

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

Управление человеческими ресурсами

Направление подготовки/ специальность	38.03.02 Менеджмент		
Образовательная программа (направленность (профиль))	Производственный 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	Составляющие результатов освоения (дескрипторы компетенций)	
				Код	Наименование
Управление человеческими ресурсами	8	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	ПК(У)-1.B1	Владеет технологиями управления человеческими ресурсами
				ПК(У)-1.B2	Владеет методами проведения аудита человеческих ресурсов
				ПК(У)-1.У1	Умеет выбирать оптимальные методы при проведении аудита человеческих ресурсов
				ПК(У)-1.У2	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 работ в организации.	ПК(У)-1	Раздел 3. Организационная культура современной организации	Опрос на практическом занятии 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.

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.	Опрос на практическом занятии	Пример вопросов на практическом занятии: 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. 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: a) затраты организации; b) издержки организации; c) конкурентное преимущество организации; d) ресурс организации. 2. Целью стратегического УЧР является: a) определение проблем в процедуре найма; b) проектирование систем персонала предприятия; c) разработка системы адаптации; d) формирование системы входной оценки персонала. 3. Отсутствие прогноза кадровых потребностей и экстренное реагирование на возникающие ситуации – это характеристики:

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
		a) закрытой кадровой политики; b) открытой кадровой политики; c) пассивной кадровой политики; d) реактивной кадровой политики. 4. В ситуации высокой конкуренции на рынке труда применяется: a) закрытая кадровая политика; b) открытая кадровая политика; c) пассивная кадровая политика; d) реактивная кадровая политика. 5. Формирование кадрового резерва происходит на стадии: a) зрелости; b) роста; c) создания; d) упадка.
3.	Индивидуальное домашнее задание (ИДЗ)	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: <pre> graph TD A[Генеральный директор] --> B["Дирекция (заместитель ген. Директора по направлениям – производство, технология, экономика, маркетинг, снабжение, разработка новой продукции, общие вопросы,...)"] B --> C[Начальники цехов] B --> D[Начальники смен] B --> E[Начальники участков] B --> F[Мастера] </pre> Рисунок 1 – Структура предприятия Из 1200 работников предприятия:

Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий										
	– руководство – 100 человек, – ИТР – 250 человек, – рабочие – 850 человек. 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. 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 маркетингу. Остальные увольнялись в следующей динамике: – 10 человек – после двух лет работы, – 8 – после одного года работы, – 6 – до одного года работы. Среди основных причин увольнений – низкая заработная плата, не возможность профессиональной работы, отсталая технология, семейные обстоятельства. 85% — городские жители, 15% — имеют собственные дома в ближайшем к городу поселке. Таблица 1 <table><tr><th><i>Среди сотрудников предприятия</i></th><th><i>Среди управленческого персонала</i></th></tr><tr><td>10% старше 50 лет (80% мужчины)</td><td>75% старше 50 лет (100% мужчины)</td></tr><tr><td>75% старше 40 лет (65% женщины)</td><td>20% старше 40 лет (85% мужчины)</td></tr><tr><td>10% старше 30 лет (55% мужчины)</td><td>5% старше 30 лет (75% мужчины)</td></tr><tr><td>5% старше 20 лет (100% женщины)</td><td></td></tr></table> Система стимулирования. По Положению о системе стимулирования (от 2000 г.) – 85% – повременная оплата труда, – 15% – премии. Зарплата не выплачивалась последние пять месяцев, до этого составляла в среднем – 45 тыс. руб. в месяц. Затраты на обучение (темы: экономика, управление, технология производства) в последние пять	<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																																																			
		лет: – 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. Таблица 2 <table><tr><th colspan="4">Краткая формальная характеристика управленческого персонала</th></tr><tr><th rowspan="2">Параметр кадрового аудита</th><th colspan="3">Управленческий персонал</th></tr><tr><th>высший</th><th>средний</th><th>низший</th></tr><tr><td>Ориентация на задачу</td><td>35%</td><td>65%</td><td>100%</td></tr><tr><td>Ориентация на отношения</td><td>65%</td><td>35%</td><td></td></tr><tr><td colspan="4">Распределение управленческих ролей (%)</td></tr><tr><td>Руководители</td><td>45</td><td>65</td><td>35</td></tr><tr><td>Администраторы</td><td>45</td><td>25</td><td>65</td></tr><tr><td>Организаторы</td><td>5</td><td>10</td><td>0</td></tr><tr><td>Управленцы</td><td>5</td><td>0</td><td>15</td></tr><tr><td>Инновационный потенциал</td><td>Высокий (10%)</td><td>Высокий (5%)</td><td>Высокий (15%)</td></tr><tr><td>Сверхнормативная активность</td><td>Высокая (5%)</td><td>Высокая (10%)</td><td>Высокая (0%)</td></tr><tr><td>Способность к обучению</td><td>Высокая (5%)</td><td>Высокая (25%)</td><td>Высокая (10%)</td></tr></table> Задания Проанализируйте материал о заводе и охарактеризуйте: 1) проблемы кадровых процессов; 2) управленческий персонал предприятия; 3) предложите систему управления персоналом данного предприятия: – 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	Каждый экзаменационный билет включает два теоретических вопроса. Примеры																																																			

