МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный экономический университет»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

По дисциплине

ВНЕДРЕНИЕ КОРПОРАТИВНЫХ СТАНДАРТОВ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль) программы	Кадровый менеджмент
Уровень высшего образования	бакалавриат
Форма обучения	очная

Санкт-Петербург
2019

СОДЕРЖАНИЕ

1.Перечень компетенций и этапы их формирования в процессе освоения дисциплины 3
2.Структура ФОС по дисциплине 4
3.Показатели и критерии оценки компетенций 6
4.Шкала оценивания результата 8
5.Перечень заданий по дисциплине 9
6.Методические материалы, определяющие процедуры оценивания 14
7.Особенности освоения дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями 16
Приложение:
Контрольно-оценочные средства

1.Перечень компетенций и этапы их формирования в процессе освоения дисциплины

Фонд оценочных средств предназначен для оценки результатов обучения по учебной дисциплине.

Рабочей программой дисциплины (модуля) предусмотрено формирование следующих компетенций:

Таблица – 1.1.1. Перечень формируемых дисциплиной компетенций

Код компетенции	Наименование компетенции
ПК-11	Владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)

Конечными результатами освоения дисциплины являются сформированные «знать», «уметь», «владеть», расписанные по отдельным содержательным компонентом компетенций, формирующихся дисциплиной. Формирование этих дескрипторов происходит в течение всего семестра по этапам в рамках различного вида занятий и самостоятельной работы. Планируемые результаты освоения дисциплины, характеризующие этапы формирования компетенции, представлены в табл. 1.2.1:

Таблица – 1.2.1. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Этапы формирования компетенций	Наименование дисциплины	Планируемые результаты обучения/индикаторы достижения компетенций (показатели освоения компетенции)
1	2	3
Второй уровень (углубленный) (ПК-11) –2	Внедрение корпоративных стандартов в управлении персоналом	Знать: методы разработки организационной и функционально-штатной структуры З2 (ПК-11) Уметь: анализировать функционирование организационной структуры ее соответствие стратегии организации У2 (ПК-11) Владеть: навыками разработки и внедрения корпоративных стандартов и других нормативов в области управления персоналом В2 (ПК-11)

1.3. Входной уровень знаний, умений, опыта деятельности, требуемых для формирования компетенции:

Знает основы современной философии и концепций управления персоналом

Умеет применять принципы и методы управления персоналом

Владеет методами управления персоналом

Знает основы кадрового делопроизводства, кадровой статистики и организации архивного хранения кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами

Умеет вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами и обеспечить защиту персональных данных сотрудников

Владеет навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами

Знает принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда)

Умеет формировать системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда)

Владеет навыками формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда)

2.Структура ФОС по дисциплине

Оценка проводится методом сопоставления параметров продемонстрированной обучающимся продукта деятельности с заданными эталонами и стандартами по критериям.

Для положительного заключения по результатам оценочной процедуры по учебной дисциплине установлено пороговое значение показателя, при котором принимается положительное решение, констатирующее результаты освоения дисциплины.

Таблица – 2.1. Объекты оценивания и наименование оценочных средств

Номер и наименование тем и/или разделов/тем	Формы текущего контроля успеваемости Формы промежуточной аттестации	Объекты оценивания	Вид занятия / Наименование оценочных средств	Форма проведения оценки Устная/ письменная
1	2	3	4	5
1.Стандартизация в современном мире как система и необходимость	Текущий контроль	Современные факторы внешней и внутренней среды и их влияние на состав и содержание корпоративных стандартов. Понятие, уровни, принципы, значение, проблемы выявления потребностей, разработки, измерения параметров и внедрения стандартов. Научная методология, системный подход. Виды стандартов. Методология исследования в области стандартизации. Системный подход в исследовании, разработке и внедрении стандартов. Межгосударственная, национальная, отраслевая, региональная, корпоративная практика стандартизации. Система ИСО. Специфика стандартов по труду и персоналу. Нормативные материалы МОТ. ТК РФ как федеральный стандарт. Стратегические аспекты организации и их влияние на кадровую политику и политику в области реализации функций управления персоналом. Влияние системы управления	Тематическая дискуссия по разработке структуры системы стандартизации в мире, определению факторов внешней и внутренней среды, их влияния на состав и структуру нормативных документов системы корпоративных стандартов	Устная

