Приложение

к рабочей программе дисциплины

«Современные персонал технологии»

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

ЭКОНОМИКИ И СЕРВИСА

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

Фонд оценочных средств

для проведения промежуточной аттестации обучающихся

**Современные персонал технологии**

Направление и направленность (профиль):

38.03.03 Управление персоналом

Управление персоналом

Форма обучения

заочная

Владивосток 2021

**1 ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Код  компетенции | Формулировка компетенции | Номер  этапа |
| 1 | ПК-4 | знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике | 4 |
| 2 | ПК-7 | знание целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умение разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владение навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала | 2 |

**2 ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ**

**КОМПЕТЕНЦИЙ**

ПК-4 знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Планируемые результаты обучения**  (показатели достижения заданного уровня планируемого результата обучения) | | **Критерии оценивания результатов обучения** |
| **Знает** | основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала с использованием современных персонал технологий | Правильность ответов на поставленные вопросы: способность выявлять особенности социализации персонала и адаптации в организации |
| **Умеет** | разрабатывать программы и мероприятия по профориентации и трудовой адаптации персонала с использованием современных персонал технологий | Умение применять теоретические наработки теоретиков и практиков по адаптации персонала для проектирования систем адаптации и привлечения молодых специалистов |
| **Владеет навыками и/или опытом деятельности.** | использования современных технологий профориентации и трудовой адаптации персонала | Владение навыками разработки и совершенствования системы адаптации персонала и привлечения молодых сотрудников как части кадровой политики организации |

ПК-7 знание целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умение разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владение навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Планируемые результаты обучения**  (показатели достижения заданного уровня планируемого результата обучения) | | **Критерии оценивания результатов обучения** |
| **Знает** | технологии и методы определения профессиональных знаний, умений и компетенций, технологии и методы оценки личностных качеств и характеристик, порядок и современные технологии проведения аттестации | Правильность ответов на поставленные вопросы: способность выявлять особенности адаптации и деловой оценки с применение современных технологий |
| **Умеет** | проводить аттестацию, а также другие виды текущей деловой оценки различных категорий персонала в соответствии со стратегическими планами организации, систематизировать, обобщать и анализировать результаты оценки персонала, обеспечивать обратную связь по результатам проведенной оценки с персоналом и руководством | Умение применять наработки теоретиков и практиков, по деловой оценке персонала для проектирования систем аттестации в соответствии со стратегическими планами организации |
| **Владеет навыками и/или опытом деятельности.** | разработки плана оценки персонала в соответствии с целями организации, определения ресурсов, выбора средств и методов проведения оценки персонала, разработки проектов документов, определяющих порядок аттестации персонала, с оценкой затрат, подготовки предложений о соответствии работника должности (профессии, специальности) по результатам аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации | Владение навыками разработки и совершенствования системы оценки персонала как части кадровой политики организации |

**3 Перечень оценочных средств**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Контролируемые планируемые результаты обучения | | Контролируемые темы дисциплины | Наименование оценочного средства и представление его в ФОС\* | |
| **текущий контроль** | **Промежу-точная аттестация** |
| ПК-4 | | | | |
| Знания: | основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала с использованием современных персонал технологий | Современные персонал-технологии как фактор повышения эффективности системы управления персоналом организации | Тест №1 (п.5.1) | Тестирова-ние |
| Умения: | разрабатывать программы и мероприятия по профориентации и трудовой адаптации персонала с использованием современных персонал технологий | Основные персонал-технологии формирования персонала | Дискуссия (п.5.2) |
| Разноуровне-вые задачи (п.5.3) Кейс-задача (п.5.4) |
| Навыки: | использования современных технологий профориентации и трудовой адаптации персонала | Управление деловой карьерой персонала Современные персонал технологии адаптации новых сотрудников | Творческое задание (п.5.5) |
| ПК-7 | | | | |
| Знания: | технологии и методы определения профессиональных знаний, умений и компетенций, технологии и методы оценки личностных качеств и характеристик, порядок и современные технологии проведения аттестации | Деловая оценка персонала | Тест №2 (п.5.1) | Тестирова-ние |
| Умения: | проводить аттестацию, а также другие виды текущей деловой оценки различных категорий персонала в соответствии со стратегическими планами организации, систематизировать, обобщать и анализировать результаты оценки персонала, обеспечивать обратную связь по результатам проведенной оценки с персоналом и руководством | Современные персонал технологии обучения персонала | Разноуровневые задачи (п.5.3)  Кейс-задача (п.5.4) |
| Навыки: | разработки плана оценки персонала в соответствии с целями организации, определения ресурсов, выбора средств и методов проведения оценки персонала, разработки проектов документов, определяющих порядок аттестации персонала, с оценкой затрат, подготовки предложений о соответствии работника должности (профессии, специальности) по результатам аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации | Формирование бренда работодателя | Кейс-задача (п.5.4) |

**4 Описание процедуры оценивания**

Качество сформированности компетенций на данном этапе оценивается по результатам текущих и промежуточной аттестаций количественной оценкой, выраженной в баллах, максимальная сумма баллов по дисциплине равна 100 баллам.

