

**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Санкт-Петербургский государственный  
экономический университет»**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

по дисциплине

**УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ ПОТЕНЦИАЛОМ**

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.....	5
3. Показатели и критерии оценки компетенций.....	12
4. Шкала оценивания результата.....	15
5. Перечень заданий по дисциплине.....	16
6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания...	24
7. Особенности освоения дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями.....	26

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

1.1. Фонд оценочных средств предназначен для оценки результатов обучения по учебной дисциплине **«УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ ПОТЕНЦИАЛОМ»**.

Рабочей программой дисциплины (модуля) предусмотрено формирование следующих компетенций:

Таблица – 1.1.1. Перечень формируемых дисциплиной компетенций

Код компетенции	Наименование компетенции
ПК-1	Способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1)

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 <sup>1</sup>	Наименование дисциплины	Планируемые результаты обучения/индикаторы достижения компетенций (показатели освоения компетенции)
1	2	3

Этапы формирования компетенций <sup>1</sup>	Наименование дисциплины	Планируемые результаты обучения/индикаторы достижения компетенций (показатели освоения компетенции)
1	2	3
<p><b>ПК-1</b> способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями</p>		<p><b>Знать:</b> основные понятия, цели, принципы, сферы деятельности, варианты применения современных технологий управления человеческими ресурсами; современные модели управления человеческими ресурсами, их преимущества и недостатки; направления развития персонал-технологий; методику и методологию определения потребности в человеческих ресурсах на макро, мезо и микро уровнях (ПК-1)</p> <p><b>Уметь:</b> определять целесообразность и эффективность применения на практике современные технологии управления человеческими ресурсами; осуществлять подбор и отбор персонала с помощью современных персонал-технологий; формировать систему критериев для оценки эффективности системы управления человеческими ресурсами; систематизировать и обобщать информацию, связанную с современными методами оценки человеческих ресурсов (ПК-1)</p> <p><b>Владеть:</b> методами современных технологий управления человеческими ресурсами организации для разработки и внедрения программ повышения эффективности человеческих ресурсов на всех уровнях; навыками учёта и приёмами отражения результатов анализа в соответствующих документах; навыками сбора и обработки необходимых данных для расчета потребности в человеческих ресурсах; методами оценки потребности в человеческих ресурсах на рынке труда (ПК-1)</p> <p>4</p>

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

- формулирует основные определения, имеющие отношения к нормативно-правовой и законодательной базе управления человеческим потенциалом;
- выявляет особенности управления персоналом в международных компаниях, современные требования к персоналу;
- характеризует основные объекты управления человеческим потенциалом, выделяя их существенные признаки, закономерности развития;
- анализирует и оценивает набор профессиональных качеств специалистов на основе компетентностного подхода и строит модель компетенций;
- объясняет причинно-следственные и функциональные связи изученных субъектов управления;
- формулирует на основе приобретенных знаний собственные суждения и аргументы по определенным проблемам;
- анализирует преимущества и недостатки современных методов управления человеческим потенциалом;
- выбирает наиболее значимые факторы, выстраивает их в логической последовательности, делает значимые выводы, анализируя особенности применения современных методов управления человеческими ресурсами, закономерности формирования, развития и использования человеческого потенциала на макро-, мезо - и микроуровне;
- применяет информационные технологии для решения поставленной образовательной задачи в контексте учебной дисциплины и практические навыки в области управления организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями, 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**