		организацией на кадровую политику (общую и локальную, в части исполнения отдельных функций УП).		
2.Номенклатура корпоративных стандартов в области управления персоналом.	Текущий контроль	Базовые подходы к определению номенклатуры КС в УП: на основе профессиональных стандартов, на основе традиционных функций по управлению персоналом, на основе делопроизводства в кадровой службе. Типологии корпоративных стандартов, виды, уровни. Стандарты результатов труда: оценка, вознаграждение, наказание. Стандарты поведения: внутренний трудовой распорядок, кодекс деловой этики. Стандарты по трудовым отношениям: коллективный договор.	Тематические дискуссии по системе корпоративных стандартов в области УП: факторы, структура, связи, обеспечение	Устная/письменная, реферат и его презентация. КТ1
3.Политика и стандарты в области реализации отдельных функций по управлению персоналом.	Текущий контроль	Стандартизация разработки и внедрения требований к должностям. Уровни квалификации работников в РФ. Профессиональные стандарты федерального уровня. Профиль должности. Личностные качества работника как объект стандартизации и их субъективный характер. Должностная инструкция. Определение критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, методов деловой оценки персонала при найме. Разработка и внедрение организационной и функционально-штатной структуры, правил внутреннего трудового распорядка, положения об отпусках, положения о командировках. Специфика состава и содержания стандартов от типа организации, целей, стратегии, вида продукции, подхода и парадигмы управления.	Решение практических задач: разработка и презентация проектов корпоративных стандартов по отдельным функциям управления персоналом с учетом факторов, определяющих специфику стандарта	Устная
4.Методология внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом.	Текущий контроль	Исследование и профилактика сопротивления внедрению стандартов со стороны персонала организации. Методики внедрения корпоративных стандартов в области УП и преодоления сопротивления персонала. Организация деятельности по стандартизации в корпорации. Специфика применения	Разработка и презентация разработки рекомендаций, вносимых в рамках ВКР, в формате корпоративного стандарта, и рекомендаций по их внедрению	Письменная разработка и ее устная презентация. КТ 2.

		стандартов на практике. Проблемы изменения в системе стандартизации в организации и методы их решения. Управление стандартизацией в области управления персоналом организации, ответственные и полномочные лица и их компетенции, ответственные подразделения, отчетность перед вышестоящими органами. Профстандарт ПС 546 «Специалист по стандартизации инновационной продукции наноиндустрии» и другие, имеющие отношение к стандартизации в организациях.		
Все темы и разделы:	Промежуточная аттестация	Обобщенные результаты обучения по дисциплине: теоретические знания и практические навыки	Вопросы	
Итоговый контроль по дисциплине	-	Вопрос 1. Знать: методы разработки организационной и функционально-штатной структуры Вопрос 2. Уметь: анализировать функционирование организационной структуры, ее соответствие стратегии организации Вопрос 3. Владеть: навыками разработки и внедрения корпоративных стандартов и других нормативов в области управления персоналом Вопрос 4. Владеть: приемами разработки и внедрения кодексов корпоративной этики, а также технологией повышения лояльности персонала организации	Вопросы к ГИА	

3.Показатели и критерии оценки компетенций

Оценка знаний, умений, владений может быть выражена в параметрах «очень высокая», «высокая», соответствующая академической оценке «отлично»; «достаточно высокая», «выше средней», соответствующая академической оценке «хорошо»; «средняя», «ниже средней», «низкая», соответствующая академической оценке «удовлетворительно»; «очень низкая», соответствующая академической оценке «неудовлетворительно».

Таблица – 3.1. Текущий контроль

№	Виды работ	Критерии оценивания			
		Отсутствует компетенция	Базовый уровень освоения компетенции	Повышенный уровень освоения компетенции	Продвинутый уровень освоения компетенции
1	Работа на лекциях	Отсутствие участия студента	Единичное высказывание	Высказывание суждений,	Высказывание неординарных

		в работе на занятии		активное участие в работе на занятии	суждений, активное участие в работе на занятии
2	Работа на практических/семинарских занятиях, выполнение разработки и ее презентация	Выполнено менее 54%	Выполнено выше 54% до 69 %	Выполнено от 70% до 84 %	Выполнено выше 85%
3	Работа на практических занятиях, решение общих практических задач	Отсутствие участия в обсуждении, решении, неправильное решение	Единичное высказывание, решение с ошибками	Высказывание суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение с отдельными замечаниями	Высказывание неординарных суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение без ошибок
4	Работа на практических занятиях, решение индивидуальных практических задач	Отсутствие участия в обсуждении, решении, неправильное решение	Единичное высказывание, решение с ошибками	Высказывание суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение с отдельными замечаниями	Высказывание неординарных суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение без ошибок

Критерии оценивания формулируются для каждой компетенции и отражают опознаваемую деятельность обучающегося, поддающуюся измерению.