Таблица 4.1 – Распределение баллов по видам учебной деятельности ЗФО

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Вид учебной деятельности | Оценочное средство | | | |
| Тест №1-3 | Контрольная работа | Кейс-задача | Итого |
| Лекции | 20 |  |  | 20 |
| Практические занятия |  |  | 20 | 20 |
| Самостоятельная работа |  | 40 |  | 40 |
| Итоговая аттестация | 20 |  |  | 20 |
| Итого | 40 | 40 | 20 | 100 |

Сумма баллов, набранных студентом по всем видам учебной деятельности в рамках дисциплины, переводится в оценку в соответствии с таблицей 4.2.

Таблица 4.2 - Перевод полученных баллов в оценку

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Сумма баллов  по дисциплине | Оценка по промежуточной аттестации | Характеристика качества сформированности компетенции |
| от 91 до 100 | «зачтено» /  «отлично» | Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций, обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой, умеет свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, свободно оперирует приобретенными знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности. |
| от 76 до 90 | «зачтено» /  «хорошо» | Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации. |
| от 61 до 75 | «зачтено» / «удовлетворительно» | Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков по некоторым дисциплинарным компетенциям, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации. |
| от 41 до 60 | «не зачтено» / «неудовлетворительно» | У студента не сформированы дисциплинарные компетенции, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков. |
| от 0 до 40 | «не зачтено» / «неудовлетворительно» | Дисциплинарные компетенции не сформированы. Проявляется полное или практически полное отсутствие знаний, умений, навыков. |

**5 Примерные оценочные средства**

5.1 Пример тестовых заданий

Тест №1

1. Маркетинговая концепция предполагает, что планирование коммерческой деятельности начинается:

а) с разработки новых товаров и услуг;

б) с анализа спроса на товары (услуги);

в) с планирования мероприятий по организации производства;

г) все ответы верны.

2. Стратегия, построенная на предложении, что потребители будут покупать товары (услуги) только наивысшего качества, соответствует маркетинговой концепции:

а) совершенствование производства

б) современного маркетинга

в) совершенствования товара

г) все ответы верны

д) правильного ответа нет

3. Согласно маркетинговой компетенции, для эффективного функционирования в условиях рыночной экономики предприятие должно стремиться к получению максимальной прибыли от своей деятельности за счет:

а) поддержания максимальных, допускаемых конъюнктурой рынка, цен на товары (услуги)

б) максимального снижения издержек производства

в) наилучшего удовлетворения спроса клиентуры на товары наиболее выгодным для предприятия образом

г) все ответы верны

д) правильного ответа нет

4. Потребность – это:

а) количество денег, которое потребитель может использовать для удовлетворения своих нужд

б) нужда, воплощенная в какую-то конкретную форму

в) товар, который способен удовлетворить нужду потребителя

г) все ответы верны

д) правильного ответа нет

5. Под целями предприятия понимается:

а) генеральное стратегическое направление деятельности предприятия

б) конкретизация потребностей общества применительно к данному предприятию

в) социальные и экономические обязанности перед обществом

6. Маркетинговая стратегия это:

а) бизнес-план предприятия

б) совокупность решений организации относительно выбора целевого рынка, с которым должны увязываться все аспекты маркетингового плана

в) оптимальное управление закупками

г) высокоэффективное управление производственным процессом

7. SWOT-анализ - это краткий документ, в котором рассматриваются:

а) ассортимент выпускаемой продукции;

б) степень восприимчивости к внешним факторам;

в) основные результаты финансово-хозяйственной деятельности;

г) слабые и сильные стороны деятельности предприятия.

Тест №2

1. Из нижеперечисленных выделите те факторы, которые негативным образом влияют на организацию труда при переходе к рынку:

а) повышение заработной платы;

б) государственное регулирование цен;

в) закрытие нерентабельных предприятий;

г) структуризация экономики.

2. Целью организации труда является:

а) эффективность производства;

б) увеличение объемов продукции;

в) рациональное использование трудовых затрат;

г) увеличение проектных мощностей.

3. Единичное (техническое) разделение труда – это разделение общественного труда на крупные виды (промышленность, сельское хозяйство, управление, наука, армия и т.д.):

а) да;

б) нет.

4. Рабочая сила – это:

а) трудоспособная часть населения;

б) экономически активная часть населения;

в) способность человека производить материальные и духовные блага;

г) умение и навыки работника, полученные путем самоинвестирования.