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

Таблица – 2.1. Объекты оценивания и наименование оценочных средств

Номер и наименование тем	Формы текущего контроля успеваемости Формы промежуточной аттестации	Объекты оценивания	Вид занятия / Наименование оценочных средств	Форма проведения оценки Устная/письменная
<b>Тема 1.</b> Управление человеческим потенциалом: предмет, задачи и структура курса. Основные понятия и определения	Текущий контроль	Участие в групповом аудиторном задании (тематическая дискуссия) по теме1 :Управление человеческим потенциалом. Участие в групповом анализе практической ситуации по компонентам человеческого потенциала. Выполнение групповой работы-мини-кейс «Связь внешнего и внутреннего рынков труда. Антикризисные меры по повышению занятости». По результатам групповой работы делается презентация.	Тематическая дискуссия, анализ конкретной ситуации, решение практических задач, кейс – технологии	устная, письменная
<b>Тема 2.</b> Организация системы управления человеческим потенциалом организации.	Текущий контроль	Выполнение индивидуального аудиторного задания (дискуссии) по теме 2: Организация системы управления человеческим потенциалом организации. Участие в индивидуальной работе по разработке практической долгосрочной стимулирующей программы для организации. Оценивается в зависимости от полноты и логичности аргументации и правильности произведенных расчетов.	Тематическая дискуссия, анализ конкретной ситуации, решение практических задач	устная, письменная
<b>Тема 3.</b> Определение и прогноз	Текущий контроль	Выполнение группового аудиторного задания по теме 3: Определение и прогноз	Решение практических задач, кейс –	устная, письменная

Номер и наименование тем	Формы текущего контроля успеваемости Формы промежуточной аттестации	Объекты оценивания	Вид занятия / Наименование оценочных средств	Форма проведения оценки Устная/письменная
потребности в человеческих ресурсах.		потребности в человеческих ресурсах. Участие в групповой работе-мини-кейс «Технологии отбора персонала. Ключевые характеристики сотрудника», по результатам которой делается презентация	технологии	
<b>Тема 4.</b> Нормативно-правовой механизм формирования кадрового резерва на выдвижение.	Текущий контроль	Выполнение индивидуального задания по теме 4: Нормативно-правовой механизм формирования кадрового резерва на выдвижение. «Правовое регулирование трудовых отношений в России и за рубежом». Участие в групповом аудиторном занятии по теме. Тематическая дискуссия «Модели регулирования социально-трудовых отношений»	Анализ конкретной ситуации, решение практических задач, тематическая дискуссия	устная, письменная
<b>Тема 5.</b> Системы оценки и аттестации персонала.	Текущий контроль	Выполнение группового аудиторного задания по теме 5: «Новые формы занятости. Заемный труд».	Тематическая дискуссия, эссе, анализ конкретной ситуации,	Письменная, устная

Номер и наименование тем	Формы текущего контроля успеваемости Формы промежуточной аттестации	Объекты оценивания	Вид занятия / Наименование оценочных средств	Форма проведения оценки Устная/письменная
Использование человеческих ресурсов		Участие в тематической дискуссии: Использование человеческих ресурсов. По результатам групповой работы делается презентация и пишется эссе.  Выполнение упражнения: «Системы оценки и аттестации персонала»	имитационные упражнения	
<b>Тема 6.</b> Особенности формирования трудового вознаграждения	Текущий контроль	Выполнение группового аудиторного задания по теме 6: Особенности формирования трудового вознаграждения. «Внутрифирменные системы оплаты труда (методика разработки)». По результатам групповой работы пишется эссе и делается презентация, в которой должна быть сформулирована стратегия привлечения и удержания компетентных работников,	Эссе, кейс – технологии, тест	устная, письменная



Номер и наименование тем	Формы текущего контроля успеваемости Формы промежуточной аттестации	Объекты оценивания	Вид занятия / Наименование оценочных средств	Форма проведения оценки Устная/письменная
		<p>определены общие взаимосвязи уровней заработной платы различных категорий наемных работников</p> <p>Выполнение групповой работы: а) мини-кейс «Разработка системы мотивации. Конструирование структуры базовой заработной платы».</p> <p>б) Мини-кейс «Формирование принципов нематериальной мотивации работников».</p> <p>Тестирование по теме.</p>		
<p><b>Тема 7.</b></p> <p>Реинжиниринг персонала предприятия</p>	Текущий контроль	<p>Выполнение группового аудиторного задания по теме 7: «Реинжиниринг персонала». Дискуссия.</p> <p>Участие в групповой работе-мини-кейс «Разработка модели управления персоналом. Построение системы управления человеческим потенциалом». Тестирование по теме</p>	Тематическая дискуссия, кейс - технологии, тест	Устная, письменная