Таблица – 3.2. Обобщенные критерии оценивания освоения компетенции:

1	2 (балл 54)	3 (балл 55-69)	4 (балл 70-84)	5 (балл 85-100)
Отсутствует компетенция	Отсутствует компетенция	Базовый уровень освоения компетенции	Повышенный уровень освоения компетенции	Продвинутый уровень освоения компетенции
Компетенция не освоена. Студент не владеет необходимыми знаниями.	Компетенция не освоена. Обучающийся частично показывает знания, входящие в состав компетенции, понимает их необходимость, но не может их применять.	Компетенция освоена. Обучающийся показывает общие знания, входящие в состав компетенции, имеет представление об их применении, умение извлекать и использовать основную (важную) информацию из полученных	Компетенция освоена. Обучающийся показывает полноту знаний, демонстрирует умения и навыки решения типовых задач.	Компетенция освоена. Обучающийся показывает глубокие знания, демонстрирует умения и навыки решения сложных задач, умение принимать решения, создавать и применять документы, связанные с профессионально

1	2 (балл 54)	3 (балл 55-69)	4 (балл 70-84)	5 (балл 85-100)
Отсутствует компетенция	Отсутствует компетенция	Базовый уровень освоения компетенции	Повышенный уровень освоения компетенции	Продвинутый уровень освоения компетенции
		знаний		й деятельностью; способен самостоятельно решать проблему/задачу на основе изученных методов, приемов и технологий.

Базовый уровень освоения компетенций - обязательный для всех обучающихся по завершении освоения дисциплины.

Повышенный уровень освоения компетенций - превышение минимальных характеристик сформированности компетенции для обучающегося.

Продвинутый уровень освоения компетенций - максимально возможная выраженность компетенции, важен как качественный ориентир для самосовершенствования так и дополнительное к требованиям ОПОП освоение компетенций с учетом личностных характеристик:

- активное участие в конференциях, конкурсах, круглых столах и т.д. с получением зафиксированного положительного результата по вопросам, включенным в дисциплину;
- разработка и реализация проектов с применением компетенций, указанных в рабочей программе;
- демонстрирует умение применять теоретические знания для решения практических задач повышенной сложности и нестандартных задач;
- выполнение в срок всех поставленных задач.

4.Шкала оценивания результата

Таблица – 4.1. Шкала критериев оценивания компетенций

Оценка	Содержание
1-2 (балл до 54)	Демонстрирует непонимание проблемы. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены. Демонстрируется первичное восприятие материала. Работа незакончена и /или это плагиат.
3 (балл 55-69)	Демонстрирует частичное понимание проблемы. Большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены. Владение элементами заданного материала. В основном выполненный материал понятен и носит целостный характер.
4 (балл 70-84)	Демонстрирует значительное понимание проблемы обозначенной дисциплиной. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены. Содержание выполненных заданий раскрыто и рассмотрено с разных точек зрения.
5 (балл 85-100)	Демонстрирует полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены. Продемонстрировано уверенное владение материалом дисциплины. Выполненные задания носят целостный характер, выполнены в полном объеме, структурированы, представлены различные точки зрения, продемонстрирован творческий подход.

Шкалы оценивания и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине регламентируются Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования и Положением о балльно-рейтинговой системе.

Для оценки сформированности результатов обучения по дисциплине используется балльно-рейтинговая система успеваемости обучающихся:

Формой итогового контроля по дисциплине является экзамен, итоговая оценка формируется в соответствии со шкалой, приведенной ниже в таблице:

Баллы	Оценка
<55	неудовлетворительно
<70	удовлетворительно
<85	хорошо
≥85	отлично

5.Перечень заданий по дисциплине

5.1.Задания для текущего контроля:

