

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

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

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Направление подготовки	<i>38.03.02 Менеджмент</i>
Направленность (профиль) программы	<i>Управление бизнесом</i>
Уровень высшего образования	<i>бакалавриат</i>
Форма обучения	<i>очная</i>

Санкт-Петербург
2020

Содержание

1. Перечень компетенций и этапы их формирования в процессе освоения дисциплины
2. Структура ФОС по дисциплине
3. Показатели и критерии оценки компетенций
4. Шкала оценивания результата
5. Перечень заданий по дисциплине
6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания
7. Особенности освоения дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями

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

1.1. Фонд оценочных средств предназначен для оценки освоения образовательных результатов по учебной дисциплине Управление человеческими ресурсами.

Рабочей программой дисциплины предусмотрено формирование следующих компетенций:

Таблица – 1.1.1. Перечень формируемых дисциплиной компетенций

Код компетенции	Наименование компетенции
ОПК-3	способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия

1.1. 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)
Первый уровень (пороговый) (ОПК-3) – 1	Управление человеческими ресурсами	<p>Знать: типы стратегий управления человеческими ресурсами, особенности взаимосвязи между корпоративными стратегиями и кадровыми стратегиями; виды кадровой политики; основы и методы проектирования организационных структур 31 (ОПК-3);</p> <p>Уметь: определять основные направления формирования и развития человеческих ресурсов в зависимости от реализуемой корпоративной стратегии, определять необходимый уровень требуемой компетенции работников для заполнения вакантных должностей; применять экономико-математические расчёты для проектирования управленческих полномочий, технологий и процедур, должностных регламентов, рабочих мест, условий труда У1 (ОПК-3);</p> <p>Владеть:</p>

		навыками проектирования организационных структур, планирования и осуществления мероприятий по УЧР В1 (ОПК-3)
--	--	--

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

- формулирует основные этапы исторического процесса развития экономической мысли;
- знает базовые экономические понятия и закономерности функционирования современной экономики на различных уровнях;
- ориентируется в политических, социальных и прочих сферах жизни общества;
- знает основы управления организацией;
- умеет применять экономико-математические алгоритмы в рамках задач общего менеджмента;
- выбирает методику решения поставленной проблемы;
- 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

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

Номер и наименование темы	Формы текущего контроля успеваемости Формы промежуточной аттестации	Объекты оценивания	Вид занятия / Наименование оценочных средств	Форма проведения оценки Устная/ письменная
1	2	3	4	5
Тема 2.	Текущий	Участие в	СЗ-ПЗ:	Устная

Управление человеческими ресурсами общества и их воспроизводством: формирование, распределение / перераспределение и использование	контроль	тематической групповой дискуссии «Формирование человеческих ресурсов общества: естественное, механическое и социальное движение населения», решении задач по расчету показателей естественного и механического движения населения	Тематическая дискуссия, решение практических задач	
	Текущий контроль	Расчетно-аналитическое задание «Демографическая ситуация в России»	СР внеаудиторная	Письменная
	Текущий контроль	Участие в тематической групповой дискуссии «Структура и состав человеческих ресурсов общества» решении практических задач по расчету численности основных категорий человеческих и трудовых ресурсов	СЗ-ПЗ: Тематическая дискуссия, решение практических задач	Устная
	Текущий контроль	Расчетная работа «Состав человеческих и трудовых ресурсов ресурсов»	СР аудиторная	Письменная
	Текущий контроль	Расчетно-аналитическое задание «Миграционные процессы в России»	СР внеаудиторная	Письменная
Тема 3. Управление человеческими ресурсами организации как часть ее общей стратегии	Текущий контроль	Участие в тематической групповой дискуссии и «Организационная и кадровая структура предприятия», анализе конкретной ситуации по	СЗ-ПЗ: Тематическая дискуссия, анализ конкретных ситуаций	Устная

