Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Кислова Наталья Николаевна
Должность: Проректор по УМР и качеству образования
Дата подписания: 20.03.2023 14:03:59
Уникальный программный ключ:
52802513f5b14a975b3e9b13008093d5726b159bf6064f865ae65b96a966c035

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Самарский государственный социально-педагогический университет»
Кафедра управления, сервисных технологий и экономического образования

Утверждаю
Проректор по учебно-методической
работе и качеству образования

_____ Н.Н. Кислова

Рогожкина Надежда Васильевна

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения промежуточной аттестации по дисциплине
«Технологии управления человеческими ресурсами»

Направление подготовки:
38.03.01 Экономика
Направленность (профиль): «Финансы и кредит»

Квалификация выпускника
Бакалавр

Рассмотрено
Протокол № 1 от 30.08.2022 г.
Заседания кафедры управления, сервисных
технологий и экономического образования

Одобрено
Начальник Управления
образовательных программ

_____ Н.А. Доманина

Самара 2022

Пояснительная записка

Фонд оценочных средств (далее – ФОС) для промежуточной аттестации по дисциплине «Технологии управления человеческими ресурсами» разработан в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.01 Экономика**,** утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от «12» августа 2020 г. № 954; (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 августа 2020 г., регистрационный № 59425), с изменением, внесенным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 26 ноября 2020 г. № 1456 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 27 мая 2021 г., регистрационный № 63650), основной профессиональной образовательной программой по направлению подготовки 38.03.01 Экономика, направленность (профиль): «Финансы и кредит», с учетом требований профессиональных стандартов 08.006 "Специалист по внутреннему контролю (внутренний контролер)", утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 апреля 2015 г. №236н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 мая 2015 г., регистрационный № 37271), 08.008 "Специалист по финансовому консультированию", утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 марта 2015 г. № 167н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 9 апреля 2015 г., регистрационный № 36805), 08.015 "Специалист по корпоративному кредитованию", утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 октября 2018 г. № 626н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 30 октября 2018 г., регистрационный № 52572).

Цель ФОС для промежуточной аттестации – установление уровня сформированности компетенции (части компетенции – *если дисциплина не завершает формирование компетенции*) (перечислить компетенции с кодами в соответствии с учебным планом).

УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

УК-3.2. Различает особенности поведения разных групп людей, с которыми работает (взаимодействует), учитывает их в своей деятельности

УК-3.3 Способен устанавливать разные виды коммуникации (учебную, деловую, неформальную и др.)

УК-3.4. Понимает результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата

УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

УК-6.1. Применяет знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, психофизиологических, ситуативных, временных) для успешного выполнения порученных работ.

УК-6.2. Понимает важность планирования перспективных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда

УК-6.3. Реализует намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда

УК-6.4. Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата

ПК-3. Осуществляет руководство структурным подразделением организации

ПК-3.3 Разрабатывает систему управления персоналом организации.

Задачи ФОС для промежуточной аттестации - контроль качества и уровня достижения результатов обучения по формируемым в соответствии с учебным планом компетенциям: (перечислить код и содержание компетенции с результатами обучения).

УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

УК-3.2. Различает особенности поведения разных групп людей, с которыми работает (взаимодействует), учитывает их в своей деятельности

Умеет: планировать диагностику деловых и личностных качеств сотрудника, необходимых для эффективного выполнения обязанностей по должности; обосновывать расстановку кадров в соответствии с деловой квалификацией

УК-3.3 Способен устанавливать разные виды коммуникации (учебную, деловую, неформальную и др.)

Знает: сущность процесса адаптации нового работника в организации; неформальные способы оценки сотрудника в различных ситуациях

Умеет: разрабатывать программу адаптации нового работника в организации.

УК-3.4. Понимает результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата

Умеет: анализировать результаты и последствия реализации разработанных планов и программ в управлении человеческими ресурсами.

УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

УК-6.1. Применяет знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, психофизиологических, ситуативных, временных) для успешного выполнения порученных работ.

Умеет: анализировать собственный ресурс самообразования с учетом новых задач; проектировать программу самообразования в заданных условиях

УК-6.2. Понимает важность планирования перспективных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда

Умеет: учитывать особенности рынка труда при планировании деятельности по управлению персоналом

УК-6.3. Реализует намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда

Умеет: проектировать программу индивидуального профессионального развития на основе стратегических задач организации

УК-6.4. Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата

Умеет: определять требования к различным ресурсам в ситуациях планирования найма персонала, адаптации, оценки, обучения; прогнозировать эффективность использования ресурсов в соответствии с запланированными результатами.

ПК-3. Осуществляет руководство структурным подразделением организации

ПК-3.3 Разрабатывает систему управления персоналом организации.

