

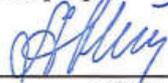
Министерство образования и науки РФ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

СОГЛАСОВАНО

Зав. кафедрой

Мен. ФЭУ

аббревиатура кафедры



А.Н. Чаплина

подпись,

инициалы, фамилия

" 19 " декабря 2017 г.

Торгово-экономический институт

полное наименование института

Кафедра менеджмента

и кафедры, реализующей дисциплину

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине (модулю), практике

Б1.Б.14

индекс и наименование дисциплины (модуля)

Управление человеческими ресурсами

*или практики (на русском и иностранном языке (при реализации на иностранном языке)) в соответствии с
ФГОС ВО и учебным планом*

Направление подготовки/специальность

38.03.02 Менеджмент

*код и наименование направления
подготовки/специальности*

Направленность (профиль)

**38.03.02.02.07 "Управление малым
бизнесом (в сфере услуг)"**

код и наименование направленности (профиля)

Красноярск 2017 г.

1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы, описание показателей и критериев оценивания компетенций

Перечень компетенций и их структура в виде знаний, умений и навыков содержатся в разделе 1.3 «Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы высшего образования» рабочей программы дисциплины (модуля) /практики.

Показателями оценивания компетенций являются наиболее значимые знания, умения и владения, которые формирует данная дисциплина.

Курс ¹	Семестр ²	Код и содержание компетенции	Результаты обучения (компоненты компетенции) ³	Оценочные средства ⁴
4	7	ОПК-3 способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	Знать: роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации	Тесты Дискуссия Вопросы экзамену к
			Уметь: анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах,	Кейс-задачи Дискуссия Вопросы экзамену к
			Владеть: методами планирования карьеры	Кейс-задачи Вопросы экзамену к
4	7	ПК-2 владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий	Знать: 1- причины многовариантности практики управления персоналом в современных условиях 2 - бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них	Тесты Дискуссия Вопросы экзамену к

¹ Курсы указываются по порядку, для каждой компетенции

² Семестры указываются по порядку, для каждой компетенции

³ Указываются составляющие компетенции (знания, умения, владения), при необходимости указывается уровень формирования компетенции.

⁴ Указываются оценочные средства для каждой составляющей компетенции

		управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде	линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом	
			Уметь: 1 оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя 2 - разрабатывать программы обучения сотрудников и оценивать их эффективность	Кейс-задачи Дискуссия Вопросы к экзамену
			Владеть: 1 - методами оценки и аттестации сотрудников 2 - современным инструментарием управления человеческими ресурсами	Кейс-задачи Вопросы к экзамену

2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки владений, умений, знаний, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы с описанием шкал оценивания и методическими материалами, определяющими процедуру оценивания.

Для каждой процедуры оценивания предоставляются материалы для оценивания (типовые варианты проверочных заданий, темы рефератов, эссе, проектов, экзаменационные билеты, варианты тестов и т.д.), шкалы оценивания, методические материалы для оценивания.

1. Тесты

Типовой пример тестовых вопросов

- Расположите в правильном порядке (1,2,3,4,5) этапы разработки кадровой политики:
 - обоснование целей кадровой политики
 - оценка достигнутых результатов
 - определение условий, необходимых для реализации основных направлений политики
 - определение основных направлений
 - разработка мероприятий по реализации кадровой политики
- Внутренний маркетинг персонала включает. (Выберите один или несколько ответов):
 - формирование стимулов к труду
 - разработка и размещение рекламных объявлений о вакансиях
 - демонстрация привлекательности предприятия как места работы для целевых групп

- варьирование диапазона задач и ответственности работника
- возможности обучения и повышения квалификации

3. Установите соответствие деловых и личностных качеств претендента на должность и их характеристик:

1. порядочность, принципиальность;
2. чувство личной ответственности за порученное дело;
3. умение разрешать конфликтные ситуации;
4. умение проводить деловые совещания;
5. умение создавать сплоченный коллектив
 - А) организаторские способности;
 - Б) умение работать с людьми;
 - В) умение своевременно принимать и реализовывать решения;
 - Г) отношение к труду;
 - Д) морально-этические черты характера

Методические рекомендации по проведению тестирования:

Фонд тестовых заданий размещен на ЭОК «Управление человеческими ресурсами», режим доступа: <https://e.sfu-kras.ru/course/view.php?id=938>

Тесты по темам и итоговый тест по курсу содержат ограниченное число вопросов, формируемых системой случайным образом из банка вопросов. Время прохождения теста устанавливается из расчета одна минута на один вопрос, т.е. если в тесте 10 вопросов, то на его прохождение отводится 10 минут.

