

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

ПРИЕМ 2016 г.

ФОРМА ОБУЧЕНИЯ заочная

Психология

Направление подготовки/ специальность	38.03.02 Менеджмент		
Образовательная программа (направленность (профиль))	Менеджмент		
Специализация	Производственный менеджмент		
Уровень образования	высшее образование - бакалавриат		
Курс	1	семестр	2
Трудоемкость в кредитах (зачетных единицах)	3		

Заведующий кафедрой- руководитель отделения на правах кафедры		Лукиянова Н.А.
Руководитель ООП		Видяев И.Г.
Преподаватель		Роготнева Е.Н.

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	Р18	ПК(У)-1.B1	Владеет технологиями управления человеческими ресурсами
					ПК(У)-1.B2	Владеет методами проведения аудита человеческих ресурсов
					ПК(У)-1.Y1	Умеет выбирать оптимальные методы при проведении аудита человеческих ресурсов
					ПК(У)-1.Y2	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

1. 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	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	Тестирование ИДЗ Экзамен

РД -3	Формировать и использовать команды для выполнения работ в организации.	ПК(У)-1	Раздел 3. Организационная культура современной организации	
РД-4	Формировать и развивать организационную культуру с учетом поведения лидеров в организации.	ПК(У)-1	Раздел 3. Организационная культура современной организации	Тестирование ИДЗ Экзамен

2. 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

3. Перечень типовых заданий

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
1.	Тестирование	Пример тестовых вопросов 1. В чем необходимость обозначения форм перехода сотрудника в полноправные члены организации? Выберите один ответ: 1. такие меры не влияют на процесс адаптации сотрудника 2. руководитель сотрудника понимает, что может теперь требовать от него по максимуму 3. это помогает сплачивать коллектив 4. это облегчает сотруднику процесс адаптации 2. Шок реальности у сотрудника в организации связан с

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
		Выберите один ответ: 1. различиями между ожиданиями и реальностью в работе 2. получением негативных эмоций от впервые выполняемой работы 3. наличием страха перед предстоящими трудностями и неопределенностью 4. получением первой зарплаты 3. Приспособление к содержанию и характеру труда, его условиям и организации называется Выберите один ответ: 1. профессиональной адаптацией 2. социальной адаптацией 3. психофизической адаптацией 4. психологической адаптацией
2.	Индивидуальное домашнее задание (ИДЗ)	Пример тем ИДЗ 1. Роль и место управления человеческими ресурсами в деятельности организации. 2. Кадровый менеджмент: эволюция подходов к управлению людьми. 3. Стратегическое управление персоналом. 4. Современные системы управления персоналом. 5. Принципы и методы построения системы управления персоналом. 6. Философия организации и кадровая политика. 7. Стратегическое и оперативное планирование персонала. 8. Социально-психологические аспекты работы с персоналом организации. 9. Оценка персонала в системе HR-менеджмента. 10. Мотивационная система управления человеческим капиталом.
3.	Экзамен	Пример вопросов к экзамену: 1. Задание на выбор единственного ответа Кто из исследователей проблем управления является автором идеи подбора людей для определенной работы? 1. А. Файоль 2. П. Друкер 3. Ф.Тейлор 4. Д. Мак-Грегор 2. Задание на выбор множественных ответов

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
		К обучению персонала относится: 1) общий обзор материала 2) предварительная оценка уровня знаний 3) отбор участников (кандидатов) обучения 4) разработка программы обучения 3. Задание на установление последовательности Укажите последовательность этапов проведения отбора персонала: 1) собеседование 2) изучение документов кандидатов на должность, подтверждающих соответствие требованиям организации 3) разработка требований организации к личности соискателя 4) составление текста объявления о поиске кандидата на вакантную должность 4. Задание на установление соответствия Укажите цели: 1) формирования кадрового резерва 2) планирования персонала 3) мотивирования сотрудников 4) кадрового маркетинга 1) повышение качества управления 2) выполнение задач, стоящих перед организацией 3) выявление резервов предприятия 4) открытие потребности в новых специалистах

4. Методические указания по процедуре оценивания

	Оценочные мероприятия	Процедура проведения оценочного мероприятия и необходимые методические указания
1.	Тестирование	По дисциплине предусмотрено три тестирования. Максимальное количество баллов, которое может получить студент за тестирование – 10. Оценивание осуществляется автоматически в электронном курсе «Управление человеческими ресурсами» (https://eor.lms.tpu.ru/course/view.php?id=1428), по следующим критериям: каждый верный ответ оценивается в 1 балл, неверный в – 0 баллов.

