

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

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Дисциплины

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Направление подготовки 38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль) программы/	Управление человеческими ресурсами
Уровень высшего образования	магистратура
Форма обучения	заочная

Санкт-Петербург
2020

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.....	7
4. ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТА	9
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

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

1.1. Фонд оценочных средств предназначен для оценки результатов обучения по учебной дисциплине «Современные подходы к управлению человеческими ресурсами». Рабочей программой дисциплины (модуля) предусмотрено формирование следующих компетенций:

Таблица – 1.1.1. Перечень формируемых дисциплиной компетенций

Код компетенции	Наименование компетенции
ПК-5	способностью использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач

1.2. Конечными результатами обучения по дисциплине являются сформированные «знать», «уметь», «владеть», расписанные по отдельным содержательным компонентам компетенций, формирующихся дисциплиной. Формирование этих дескрипторов происходит в течение всего семестра по этапам в рамках различного вида занятий и самостоятельной работы. Планируемые результаты обучения по дисциплине, 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
ПК-5 <i>Второй уровень (углубленный (ПК 5)-2)</i> Декомпозиция II	Современные подходы к управлению человеческими ресурсами	<p>Знать: принципы и методы анализа и верификации социально-экономической информации в условиях неопределенности. 32-II(ПК-5)</p> <p>Уметь: интерпретировать результаты проведенной оценки социально-экономической информации, ее полноту в ходе профессиональной деятельности, при необходимости восполнять и синтезировать недостающую информацию и работать в условиях неопределенности. У2-II(ПК-5)</p> <p>Владеть: навыками менеджмента, управленческими методами, основами персоналотехнологий в сфере управления человеческими ресурсами с учетом международной деятельности в условиях глобальной среды. В2-II(ПК-5)</p>

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

– имеет базовый понятийный аппарат, характеризующий деятельность предприятий и взаимодействие субъектов мирового хозяйства в современных международных экономических отношениях;

- знает основы хозяйственной деятельности предприятий, основные показатели, характеризующие объем производства и продаж, технико-организационный уровень и другие условия производства;
- осуществляет сбор и обработку необходимой финансовой, бухгалтерской и иной информации, содержащейся в отчетности организаций;
- находит основные источники актуальной статистической и фактологической информации о структуре и динамике современной экономики;
- имеет навыки сбора и анализа данных отечественной и зарубежной статистики в различных сферах;
- способен выявлять тенденций изменения различных показателей и интерпретировать их, выявлять причинно-следственные связи изменений;
- выполняет базовые расчеты и анализ основных экономических показателей развития стран мира и конкретных предприятий;
- умеет строить факторные модели и проводить факторный анализ прибыли, рентабельности, издержек, объема производства и продаж продукции (товаров, работ, услуг), эффективности использования производственных ресурсов, а также применять результаты факторного анализа в целях обоснования управленческих решений.
- выбирает наиболее значимые факторы, выстраивает их в логической последовательности, делает значимые выводы;
- применяет информационные технологии для решения поставленной образовательной задачи в контексте учебной дисциплины;
- проверяет соответствие выдвинутых гипотез полученному результату самостоятельного исследования при решении образовательной задачи;
- подготавливает аннотацию, рецензию, реферат, творческую работу, устное выступление, презентацию.

2. Структура ФОС по дисциплине

Проведение оценки осуществляется путем сопоставления продемонстрированных обучающимся результатов освоения компетенций с заданными критериями.

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	Формы текущего контроля успеваемости	Объекты оценивания	Вид занятия / Наименование оценоч-	Форма проведения оценки
--------------------------	--------------------------------------	--------------------	------------------------------------	-------------------------