Номер и наименование тем	Формы текущего контроля успеваемости Формы промежуточной аттестации	Объекты оценивания	Вид занятия / Наименование оценочных средств	Форма проведения оценки Устная/письменная
<p><b>Тема 8.</b></p> <p>Кросс-культурный менеджмент и организационная культура</p>	<p>Текущий контроль</p>	<p>Выполнение индивидуального самостоятельного задания по теме 8: Кросс - культурный менеджмент и организационная культура. Тестирование по теме.</p> <p>Участие в групповой работе: Мини-кейс: «Построение модели эффективного формирования и профессионального роста производственного персонала. ОЦЕНКА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ». Групповое аудиторное задание «Пабрик рилейшнз и интегрированные маркетинговые коммуникации».</p>	<p>Анализ конкретной ситуации, тест, кейс - технологии, имитационные упражнения, тематическая дискуссия</p>	<p>устная, письменная</p>

Номер и наименование тем	Формы текущего контроля успеваемости Формы промежуточной аттестации	Объекты оценивания	Вид занятия / Наименование оценочных средств	Форма проведения оценки Устная/письменная
<p><b>Тема 9.</b></p> <p>Развитие человеческого о потенциала</p>	<p>Текущий контроль</p>	<p>Участие в аудиторном занятии по теме 9: Развитие человеческого потенциала. «Построение модели эффективного формирования и профессионального роста производственного персонала».</p> <p>Выполнение групповой работы:</p> <p>Мини-кейс: «Определение факторов и показателей, определяющих состояние управления человеческим потенциалом в компании»</p> <p>Мини-кейс: «ОЦЕНКА ЭФФЕКТА ВОЗДЕЙСТВИЯ ПРОГРАММЫ ОБУЧЕНИЯ НА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ТРУДА». После решения кейсов пишется диагностическое эссе. По результатам групповой работы проводится тестирование</p>	<p>Анализ конкретной ситуации, кейс – технологии, тест</p>	<p>Устная Письменная</p>

Номер и наименование тем	Формы текущего контроля успеваемости Формы промежуточной аттестации	Объекты оценивания	Вид занятия / Наименование оценочных средств	Форма проведения оценки Устная/письменная
Все темы и разделы:	Промежуточная аттестация	<p>1. Курсовая работа</p> <p>2. Обобщенные результаты обучения по дисциплине</p>	<p>1. Курсовая работа, презентация</p> <p>2. Вопросы к экзамену</p>	<p>1. Устная, письменная</p> <p>2. Устная, письменная</p>
Итоговый контроль по дисциплине	-	<p>Вопрос1. Знать:</p> <p>Сформулируйте основные наиболее применяемые кадровые технологии в управлении человеческими ресурсами</p> <p>Вопрос2. Уметь:</p> <p>Проанализируйте факторы, влияющие на процессы отбора кадров и на эффективность построения системы маркетинга человеческих ресурсов.</p> <p>Вопрос3. Владеть:</p> <p>Рассчитайте и оцените, используя современный инструментарий, потребность в человеческих ресурсах на рынке труда.</p>	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 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 (участие в тематической дискуссии)	Отсутствие участия в дискуссии, в обсуждении, решении, неправильное решение поставленных проблем	Единичное высказывание, участие в дискуссии, решение поставленных проблем с ошибками	Высказывание суждений, активное участие в дискуссии, в ее обсуждении, правильное решение поставленных проблем с отдельными замечаниями	Высказывание неординарных суждений, активное участие в дискуссии, в ходе решения поставленных проблем, правильное решение без ошибок
3	Работа на практических занятиях, решение практических задач, кейсов	Выполнено менее 54%	Выполнено от 54% до 69 %	Выполнено от 70% до 84 %	Выполнено выше 85%
4	Работа на практических занятиях, деловая игра, решение кейса, имитационные упражнения	Отсутствие участия в игре, в обсуждении, решении, неправильное решение поставленных	Единичное высказывание, участие в игре, решение поставленных проблем с ошибками	Высказывание суждений, активное участие в деловой игре, в ее обсуждении, правильное	Высказывание неординарных суждений, активное участие в деловой игре, в ходе решения