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
		экзаменационных вопросов: 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. 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	Опрос проводится на каждом практическом занятии в устной форме. Максимальное количество баллов, которое может получить студент за один опрос – 3. Оценивание проводит преподаватель по следующим критериям: 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; 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; 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; 0 – нет понимания материала.
2.	Тестирование	По дисциплине предусмотрено одно тестирование. Максимальное количество баллов, которое

Оценочные мероприятия		Процедура проведения оценочного мероприятия и необходимые методические указания											
		может получить студент за тестирование – 16. Оценивание проводит преподаватель по следующим критериям: <table><tr><th>Количество заданий</th><th>Балл за ед.</th><th>Сумма</th></tr><tr><td>16</td><td>1</td><td>16</td></tr><tr><td colspan="2">Итого</td><td>16</td></tr></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)	По дисциплине предусмотрено одно ИДЗ. Максимальное количество баллов, которое может получить студент за ИДЗ – 16. Оценивание проводит преподаватель по следующим критериям: 16 – ИДЗ выполнено верно, студент выполнил все задания, пояснил ответы, привел обоснованные аргументы; 14 – ИДЗ выполнено верно, студент выполнил не менее 75% заданий, пояснил ответы, привел обоснованные аргументы; 12 – ИДЗ выполнено верно, студент выполнил не менее 50% заданий, пояснил ответы, привел обоснованные аргументы; 10 – ИДЗ выполнено верно, студент выполнил все задания, однако отсутствует пояснение и аргументация выбора; 8 – ИДЗ выполнено верно, студент выполнил не менее 75% заданий, однако отсутствует пояснение и аргументация выбора; 6 – ИДЗ выполнено верно, студент выполнил не менее 50% заданий, однако отсутствует пояснение и аргументация выбора; 4 – при выполнении ИДЗ допущено большое количество ошибок; 0 – ИДЗ не выполнено.											
4.	Экзамен	Экзамен проводится по билетам. Каждый билет включает два теоретических вопроса. Максимальное количество баллов, которое может получить студент за ответ на каждый вопрос – 10. Оценивание проводит преподаватель по следующим критериям: 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; 8 – студент излагает материал неполно, допускает неточности при ответе, однако передает суть											

	Оценочные мероприятия	Процедура проведения оценочного мероприятия и необходимые методические указания
		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; 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; 4 – студент излагает материал со значительными ошибками, демонстрирует слабое понимание сути вопроса; излагает материал непоследовательно, нормы литературного и профессионального языка не выдержаны; 2 – студент затрудняется, но способен ответить на вопрос при подсказке преподавателя; нормы литературного и профессионального языка не выдержаны; 0 – нет понимания материала.