	Формы промежу- точной ат- тестации		ных средств	Уст- ная/письм енная
1	2	3	4	5
Тема 1. Но- вые концеп- ции в обла- сти управле- ния челове- ческими ре- сурсами	Текущий контроль	Тенденции и факторы изменений во внешней среде на макро-, мезо- и микроуровне. PESTEL–анализ среды. Изменения и перспективы в сфере труда. Управление персоналом и управление человеческими ресурса- ми: сравнение концепций. Междуна- родные, национальные и внутриорга- низационные факторы управления персоналом. Фактор глобального раз- нообразия. Тренинг перед столкнове- нием с другой культурой. Учет фак- тора коммуникативных различий. Квалификационные характеристики и профессиональные стандарты. Сете- вые группы сотрудников. Оценка ра- боты, выполняемой за рубежом.	Работа на лекциях	Устная
Тема 2. Внутренняя среда органи- зации как фактор управления человечески- ми ресурсами	Текущий контроль	Парадигмы менеджмента и их влия- ние на требования к персоналу. Стра- тегическое мышление и стратегиче- ский менеджмент персонала. Ситуа- ционный анализ SWOT. Реализация стратегии и роль персонала в ее успе- хе. Социальные факторы в современ- ном бизнесе и этика менеджмента. Управление этикой и социальной от- ветственностью компании. Система ценностей работника компании. Осо- бая роль и значение организационной культуры. Типологии организацион- ных и национальных культур. Прояв- ления различия национальных куль- тур на рабочих местах.	ПЗ: доклад с презен- тацией, тематиче- ская дис- куссия, практиче- ское зада- ние	Устная/ письмен- ная
Тема 3. Ком- петенции и проблемы современного менеджера по управлению человечески- ми ресурса- ми.	Текущий контроль	Трудовой потенциал менеджера по персоналу. Проблема измерения и развития трудового потенциала. Тре- бования к менеджеру по персоналу со стороны руководства корпорации. Эффективность на каждом рабочем месте. Концепция развивающего управления персоналом. Управление временем и стрессом. Деградация традиционных форм трудовой дея- тельности и трудовых отношений. Сравнение трудового и хозяйственно- го договоров. Ученический договор. Коллективный договор в условиях современной России. Дискриминация человека в организации: моббинг, сексизм, харассмент и другие формы дискриминации.	ПЗ: вы- полнение практиче- ских зада- ний, тема- тическая дискуссия, защита группово- го проекта	Устная/ письмен- ная

Тема 4. Проблемы реализации традиционных функций по управлению человеческими ресурсами.	Текущий контроль	Проблемы реализации традиционных функций управления персоналом: от определения потребности в персонале и подбора до аутплейсмента, лизинга, аутстаффинга персонала. Профессиональные стандарты. Коллективный труд. Теория групп и команд. Типы команд. Факторы эффективности командной работы. Роли в группе. Этапы развития группы и превращения в продуктивную команду. Особая роль лидера в становлении команды на разных этапах. Девиантное групповое поведение. Опасность появления «группового мышления». Общие принципы и методы управления командой и совместного разрешения проблем. Укрупненный алгоритм перехода к работе в группе, команде. Информационные технологии в управлении персоналом.	ПЗ: доклад с презентацией, защита группового проекта, тематическая дискуссия	Устная/Письменная
Тема 5. Современные методы обучения и оплаты труда	Текущий контроль	Новый стандарт профессиональной деятельности в области управления персоналом. Обеспечение преемственности высшего руководства корпорации. Современные методы обучения и решения проблем. Рейтинговые модели стимулирования труда. Грейдовая система оплаты труда. Ключевые показатели эффективности и система сбалансированных показателей. Распределение коллективного заработка.	ПЗ: доклад с презентацией, тематическая дискуссия	Устная/Письменная
Тема 1-5	Промежуточный контроль	Обобщенные промежуточные результаты освоения теоретических знаний и практических умений	КТ № 1 доклад с презентацией	Устная
Тема 1-5	Промежуточный контроль	Обобщенные промежуточные результаты освоения теоретических знаний и практических умений	КТ № 2 тест	Письменная
Все темы:	Промежуточная аттестация	Обобщенные результаты обучения по дисциплине «Современные подходы к управлению человеческими ресурсами»	Вопросы к зачету	Устная
Итоговый контроль по дисциплине	-	Вопрос 1. Знать: Особенности построения современных моделей управления человеческими ресурсами и основные характерные черты их применения на микро, мезо, макро уровнях. Вопрос 2. Уметь: Развивать творческие инициативы работников, руководить работой по рассмотрению и внедрению рационализаторских предложений и изобретений в области управления человеческими ресурсами	Вопросы к ГИА	Устная