		проблем		решение поставленных проблем с отдельными замечаниями	поставленных проблем, правильное решение без ошибок
5	Презентация	Отсутствие презентации	В выполненной презентации не более 5 слайдов, формальное выполнение работы	В выполненной презентации не менее 8 слайдов, продуманное выполнение работы	В выполненной презентации не менее 10 слайдов, творческое выполнение работы

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

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

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
				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,

	<p>предъявляемые к заданию выполнены.</p> <p>Продemonстрировано уверенное владение материалом дисциплины. Выполненные задания носят целостных характер, выполнены в полном объеме, структурированы, представлены различные точки зрения, продемонстрирован творческий подход.</p>
--	---

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 в семестре является экзамен.

Успешным считается освоение дисциплины с итоговой оценкой «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», неудовлетворительные результаты промежуточной аттестации – «неудовлетворительно».

## 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
Тематическая дискуссия (работа на лекциях и семинарах)	<p><b>ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ:</b></p> <p>Тема 1. Групповое аудиторное задание по теме 1: Управление человеческим потенциалом: предмет, задачи и структура курса. Основные понятия и определения.</p> <p>Групповая работа-мини-кейс «Связь внешнего и внутреннего рынков труда». По результатам групповой работы делается презентация.</p> <p>Тема 2. Индивидуальное аудиторное задание по теме 2: Организация системы управления человеческим потенциалом организации</p> <p>Индивидуальная работа по разработке практической долгосрочной стимулирующей программы для организации. Оценивается в зависимости от полноты и логичности аргументации и правильности произведенных расчетов.</p> <p>Тема 4. Индивидуальное задание по теме 4:</p> <p>Нормативно-правовой механизм формирования кадрового резерва на выдвижение. «Правовое регулирование трудовых отношений в России и за рубежом».</p>



	<p>Тема 5. Групповое аудиторное занятие по теме 5: Системы оценки и аттестации персонала. Использование человеческих ресурсов. По результатам групповой работы делается презентация.</p> <p>Тема 7. Групповое аудиторное задание по теме 7: Реинжиниринг персонала предприятия. Групповая работа-мини-кейс «Разработка модели управления персоналом».</p> <p>Тема 8. Индивидуальное самостоятельное задание по теме 8: Кросс-культурный менеджмент и организационная культура. «Построение модели эффективного формирования и профессионального роста производственного персонала.</p>
Имитационные упражнения	<p>Тема 5. Групповое аудиторное занятие по теме 5: Системы оценки и аттестации персонала. Использование человеческих ресурсов. По результатам групповой работы делается презентация.</p> <p>Тема 8. Индивидуальное самостоятельное задание по теме 8: . Индивидуальное самостоятельное задание по теме 8: Кросс-культурный менеджмент и организационная культура. «Построение модели эффективного формирования и профессионального роста производственного персонала.</p>
Деловая игра, кейс, анализ конкретной ситуации, решение практических задач	<p>1.Групповое аудиторное задание по теме 1: Управление человеческим потенциалом: предмет, задачи и структура курса. Основные понятия и определения.</p> <p>Групповая работа-мини-кейс «Связь внешнего и внутреннего рынков труда». По результатам групповой работы делается презентация.</p> <p>2.Индивидуальное аудиторное задание по теме 2: Организация системы управления человеческим потенциалом организации</p> <p>Индивидуальная работа по разработке практичной долгосрочной стимулирующей программы для организации. Оценивается в зависимости от полноты и логичности аргументации и правильности произведенных расчетов.</p> <p>3.Групповое аудиторное задание по теме 3: Определение и прогноз потребности в человеческих ресурсах. Групповая работа-мини-кейс «Технологии отбора персонала», по результатам которой делается презентация,</p> <p>4. Индивидуальное задание по теме 4:</p> <p>Нормативно-правовой механизм формирования кадрового резерва на</p>

