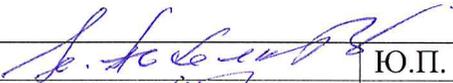
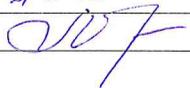


ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
ПРИЕМ 2020 г.
ФОРМА ОБУЧЕНИЯ очная

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		Ю.П. Похолков
Преподаватель		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 <ol style="list-style-type: none"> 1. Охарактеризуйте понятие «кадровая политика организации». 2. В чем заключается стратегия управления человеческими ресурсами? 3. Перечислите основные стратегии УЧР. 4. Дайте характеристику основных инструментов кадровой политики. 5. Какова суть пассивной кадровой политики? 6. Охарактеризуйте реактивную кадровую политику. 7. В чем заключается превентивная кадровая политика? 8. Охарактеризуйте активную кадровую политику и ее подвиды. 9. Сравните открытую и закрытую кадровую политику.

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
		<p>10. В чем заключаются условия формирования эффективной кадровой политики?</p> <p>11. Укажите основные этапы разработки кадровой политики организации.</p> <p>12. Каковы основные факторы внешней и внутренней среды организации, влияющие на процесс формирования кадровой политики?</p> <p>Задание 2</p> <p>К функциям менеджера по персоналу относятся:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Разработка стратегии управления персоналом; – Планирование кадровой работы; – Найм 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; – Профорientационная 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
		<ul style="list-style-type: none"> – 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. <p>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.</p>
2.	Экзамен	<p>Пример экзаменационного билета:</p> <p>1. Функции мотивации в управлении персоналом. Модель мотивации через потребности.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>- Назовите методы обучения.</p> <p>- Определите, какой из методов может быть наилучшим для решения каждой из задач: приобретение знаний, развитие способностей, изменение отношения.</p> <p>Приведите аргументы в пользу своей позиции.</p>

5. Методические указания по процедуре оценивания

	Оценочные мероприятия	Процедура проведения оценочного мероприятия и необходимые методические указания																							
1.	Семинар	<p>Семинар включает в себя обсуждение лекционного материала, а также выполнение заданий (ответы на теоретические вопросы; решение задач либо выполнение проблемно-ориентированных заданий).</p> <p>Критерии оценивания работы на семинаре:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Критерий</th> <th>3-4 балла</th> <th>1-2 балла</th> <th>0 баллов</th> <th>Итого</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Теоретический вопрос</td> <td>Верный ответ</td> <td>Частично верный ответ</td> <td>Неверный ответ</td> <td>4</td> </tr> <tr> <th>Критерий</th> <th>3-4 балла</th> <th>1-2 балла</th> <th>0 баллов</th> <th>Итого</th> </tr> <tr> <td>2. Задача</td> <td>Верный ответ</td> <td>Верная логика решения,</td> <td>Неверная логика</td> <td>4</td> </tr> </tbody> </table>				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
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	<p>Экзамен по дисциплине проводится в конце семестра. В рамках изучаемых разделов дисциплины осуществляется текущее оценивание степени освоения студентами изученного материала.</p> <p>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.</p> <p>Экзамен проводится письменно.</p> <p>Билеты к экзамену включают три типа заданий:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Теоретический вопрос. 2. Задача. 3. Творческое проблемно-ориентированное задание. <p>Критерии оценивания экзамена:</p>				
		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.	
		<p>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.</p>				