

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)

Б1.В.ОД.2.1

индекс и наименование дисциплины (модуля)

Управление человеческими ресурсами (продвинутый курс)

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

Направление подготовки/специальность

38.04.02 Менеджмент

*код и наименование направления
подготовки/специальности*

Направленность (профиль)

38.04.02.16 "Стратегическое управление"

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	Се- местр ²	Код и содержание компетенции	Результаты обучения (компоненты компетенции) ³	Оценочные средства ⁴
1	2	ПК-1 способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	<p>знать: концепцию интеллектуального капитала организации и ее практическое значение; аспекты управления человеческими ресурсами, связанные с компетентностью</p> <p>уметь: проектировать рабочие места, организационную структуру организации; выбирать оптимальные системы стимулирования труда в организации</p> <p>владеть: методами обработки экономической и иной информации, анализа и оценки уровня развития интеллектуального капитала организации, а также его составляющих;</p>	<p>Тесты, дискуссия, контрольные вопросы к экзамену</p> <p>Дискуссия, контрольные вопросы к экзамену</p> <p>Дискуссия, контрольные вопросы к экзамену</p>
1	2	СПК-5 способностью применять умения и навыки организации и нормирования управленческого труда в стратегическом управлении, в том числе управление работой проектных команд	<p>знать: методы формирования команд в организации</p> <p>уметь: осуществлять подбор сотрудников для работы в командах при проектном управлении</p> <p>владеть: методами принятия стратегических и тактических решений в области управления человеческими ресурсами</p>	<p>Тесты, контрольные вопросы к экзамену</p> <p>Дискуссия, контрольные вопросы к экзамену</p> <p>Дискуссия, контрольные вопросы к экзамену</p>

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 Указывается оценочные средства для каждой составляющей компетенции

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

1. 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

2. 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=937>

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. Дискуссия

Перечень дискуссионных тем

1. Взаимосвязь между трудовым потенциалом, человеческим капиталом, интеллектуальным капиталом и нематериальными активами организации.
2. Выбор оптимальной стратегии управления человеческими ресурсами
3. Модели управления конкурентоспособностью человеческих ресурсов, достоинства и недостатки
4. Оценка уровня развития трудового потенциала
5. Модель профессиональной компетентности
6. Факторы формирования компетенций
7. Риски, с которыми может столкнуться компания при управлении интеллектуальным капиталом.

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.

3. Экзамен

Перечень основных вопросов для экзамена

1. Определение управления человеческими ресурсами.
2. Разработка концепции УЧР.
3. Основные виды деятельности в сфере УЧР.
4. Стратегическое управление человеческими ресурсами.
5. Определение интеллектуального капитала. Человеческий капитал. Социальный капитал. Организационный капитал.
6. Особенности разработки стратегии управления человеческими ресурсами.
7. Управление компетенциями как средство реализации кадровой стратегии организации.
8. Социально-экономическая сущность и содержание конкурентоспособности человеческих ресурсов.
9. Определяющие условия конкурентоспособности человеческих ресурсов.
10. Модели управления конкурентоспособностью ЧР.
11. Характеристики системы трудового потенциала.
12. Системные особенности функционирования трудового потенциала.
13. Трудовой потенциал в системе предприятия сферы услуг.
14. Теоретические подходы к определению понятия «профессиональная компетентность».
15. Формирование и использование моделей профессиональной компетентности на предприятиях сферы услуг.
16. Структуры модели профессиональной компетентности.
17. Инструменты механизма управленческого воздействия на мотивацию.
18. Основные компоненты механизма функционирования мотивации.
19. Понятие «мотивационный потенциал».
20. Взаимосвязь системы мотивации, стимулирования и компетенции работника.

21. Понятие и особенности интеллектуального капитала.
22. Подходы и методы оценки стоимости интеллектуального капитала.
23. Взаимосвязь оценки интеллектуального капитала со стратегией и конкурентоспособностью предприятия.

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 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

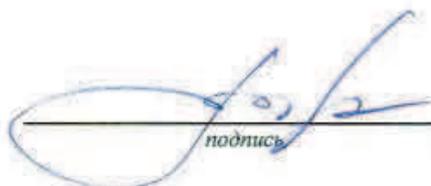
ФОС по дисциплине

**Управление человеческими ресурсами
(продвинутый курс)**

разработан в соответствии с ПВД ФОС-2017 Университета, ФГОС ВО
направления подготовки 38.04.02 Менеджмент и учебным планом
38.04.02.16 "Стратегическое управление"

сетевая форма обучения, 2017 год набора

Разработчик(и)



подпись

И. В. Щедрина
инициалы, фамилия