Таблица - 5.1.1. Перечень заданий текущего контроля и их наименование

Наименование оценочных средств	Содержание задания
Реферат	Темы рефератов: Значение стандартизации в современном мире, роль, цели, задачи стандартизации. Типологии и уровни стандартов. Межгосударственная, национальная, отраслевая, региональная, корпоративная практика стандартизации. Корпоративные стандарты. Виды корпоративных стандартов. Корпоративные стандарты в области УП. Нормативные документы по стандартизации в организациях. Методология исследования в области стандартизации. Системный подход в исследовании, разработке и внедрении стандартов. Международная организация по стандартизации и ее деятельность. Система стандартов ИСО. Специфика стандартов по труду и персоналу. Нормативные материалы МОТ – конвенции и рекомендации. ТК РФ как федеральный стандарт. Государственная инспекция по труду в РФ: цели, задачи, специфика деятельности, полномочия. Факторы внешней и внутренней среды организации в современном мире и их влияние на состав и содержание корпоративных стандартов. Стратегические аспекты организации и их влияние на кадровую политику и политику в области реализации функций управления персоналом. Влияние системы управления организацией на кадровую политику (общую и локальную, в части исполнения отдельных функций УП). Проектный и процессный подходы к разработке и внедрению корпоративных стандартов в области УП. Система профессиональных стандартов РФ как основа разработки номенклатуры корпоративных стандартов, в том числе для специалистов по управлению персоналом. Делопроизводство в кадровой службе и номенклатура исследуемых кадровых документов. Стандарты результатов труда: оценка, вознаграждение, наказание, инструкции по исполнению работы.

	Стандарты трудового поведения: внутренний трудовой распорядок, кодекс деловой этики, поведения, дисциплины. Стандарты по трудовым отношениям: коллективный договор, трудовой договор, штатные расписания, трудовой распорядок, командировки, отпуска. Нормирование, организация труда как основа разработки и внедрения организационной и функционально-штатной структуры. Методы исследования и профилактики сопротивления внедрению стандартов со стороны персонала организации. Методики внедрения корпоративных стандартов в области УП и преодоления сопротивления персонала. Специфика применения наиболее важных стандартов на практике. Проблемы изменения в системе стандартизации в организации и методы их решения. Организация деятельности по стандартизации в корпорации. Анализ профстандарта специалиста по стандартизации инновационной продукции Проблемы и специфика корпоративных стандартов в организациях проектной направленности, работы в гибких командах
Проблемный семинар	Разработка структуры системы стандартизации в мире, определение факторов внешней и внутренней среды, их влияния на состав и структуру нормативных документов системы корпоративных стандартов
Тематическая дискуссия, групповые обсуждения	Система корпоративных стандартов в области УП: факторы, структура, связи, обеспечение. Сопротивление внедрению стандартов и его преодоление.
Разработка и презентация проектов КС с учетом темы и объекта ВКР студента (в формате реферата)	Общая направленность реферативного исследования: Выпускная квалификационная работа студента и проект корпоративного стандарта как возможный результат исследования.
	Разработка и стандартизация штатного расписания.
	Политика в области подбора персонала, ее отражение и закрепление в корпоративных стандартах.
	Политика в области оценки результатов труда и трудового поведения персонала и ее отражение в корпоративных стандартах.
	Политика в области внутреннего трудового распорядка
	Политика в области трудовых перемещений, карьеры, кадрового резерва, понижения в должности.
	Политика в области развития персонала, зачисления в кадровый резерв
	Политика в области стабилизации кадрового состава. Политика и КС в области увольнения различных категорий работников.
	Политика в области вознаграждения на основе моделей мотивации к труду. Стандарты в области индивидуальных и групповых систем оплаты и стимулирования труда. Правила распределения коллективных доходов за коллективные результаты.
	Политика и КС в области отпусков
	Политика в области организационной культуры и этики
	Политика и стандарты в области командирования работников
	Политика в области организации труда, нормирования труда, условий труда, безопасности труда, охраны труда различных категорий и групп работников, в том числе социально защищенных.

5.2. Контрольные точки БРС

Контрольная точка 1
РЕФЕРАТ

Требования к оформлению реферата: объем реферата 15-20 страниц текста в формате WinWord, шрифт Times New Roman или Arial, размер шрифта 12, интервал 1,5. Титульный лист оформляется по образцу; на второй странице отражается структура реферата; стиль изложения должен быть научный, от лица автора (например, автор считает; по мнению автора) или обезличенный (например, в работе рассмотрено, анализируется); после списка литературы может быть дано приложение к реферату, которое в объем работы не входит; реферат должен быть отпечатан и скреплен; подписан студентом; иметь дату завершения работы.

Критерии оценки реферата:

- раскрытие темы;
- качество оформления и стиль изложения;
- обзор широкого спектра литературных источников (монографий, статей, данных международных и национальных организаций);
- оформление работы с соблюдением вышеперечисленных требований.