	<p>выдвижение. «Правовое регулирование трудовых отношений в России и за рубежом». Решение практических задач.</p> <p>5. Групповое аудиторное занятие по теме 5: Системы оценки и аттестации персонала. Использование человеческих ресурсов. По результатам групповой работы делается презентация.</p> <p>6. Групповое аудиторное задание по теме 6: Особенности формирования трудового вознаграждения. «Внутрифирменные системы оплаты труда (методика разработки)». Групповая работа - мини-кейс «Конструирование структуры базовой заработной платы».</p> <p>По результатам групповой работы делается презентация, в которой должна быть сформулирована стратегия привлечения и удержания компетентных работников, определены общие взаимосвязи уровней заработной платы различных категорий наемных работников.</p> <p>7. Групповое аудиторное задание по теме 7: Реинжиниринг персонала. Групповая работа-мини-кейс «Разработка модели управления персоналом».</p> <p>8. Индивидуальное домашнее самостоятельное задание по теме 8: Кросс - культурный менеджмент и организационная культура. Кейс «Построение модели эффективного формирования и профессионального роста производственного персонала».</p> <p>9. Самостоятельное аудиторное занятие по теме 9: Развитие человеческого потенциала. Построение карьерограммы (Построение модели эффективного формирования и профессионального роста производственного персонала).</p> <p>По результатам групповой работы дается презентация. Презентация оценивается в зависимости от правильности выполненных расчетов, обоснованности выводов и полноты используемой методики.</p>
--	---

<p>Контрольная (расчетно-аналитическая) работа</p>	<p>Пример расчетно-аналитических работ:</p> <p>1. Определить показатели движения кадров на предприятии, если на начало года в списочном составе состояло 2550 человек, а в течение года принято 326 человек, уволено 484, в том числе по собственному желанию 315, в связи с выходом на пенсию 73, по сокращению штатов 50, за прогул 6 человек. Определить среднесписочную численность работников и коэффициент текучести</p>
<p>Тестирование ( по темам 6-9)</p>	<p>Тема 6. Групповое аудиторное задание по теме 6: Особенности формирования трудового вознаграждения. «Внутрифирменные системы оплаты труда (методика разработки)». Групповая работа - «Конструирование структуры базовой заработной платы».</p> <p>Тестирование.</p> <p>Тема 7. Групповое аудиторное задание по теме 7: Реинжиниринг персонала. Групповая работа. «Разработка модели управления персоналом».</p> <p>Тестирование.</p> <p>Тема 8. Индивидуальное самостоятельное задание по теме 8: Кросс - культурный менеджмент и организационная культура. «Построение модели эффективного формирования и профессионального роста производственного персонала.</p> <p>Тестирование.</p> <p>Тема 9. Развитие человеческого потенциала. Построение модели эффективного формирования и профессионального роста производственного персонала.</p> <p>Тестирование.</p>

Эссе	<p>Тема 5. Групповое аудиторное занятие по теме 5: Системы оценки и аттестации персонала. Использование человеческих ресурсов. По результатам групповой работы делается презентация.</p> <p>Тема 6. Групповое аудиторное задание по теме 6: Особенности формирования трудового вознаграждения. «Внутрифирменные системы оплаты труда (методика разработки)». Групповая работа - «Конструирование структуры базовой заработной платы».</p> <p>Тема 9. Самостоятельное аудиторное занятие по теме 9: Развитие человеческого потенциала. «Построение модели эффективного формирования и профессионального роста производственного персонала.</p>
------	---

