше 50 лет (80% мужчины)	75% старше 50 лет (100% мужчины)										
75% старше 40 лет (65% женщины)	20% старше 40 лет (85% мужчины)										
10% старше 30 лет (55% мужчины)	5% старше 30 лет (75% мужчины)										
5% старше 20 лет (100% женщины)											

Оценочные мероприятия		Примеры типовых контрольных заданий																																																			
		<table border="1" data-bbox="725 193 1744 651"> <thead> <tr> <th colspan="4" data-bbox="725 193 1744 225">Краткая формальная характеристика управленческого персонала</th> </tr> <tr> <th data-bbox="725 225 1167 272" rowspan="2">Параметр кадрового аудита</th> <th colspan="3" data-bbox="1167 225 1744 272">Управленческий персонал</th> </tr> <tr> <th data-bbox="1167 272 1375 304">высший</th> <th data-bbox="1375 272 1543 304">средний</th> <th data-bbox="1543 272 1744 304">низший</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="725 304 1167 336">Ориентация на задачу</td> <td data-bbox="1167 304 1375 336">35%</td> <td data-bbox="1375 304 1543 336">65%</td> <td data-bbox="1543 304 1744 336">100%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="725 336 1167 368">Ориентация на отношения</td> <td data-bbox="1167 336 1375 368">65%</td> <td data-bbox="1375 336 1543 368">35%</td> <td data-bbox="1543 336 1744 368"></td> </tr> <tr> <th colspan="4" data-bbox="725 368 1744 400">Распределение управленческих ролей (%)</th> </tr> <tr> <td data-bbox="725 400 1167 432">Руководители</td> <td data-bbox="1167 400 1375 432">45</td> <td data-bbox="1375 400 1543 432">65</td> <td data-bbox="1543 400 1744 432">35</td> </tr> <tr> <td data-bbox="725 432 1167 464">Администраторы</td> <td data-bbox="1167 432 1375 464">45</td> <td data-bbox="1375 432 1543 464">25</td> <td data-bbox="1543 432 1744 464">65</td> </tr> <tr> <td data-bbox="725 464 1167 496">Организаторы</td> <td data-bbox="1167 464 1375 496">5</td> <td data-bbox="1375 464 1543 496">10</td> <td data-bbox="1543 464 1744 496">0</td> </tr> <tr> <td data-bbox="725 496 1167 528">Управленцы</td> <td data-bbox="1167 496 1375 528">5</td> <td data-bbox="1375 496 1543 528">0</td> <td data-bbox="1543 496 1744 528">15</td> </tr> <tr> <td data-bbox="725 528 1167 576">Инновационный потенциал</td> <td data-bbox="1167 528 1375 576">Высокий (10%)</td> <td data-bbox="1375 528 1543 576">Высокий (5%)</td> <td data-bbox="1543 528 1744 576">Высокий (15%)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="725 576 1167 608">Сверхнормативная активность</td> <td data-bbox="1167 576 1375 608">Высокая (5%)</td> <td data-bbox="1375 576 1543 608">Высокая (10%)</td> <td data-bbox="1543 576 1744 608">Высокая (0%)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="725 608 1167 639">Способность к обучению</td> <td data-bbox="1167 608 1375 639">Высокая (5%)</td> <td data-bbox="1375 608 1543 639">Высокая (25%)</td> <td data-bbox="1543 608 1744 639">Высокая (10%)</td> </tr> </tbody> </table> <p data-bbox="808 667 920 699" style="text-align: center;"><i>Задания</i></p> <p data-bbox="712 703 1473 735">Проанализируйте материал о заводе и охарактеризуйте:</p> <ol data-bbox="712 740 1671 847" style="list-style-type: none"> 1) проблемы кадровых процессов; 2) управленческий персонал предприятия; 3) предложите систему управления персоналом данного предприятия: <ul data-bbox="712 852 1850 959" style="list-style-type: none"> – сформулируйте основные цели работы с персоналом; – укажите наиболее значимые процессы, которые должны быть реализованы; – сформулируйте первоочередные мероприятия, которые должны быть проведены. 	Краткая формальная характеристика управленческого персонала				Параметр кадрового аудита	Управленческий персонал			высший	средний	низший	Ориентация на задачу	35%	65%	100%	Ориентация на отношения	65%	35%		Распределение управленческих ролей (%)				Руководители	45	65	35	Администраторы	45	25	65	Организаторы	5	10	0	Управленцы	5	0	15	Инновационный потенциал	Высокий (10%)	Высокий (5%)	Высокий (15%)	Сверхнормативная активность	Высокая (5%)	Высокая (10%)	Высокая (0%)	Способность к обучению	Высокая (5%)	Высокая (25%)	Высокая (10%)
Краткая формальная характеристика управленческого персонала																																																					
Параметр кадрового аудита	Управленческий персонал																																																				
	высший	средний	низший																																																		
Ориентация на задачу	35%	65%	100%																																																		
Ориентация на отношения	65%	35%																																																			
Распределение управленческих ролей (%)																																																					
Руководители	45	65	35																																																		
Администраторы	45	25	65																																																		
Организаторы	5	10	0																																																		
Управленцы	5	0	15																																																		
Инновационный потенциал	Высокий (10%)	Высокий (5%)	Высокий (15%)																																																		
Сверхнормативная активность	Высокая (5%)	Высокая (10%)	Высокая (0%)																																																		
Способность к обучению	Высокая (5%)	Высокая (25%)	Высокая (10%)																																																		
4.	Экзамен	<p data-bbox="712 967 1823 1031">Каждый экзаменационный билет включает два теоретических вопроса. Примеры экзаменационных вопросов:</p> <ol data-bbox="712 1038 2058 1398" style="list-style-type: none"> 1. Автоматизация бизнес-процессов управления человеческими ресурсами. 2. Адаптация персонала: понятие, виды, этапы. 3. Бизнес-процессы, составляющие процесс управления человеческими ресурсами. 4. Виды высвобождения персонала. 5. Влияние этапов жизненного цикла организации на стратегию управления человеческими ресурсами. 6. Деловая карьера как элемент развития персонала. 7. Достоинства и недостатки группового обучения. 8. Достоинства и недостатки индивидуального обучения. 9. Значение кадрового резерва в организации. 																																																			

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
		10. Институт наставничества в организации.

