

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

Управление человеческими ресурсами

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:

ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний экономической, организационной, управленческой теорий

Результатами освоения дисциплины являются следующие индикаторы достижения компетенций:

– РООПК-1.1 Знает экономическую, организационную, управленческую теорию; методы и инструменты анализа практик управления персоналом

– РООПК-1.2 Умеет обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и научные исследования в области управления персоналом и смежных областях; применять методы и инструменты анализа практик управления персоналом

2. Оценочные материалы текущего контроля и критерии оценивания

Элементы текущего контроля:

– контрольные вопросы на практических занятиях.

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

1. Понятие и значение управления человеческими ресурсами (далее – УЧР).
2. От управления персоналом – к управлению человеческими ресурсами.
3. Персонал – как затраты.
4. Персонал – как ресурс.
5. Персонал – как конкурентное преимущество.
6. Стратегии УЧР.
7. Ключевые этапы организационно-кадровой работы.
8. Этапы УЧР: планирование персонала, наём, адаптация, обучение и развитие, оценка персонала, мотивация персонала, высвобождение персонала.
9. Планирование потребности организации в персонале.
10. Наём и адаптация персонала.
11. Обучение и развитие персонала.
12. Управление мотивацией и вовлеченностью персонала.
13. Методы планирования численности и состава персонала организации.
14. Источники подбора и технологии отбора персонала.
15. Оценка эффективности обучения персонала.
16. Мотивация, вознаграждение и вовлеченность персонала.
17. Оценка и высвобождение персонала
18. Понятие и роль организационной культуры в УЧР.
19. Современные тенденции в УЧР: управление конфликтами.
20. Современные тенденции в УЧР: команды и командная работа.

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

Экзамен в первом семестре проводится в устной форме по билетам. Экзаменационный билет состоит из двух частей. Продолжительность экзамена 1,5 часа.

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

Вторая часть содержит один вопрос, оформленный в виде творческой задачи. Ответы на вопросы второй части предполагают решение ситуативной задачи по предложенным после задачи вопросам.

Примерный перечень теоретических вопросов:

1. Понятия «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами»: схожести и отличия?
2. Элементы HR-цикла?
3. Наём персонала: подбор и отбор?
4. Адаптация персонала?
5. Развитие и обучение персонала?
6. Мотивация и вовлеченность персонала?
7. Оценка персонала?
8. Высвобождение персонала?
9. Формальные и неформальные группы?
10. Групповая динамика?
11. Природа и специфические черты неформальных групп?
12. Команды и их создание?

Пример творческой задачи:

Ситуация для анализа 1. «Кадровая политика

(Взято из: Основы кадровой политики и кадрового планирования: практикум / Н. А. Александрова, О. Ю. Брюхова, О. Н. Шестопалова. – Екатеринбург: Изд-во УрГУПС, 2014. – 106 с.)

компании AsstrA AG»

Основой кадровой политики компании AsstrA AG являются следующие принципы:

- человеческие ресурсы – основные активы нашей компании;
- сотрудник в команде единомышленников – основа успеха компании;
- эффективное управление командой, управление человеческими ресурсами – первостепенная задача менеджеров компании «AsstrA»;
- создание благоприятных условий для работы и творчества – когда труд приносит сотруднику радость в моральном и в материальном плане;
- для нас важны профессиональные качества специалиста на рабочем месте;
- для нас важны индивидуальные качества личности, способность к обучению, ориентация на коллективное творчество, открытость, честность;
- мы содействуем совершенствованию профессиональных качеств наших сотрудников.