		проектированию организационной и кадровой структуры		
	Текущий контроль	Участие в тематической групповой дискуссии «Механизм формирования и реализации стратегии управления человеческими ресурсами в организации» и АКС «Разработка кадровой стратегии в соответствии с общей корпоративной стратегией»	СЗ-ПЗ: Дискуссия, АКС (СР групповая аудиторная)	Устная/ Письменная
Темы 1-6	Промежуточный контроль	Кт-1	доклад с презентацией	Устная/ Письменная
Тема 4. Механизмы формирования человеческих ресурсов организации	Текущий контроль	Участие в тематической групповой дискуссии и «Рабочее время как основа трудового процесса», решении задач по расчету Фондов рабочего времени работника и предприятия, АКС «Формирование и анализ годового баланса рабочего времени»	СЗ-ПЗ: Тематическая дискуссия, решение практических задач, АКС	Устная/ Письменная
	Текущий контроль	Участие в тематической групповой дискуссии и «Стратегии формирования человеческих ресурсов организации, структура», решении практических задач по расчету показателей численности, в анализе конкретных ситуаций по оценке потребности организации в человеческих	СЗ-ПЗ: Тематическая дискуссия, решение практических задач, анализ конкретных ситуаций	

		ресурсах		
	Текущий контроль	Участие в тематической групповой дискуссии по методам подбора и отбора кадров для заполнения вакансий в организации и АКС «Оценка компетенций для заполнения вакантных должностей» (анализ резюме)	СЗ-ПЗ: Тематическая дискуссия, анализ конкретных ситуаций и кейсов	Письменная /Устная
Тема 5. Технологии эффективного использования и развития человеческих ресурсов организации	Текущий контроль	Участие в тематической групповой дискуссии и «Организация и условия труда, специальная оценка условий труда», решении практических задач по расчету показателей санитарно-гигиенических условий труда , АКС Составление баланса рабочего дня и оценка условий труда»	СЗ-ПЗ: Тематическая дискуссия, решение практических задач, АКС	Устная/ Письменная
	Текущий контроль	Участие в тематической групповой дискуссии «Адаптация работников, ее виды и методы», решение практических задач по расчету показателей движения кадров и АКС оценке ущерба от текучести кадров	СЗ-ПЗ: Тематическая дискуссия, анализ конкретных ситуаций, решение практических задач	Устная
	Текущий контроль	Участие в тематической групповой дискуссии «Материальная и нематериальная мотивация трудовой деятельности», решении практических задач	СЗ-ПЗ: Тематическая дискуссия, решение практических задач, АКС	Устная/ Письменная

		по расчету трудового вознаграждения при различных формах и системах оплаты труда, АКС «Экономико- математическое обоснование выбора формы оплаты труда»		
	Текущий контроль	Участие в тематической групповой дискуссии и АКС по методам оценки, обучения и профессионального развития человеческих ресурсов	СЗ-ПЗ: Тематическая дискуссия, анализ конкретных ситуаций и кейсов	Устная
Тема 6. Эффективность управления человеческими ресурсами в организации и методы ее повышения	Текущий контроль	Участие в тематической групповой дискуссии «Производительность труда как показатель эффективности УЧР », решении практических задач по расчету производительности труда разными методами, КС«Анализ динамики производительности труда»	СЗ-ПЗ: Тематическая дискуссия, решение практических задач, АКС	Устная/ Письменная
Темы 1-6	Промежуточный контроль	Обобщенные промежуточные результаты освоения теоретических знаний и практических умений	КТ-2 контрольная работа	Письменная
Тема 6. Эффективность управления человеческими ресурсами в организации и методы ее повышения	Текущий контроль	Участие в тематической групповой дискуссии «Эффективность управления человеческими ресурсами в организации и методы ее повышения»,	СЗ-ПЗ: Дискуссия, Решение практических задач	Устная

		решении практических задач по расчету показателей эффективности УЧР, экономического эффекта от мероприятий по УЧР при различных видах общей стратегии организации.		
Все темы и разделы:	Промежуточная аттестация	Обобщенные результаты обучения по дисциплине теоретических знаний и практических навыков	Вопросы	Устная
Итоговый контроль по дисциплине	-	Вопрос 1. Знать: Состав и структура человеческих и трудовых ресурсов общества. Вопрос 2. Уметь: Проанализируйте взаимосвязь стратегии УЧР с общей корпоративной стратегией. Вопрос 3. Владеть: Рассчитать дополнительную потребность организации в кадрах при заданных параметрах производственной деятельности.	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	Повышенный уровень освоения	Продвинутый уровень освоения

			компетенции	компетенции	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,	Компетенция освоена. Обучающийся показывает общие знания, входящие в состав компетенции, имеет представление об	Компетенция освоена. Обучающийся показывает полноту знаний, демонстрирует умения и навыки решения типовых задач.	Компетенция освоена. Обучающийся показывает глубокие знания, демонстрирует умения и навыки

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
	понимает их необходимость, но не может их применять.	их применении, умение извлекать и использовать основную (важную) информацию из полученных знаний		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 экзамен, итоговая оценка формируется в соответствии со шкалой, приведенной ниже в таблице.