Критерии оценивания:

оценка «отлично» выставляется, если процент правильных ответов, рассчитываемый автоматизированной системой составляет 90-100 %

оценка «хорошо» - если процент правильных ответов, рассчитываемый автоматизированной системой составляет 75-89 %

оценка «удовлетворительно» - если процент правильных ответов, рассчитываемый автоматизированной системой составляет 60-74 %

оценка «неудовлетворительно» - если процент правильных ответов, рассчитываемый автоматизированной системой составляет меньше 60 %

2. Кейс-задачи

Типовой пример задания для решения кейс-задачи

Компания «Верные друзья» создавалась «с нуля». Основатель и владелец Михаил Зарько начинал свой бизнес с установки окон, потом перешел к их производству. Михаил был предпринимателем от Бога, мгновенно находил новые рынки, оценивал варианты, предлагал решения и заключал выгодные контракты. Но вот руководителем Михаил оказался весьма посредственным.

Он был временами чрезвычайно резок и даже груб по отношению к людям, которые, как ему казалось, совершали ошибки. Но в тоже время, он увлекался новыми людьми, приходящими в компанию, и они сразу попадали в разряд «любимчиков». Любимчики имели «доступ к телу», часами сидели в кабинете шефа, их предложения принимались без

корректировок – «на веру». Любую критику в адрес очередного любимчика шеф пропускал мимо ушей, сам он видел только достоинства, а негативные высказывания списывал на зависть недоброжелателей. Проходило полгода, и любимчик попадал в разряд «отработанной породы», и уже неделями не мог попасть в кабинет шефа. Даже вполне здравые и грамотные решения отвергались, все воспринималось с негативной точки зрения. «Что за ерунду он написал, посмотрите – это же бред!» - говорил Михаил, швыряя концепцию развития подразделения в корзину. Михаил не снимал трубку, переносил встречи, ссылаясь на занятость, и, в конце концов, бывшего «любимчика» увольняли. Такая участь, за редким исключением, ждала практически всех – средний срок работы руководителей в компании редко превышал год-полтора.

Хладнокровный и расчетливый в бизнесе, в отношениях с людьми Михаил был чересчур эмоциональным и взрывным. Он мог легко уволить даже отличного профессионала «под горячую руку». И отговорить его от этого шага было невозможно, а просить пересмотреть решение – бесполезно. Подобрать нового сотрудника на место уволенного оказывалось не так просто. Вернее, подобрать – просто, а вот удержать или дать ему удержаться... Дела новичку, приведенному «по знакомству» одним из руководителей, передавать, как правило, было некому – за предшественником уже захлопнули дверь, и вот он ходил из кабинета в кабинет, пытаясь разыскать необходимую информацию, найти нужные договоры, да еще и бюджет службы нужно срочно верстать, не войдя толком в курс дела. Результат был закономерно отрицательным. Приходилось новичка вскоре увольнять, «не тянул». Работа была в полном «завале», проблемы росли, как снежный ком, а спросить было не с кого. Но обсуждать поступки высшего руководства было в компании не принято.

И вот рынок изменился под влиянием кризисных факторов, рентабельность бизнеса резко упала. Компания еле-еле сводила концы с концами. Михаил стал склоняться к решению передать бразды правления в своем бизнесе наемному менеджеру. Но как правильно выбрать кандидата? За решением этих вопросов он обратился в Ваше кадровое агентство.

Задание к кейсу: Построить технологию подбора и найма менеджера:

Методические рекомендации по решению кейс-задачи:

1. Кратко раскрыть основные теоретические положения по теме, к которой относится представленная ситуация
2. Определите и дайте развернутое описание причин возникшей ситуации
3. Сформулируете проблему(мы), имеющиеся в данной ситуации
4. Предложите альтернативные варианты решений, показав их достоинства и недостатки
5. Выберите оптимальный вариант решения, обоснуйте Ваш выбор.

Критерии оценивания:

оценка «отлично» выставляется, если ответ четко структурирован и выстроен в заданной логике. Части ответа логически взаимосвязаны. Отражена логическая структура проблемы (задания): постановка проблемы – аргументация – выводы. Объем ответа укладывается в заданные рамки при сохранении смысла. Предложенное решение обосновано, эффективно и выбрано как оптимальное из нескольких вариантов .

оценка «хорошо» - если ответ в достаточной степени структурирован и выстроен в заданной логике без нарушений общего смысла. Части ответа логически взаимосвязаны. Отражена логическая структура проблемы

(задания): постановка проблемы – аргументация – выводы. Объем ответа незначительно превышает заданные рамки при сохранении смысла. Предложенное решение обосновано, не очень эффективно, выбрано как оптимальное из нескольких вариантов.

оценка «удовлетворительно» - если ответ плохо структурирован, нарушена заданная логика. Части ответа разорваны логически, нет связей между ними. Ошибки в представлении логической структуры проблемы (задания): постановка проблемы – аргументация – выводы. Объем ответа в существенной степени (на 25–30%) отклоняется от заданных рамок. Предложенное решение обосновано, не очень эффективно, сравнение альтернативных вариантов решений не проводилось.

оценка «неудовлетворительно» - если ответ представляет собой сплошной текст без структурирования, нарушена заданная логика. Части ответа не взаимосвязаны логически. Нарушена логическая структура проблемы (задания): постановка проблемы – аргументация – выводы. Объем ответа более чем в 2 раза меньше или превышает заданный. Предложенное решение не обосновано, сравнение альтернативных вариантов решений не проводилось.