## 5.2. Контрольные точки БРС

### Контрольная точка в форме кейса (деловой игры)

Использование кейс-метода представляет собой имитацию реального события, сочетающую в себе адекватное отражение реальной действительности, небольшие материальные и временные затраты и вариативность обучения. Учебный материал подается магистрантом в виде реальных профессиональных проблем (кейсов), характерных для определенного вида профессиональной деятельности или для конкретной организации. Работая над решением кейса, магистр приобретает профессиональные знания, умения, навыки в результате активной творческой работы. Он самостоятельно формулирует цели, находит и собирает различную информацию, анализирует ее, выдвигает гипотезы, ищет варианты решения проблемы, формулирует выводы, обосновывает оптимальное решение ситуации. Работа с мини-кейсами на практических занятиях подготавливает магистрантов к выпускной работе по дисциплине в виде кейса с описанием

проблемной ситуации в конкретной организации и алгоритмом ее решения.  
Критерии оценки мини-кейса:

Подготовка мини-кейсов на практических занятиях способствует выработке у магистрантов следующих умений:

- умение анализировать ситуацию и находить оптимальное количество решений;
- умение работать с информацией;
- умение моделировать решения в соответствии с заданием; представлять различные подходы к разработке планов действий;
- умение принимать правильные решения на основе анализа ситуации;
- навыки убедительного отстаивания своей точки зрения и критического оценивания иных точек зрения;
- умение создавать содержательную презентацию выполненной работы (кейса).

### **Мини-кейсы по дисциплине «Управление человеческим потенциалом»**

**Мини-кейс 1.** «Связь внешнего и внутреннего рынков труда. Антикризисные меры по повышению занятости».

**Мини-кейс 2.** «Технологии отбора персонала. Ключевые характеристики сотрудника».

**Мини-кейс 3.** «Конструирование структуры базовой заработной платы. Разработка системы мотивации».

**Мини-кейс 4.** «Формирование принципов нематериальной мотивации работников».

**Мини-кейс 5.** «Разработка модели управления персоналом. Построение системы управления человеческим потенциалом».

**Мини-кейс 6.** «Построение модели эффективного формирования и профессионального роста производственного персонала».

**Мини-кейс 7.** «Определение факторов и показателей, определяющих состояние управления человеческим потенциалом в компании».

**Мини-кейс 8.** «Оценка эффекта воздействия программы обучения на результативность труда».

**Контрольная точка в форме тестовой работы (письменная):**

Исходной информацией для данного вида СРО является рекомендованная основная и дополнительная литература по изучаемой дисциплине.

### **Система оценки контроля знаний:**

Тестирование направлено на выявление теоретических знаний, формирующих у студентов компетентность в кластере «знать».

### **Критерии оценки тестового (письменного) опроса:**

- полнота знаний теоретического и практического контролируемого материала (терминологического аппарата, основных методов, приемов, используемых в изучаемой области);
- знание законодательно-правовой базы и иных нормативных документов, регулирующих систему управления человеческими ресурсами в организации.

### **Примеры теста:**

#### **Вариант 1.**

1. Под категорией "кадры организации" следует понимать:

- а - часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике;
- б - трудоспособное население в рамках отдельной организации, на микроуровне;

### **5.3. Примерная тематика курсовых работ**

**КУРСОВАЯ РАБОТА:** Выполняется в соответствии с Методическими Указаниями по написанию курсовой работы по дисциплине «УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ ПОТЕНЦИАЛОМ».

Методические указания предназначены для студентов магистратуры, обучающихся на программе «Управление человеческими ресурсами», направление 38.04.02 Менеджмент:

Управление человеческим потенциалом: методические указания /сост. Н.А. Зорина, И.В.Цыганкова. СПб.: ПОЛИТЕХ-ПРЕСС, 2020. 24 с. 1.5 п.л.

Курсовая работа является самостоятельной частью учебной дисциплины «Управление человеческим потенциалом». По формату данная курсовая работа представляет собой письменную контрольно-аналитическую работу. Защита курсовой работы является формой текущего контроля, позволяющей выявить степень усвоения магистрантами материала учебной дисциплины и формирования профессиональных компетенций обучающихся в процессе самостоятельной работы.