Инструментом визуализации проведенного исследования является мультимедийная презентация реферата, состоящая из проецируемых слайдов, текста (с аргументами, фактами, примерами), раздаточного материала для слушателей (по желанию докладчика). Наличие презентации повышает оценку реферата. Соответственно презентация оценивается следующими критериями: наличие целей и гипотезы исследования в презентации; плана и логики в последовательности слайдов; объем информации; соответствие иллюстраций замыслу и материалу; наличие единого стиля в слайдах; обоснованный выбор фона, цвета, анимации, шрифта; ответы на вопросы; регламент презентации (не более 10 минут).

Темы реферата 1:

Значение стандартизации в современном мире, роль, цели, задачи стандартизации.

Типологии и уровни стандартов. Межгосударственная, национальная, отраслевая, региональная, корпоративная практика стандартизации.

Корпоративные стандарты. Виды корпоративных стандартов. Корпоративные стандарты в области УП. Нормативные документы по стандартизации в организациях.

Методология исследования в области стандартизации. Системный подход в исследовании, разработке и внедрении стандартов.

Международная организация по стандартизации и ее деятельность. Система стандартов ИСО.

Специфика стандартов по труду и персоналу. Нормативные материалы МОТ – конвенции и рекомендации.

ТК РФ как федеральный стандарт.

Государственная инспекция по труду в РФ: цели, задачи, специфика деятельности, полномочия.

Факторы внешней и внутренней среды организации в современном мире и их влияние на состав и содержание корпоративных стандартов.

Стратегические аспекты организации и их влияние на кадровую политику и политику в области реализации функций управления персоналом.

Влияние системы управления организацией на кадровую политику (общую и локальную, в части исполнения отдельных функций УП).

Проектный и процессный подходы к разработке и внедрению корпоративных стандартов в области УП.

Система профессиональных стандартов РФ как основа разработки номенклатуры корпоративных стандартов, в том числе для специалистов по управлению персоналом.

Делопроизводство в кадровой службе и номенклатура исследуемых кадровых документов.

Стандарты результатов труда: оценка, вознаграждение, наказание, инструкции по исполнению работы.

Стандарты трудового поведения: внутренний трудовой распорядок, кодекс деловой этики, поведения, дисциплины.

Стандарты по трудовым отношениям: коллективный договор, трудовой договор, штатные расписания, трудовой распорядок, командировки, отпуска.

Нормирование, организация труда как основа разработки и внедрения организационной и функционально-штатной структуры.

Методы исследования и профилактики сопротивления внедрению стандартов со стороны персонала организации.

Методики внедрения корпоративных стандартов в области УП и преодоления сопротивления персонала.

Специфика применения наиболее важных стандартов на практике.

Проблемы изменения в системе стандартизации в организации и методы их решения.

Организация деятельности по стандартизации в корпорации.

Анализ профстандарта специалиста по стандартизации инновационной продукции

Проблемы и специфика корпоративных стандартов в организациях проектной направленности, работы в гибких командах

Темы реферата 2

Общая направленность реферативного исследования:

Роль и место корпоративных стандартов в исследовании и решении проблем выпускной квалификационной работы студента; проект корпоративного стандарта как возможный результат исследования.

Локальные направления реферативного исследования:

Разработка и стандартизация штатного расписания.

Политика в области подбора персонала, ее отражение и закрепление в корпоративных стандартах.

Политика в области оценки результатов труда и трудового поведения персонала и ее отражение в корпоративных стандартах.

Политика в области внутреннего трудового распорядка

Политика в области трудовых перемещений, карьеры, кадрового резерва, понижения в должности.

Политика в области развития персонала, зачисления в кадровый резерв

Политика в области стабилизации кадрового состава. Политика и КС в области увольнения различных категорий работников.

Политика в области вознаграждения на основе моделей мотивации к труду. Стандарты в области индивидуальных и групповых систем оплаты и стимулирования труда. Правила распределения коллективных доходов за коллективные результаты.

Политика и КС в области отпусков

Политика в области организационной культуры и этики

Политика и стандарты в области командирования работников

Политика в области организации труда, нормирования труда, условий труда, безопасности труда, охраны труда различных категорий и групп работников, в том числе социально защищенных.

5.3. Промежуточная аттестация

Перечень вопросов к экзамену:

Значение стандартизации в современном мире, роль, цели, задачи стандартизации.

Стандартизация как системное явление. Элементы, структура, связи, история.

Понятие, уровни, принципы, значение, проблемы стандартизации в части выявления потребностей, разработки, измерения параметров и внедрения стандартов.