		сами. Вопрос 3. Владеть: методами руководства научной разработкой перспективных направлений совершенствования методов, моделей и механизмов стратегического и тактического планирования и организации производства.		
--	--	---	--	--

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 в работе на занятии	Единичное высказывание	Высказывание суждений, активное участие в работе на занятии	Высказывание неординарных суждений, активное участие в работе на занятии
2	Работа на практических/семинарских занятиях	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 знаний	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 профессиональной 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. Продemonстрировано уверенное владение материалом дисциплины. Выполненные задания носят целостных 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 *зачет*. Итоговая оценка формируется в соответствии со шкалой, приведенной ниже в таблице:

Баллы	Оценка
<55	незачет
≥55	зачет

5. Перечень заданий по дисциплине

5.1. Задания для текущего контроля:

Таблица - 5.1.1. Перечень заданий текущего контроля и их наименование

Наименование оценоч-	Содержание задания
----------------------	--------------------

ных средств	
Посещение лекций и практических занятий / участие в тематических дискуссиях	Написание конспекта лекции Успешность действий студента при освоении им (при работе в аудитории) базовых знаний и навыков, необходимых для получения системного представления о профессии, участие в обсуждении и разборе примеров, готовность задавать вопросы по теме дисциплины и искать ответы на них самостоятельно или вместе с преподавателем, умение отвечать на вопросы преподавателя по пройденному материалу. Работа на тематических дискуссиях: Тематические дискуссии по факторам внешней среды, организации и внутренним факторам влияния на персонал
Практические задания	Задание по проблемам причин возникновения и путей решения актуальных проблем управления персоналом на всех уровнях.
Проект	Темы проектов выбираются магистром самостоятельно. Тема проекта должна отражать основные дефиниции изучаемой дисциплины и совпадать с проблематикой диссертационного исследования (магистерской диссертации).

Примерная структура проекта

1. Обоснование актуальности темы проекта – 0,5-1 стр.
 - 1а) Почему возникла необходимость в выполнении проекта?
 - 1б) Почему решение проблемы является приоритетной задачей?
 - 1в) Какие источники информации свидетельствуют, что проблема существует? SWOT - анализ
2. Цель и задачи проекта – 0,5 стр.
3. Проектное решение (метод реализации идеи) – 0,5-1 стр.
4. Содержание проекта (мероприятия, работы, функции, список команды) – описание совокупности взаимосвязанных и взаимообусловленных действий по обеспечению решения проблем и достижению целей. Календарный план проекта – 1-2 стр.

5.2. Контрольные точки БРС

Контрольная точка № 1. Доклад с презентацией

Студенты самостоятельно выбирают тему, наиболее актуальную на практике работы социальных служб и делают презентацию.

Темы доклада можно выбрать из следующего перечня:

1. Методология исследования и решения актуальных проблем управления человеческими ресурсами.
2. Новые факторы управления человеческими ресурсами.
3. Внешняя и внутренняя среда организации, исследование их влияния на управление человеческими ресурсами.
4. Стратегия бизнеса и стратегия в области управления человеческими ресурсами.

5. Управление талантами.
6. Развитие человеческих ресурсов организации.
7. Управление знаниями и обучение персонала.
8. Лидерство в управлении людьми в организации.
9. Обучающаяся и инновационные организации.
10. Системы управления производительностью.
11. Японский менеджмент как пример эффективного управления производительностью и человеческими ресурсами.
12. Ситуации нестабильности во внешней среде и организации.
13. Стратегии и проблемы развития организации и управления человеческими ресурсами.
14. Кризисы и управления человеческими ресурсами.
15. Девиации, конфликты, дискриминация на работе.
16. Потребности в человеческих ресурсах и источники их удовлетворения.
17. Определение функционала и психограммы работника.
18. Компенсации и вознаграждения.
19. Грейдовые (ранговые) системы, системы ключевых показателей эффективности (KPI), сбалансированных показателей (BSC) и их связь с управлением производительностью.
20. Традиционные и современные формы, условия организации и нормирования труда в глобализированном мире.
21. Коучинг и консалтинг в управлении человеческими ресурсами
22. Привлечение, отбор, найм: современные возможности и методы. Отборочное интервью.
23. Профориентация, адаптация, введение работника в должность.
24. Оценка результатов труда и трудового поведения. Аттестационное интервью. Связь результатов оценки и вознаграждения.
25. Охрана и безопасность труда в современных условиях, их влияние на производительность труда.
26. Дисциплина, наказание, увольнение работников.
27. Документирование в службе УЧР. Компьютерные технологии в кадровом делопроизводстве.
28. Бюджетирование деятельности службы УЧР.
29. Аудит и контроллинг персонала.
30. Маркетинг персонала.
31. Эффективность организации и системы управления человеческими ресурсами.

