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

Личная эффективность HR менеджера

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

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

2. Оценочные материалы текущего контроля и критерии оценивания

Элементы текущего контроля:

– ответы на контрольные вопросы на практических занятиях;

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

1. Баланс личного и рабочего времени.
2. Системы управления временем.
3. Системы постановки целей и целеполагание.
4. Понятие и признаки стресса.
5. Виды стресса на рабочем месте: конструктивный и деструктивный стресс.
6. Организационные и личный источники стресса.
7. Этапы реакции на стресс.
8. Управление стрессом.
9. Личная эффективность, развитие и саморазвитие.
10. Мотивация и самомотивация.
11. Критерии личной эффективности.
12. Факторы, снижающие личную эффективность.
13. Организационные методы повышения личной эффективности.
14. Внутренние меры повышения личной эффективности.

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

Зачет в четвертом семестре проводится в письменной форме по билетам. Билет содержит 20 тестовых вопросов. Продолжительность зачета 45 минут.

Примерный перечень тестовых вопросов:

1. Стресс – это:

- 1) общая реакция организма на сильное физическое или психологическое воздействие на рабочем месте;
- 2) управление поведением в условиях позитивного потрясения;
- 3) агрессивная реакция на физическое или психологическое воздействие;
- 4) способ разрешения противоречий в интересах, целях, взглядах.

2. Если сотрудники часто ссорятся друг с другом или ведут себя пассивно – это:

- 1) физиологические последствия стресса;
- 2) эмоциональные последствия стресса;
- 3) интеллектуальные последствия стресса;
- 4) поведенческие последствия стресса.

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

«Зачтено» выставляется если было получено 55% и более верных ответов. «Не зачтено» выставляется в случае, если было получено 54% и менее верных ответов.

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

Проверка остаточных знаний осуществляется с помощью тестовых вопросов.

Примеры тестовых вопросов:

1. Личная эффективность – это то же самое, что:

- 1) мотивация;
- 2) результативность;
- 3) качественная работа;
- 4) личные качества.

2. Потребность – это:

- 1) стимул, заставляющий человека работать;
- 2) деятельность по достижению целей;
- 3) то, что побуждает человека к действию;
- 4) ощущение нужды, нехватка в чем-либо.

3. Тайм-менеджмент – это:

- 1) управление мотивацией;
- 2) управление стрессом;
- 3) управление временем;
- 4) управление саморазвитием.

Информация о разработчиках

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