Типологии и уровни стандартов.

Нормативные документы по стандартизации на уровне мира, страны, отрасли, региона, корпорации.

Методология исследования в области стандартизации. Системный подход в исследовании, разработке и внедрении стандартов.

Межгосударственная, национальная, отраслевая, региональная, корпоративная практика стандартизации.

Международная организация по стандартизации и ее деятельность. Система стандартов ИСО.

Специфика стандартов по труду и персоналу. Нормативные материалы МОТ – конвенции и рекомендации.

ТК РФ как федеральный стандарт.

Система стандартов Российской Федерации.

Государственная инспекция по труду в РФ: цели, задачи, специфика деятельности, полномочия.

Корпоративные стандарты. Виды корпоративных стандартов.

Корпоративные стандарты в области УП.

Факторы внешней и внутренней среды организации в современном мире и их влияние на состав и содержание корпоративных стандартов.

Стратегические аспекты организации и их влияние на кадровую политику и политику в области реализации функций управления персоналом.

Влияние системы управления организацией на кадровую политику (общую и локальную, в части исполнения отдельных функций УП).

Цели, критерии, оценка кадровой политики организации. Системный подход в исследовании, разработке и внедрении корпоративных стандартов.

Проектный и процессный подходы к разработке и внедрению корпоративных стандартов в области УП.

Система профессиональных стандартов РФ как основа разработки номенклатуры корпоративных стандартов. Профстандарт специалиста по управлению персоналом.

Состав традиционных функций по управлению персоналом и состав номенклатуры корпоративных стандартов в области управления персоналом.

Делопроизводство в кадровой службе и номенклатура исследуемых кадровых документов.

Специфика разработки стандартов исполнения традиционных функций управления персоналом.

Типологии корпоративных стандартов, виды, уровни.

Стандарты результатов труда: оценка, вознаграждение, наказание, инструкции по исполнению работы.

Стандарты трудового поведения: внутренний трудовой распорядок, кодекс деловой этики, поведения, дисциплины.

Стандарты по трудовым отношениям: коллективный договор, трудовой договор.

Множество функций по управлению персоналом и локальных политик в реализации каждой функции – системный и функциональный анализ.

Общая методология разработки корпоративного стандарта.

Общая методика разработки и внедрения стандартов по традиционным функциям управления персоналом.

Стандартизация разработки и внедрения требований к должностям.

Уровни квалификации работников в РФ. Профессиональные стандарты федерального уровня. Профиль должности. Должностная инструкция.

Личностные качества работника как объект стандартизации и их субъективный характер. Определение критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала.

Определение и стандартизация методов деловой оценки персонала при найме.

Нормирование, организация труда как основа разработки и внедрения организационной и функционально-штатной структуры.

Определение потребностей в персонале, требований к работникам с учетом стратегии, политики, на основе системного подхода.

Разработка и стандартизация штатного расписания.

Политика и стандарты в области подбора персонала, ее отражение и закрепление в корпоративных стандартах.

Политика и стандарты в области оценки результатов труда и трудового поведения персонала и ее отражение в корпоративных стандартах.

Политика и стандарты в области внутреннего трудового распорядка

Политика и регламенты в области трудовых перемещений, карьеры, кадрового резерва, понижения в должности.

Политика и стандартизация в области развития персонала, зачисления в кадровый резерв, обучения.

Политика и корпоративные стандарты в области стабилизации кадрового состава. Политика в области увольнения различных категорий работников.

Политика в области вознаграждения на основе моделей мотивации к труду. Стандарты в области индивидуальных и групповых систем оплаты и стимулирования труда. Правила распределения коллективных доходов за коллективные результаты.

Политика и регламентация в области отпусков

Политика и стандарты в области командирования работников

Политика и стандартизация в области организации труда, нормирования труда, условий труда, безопасности труда, охраны труда различных категорий и групп работников, в том числе социально защищенных.

Методы исследования и профилактики сопротивления внедрению стандартов со стороны персонала организации.

Методики внедрения корпоративных стандартов в области УП и преодоления сопротивления персонала.

Специфика применения наиболее важных стандартов на практике.

Проблемы изменения в системе стандартизации в организации и методы их решения.

Организация деятельности по стандартизации в корпорации.

Управление стандартизацией в области управления персоналом организации, ответственные и полномочные лица и их компетенции, ответственные подразделения, отчетность перед вышестоящими органами.

