

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

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ЛИДЕРСТВО

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

Директор ШИП
 Руководитель ООП
 Преподаватель

	А.А. Осадченко
	И.С. Антонова
	А.А. Корниенко

2020 г.

1. Роль дисциплины «Управление персоналом и лидерство» в формировании компетенций выпускника:

Элемент образовательной программы (дисциплина, практика, ГИА)	Семестр	Код компетенции	Наименование компетенции	Составляющие результатов освоения (дескрипторы компетенций)	
				Код	Наименование
Управление персоналом и лидерство	3	УК(У)-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК(У)-3. 31	Знает методы организации командной работы
				УК(У)-3. У1	Умеет организовать работу команды для достижения поставленной цели
				УК(У)-3. В1	Владеет опытом организации и руководства работы команды
		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	УК(У)-3. 32	Знает методы мотивации и стимулирования сотрудников организации, подразделения, проекта
				УК(У)-3. У2	Умеет разрабатывать оптимальную систему мотивации и стимулирования персонала
				УК(У)-3.В2	Владеет опытом повышения мотивации сотрудников организации, подразделения, проекта

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.	УК(У)-3 ПК(У)-2	Раздел 1. Введение в управление человеческими ресурсами Раздел 2. Технология управления персоналом организации Раздел 3. Основы кадрового планирования в организации Раздел 4. Мотивация	Семинар Экзамен
РД-2	Способность принимать в нестандартных ситуациях обоснованные решения и реализовывать их.	УК(У)-3 ПК(У)-2	Раздел 2. Технология управления персоналом организации Раздел 3. Основы кадрового планирования в организации	Семинар Экзамен
РД-3	Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала, готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения.	УК(У)-3 ПК(У)-2	Раздел 2. Технология управления персоналом организации 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 ПК(У)-2	Раздел 2. Технология управления персоналом организации Раздел 4. Мотивация	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

Шкала для оценочных мероприятий дифференцированного зачета / 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
70% ÷ 89%	70 ÷ 89	«Хорошо»	Достаточно полное понимание предмета, хорошие знания, умения и опыт практической деятельности
55% ÷ 69%	55 ÷ 69	«Удовл.»	Приемлемое понимание предмета, удовлетворительные знания, умения и опыт практической деятельности
0% ÷ 54%	0 ÷ 54	«Неудовл.»	Результаты обучения не соответствуют минимально достаточным требованиям
55% ÷ 100%	55 ÷ 100	«Зачтено»	Результаты обучения соответствуют минимально достаточным требованиям
0% ÷ 54%	0 ÷ 54	«Не зачтено»	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 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. 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; – 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;

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
		– 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; – 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:

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
		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, незначительная погрешность в расчетах	Неверная логика решения, неверный ответ	4
		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,	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	

Оценочные мероприятия		Процедура проведения оценочного мероприятия и необходимые методические указания				
			процессы в их взаимосвязи и развитии.			
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
		Теоретический вопрос	Верный ответ	Частично верный ответ	Неверный ответ	7
		Критерий	5-6 баллов	3-4 балла	0-2 балла	Итого
		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	
		Творческое 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.	7
		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.				