Баллы	Оценка
<55	неудовлетворительно
<70	удовлетворительно
<85	хорошо
>85	отлично

5. Перечень заданий по дисциплине

5.1. Задания для текущего контроля:

Таблица - 5.1.1. Перечень заданий текущего контроля и их наименование

Тематическая дискуссия	Формирование человеческих ресурсов общества: естественное, механическое и социальное движение населения
Решение практических задач	Расчет показателей естественного и механического движения населения
Внеаудиторное расчетно-аналитическое задание	Демографическая ситуация в России
Внеаудиторное расчетно-аналитическое задание	Миграционные процессы в России

Тематическая дискуссия	Структура и состав человеческих ресурсов общества
Решение практических задач	Расчет показателей численности основных категорий человеческих и трудовых ресурсов
Аудиторная расчетная работа	Состав человеческих и трудовых ресурсов: Расчет показателей численности основных категорий человеческих и трудовых ресурсов
Тематическая дискуссия	Организационная и кадровая структура предприятия
АКС (Аналитическое задание)	Проектирование организационной и кадровой структуры
Тематическая дискуссия	Механизм формирования и реализации стратегии управления человеческими ресурсами в организации
АКС (Аналитическое групповое задание)	Разработка кадровой стратегии в соответствии с общей корпоративной стратегией
Тематическая дискуссия	Рабочее время как основа трудового процесса
решение практических задач	Планирование рабочего времени, расчет фондов рабочего времени работника и предприятия
АКС (расчетно-аналитическое задание)	Формирование и анализ годового баланса рабочего времени
Тематическая дискуссия	Стратегии формирования человеческих ресурсов организации, структура кадров
Решение практических задач	Расчет показателей численности
Мини АКС	оценка потребности организации в человеческих ресурсах
Тематическая дискуссия	Методы подбора и отбора кадров для заполнения вакансий в организации
АКС (Аналитическое задание)	Оценка компетенций для заполнения вакантных должностей (анализ резюме)
Тематическая дискуссия	Организация труда. Условия труда и специальная оценка условий труда.
Решение практических задач	Расчет показателей санитарно-гигиенических условий труда, показателей статической и динамической физической нагрузки, показателей частоты и тяжести травматизма, частоты и тяжести профзаболеваний. Расчет дополнительного времени на отдых
АКС (Расчетно-аналитическое задание)	Составление баланса рабочего дня и оценка условий труда
Тематическая дискуссия	Адаптация работников, ее виды и методы
Решение практических задач	Расчет показателей движения кадров
АКС (расчетно-аналитическое задание)	оценка ущерба от текучести кадров
Тематическая дискуссия	Материальная и нематериальная мотивация трудовой деятельности
Решение практических задач	Расчет трудового вознаграждения при различных формах и системах оплаты труда.
АКС (расчетно-аналитическое задание)	Экономико-математическое обоснование выбора формы оплаты труда
Тематическая дискуссия и Мини АКС	Методы оценки, обучения и профессионального развития человеческих ресурсов

Тематическая дискуссия	Производительность труда как показатель эффективности УЧР
Решение практических задач	Расчет производительности труда разными методами
Мини АКС	Анализ динамики производительности труда
Тематическая дискуссия	Эффективность управления человеческими ресурсами в организации и методы ее повышения
Решение практических задач	Расчет показателей эффективности УЧР, экономического эффекта мероприятий по УЧР

5.2. Контрольные точки БРС

КТ 1. Доклад с презентацией

Критерии оценки доклада включают: раскрытие темы; качество изложения; наличие обзора литературных источников (монографий, статей, данных международных и национальных организаций, нормативно-правовой документации); оформление работы с соблюдением установленных требований. Результаты самостоятельного исследования, отраженные в докладе, должны быть визуализированы на защите. Инструментом визуализации является мультимедийная презентация. Критерии оценки презентации доклада включают: четкое представление целей, гипотезы исследования и презентации; логическую последовательность представленных результатов на слайдах; содержательность и лаконичность слайдов; объем информации; соответствие иллюстраций замыслу и материалу доклада; наличие единого стиля в слайдах, выбор фона, цвета, анимации, шрифта, ответы на вопросы, регламент презентации (не более 6 минут).