Анализ профстандарта специалиста по стандартизации инновационной продукции (ПС 546)

Проблемы и специфика корпоративных стандартов в организациях проектной направленности, работы в гибких командах

Выпускная квалификационная работа студента и проект корпоративного стандарта как возможный результат исследования.

6.Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

Процедура оценивания результатов обучения по дисциплине характеризующих этапы формирования компетенции, представлена паспортом фонда оценочных средств по дисциплине (раздел 1).

Комплект оценочных средств хранится на кафедре, ежегодно обновляется. Для промежуточной аттестации в виде экзамена КОС по дисциплине обновляется и утверждается за 14 дней до начала сессионного периода и хранится в недоступном месте от несанкционированного доступа. Ответственность несет кафедра.

Порядок проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся Университета по ОПОП регламентируются Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

Текущий контроль успеваемости в Университете является формой контроля качества знаний обучающихся, осуществляемого в межсессионный период обучения с целью определения качества освоения ОПОП.

Текущий контроль успеваемости осуществляется: на лекциях, практических (семинарских) занятиях, в рамках контроля самостоятельной работы.

Обучающиеся заранее информируются о критериях и процедуре текущего контроля успеваемости преподавателями по соответствующей учебной дисциплине (модуля).

Успеваемость при текущем контроле характеризует объем и качество выполненной обучающимся работы по дисциплине (модулю).

Педагогические виды и формы, используемые в процессе текущего контроля успеваемости обучающихся, определяются методической комиссией кафедры. Выбираемый вид текущего контроля обеспечивает наиболее полный и объективный контроль (измерение и фиксирование) уровня освоения результатов обучения по дисциплине.

Преподаватели предоставляют сведения о текущей успеваемости обучающихся в рамках проведения текущей аттестации в семестре в деканаты/ учебный отдел института в сроки, определенные внутренними распорядительными документами Университета (факультета, института).

В целях обеспечения текущего контроля успеваемости преподаватель проводит консультации.

Преподаватель, ведущий занятия семинарского типа, проводит аттестацию обучающихся за прошедший период. Аттестация проводится, если проведено не менее 3 практических (семинарских) или лабораторных занятий, в установленные деканатом/ институтом сроки, не реже 1 раза за учебный семестр. Обучающиеся аттестуются путем выставления в соответствующую групповую ведомость записей по системе: «аттестован» или «не аттестован».

Преподаватель, проставляя итоги аттестации, доводит результаты аттестации до сведения студенческой группы и объясняет причины отрицательной аттестации по запросу обучающегося.

При аттестации обучающихся учитываются следующие факторы:

результаты работы на занятиях, показанные при этом знания по дисциплине (модулю), усвоение навыков практического применения теоретических знаний, степень активности на практических (семинарских) занятиях;

результаты и активность участия в семинарах и коллоквиумах;

результаты выполнения контрольных работ;

результаты и объем выполненных заданий в рамках самостоятельной работы обучающихся;

результаты личных бесед со студентами по материалу учебной дисциплины (модуля);

посещение студентами, семинарских и практических занятий, лабораторных работ;

своевременная ликвидация задолженностей по пройденному материалу, возникших вследствие пропуска занятий либо неудовлетворительных оценок по результатам работы на занятиях.

результаты прохождения контрольных точек по дисциплине (при использовании балльно-рейтинговой системы)

Промежуточная аттестация обучающихся Университета является формой контроля результатов обучения по дисциплине с целью комплексного определения соответствия уровня и качества знаний, умений и навыков обучающихся требованиям, установленным образовательной программой.

Формирование оценки текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины осуществляется с использованием балльно-рейтинговой системы оценки знаний обучающихся, требования к которым изложены в Положении о балльно-рейтинговой системе.

7.Особенности освоения дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями

Адаптированные оценочные материалы содержатся в адаптированной ОПОП. Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

Самостоятельная работа обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов позволяет своевременно выявить затруднения и отставание и внести коррективы в учебную деятельность. Конкретные формы и виды самостоятельной работы обучающихся лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов устанавливаются преподавателем. Выбор форм и видов самостоятельной работы, обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов осуществляется с учетом их способностей, особенностей восприятия и готовности к освоению учебного материала. Формы самостоятельной работы устанавливаются с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге или на компьютере, в форме тестирования, электронных тренажеров и т.п.).

Основные формы представления оценочных средств – в печатной форме или в форме электронного документа. Для обучающихся с нарушениями зрения предусматривается возможность проведения текущего и промежуточного контроля в устной форме. Для обучающихся с нарушениями слуха предусматривается возможность проведения текущего и промежуточного контроля в письменной форме.