Примерная тематика курсовой работы:

«Влияние организационной культуры предприятия на возможности реализации трудового потенциала работников».

Цели и задачи написания курсовой работы:

систематизация знаний в области управления человеческими ресурсами и человеческим потенциалом (на различных уровнях и различных стадиях воспроизводства человеческих ресурсов), формирование знаний, умений и компетенций, необходимых для применения методов и создания технологий по организации системы управления человеческим потенциалом; формирование навыков оценки трудового потенциала на основе анализа компонентов трудового потенциала (таких, как здоровье, нравственность, творческий потенциал, активность, организованность и асертивность, образование, профессионализм, ресурсы рабочего времени) и расчета соответствующих им показателей на уровне человека, предприятия и общества.

Важным условием написания курсовой работы по выбранной теме является использование магистрантами статистической информации, проведение анализа и графическая интерпретация аналитической информации.

#### **5.4. Промежуточная аттестация**

**Экзамен в форме теста.**

**Тестирование проводится в системе Moodle. Тест генерируется из базы вопросов автоматически.**

*Тематика вопросов к экзамену:*

1. Понятие и основные элементы организационной культуры
2. Понятие и структура кадровой стратегии организации
3. Управление вертикальной и горизонтальной карьерой работников организации
4. Методы управления человеческими ресурсами на предприятии
5. Методы и формы управления конфликтами в организации
6. Понятия "кадровая элита", "кадровый балласт" и "кадровый стандарт" организации. Методы управления человеческими ресурсами, относящимися к данным категориям
7. Факторы, влияющие на эффективность построения системы маркетинга человеческих ресурсов
8. Цели и задачи системы управления адаптацией работников в организации
9. Цели, задачи, процедура кадрового аудита
10. Анализ показателей движения кадров в организации
11. Управление человеческими ресурсами как особый вид профессиональной деятельности: цели, функции, принципы, подходы
12. Организация социально-трудового мониторинга человеческих ресурсов
13. Качество человеческих ресурсов и его повышение в соответствии со

стратегией развития организации

14. Система стимулирования работников организации и методы повышения ее эффективности

15. Причины и факторы возникновения конфликтов в трудовой сфере

16. Диагностика организационной культуры и ее влияние на эффективность организации

17. Прогнозирование спроса и предложения на внутрифирменном рынке труда

18. Определение и прогноз потребности в человеческих ресурсах (на макро-, мезо- и микроуровнях)

19. Построение модели эффективного формирования и профессионального роста персонала

20. Особенности компетентностного подхода к обучению руководителей и персонала

21. Построение и анализ карьерограммы сотрудника

22. Оценка и предотвращение кадровых рисков

## **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 (модулю).

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 нарушениям и зрения	Слепые. Способ восприятия информации: осязательно-слуховой	<i>Аудиально-кинестетические</i> , предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания. Могут использоваться при условии, что визуальная информация будет адаптирована для лиц с нарушениями зрения:
	Слабовидящие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой	<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 восприятие.
С нарушениям и 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 восприятие.
С нарушениям и опорно-двигательного аппарата	Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <i>визуально-кинестетические</i>;</li> <li>– <i>аудио-визуальные</i>;</li> <li>– <i>аудиально-кинестетические</i>;</li> <li>– <i>аудио-визуально-кинестетические</i>.</li> </ul>

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, 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	<p>– <i>устная проверка:</i> дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.;</p> <p>– <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.</p>
С нарушениями слуха	<p>– <i>письменная проверка:</i> контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.;</p> <p>– <i>с использованием компьютера и специального ПО:</i> работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы и др.</p>

С нарушениями опорно-двигательного аппарата	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <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.;</li> <li>– <i>устная проверка, с использованием специальных технических средств</i> (средств коммуникаций): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.;</li> <li>– <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.</li> </ul>
---	--

### **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.