Оценочные мероприятия		Процедура проведения оценочного мероприятия и необходимые методические указания																					
2.	Индивидуальное домашнее задание (ИДЗ)	Предусмотрено выполнение одного индивидуального домашнего задания (ИДЗ), которое заключается в написании реферата. Этапы работы над рефератом включают следующие виды действий: 1. Формулирование проблемы по исследуемой теме. 2. Подбор и изучение основных источников по теме (не менее 8–10). 3. Составление списка используемой литературы в соответствии с требованиями ГОСТ. 4. Обработка и систематизация информации. 5. Составление плана реферата. 6. Обобщение рассматриваемой темы во Введении, включающем формулировку проблемы, ее актуальности, постановку цели и задач, степень изученности темы в научной литературе. 7. Раскрытие основного содержания темы реферата. 8. Заключение. Текст реферата должен содержать ссылки на используемые и анализируемые источники. Важным требованием является умение автора показать связь рассматриваемой проблемы со своей специальностью. Материал необходимо изучать вдумчиво, обращая внимание на понятия, определения, специфику содержания. Для лучшего усвоения материала желательно делать записи, выписки из анализируемой при написании реферата научной литературы. Оценивание осуществляет преподаватель по следующим критериям: <table><tr><th rowspan="2">Критерий оценивания</th><th colspan="3">Шкала оценивания</th></tr><tr><th>10 баллов</th><th>5,4 балла</th><th>0 баллов</th></tr><tr><td>Своевременность представления работы</td><td>Работа сдана на проверку своевременно</td><td>Работа сдана на проверку с опозданием на 1-3 недели</td><td>Работа сдана на проверку значительно позже указанного срока (более 3 недель)</td></tr><tr><td>Правильность оформления</td><td>Оформление работы соответствует требованиям к оформлению ИДЗ</td><td>Оформление работы характеризуется отклонением от требований</td><td>Оформление работы не соответствует требованиям к оформлению ИДЗ</td></tr><tr><td>Правильность решения</td><td>Вопрос ИДЗ раскрыт полностью, использована</td><td>Оформление работы характеризуется отклонением от</td><td>Вопрос ИДЗ раскрыт неверно или вовсе не раскрыт</td></tr></table>			Критерий оценивания	Шкала оценивания			10 баллов	5,4 балла	0 баллов	Своевременность представления работы	Работа сдана на проверку своевременно	Работа сдана на проверку с опозданием на 1-3 недели	Работа сдана на проверку значительно позже указанного срока (более 3 недель)	Правильность оформления	Оформление работы соответствует требованиям к оформлению ИДЗ	Оформление работы характеризуется отклонением от требований	Оформление работы не соответствует требованиям к оформлению ИДЗ	Правильность решения	Вопрос ИДЗ раскрыт полностью, использована	Оформление работы характеризуется отклонением от	Вопрос ИДЗ раскрыт неверно или вовсе не раскрыт
Критерий оценивания	Шкала оценивания																						
	10 баллов	5,4 балла	0 баллов																				
Своевременность представления работы	Работа сдана на проверку своевременно	Работа сдана на проверку с опозданием на 1-3 недели	Работа сдана на проверку значительно позже указанного срока (более 3 недель)																				
Правильность оформления	Оформление работы соответствует требованиям к оформлению ИДЗ	Оформление работы характеризуется отклонением от требований	Оформление работы не соответствует требованиям к оформлению ИДЗ																				
Правильность решения	Вопрос ИДЗ раскрыт полностью, использована	Оформление работы характеризуется отклонением от	Вопрос ИДЗ раскрыт неверно или вовсе не раскрыт																				

Оценочные мероприятия		Процедура проведения оценочного мероприятия и необходимые методические указания			
			актуальная литература	требований	
		Наличие элемента исследования	Приведены актуальные примеры деятельности предприятий в области УЧР	Примеры не актуальны или приведены не во всех параграфах	Примеры в ИДЗ не приведены
		Самостоятельность	Работа выполнена с соблюдением правил заимствования и цитирования	В работе есть неправомерное заимствование, но в рамках, установленных ТПУ	В ИДЗ превышен объем неправомерного заимствования
		Итог:	50 баллов	27 баллов	0 баллов
		ИДЗ считается выполненным, если студент набрал 27 баллов. Если студент набрал меньшее количество баллов, то ему / ей предоставляется еще одна попытка.			
3.	Экзамен	Экзаменационный билет включает 20 тестовых заданий и осуществляется в электронном курсе «Управление человеческими ресурсами» (https://eor.lms.tpu.ru/course/view.php?id=1428). Оценивание осуществляется автоматически по следующим критериям: каждый верный ответ оценивается в 1 балл, неверный в – 0 баллов.			