Работа сдается и защищается в виде презентации (не менее 20 слайдов). Предоставляемую информацию подкреплять иллюстрациями, рекламными роликами и т.д. Студент имеет право выбрать другую тему.

Методические рекомендации:

На выполнение КТ № 1 обучающимся выделяется 20 минут.

Требования к структуре доклада: полнота и корректность.

Методические рекомендации по подготовке:

- повторение лекционного материала;
- разбор практических задач и конкретных ситуаций;
- использования рекомендуемой литературы, приведенной в разделе 9.1. рабочей программы дисциплины;
- посещение консультаций преподавателя.

Контрольная точка № 2: в форме контрольной работы (письменная) - тест:

Пример типовых тестовых вопросов:

1. Работник приступил к работе с ведома работодателя и 2 дня уже проработал у него. Тем не менее, работодатель все еще не заключил с ним трудовой договор. Законно ли действие работодателя?
2. – это локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.
3. По какому нормативному правовому акту работодатель привлекается к ответственности за нарушение им трудового законодательства?
4. Заработная плата работника (50 000 рублей/месяц) состоит из официальной части по трудовому договору (20 000 рублей/месяц) и «серой» заработной платы (30 000 рублей/месяц). Имеет ли право работодатель оштрафовать работника в этом месяце на сумму 5 000 рублей за его виновные действия (организация находится в Санкт-Петербурге)?
5. Работник устроился работать по совместительству у работодателя юридического лица и проработал в этой организации 7 дней, а трудовую книжку работодатель не ведет. Законно ли действие работодателя?
6. На каких основаниях наступают трудовые отношения?
7. Отработав в данной организации 4 месяца работник (07.07.2003 года рождения) решил взять ежегодный оплачиваемый отпуск с 01.12.2020. Имеет ли он на это право? Если да/нет, объясните, почему?
8. Какой нормативный правовой акт регламентирует продолжительность рабочего дня (смены) в пределах 8 часов при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями?
9. Явочный фонд рабочего времени (в днях) рассчитывается (как?).
10. В чем отличие номинальной заработной платы от реальной?
11. Как рассчитывается сдельная расценка?
12. Работнику (пятидневный режим работы) предоставлен ежегодный основной оплачиваемый отпуск с 01 ноября 2020 года. Укажите, когда он должен выйти на работу?
13. Нормальная продолжительность работы не может превышать
14. Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.
15. Экономические основы трудовой деятельности включают: (перечислите)
16. Пособие по временной нетрудоспособности работнику, имеющему страховой стаж до 5 лет, выплачивается в следующем размере:
17. Как рассчитывается тарифная ставка 3 разряда в месяц?

18. Трудоспособный возраст работника в России включает возраст от лет до лет

Методические рекомендации:

На выполнение КТ № 2 обучающимся отводится 20 минут. Процедура контроля выполнения задания проводится в 14 неделе семестра.