5. Методические указания по процедуре оценивания

	Оценочные мероприятия	Процедура проведения оценочного мероприятия и необходимые методические указания									
1.	Опрос на практическом занятии	<p>Опрос проводится на каждом практическом занятии в устной форме. Максимальное количество баллов, которое может получить студент за один опрос – 3.</p> <p>Оценивание проводит преподаватель по следующим критериям:</p> <p>3 – студент полно излагает материал; дает правильное определение основных понятий обнаруживает понимание материала; может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые самостоятельно составленные примеры, дает анализ; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного и профессионального языка;</p> <p>2 – студент излагает материал неполно, допускает неточности при ответе, однако передает суть основных понятий и демонстрирует знание материала; может привести примеры из лекций и учебных материалов; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного и профессионального языка;</p> <p>1 – студент допускает отдельные существенные ошибки, исправленные с помощью преподавателя; обнаруживает понимание материала, но не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения или привести свои примеры; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного и профессионального языка;</p> <p>0 – нет понимания материала.</p>									
2.	Тестирование	<p>По дисциплине предусмотрено одно тестирование. Максимальное количество баллов, которое может получить студент за тестирование – 16.</p> <p>Оценивание проводит преподаватель по следующим критериям:</p> <table border="1" data-bbox="712 1098 1379 1249"> <thead> <tr> <th data-bbox="712 1098 1016 1171">Количество заданий</th> <th data-bbox="1016 1098 1256 1171">Балл за ед.</th> <th data-bbox="1256 1098 1379 1171">Сумма</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="712 1171 1016 1214">16</td> <td data-bbox="1016 1171 1256 1214">1</td> <td data-bbox="1256 1171 1379 1214">16</td> </tr> <tr> <td colspan="2" data-bbox="712 1214 1256 1249">Итого</td> <td data-bbox="1256 1214 1379 1249">16</td> </tr> </tbody> </table>	Количество заданий	Балл за ед.	Сумма	16	1	16	Итого		16
Количество заданий	Балл за ед.	Сумма									
16	1	16									
Итого		16									
3.	Индивидуальное домашнее задание (ИДЗ)	<p>По дисциплине предусмотрено одно ИДЗ. Максимальное количество баллов, которое может получить студент за ИДЗ – 16.</p> <p>Оценивание проводит преподаватель по следующим критериям:</p> <p>16 – ИДЗ выполнено верно, студент выполнил все задания, пояснил ответы, привел обоснованные аргументы;</p>									

	Оценочные мероприятия	Процедура проведения оценочного мероприятия и необходимые методические указания
		<p>14 – ИДЗ выполнено верно, студент выполнил не менее 75% заданий, пояснил ответы, привел обоснованные аргументы;</p> <p>12 – ИДЗ выполнено верно, студент выполнил не менее 50% заданий, пояснил ответы, привел обоснованные аргументы;</p> <p>10 – ИДЗ выполнено верно, студент выполнил все задания, однако отсутствует пояснение и аргументация выбора;</p> <p>8 – ИДЗ выполнено верно, студент выполнил не менее 75% заданий, однако отсутствует пояснение и аргументация выбора;</p> <p>6 – ИДЗ выполнено верно, студент выполнил не менее 50% заданий, однако отсутствует пояснение и аргументация выбора;</p> <p>4 – при выполнении ИДЗ допущено большое количество ошибок;</p> <p>0 – ИДЗ не выполнено.</p>
4.	Экзамен	<p>Экзамен проводится по билетам. Каждый билет включает два теоретических вопроса. Максимальное количество баллов, которое может получить студент за ответ на каждый вопрос – 10.</p> <p>Оценивание проводит преподаватель по следующим критериям:</p> <p>10 – студент полно излагает материал; дает правильное определение основных понятий обнаруживает понимание материала; может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые самостоятельно составленные примеры, дает анализ; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного и профессионального языка;</p> <p>8 – студент излагает материал неполно, допускает неточности при ответе, однако передает суть основных понятий и демонстрирует знание материала; может привести примеры из лекций и учебных материалов; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного и профессионального языка;</p> <p>6 – студент допускает отдельные существенные ошибки, исправленные с помощью преподавателя; обнаруживает понимание материала, но не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения или привести свои примеры; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного и профессионального языка;</p> <p>4 – студент излагает материал со значительными ошибками, демонстрирует слабое понимание сути вопроса; излагает материал непоследовательно, нормы литературного и профессионального языка не выдержаны;</p> <p>2 – студент затрудняется, но способен ответить на вопрос при подсказке преподавателя; нормы литературного и профессионального языка не выдержаны;</p>

	Оценочные мероприятия	Процедура проведения оценочного мероприятия и необходимые методические указания
		0 – нет понимания материала.