

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ (НИ ТГУ)

Институт экономики и менеджмента

УТВЕРЖДЕНО:

Директор
Е.В. Нехода

Оценочные материалы по дисциплине

HR-консалтинг

по направлению подготовки

38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) подготовки:

Управление персоналом

Форма обучения

Очная

Квалификация

Стратегическое управление персоналом

Год приема

2025

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель ОП
Л.Р. Тухватулина

Председатель УМК
М.В. Герман

1. Компетенции и индикаторы их достижения, проверяемые данными оценочными материалами

Целью освоения дисциплины является формирование следующих компетенций:

ПК-1 Способен разрабатывать и реализовывать систему операционного управления персоналом и работой структурного подразделения организации

ПК-4 Способен разрабатывать и реализовывать систему стратегического управления персоналом организации

Результатами освоения дисциплины являются следующие индикаторы достижения компетенций:

– РОПК-1.1 Знает теории управления персоналом; методы, способы и инструменты управления персоналом; состав и перечень кадровых документов, порядок организации документооборота; методы сбора и анализа кадровой информации; особенности управления структурными подразделениями организации, включая службу управления персоналом; специализированные информационные системы и сервисы; значение социальной политики, корпоративной культуры, систем материального и нематериального стимулирования труда; требования законодательства РФ в области персонала.

– РОПК-1.2 Умеет создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения и определять задачи персонала структурного подразделения; применять методы управления межличностными отношениями в организации, направленные на повышение эффективности организации и повышение удовлетворенности персонала; составлять, рассчитывать, контролировать статьи расходов на персонал, разрабатывать предложения по затратам на персонал для формирования бюджета; формировать предложения по автоматизации и цифровизации процесса операционного управления персоналом и работой структурного подразделения.

– РОПК-4.1 Знает элементы системы стратегического управления персоналом организации; стратегии, политики, технологии управления персоналом организации в динамичной среде; показатели оценки эффективности стратегии, политики, технологии управления персоналом в динамичной среде; технологии проведения аудита и контроллинга в управлении персоналом; организацию управления развитием организации.

– РОПК-4.2 Умеет осуществлять стратегический анализ и диагностику состояния человеческих ресурсов в организации; осуществлять целеполагание в области управления персоналом организации; разрабатывать комплексную стратегию управления персоналом организации, в зависимости от состояния внешней среды; определять показатели эффективности разработанной системы стратегического управления персоналом организации; методы реализации системы стратегического управления персоналом организации; формировать и использовать персонал в соответствии со стратегией организации; разрабатывать новые методы, технологии реализации системы стратегического управления персоналом организации

2. Оценочные материалы текущего контроля и критерии оценивания

Элементы текущего контроля:

– результаты самостоятельной работы студентов.

Пример контрольных вопросов на практических занятиях (РОПК-1.1; РОПК-1.2)

1. Анализ рынка труда и требования работодателей
2. Требования, которые предъявляют работодатели к потенциальным сотрудникам: профессиональные, надпредметные и пр.
3. Учёт требований работодателей при планировании карьеры.
4. Позиционирование на рынке труда: формирование личного бренда; умение составлять резюме
5. Понятие и составляющие личного бренда.

6. Значение личного бренда.
7. Этапы создание личного бренда.
8. Ошибки при разработке личного бренда.
9. Понятие и формы резюме.
10. Основные элементы резюме.

Пример контрольных вопросов на практических занятиях (РОПК-4.1; РОПК-4.2):

1. Понятие и сущность HR консультирования
2. Понятие и составляющие HR консультирования.
3. Основы консалтинга.
4. Цели и задачи консультирования.
5. Этапы процесса консультирования.
6. Разработка проекта консультирования.
7. Оценка и определение эффективности проекта консультирования.
8. Основные направления HR консультирования
9. Консультирование по элементам кадровой политики.
10. Консультирование по элементам HR-цикла.
11. Карьерное консультирование как элемент HR консультирования
12. Особенности профориентации взрослых.
13. Понятие профессиональной ориентации.
14. Алгоритм процесса профориентации взрослых: анализ ситуации, определение профессиональных и индивидуальных особенностей, переход в другую профессиональную сферу.
15. Профессиональное развитие личности и карьерный самоменеджмент.