5. Трудовые ресурсы – это:

а) способность человека производить материальные и духовные блага;

б) экономически активное население, включающее занятых и безработных;

в) трудоспособная часть населения, включающая реальных и потенциальных работников;

г) умение и навыки работника, полученные путем самоинвестирования.

6. Знания, умения, навыки, способности и модели поведения, необходимые для успешного выполнения должностных обязанностей, называются …

а) полномочиями

б) преференциями

в) привилегиями

г) компетенциями

7. Изменение должностного статуса человека, его социальной роли, увеличение степени и пространства должностного авторитета называется …

а) деловой карьерой

б) профессиональным ростом

в) должностным ростом

г) повышением

8. Когда молодой специалист через полгода после прихода в организацию подает заявление об увольнении, это, скорее всего, связано с кризисом …

а) профессионального обучения

б) профессиональной адаптации

в) профессиональной самореализации

г) профессионального становления

9. Комплексное оценочное мероприятие, направленное на определение степени соответствия компетенций работника требованиям занимаемой должности, называется …

а) адаптацией

б) аттестацией

в) профориентацией

г) отбором

10. На основании аттестации часть работников, соответствующих должности, была направлена на обучение, часть – на повышение, а третья часть – …

а) на стажировку

б) в кадровый резерв

в) на увольнение

11. Планируя работу по профессиональному развитию руководителей низшего звена, следует отдать предпочтение …

а) индивидуальным методам обучения

б) лекциям, семинарам, тренингам

в) самообучению

12. Планируя работу по профессиональному развитию молодых специалистов, следует отдать предпочтение

а) групповым методам обучения

б) индивидуальным методам обучения

в) самообучению

Краткие методические указания

Тестовые задания состоят из вопроса и нескольких вариантов ответа. Отвечая на вопросы теста студенту необходимо определить один или несколько правильных вариантов ответа, ответить на вопросы по сопоставлению, при этом руководствуясь знаниями, полученными на лекционных занятиях и в ходе самостоятельно работы. Решение представляет собой указание номера вопроса и букву, которой обозначен правильный, по мнению студента, вариант ответа.

Критерии оценки:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Оценка | Баллы | Описание |
| 5 | 19–20 | Задание выполнено полностью и абсолютно правильно – 100% |
| 4 | 16–18 | Задание выполнено полностью, но содержит некоторые неточности и несущественные ошибки, исправления. Количество неверных ответов не более 20-30% |
| 3 | 13–15 | Задание выполнено с существенными ошибками, которые составляют 31-50% |
| 2 | 9–12 | Задание выполнено с существенными ошибками, которые составляют более 50% |

5.2 Пример задания для дискуссии

1. Понятие современных персонал-технология
2. Сферы применения современных персонал-технологий
3. Теоретические подходы и принципы разработки технологий управления персоналом.
4. Ключевые факторы эффективной системы управления персоналом.
5. Возможные ошибки при внедрении современных персонал – технологий.
6. Система адаптации и современные персонал технологии.
7. Качественные аспекты определения потребности в персонале.
8. Ключевые показатели эффективности деятельности персонала.
9. Количественные аспекты определения потребности в персонале.
10. Деловая оценка персонала: современные персонал технологии и условия их эффективности.
11. Эффективность труда персонала и его оценка
12. Подбор и отбор персонала как кадровые технологии.
13. Нeadhanting (хедхантинг), Executivesearch. On-lineрекрутмент. Cкрининг.
14. Аутсорсинг, Аутстаффинг, Лизинг персонала.
15. Интервью по компетенциям. Стресс-интервью.
16. Адаптация как кадровая технология.
17. Психологическое сопровождение процессов адаптации.
18. Адаптация молодых специалистов.
19. Secondment (вторичное обучение при поступлении на работу),
20. Buddying (приятельство),
21. Induction, welcome – тренинги для новичков.
22. Наставничество. Shadowing (быть тенью).
23. Деловая оценка персонала как кадровая технология.
24. Экспертный опрос.
25. Оценка «360 градусов».
26. Ассессмент-центр.
27. Обучение персонала как кадровая технология.
28. Виды обучения персонала и их эффективность.
29. Методы обучения персонала.
30. Понятие карьеры, ее типы, виды, модели и стратегии.
31. Карьерный менеджмент
32. Карьерный самоменеджмент

Краткие методические указания

В дискуссии принимают участие все, студент должен руководствоваться знаниями, полученными на лекционных занятиях и в ходе самостоятельно работы. Студент должен активно использовать все информационно-коммуникационные и информационно-правовые технологии поиска и обработки профессиональной информации при подготовке к дискуссии.