Самостоятельная работа над докладом включает следующие этапы: 1) выбор темы; 2) первичный анализ источников информации; 3) формирование цели и задач исследования, определение структуры доклада; 4) выбор источников информации; 5) написание основной части доклада (изложение научных подходов к исследуемой теме и сложившейся практики); 6) подготовка заключения с собственными выводами по теме и рекомендациями; 7) подготовка выступления с презентацией (краткого, структурированного, отражающего актуальность темы, цели, задачи, объект, предмет, методы исследования, основные результаты, самостоятельные выводы и рекомендации, список использованных источников).

Максимальное количество баллов, предусмотренное технологической картой - 25. Необходимый зачетный минимум для прохождения контрольной точки - 14 баллов.

КТ2. Контрольная работа

Цель контрольной работы - выявление теоретических знаний и практических умений студентов, формирующих профессиональную компетентность. Контрольная работа включает 4 задачи по темам

дисциплины №2, 4, 5, 6 и оценивается с использованием БРС. Критерии оценки результатов контрольной работы: правильность экономического (статистического) алгоритма расчета показателей и правильность математических расчетов.

Максимальное количество баллов, предусмотренное технологической картой - 15. Необходимый зачетный минимум для прохождения контрольной точки - 8 баллов.

Примеры типовых задач:

Задача 1.

Рассчитать: Число лиц занятых трудовой деятельностью, численность занятых, фактическую и потенциальную РС по действующей методологии МОТ.

Дано: численность и возрастная структура населения; удельный вес занятого населения, численность и структура активных безработных; число занятых нетрудовой общественно полезной деятельностью и т.д.

Задача 2.

Определить: показатели естественного и механического движения населения, количественную и качественную результативность миграции, эффективность передвижения человеческих ресурсов.

Дано: численность населения РФ за 2002-2010 гг.; численность женщин фертильного возраста; численность родившихся и умерших, среднегодовая численность населения региона РФ; численность прибывших и выбывших, возрастная структура переселенцев.

Задача 3.

Рассчитать: Необходимую численность работников; фонд рабочего времени; показатели движения кадров.

Исходные данные связаны с расчетом конкретного показателя.

Задача 4.

Рассчитать: заработную плату, располагаемый доход, производительность труда и объем средств на содержание персонала.

Исходные данные связаны с расчетом конкретного показателя.

5.3. Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в виде экзамена, экзамен, который проходит в устной форме по билетам.

Для зачетного минимума за экзамен необходимо набрать не менее 22 баллов. Максимальное количество баллов, предусмотренное технологической картой – 40.

Перечень вопросов к экзамену

1. Роль человека в экономических и социальных преобразованиях
2. Современная концепция развития человека и управления человеческими ресурсами

3. Системный подход к УЧР (составляющие системы, цели, задачи, объекты, субъекты управления)
4. Социальный процесс воспроизводства человеческих ресурсов на стадии их формирования и социального развития (макроуровень)
5. Управление процессами естественного движения населения. Демографическая политика РФ
6. Управление процессами социального развития человеческих ресурсов. Образовательная политика РФ
7. Управление механическим движением человеческих ресурсов в воспроизводственном процессе. Миграционная политика РФ
8. Показатели трудоспособности человеческих ресурсов общества
9. Прогноз и баланс трудовых ресурсов для управления процессами трудоустройства и трудоустройства
10. Экономическая и социальная активность человеческих ресурсов общества
11. Управление процессами распределения человеческих ресурсов по сферам и видам трудовой деятельности (регулирование рынка труда)
12. Управление процессом перераспределения человеческих ресурсов на рынке труда
13. Структура и инфраструктура рынка труда для содействия занятости и трудоустройства
14. Функции государства на рынке труда
15. Виды и модели рынка труда
16. Управление процессами эффективного использования и профессионального развития человеческих ресурсов
17. Занятость как экономическая категория и социальная проблема. Виды и формы занятости
18. Структура занятости и её трансформация. Критерии эффективности структуры занятости
19. Государственная социальная политика как инструмент реализации стратегического управления человеческими ресурсами общества
20. Государственная политика занятости на рынке труда
21. Безработица на рынке труда: причины, виды, последствия
22. Государственная кадровая политика как управленческий ресурс по накоплению и использованию человеческих ресурсов
23. Методы управления человеческими ресурсами на макро- и микроуровне
24. Стратегическое управление человеческими ресурсами на макроуровне. Стратегии РФ до 2020 г. и до 2030 г.
25. Система управления человеческими ресурсами в организации (цели, задачи, объекты, субъекты управления)
26. Управление процессом расстановки и движения кадров в организации (структура и процедуры управления)
27. Кадровая политика организации (принципы, субъекты, объекты управления, кадровые процессы)
28. Кадровая работа службы по управлению человеческими ресурсами в организации
29. Модели управления человеческими ресурсами
30. Механизм формирования и реализации стратегии управления человеческими ресурсами в организации
31. Технологии обеспечения организации необходимыми человеческими ресурсами
32. Типы организационных структур управления и факторы, влияющие на выбор организационной структуры управления.
33. Методы и алгоритм проектирования организационных структур. Методы проектирования кадровой структуры организации.