3. Оценочные материалы итогового контроля (промежуточной аттестации) и критерии оценивания

Зачёт в третьем семестре проводится в устной форме по билетам. Зачётный билет состоит из двух частей. Продолжительность зачёта 1 час.

Первая часть содержит один теоретический вопрос. Ответ на вопрос первой части дается в развернутой форме.

Вторая часть содержит один вопрос, оформленный в виде ситуативной задачи. Ответы на вопросы второй части предполагают решение задачи.

Примерный перечень теоретических вопросов:

1. Дайте определение и поясните цель и задачи HR консультирования.
2. Назовите и поясните не менее 3-х концепций карьер.
3. Укажите, какие мероприятия входят в процесс планирования карьеры.
4. Перечислите требования, предъявляемые к HR консультанту.
5. Укажите и поясните не менее 3-х технологий профориентации взрослых.

Пример задачи:

Заполните столбец 2 в таблице, которая приведена ниже. Таблица представляет первый этап алгоритма составления плана карьеры взрослого человека. Пример заполнения приведен для каждого блока и выделен курсивом.

(по материалам: Беззубцев С.А. *Управление карьерой. Записка для преподавателя.* – СПб.: Решение: учебное видео, 2017. – 40 с.; на основе: *Управление персоналом организации: Учебник/под ред. А.Я. Кибанова.* – М.: ИНФРА-М, 2003. – С. 438-439).

Таблица 1 – Первый этап алгоритма составления плана карьеры взрослого человека

Фактор	Вопросы для оценки
--------	--------------------

Оценка жизненной ситуации	
Работа	✓ Имею ли я четкую картину о своей работе и ее целях?
Экономическое состояние	✓ Каково мое экономическое положение?
Физическое состояние	✓ Какова моя общая форма?
Социальное состояние, человеческие отношения	✓ Искренне ли я интересуюсь мнением и точкой зрения других? Как я их учитываю?
Психологическое состояние	✓ Каково мое психологическое состояние?
Семейная жизнь	✓ Имеются ли у меня условия для создания семьи?

Результаты зачёта определяются оценками «зачтено», «не зачтено».

Общая оценка по дисциплине формируется с учётом результатов текущего контроля. Для получения оценки необходимо верно выполнить не менее 80% самостоятельных заданий на протяжении семестра, а также посетить не менее 60% занятий (лекционных и практических занятий).

Оценка «**зачтено**» выставляется в случае демонстрации обучающимся твердых глубоких, исчерпывающих знаний в объеме пройденного курса, освоения запланированных компетенций, грамотное и логически стройное изложение материала при ответе, знание терминологии и основных тенденций развития обучения и развития. Присутствуют ответы на оба зачётных вопроса. Сделаны выводы, сформулировано развернутое обоснованное заключение.

Оценка «**не зачтено**» выставляется обучающему при наличии грубых ошибок в ответе, непонимании сущности излагаемого вопроса. Заключение отсутствует. Обучающийся использует неразрешенные материалы при подготовке к ответу.

Продолжительность зачета 1 час.

4. Оценочные материалы для проверки остаточных знаний (сформированности компетенций)

Проверка остаточных знаний осуществляется с помощью контрольных вопросов.

Примеры вопросов:

1. Карьерное консультирование в организации
2. Роль и значение HR консультирования в организации.
3. Постановка карьерных задач в организации.
4. Разработка организационных карьерограмм.

5. Работа с кадровым резервом.
6. Карьерный коучинг и индивидуальная карьерная траектория
7. Понятие HR коучинга.
8. Разработка индивидуальных карьерных и образовательных траекторий внутри и за пределами организации.
9. Этика HR консультирования
10. Профессиональная этика HR консультанта.
11. Работа с клиентами в рамках HR консультирования.
12. Требования к HR консультанту
13. Портрет HR консультанта.
14. Профессиональные требования, предъявляемые к карьерному консультанту.
15. Личностные качества HR консультанта.
16. Знать, уметь, владеть для HR консультанта.

Информация о разработчиках

Тухватулина Лилия Равильевна, канд. философ. наук, доцент кафедры организационного поведения и управления персоналом ИЭМ ТГУ