Реализация основополагающих принципов в компании «AsstrA» осуществляется через:

- приверженность демократическому стилю управления, постоянное расширение делегирования полномочий на всех уровнях управленцев;
- формирование четкой структуры компании, ее ежегодную адаптацию к изменяющимся условиям;
- создание и обустройство рабочих мест, чтобы сотрудники располагали всем необходимым для продуктивной деятельности и были обеспечены оптимально-комфортными условиями для постоянного повышения производительности труда;
- поощрение, поддержку инициативности и активности сотрудников, их идей и новых проектов;
- открытость к диалогу с любым членом команды, готовность к обсуждению и разрешению вопросов и проблем;
- принятие общей системы ценностей для всех сотрудников компании;
- формирование, осуществление и постоянное совершенствование мотивационных программ;
- формирование и проведение развивающих и образовательных программ как индивидуальных, так и коллективных; – формирование и постоянное расширение пакета социальных мероприятий для сотрудников компании;

– участие в общественных благотворительных акциях.

Развивающие и образовательные программы

Мы работаем над повышением компетенции сотрудников компании. Определение потребности в обучении и организация обучающих мероприятий осуществляются по плану. Фирма оказывает финансовую поддержку (по согласованию) каждому сотруднику при принятии самостоятельного решения по получению дополнительного образования.

Социальные мероприятия

Социальная направленность деятельности компании проявляется в первую очередь в заботе о самих сотрудниках компании. Фирма обеспечивает сотрудников бесплатным питанием (обедами), организует регулярные спортивные и развлекательные мероприятия. У нас принято делать подарки ко дню рождения, рождению ребенка, ко дню свадьбы.

Общественные акции

Компания принимает участие в акциях по материальной поддержке незащищенных слоев населения, оказывает помощь воспитанникам детских домов и специальным благотворительным фондам. Эти финансовые отчисления добровольны, но традиционны для сотрудников AsstrA AG.

Вопросы и задания:

1. Раскрыты ли в документе основные элементы кадровой политики (требования к персоналу, механизмы управления персоналом, формирование новых кадровых структур, концепции оплаты труда, материального и морального стимулирования работников, пути привлечения, использования, сохранения и высвобождения персонала, пути развития кадров, обучения, переобучения, повышения их квалификации, улучшение морально-психологического климата в коллективе, привлечение рядовых работников к участию в управлении организацией)?

2. Определите тип кадровой политики предприятия.

Результаты экзамена определяются в соответствии с балльно-рейтинговой системой – максимум 40 баллов за экзамен (40%):

Критерии выставления баллов за письменный экзамен:

Баллы	Характеристика
40 баллов	Даны полные и развернутые ответы на вопросы. Задача решена верно и дана обоснованная интерпретация полученных результатов.
30 баллов	Даны неполные ответы на вопросы. Задача решена верно, но интерпретация полученных результатов не убедительна.
20 баллов	Даны фрагментарные ответы на вопросы. Задача решена верно, но интерпретация полученных результатов не убедительна.
10 баллов	Даны ограниченные ответы на вопросы. Задача решена неверно, но была попытка интерпретации полученных результатов.

Итоговая оценка по дисциплине складывается из результатов текущего контроля (60%) и результатов промежуточной аттестации (40%) и составляет максимум 100 баллов.

Механизм перевода результатов балльно-рейтинговой системы в пятибалльную шкалу:

Баллы	Итоговая оценка
85-100 баллов	«Отлично»

70-84 балла	«Хорошо»
55-69 баллов	«Удовлетворительно»
54 балла и менее	«Неудовлетворительно»

Продолжительность экзамена 1,5 часа.

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

Проверка остаточных знаний осуществляется с помощью вопросов.

Пример вопросов:

1. Цели управления персоналом
2. Содержание оперативных целей управления персоналом
3. Особенности формирования отдела по управлению персоналом
4. Направления деятельности отдела по управлению персоналом
5. Содержание планов в управлении персоналом
6. Стандарты деятельности подразделения по управлению персоналом
7. Взаимодействие отдела по управлению персоналом с другими подразделениями организации
8. Социальная политика компании
9. Определение потребности в персонале
10. Формирование подсистем управления персоналом

Информация о разработчиках

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