34. Виды, принципы формирования, этапы проектирования кадровой политики организации.
35. Условия труда и методики их оценки. Специальная оценка условий труда.
36. Фонд рабочего времени предприятия, его виды, назначение и анализ.
37. Состав и структура кадров, основные показатели численности.
38. Определение ключевых компетенций работников и оценка необходимого уровня требуемых компетенций для заполнения вакантных должностей.
39. Подбор и отбор кадров: этапы, инструменты, критерии эффективности.
40. Адаптация сотрудников, ее виды и методы. Влияние адаптационных мероприятий на эффективность УЧР организации.
41. Трудовое вознаграждение: сущность, функции, подходы к структуре.
42. Материальная мотивация трудовой деятельности. Материальное стимулирование труда.
43. Нематериальная мотивация трудовой деятельности. Нематериальное стимулирование труда.
44. Основные формы и системы оплаты труда.
45. Современные методы оценки сотрудников и обоснование их применения.
46. Профессиональное развитие человеческих ресурсов организации как часть ее общей стратегии.
47. Формирование кадрового резерва.
48. Управление карьерой работника как технология кадрового обеспечения стратегии УЧР организации.
49. Экономическая и социальная эффективность системы управления человеческими ресурсами в организации, методы ее повышения.
50. Производительность труда как показатель эффективности УЧР: Сущность, методы расчета и проблемы в области измерения производительности (эффективности) труда.

6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

Процедура оценивания результатов обучения по дисциплине, характеризующих этапы формирования компетенций, 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.

Успеваемость при текущем контроле характеризует объем и качество выполненной обучающимся работы по дисциплине.

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).

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;
- 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	Слепые.	Аудально-кинестетические, предусматривающие

нарушениями зрения	Способ восприятия информации: осязательно-слуховой	<p>поступление учебной информации посредством слуха и осязания.</p> <p>Могут использоваться при условии, что визуальная информация будет адаптирована для лиц с нарушениями зрения:</p> <p><i>визуально-кинестетические</i>, предполагающие передачу и восприятие учебной информации при помощи зрения и осязания;</p> <p>аудио-визуальные, основанные на представлении учебной информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие;</p> <p><i>аудио-визуально-кинестетические</i>, базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятия.</p>
	Слабовидящие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой	
С нарушениями слуха	Глухие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательный	<p><i>визуально-кинестетические</i>, предполагающие передачу и восприятие учебной информации при помощи зрения и осязания.</p> <p>Могут использоваться при условии, что аудиальная информация будет адаптирована для лиц с нарушениями слуха:</p> <p><i>аудио-визуальные</i>, основанные на представлении учебной информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие;</p> <p><i>аудиально-кинестетические</i>, предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания;</p> <p><i>аудио-визуально-кинестетические</i>, базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятия.</p>
	Слабослышащие. Способ восприятия информации: Зрительно-осязательно-слуховой	
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	Слепые	АФ	АЭ	+	АЭ	АЭ

нарушениями зрения			(например, создание материальной модели графического объекта (3Dмодели))		(например, аудио описание)	(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.; – с использованием компьютера и специального ПО (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.