Знает: основы системного подхода к управлению человеческими ресурсами организации; сущность и структуру профиля компетенций; знает методы поиска, привлечения, набора и отбора персонала; виды адаптации; структуру и содержание разделов программы адаптации; условия и показатели успешности адаптации; формы организации обучения персонала; требования к программам обучения; методы оценки результатов обучения; сущность ограниченного и неограниченного бюджета на обучение; основы концепции assessment-center; основы разработки компенсационной политики организации: стратегии оплаты труда; принципы, условия, назначение, требования, цели, документальное сопровождение, состав компенсационного пакета, критерии оценки эффективности компенсационной политики;

Умеет: анализировать рынок труда по заданным условиям; составлять обзоры заработных плат; отбирать методы поиска и привлечения персонала; разрабатывать профиль компетенций по модели РДК; разрабатывать программу адаптации работника под конкретные условия; отбирать методы для выявления качественной и количественной потребности в обучении; формулировать цели и результаты обучения; анализировать поставщиков образовательных услуг по заданным критериям; планировать бюджет обучения; оценивать эффективность обучения; обосновывать необходимость использования технологии assessment-center, проектировать подготовку и реализацию технологии; разрабатывать состав компенсационного пакета для конкретной должности и ситуации; оценивать эффективность пакета и системы компенсаций.

Владеет: технологией планирования набора и отбора персонала; технологией планирования процесса адаптации персонала; технологией планирования обучения персонала; технологией планирования развития управленческого персонала; технологией разработки компенсационного пакета.

Требование к процедуре оценки:

Помещение: особых требований нет/компьютерный класс/помещение с проекционным оборудованием/лаборатория

Оборудование: проектор, ноутбук/

Инструменты: канцелярские принадлежности

Расходные материалы: бумага

Доступ к дополнительным справочным материалам: особых требований нет

Нормы времени: 2 а.ч.

Проверяемые компетенции:

УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

ПК-3. Осуществляет руководство структурным подразделением организации

Проверяемый индикатор достижения компетенции:

УК-3.2. Различает особенности поведения разных групп людей, с которыми работает (взаимодействует), учитывает их в своей деятельности

УК-3.3 Способен устанавливать разные виды коммуникации (учебную, деловую, неформальную и др.)

ПК-3.3 Разрабатывает систему управления персоналом организации.

УК-6.2. Понимает важность планирования перспективных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда

Проверяемые результаты обучения:

Умеет: планировать диагностику деловых и личностных качеств сотрудника, необходимых для эффективного выполнения обязанностей по должности; обосновывать расстановку кадров в соответствии с деловой квалификацией

Знает: сущность процесса адаптации нового работника в организации; неформальные способы оценки сотрудника в различных ситуациях

Умеет: разрабатывать программу адаптации нового работника в организации.

Умеет: учитывать особенности рынка труда при планировании деятельности по управлению персоналом

Владеет: технологией планирования набора и отбора персонала; технологией планирования процесса адаптации персонала; технологией планирования обучения персонала; технологией планирования развития управленческого персонала; технологией разработки компенсационного пакета.

Тип (форма) задания: проектировочный

Пример типовых заданий (оценочные материалы):

Задание 1

На конкретном примере организации и должности спроектируйте профиль компетенций и разработайте программу профессиональной адаптации под этот профиль.

Критерии оценки:

- Приведено описание организации и должности, достаточное для выполнения задания (1 балл);
- Спроектирован корректный профиль компетенций по модели РДК (не менее 4 компетенций) с учетом особенностей рынка труда, указаны квалификационные требования (обязательные и желательные) (3 балла);
- Разработана корректная программа профессиональной адаптации (не менее 5 мероприятий с учетом квалификационных требований и профиля компетенций (3 балла).

Интервал зачетных баллов: 4-7

Пример типовых заданий (оценочные материалы):

Задание 2

На примере конкретной крупной организации спланировать организацию профессионального развития управленческого персонала, следуя этапам технологии.

Критерии оценки:

Критерий	Баллы
1.Описание организации и ситуации, включая:	3
1.1. размер организации, сферу ее деятельности	
1.2.ситуацию на рынке труда в сфере топ-менеджмента	
1.3.стратегию организации и кадровые проблемы в аспекте обеспеченности управленческим персоналом, обусловливающие необходимость повышения качества деятельности высшего управленческого персонала	
2.обосновывает необходимость проектирования развития управленческого персонала в сложившейся ситуации	2
3.обосновывает действия менеджера в рамках планирования развития управленческого персонала, указывая:	8
3.1.цели развития управленческого персонала с учетом стратегии, фиксируя конкретные потребности организации и называя должностные позиции для участия в программе развития	
3.2.необходимость использования технологии Центр оценки (ассессмент-центр) для развития управленческого персонала	
3.3.профессиональные компетенции (и иные характеристики управленческого персонала — при необходимости), подлежащие развитию и адекватные им методы развития	
3.4.структуру ассессмент-центра в соответствии с целями развития	
3.5.комплекс действий по подготовке и проведению Центра оценки	
3.6.требования к ресурсному обеспечению процесса оценки	
3.7.последствия оценки для управленческого персонала	
4.дает оценку результативности действий менеджеров в приведенной ситуации	2

Интервал зачетных баллов: 10-15

Пример типовых заданий (оценочные материалы):

Задание 3

На примере конкретной производственной организации разработайте проект компенсационного пакета, следуя этапам технологии.