Таблица 7.1. – Категории обучающихся с ОВЗ, способы восприятия ими информации и методы их обучения.

Категории обучающихся по нозологиям		Методы обучения
С нарушениями зрения	Слепые. Способ восприятия информации: осязательно-	*Аудиально-кинестетические*, предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания. Могут использоваться при условии, что визуальная информация будет адаптирована для лиц с нарушениями

	слуховой	зрения:
	Слабовидящие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой	*визуально-кинестетические*, предполагающие передачу и восприятие учебной информации при помощи зрения и осязания; аудио-визуальные, основанные на представление учебной информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие; *аудио-визуально-кинестетические*, базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятие.
С нарушениями слуха	Глухие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательный	*визуально-кинестетические*, предполагающие передачу и восприятие учебной информации при помощи зрения и осязания. Могут использоваться при условии, что аудиальная информация будет адаптирована для лиц с нарушениями слуха: *аудио-визуальные*, основанные на представление учебной информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие; *аудиально-кинестетические*, предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания; *аудио-визуально-кинестетические*, базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятие.
	Слабослышащие. Способ восприятия информации: Зрительно-осязательно-слуховой	
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой	– *визуально-кинестетические*; – *аудио-визуальные*; – *аудиально-кинестетические*; – *аудио-визуально-кинестетические.*

Таблица 7.2. – Способы адаптации образовательных ресурсов.

Условные обозначения:

«+» —образовательный ресурс, не требующий адаптации;

«АФ» — адаптированный формат к особенностям приема-передачи информации обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ формат образовательного ресурса, в том числе с использованием специальных технических средств;

«АЭ»— альтернативный эквивалент используемого ресурса

Категории обучающихся	**Образовательные ресурсы**	
	Электронные	**Печатные**

по нозологиям		**мультимедиа**	**графические**	**аудио**	**текстовые, электронные аналоги печатных изданий**	
С нарушениями зрения	Слепые	АФ	АЭ (например, создание материальной модели графического объекта (3Dмодели)	+	АЭ (например, аудио описание)	АЭ (например, печатный материал, выполненный рельефно-точечным шрифтом Л.Брайля)
	Слабовидящие	АФ	АФ	+	АФ	АФ
С нарушениями слуха	Глухие	АФ	+	АЭ (например, текстовое описание, гипер-ссылки)	+	+
	Слабослышащие	АФ	+	АФ	+	+
С нарушениями опорно-двигательного аппарата		+	+	+	+	+

Таблица 7.3. - Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ в СПбГЭУ

Категории обучающихся по нозологиям	**Форма контроля и оценки результатов обучения**
С нарушениями зрения	– *устная проверка:* дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; – *с использованием компьютера и специального ПО*: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, дистанционные формы, если позволяет острота зрения - графические работы и др.

С нарушениями слуха	– *письменная проверка:* контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.; – *с использованием компьютера и специального ПО:* работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы и др.
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	– *письменная проверка, с использованием специальных технических средств* (альтернативных средства ввода, управления компьютером и др.): контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.; – *устная проверка, с использованием специальных технических средств* (средств коммуникаций): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; – *с использованием компьютера и специального ПО* (альтернативных средств ввода и управления компьютером и др.): работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы - предпочтительнее обучающимся, ограниченным в передвижении и др.

7.1. Задания для текущего контроля для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями

Текущий контроль и промежуточная аттестация обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ осуществляется с использованием оценочных средств, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации, в том числе с использованием специальных технических средств.

Текущий контроль успеваемости для обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ направлен на своевременное выявление затруднений и отставания в обучении и внесения коррективов в учебную деятельность. Возможно осуществление входного контроля для определении его способностей, особенностей восприятия и готовности к освоению учебного материала.

7.2. Задания для промежуточной аттестации для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями

Форма промежуточной аттестации устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.). При необходимости обучающимся предоставляется дополнительное время для подготовки ответа.

Промежуточная аттестация, при необходимости, может проводиться в несколько этапов. Для этого рекомендуется использовать рубежный контроль, который является контрольной точкой по завершению изучения раздела или темы дисциплины, междисциплинарного курса, практик и ее разделов с целью оценивания уровня освоения

программного материала. Формы и срок проведения рубежного контроля определяются преподавателем (мастером производственного обучения) с учетом индивидуальных психофизических особенностей обучающихся.