3. Дискуссия

Перечень дискуссионных тем

1. Факторы, влияющие на структуру человеческих ресурсов организации.
2. Системный подход к управлению человеческими ресурсами организации. Проблемы в управлении персоналом
3. Состав и содержание функций управления человеческими ресурсами.
4. Политика найма человеческих ресурсов. Выбор источников найма.
5. Методы оценивания претендентов на вакантную должность (рабочее место).
6. Методы, формы и виды обучения, их преимущества и недостатки.
7. Основные критерии оценки эффективности работы подразделений управления человеческими ресурсами. Взаимосвязь критериев с важнейшими направлениями деятельности кадровых служб.

Методические рекомендации по проведению дискуссии:

Дискуссия может базироваться на выполнении какого-либо задания по теме. Студенты должны обозначить ключевые проблемы, оценить их возможные решения, подобрать аргументы для обоснования своей точки зрения.

Критерии оценивания:

оценка «отлично» выставляется, если имеется полное раскрытие вопроса; указание точных названий и определений; правильная формулировка понятий и категорий; самостоятельность ответа, умение вводить и использовать собственные классификации и квалификации, анализировать и

делать собственные выводы по рассматриваемой теме; использование дополнительной литературы и иных материалов

оценка «хорошо» - если имеет место недостаточно полное, по мнению преподавателя, раскрытие темы; несущественные ошибки в определении понятий, категорий и т.п., кардинально не меняющих суть изложения; использование устаревшей учебной литературы и других источников

оценка «удовлетворительно» - если имеет место отражение лишь общего направления изложения лекционного материала и материала современных учебников; наличие достаточного количества несущественных или одной-двух существенных ошибок в определении понятий и категорий и т. п.; использование устаревшей учебной литературы и других источников; неспособность осветить проблематику учебной дисциплины.

оценка «неудовлетворительно» - если тема не раскрыта; имеется большое количество существенных ошибок; показано отсутствие умений и навыков, обозначенных выше в качестве критериев выставления положительных оценок др.

4. Экзамен

Перечень основных вопросов для экзамена

1. Понятие «человеческие ресурсы» организации.
2. Признаки человеческих ресурсов. Виды структуры человеческих ресурсов организации.
3. Факторы, влияющие на структуру человеческих ресурсов организации.
4. Сущность и основные направления кадровой политики организации и ее особенности на современном этапе.
5. Элементы кадровой политики организации.
6. Системный подход к управлению человеческими ресурсами организации.
7. Состав и содержание функций управления человеческими ресурсами.
8. Политика найма человеческих ресурсов. Выбор источников найма.
9. Внутренние и внешние источники привлечения человеческих ресурсов.
10. Цели отбора человеческих ресурсов. Организация процедуры отбора.
11. Методы оценивания претендентов на вакантную должность (рабочее место).
12. Организация приема. Соблюдение правовых норм при приеме
13. Понятие трудовой адаптации. Виды и направления адаптации. Условия успешной адаптации.
14. Организационные решения проблемы структурного обеспечения управления адаптацией.

15. План мероприятий по введению в должность. Инструментарий управления адаптацией. Информационное обеспечение процесса управления адаптацией.

16. Принципы, методы, формы и виды обучения.

17. Классификация форм повышения квалификации, их взаимосвязь.

18. Содержание форм обучения. Методы обучения на рабочем месте и вне рабочего места, их преимущества и недостатки.

19. Понятие деловой оценки. Периодичность проведения деловой оценки. Цели деловой оценки человеческих ресурсов.

20. Организационная подготовка проведения деловой оценки.

21. Классификация показателей деловой оценки.

22. Основные цели и задачи проведения аттестации.

23. Содержание этапов проведения аттестации.

24. Методы аттестации человеческих ресурсов.

25. Понятие и виды деловой карьеры.

26. Этапы деловой карьеры, их содержание.

27. Сущность управления кадровым резервом. Этапы процесса формирования резерва.

28. Критерии, используемые при подборе кандидатов в резерв.

29. Источники формирования резерва кадров. Порядок отбора и зачисления в группу резерва кадров. Планирование работы с кадровым резервом.

30. Основные критерии оценки эффективности работы подразделений управления человеческими ресурсами.

31. Взаимосвязь критериев с важнейшими направлениями деятельности кадровых служб.

32. Методика оценки экономической и социальной эффективности совершенствования управления человеческими ресурсами организации

Методические рекомендации:

Проводится в соответствии с регламентирующими документами СФУ.

Критерии оценивания:

оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, в опросах и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал разнообразных литературных источников, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач

оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические

положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения

оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он им имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ

оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.

ФОС по дисциплине Управление человеческими ресурсами

разработаны в соответствии с ПВД ФОС-2017 Университета, ФГОС ВО
направления подготовки 38.03.02 Менеджмент и учебным планом
38.03.02.02.07 "Управление малым бизнесом (в сфере услуг)"
очная форма обучения, 2015 год набора

Разработчик(и)



подпись,

И.В. Щедрина
инициалы, фамилия