Критерии оценки:

Критерий	Баллы
1.Описание организации и ситуации, включая:	3
1.1. размер организации, сферу ее деятельности	
1.2. ситуацию на данном сегменте рынка труда, основываясь на анализе обзоров заработных плат для выбранной категории персонала	
1.3. стратегию организации в области оплаты труда	
2. обосновывает необходимость разработки/корректировки компенсационного пакета для одной из выбранных категорий персонала в данной ситуации	2

3. обосновывает действия менеджера в рамках разработки компенсационного пакета, указывая:	8
3.1. конкретные цели новой системы компенсаций;	
3.2. ключевые принципы компенсационной политики	
3.3. состав компенсационного пакета для выбранной категории персонала	
3.4. четкие критерии для определения переменной части пакета в соответствии с целями	
3.5. перечень бенефитов в соответствии с целями компенсационной политики и ресурсными возможностями организации	
3.6. перечень локальных актов, обеспечивающих реализацию компенсационной политики, их содержание	
4. дает оценку результативности действий менеджеров в приведенной ситуации	2

Интервал зачетных баллов: 10-15

Проверяемые компетенции:
ПК-3. Осуществляет руководство структурным подразделением организации
Проверяемый индикатор достижения компетенции:
ПК-3.3 Разрабатывает систему управления персоналом организации.
Проверяемые результаты обучения:

Знает: основы системного подхода к управлению человеческими ресурсами организации; сущность и структуру профиля компетенций; знает методы поиска, привлечения, набора и отбора персонала; виды адаптации; структуру и содержание разделов программы адаптации; условия и показатели успешности адаптации; формы организации обучения персонала; требования к программам обучения; методы оценки результатов обучения; сущность ограниченного и неограниченного бюджета на обучение; основы концепции assessment-center; основы разработки компенсационной политики организации: стратегии оплаты труда; принципы, условия, назначение, требования, цели, документальное сопровождение, состав компенсационного пакета, критерии оценки эффективности компенсационной политики;

Умеет: анализировать рынок труда по заданным условиям; составлять обзоры заработных плат; отбирать методы поиска и привлечения персонала; разрабатывать профиль компетенций по модели РДК; разрабатывать программу адаптации работника под конкретные условия; отбирать методы для выявления качественной и количественной потребности в обучении; формулировать цели и результаты обучения; анализировать поставщиков образовательных услуг по заданным критериям; планировать бюджет обучения; оценивать эффективность обучения; обосновывать необходимость использования технологии assessment-center, проектировать подготовку и реализацию технологии; разрабатывать состав компенсационного пакета для конкретной должности и ситуации; оценивать эффективность пакета и системы компенсаций.

Владеет: технологией планирования набора и отбора персонала; технологией планирования процесса адаптации персонала; технологией планирования обучения персонала; технологией планирования развития управленческого персонала; технологией разработки компенсационного пакета.

Тип (форма) задания: аналитический

Пример типовых заданий (оценочные материалы):
Задание 4

На примере конкретной организации по вашему выбору проанализировать эффективность управления человеческими ресурсами и предложить рекомендации по совершенствованию технологий управления персоналом.

Критерии оценки:

1. Дано корректное, полное описание системы управления персоналом организации (3 балла).
2. Проанализировано качество применения технологии планирования найма персонала (3 балла)
3. Проанализировано качество управления адаптацией персонала (3 балла).
4. Проанализирована эффективность компенсационной политики (3 балла).
5. Предложено не менее трех рекомендаций по корректировке технологических подходов к управению персоналом (3 балла).

Интервал зачетных баллов: 10-15

Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация осуществляется в форме экзамена.

Для оценивания результатов выполнения заданий в процессе промежуточной аттестации используются в комплексе балльный метод и экспертные оценки, поэтому в списке критериев приводится балльный интервал оценок. При получении оценки менее минимальной в указанном интервале предлагается выполнить дополнительное задание по данной теме с учетом соответствующих компетенций, индикаторов, образовательных результатов.

«Отлично» - оценка выставляется, если набранная сумма баллов находится в интервале 86-100 баллов.

«Хорошо» - оценка выставляется, если набранная сумма баллов находится в интервале 71-85 баллов.

«Удовлетворительно» - оценка выставляется, если набранная сумма баллов находится в интервале 56-70 баллов.

«Неудовлетворительно» - оценка выставляется, если набранная сумма баллов меньше 56.