5.3. Промежуточная аттестация

Примерные вопросы к зачету

1. Тенденции и факторы изменений во внешней среде на макро-, мезо- и микроуровне. PESTEL–анализ среды.
2. Изменения и перспективы в сфере труда.
3. Управление персоналом и управление человеческими ресурсами: сравнение концепций.
4. Международные, национальные и внутриорганизационные факторы управления персоналом. Фактор глобального разнообразия.
5. Тренинг перед столкновением с другой культурой. Учет фактора коммуникативных различий.
6. Квалификационные характеристики и профессиональные стандарты. Сетевые группы сотрудников. Оценка работы, выполняемой за рубежом.
7. Парадигмы менеджмента и их влияние на требования к персоналу.
8. Стратегическое мышление и стратегический менеджмент персонала.
9. Ситуационный анализ факторов внешней и внутренней среды организации SWOT. Реализация стратегии организации и роль персонала в ее успехе.
10. Социальные факторы в современном бизнесе и этика менеджмента. Управление этикой и социальной ответственностью компании. Система ценностей работников компании. Особая роль и значение организационной культуры.
11. Типологии организационных и национальных культур. Проявления различия национальных культур на рабочих местах.
12. Трудовой потенциал менеджера по персоналу. Проблема измерения и развития трудового потенциала. Требования к менеджеру по персоналу со стороны руководства корпорации.
13. Концепция эффективности на каждом рабочем месте.
14. Концепция развивающего управления персоналом.
15. Деградация традиционных форм трудовой деятельности и трудовых отношений. Сравнение трудового и хозяйственного договоров. Ученический договор. Коллективный договор в условиях современной России.
16. Дискриминация человека в организации: моббинг, сексизм, харассмент и другие формы дискриминации.

17. Проблемы реализации традиционных функций управления персоналом: от определения потребности в персонале и подбора до аутплейсмента, лизинга, аутстаффинга персонала.
18. Профессиональные стандарты.
19. Коллективный труд. Теория групп и команд. Типы команд. Факторы эффективности командной работы. Роли в группе.
20. Этапы развития группы и превращения в продуктивную команду. Гибкие команды. Особая роль лидера в становлении команды на разных этапах.
21. Девиантное групповое поведение. Опасность появления «группового мышления».
22. Общие принципы и методы управления командой и совместного разрешения проблем. Укрупненный алгоритм перехода к работе в группе, команде.
23. Информационные технологии в управлении персоналом.
24. Новый стандарт профессиональной деятельности в области управления персоналом. Обеспечение преемственности высшего руководства корпорации.
25. Современные методы обучения и решения проблем.
26. Рейтинговые модели стимулирования труда. Грейдовая система оплаты труда.
27. Ключевые показатели эффективности и система сбалансированных показателей. Распределение коллективного заработка.

6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

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

Комплект оценочных средств хранится на кафедре, подлежит обновлению по мере необходимости. Для промежуточной аттестации в виде экзамена каждое ОС 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 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 комплексно-

го 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

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 **при необходимости обеспечивающих коррекцию нарушений развития и социальную адаптацию указанных лиц.**

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-	<i>Аудально-кинестетические</i> , предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания. Могут использоваться при условии, что визуальная информация будет адаптирована для лиц с нарушениями

	слуховой	ями зрения: <i>визуально-кинестетические</i> , предполагающие передачу и восприятие учебной информации при помощи зрения и осязания; аудио-визуальные, основанные на представлении учебной информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие; <i>аудио-визуально-кинестетические</i> , базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятия.
	Слабовидящие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой	
С нарушениями слуха	Глухие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательный	<i>визуально-кинестетические</i> , 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:
	Слабослышащие. Способ восприятия информации: Зрительно-осязательно-слуховой	<i>аудио-визуальные</i> , основанные на представлении учебной информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие; <i>аудиально-кинестетические</i> , предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания; <i>аудио-визуально-кинестетические</i> , базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятия.
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой	<ul style="list-style-type: none"> – <i>визуально-кинестетические</i>; – <i>аудио-визуальные</i>; – <i>аудиально-кинестетические</i>; – <i>аудио-визуально-кинестетические</i>.

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 по нозологиям	Образовательные ресурсы				
	Электронные				Печатные
	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, гиперссылки)	+	+
	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	<ul style="list-style-type: none"> – <i>устная проверка:</i> дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; – <i>с использованием компьютера и специального ПО:</i> работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, дистанционные формы, если позволяет острота зрения - графические работы и др.
С нарушениями слуха	<ul style="list-style-type: none"> – <i>письменная проверка:</i> контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.; – <i>с использованием компьютера и специального ПО:</i> работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы и др.

С нарушениями опорно-двигательного аппарата	<ul style="list-style-type: none"> – <i>письменная проверка, с использованием специальных технических средств</i> (альтернативных средства ввода, управления компьютером и др.): контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.; – <i>устная проверка, с использованием специальных технических средств</i> (средств коммуникаций): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; – <i>с использованием компьютера и специального ПО</i> (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 определения 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.