Критерии оценки:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Баллы | Описание |
| 5 | 5 | Студент выразил своё мнение по сформулированной проблеме и аргументировал его. Приведены данные научной литературы, статистические сведения. Студент владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме, методами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. |
| 4 | 4 | Сообщение/доклад характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более одной ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонст­рированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. |
| 3 | 3 | Студент понимает базовые основы и теоретические обоснования темы. Проведён достаточно самостоятельный анализ основных смысловых составляющих проблемы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущена одна незначительная ошибка в смысле или со­держании проблемы. |
| 2 | 1-2 | Студент продемонстрировал фрагментарные знания. Сообщение/доклад представляет собой пересказ исходного текста без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта теоретическая составляющая темы. Допущено несколько ошибок в смысловом содержании раскрываемой проблемы. |
| 1 | 0 | Студент продемонстрировал отсутствие знаний, навыков анализа и обобщения информации, аргументации, ведения дискуссии и диалога. Проблема не раскрыта, либо задание не выполнялось. |

5.3 Пример разноуровневых задач

«АНАЛИЗ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ»

При подготовке плана по персоналу в одном из филиалов торгово-промышленной компании была получена следующая информация по текучести кадров за последние три года. К этому периоду были полностью преодолены кризисные явления и компания начала развиваться относительно стабильно. Полученная информация содержится в таблице ниже Таблица динамики кадров в филиале компании в 2018–2020 годах

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Группа персонала | Среднесписочный состав по годам | | | Количество уволившихся | | | Количество остающихся к концу года после приема на работу | | |
| 2020 г | 2019 г | 2018 г | 2020 г | 2019 г | 2018 г | 2020 г | 2019 г | 2018 г |
| 1. Ключевой персонал | 100 | 90 | 90 | 10 | 20 | 30 | 95 | 85 | 80 |
| 2. Основной персонал | 500 | 550 | 600 | 100 | 110 | 120 | 470 | 485 | 590 |
| 3. Неосновной персонал | 600 | 700 | 750 | 120 | 140 | 150 | 580 | 670 | 710 |
| 4. Молодые рабочие  специалисты | 200 | 100 | 85 | 150 | 90 | 82 | 85 | 34 | 20 |
| Итого | 1400 | 1440 | 1525 | 380 | 360 | 382 | 1230 | 1274 | 1400 |

Задание

1. Почему, по Вашему мнению, в филиале был выбран трехлетний срок для анализа информации?

2. Проанализируйте содержащуюся в таблице информацию о кадровых изменениях и рассчитайте коэффициенты текучести для каждой из групп и в целом по филиалу по годам, а также за последние три года.

3. Позволяют ли полученные коэффициенты судить о благополучии или неблагополучии в области текучести кадров в целом в филиале и в каждой из групп? В чем слабость коэффициента текучести?

4. Определите, в какой из групп имеет место неблагополучная ситуация с текучестью кадров. Чем это может быть вызвано в современных российских условиях?

5. Рассчитайте коэффициент выживаемости для каждой из групп и в целом по филиалу по годам, а также за последние три года. Зачем нужен этот коэффициент?

6. Рассчитайте коэффициент стабильности для каждой из групп. Какую полезную информацию он дает? В чем его ограниченность и как можно ее устранить?

Кейс-задача «ПОТРЕБНОСТЬ В ПЕРСОНАЛЕ ОТДЕЛА ПРОДАЖ»

Руководитель отдела продаж корпоративного университета компании, занимающегося реализацией компьютерных программ дистанционного обучения, только что получил прогноз объема продажна следующий год, согласно которому реализация должна увеличиться на 20% (в постоянных ценах) и составить 48 млн руб. Увеличение реализации ожидается за счет десятипроцентного расширения существующего направления — продаж целевых программ, разрабатываемых по заказам организаций, а также за счет реализации программ, созданных для свободного рынка. В отделе продаж корпоративного университета работают 10коммерческих агентов, 5 ассистентов и один секретарь. Каждый агент осуществляет продажи в закрепленных за ним регионах, ассистент оказывает техническую поддержку двум агентам, секретарь отвечает на телефонные звонки, ведет общую корреспонденцию и т.д. Все агенты имеют высшее образование, однако не являются специалистами в области дистанционного обучения. За текущий год объем реализации компьютерных программ дистанционного 21 обучения вырос на 40 %, а численность сотрудников отдела продаж увеличилась на 4 агента и 2 ассистента. Задание

1. Определите потребности отдела продаж в человеческих ресурсах на следующий год на основе различных методов планирования потребности в персонале.

2. Какие методы планирования потребности в персонале могут быть использованы? Какие из них определяют потребность в персонале более точно? Попытайтесь применить все основные методы планирования потребности в персонале.

3. Какие из методов определения потребности в персонале применяются в известной вам организации?

Краткие методические указания

Задача предполагает вычисление потребности в персонале. Максимально за задачу можно получить 7 баллов. Время, отводимое на выполнение кейс-задачи, составляет 15 минут.

Критерии оценки:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Баллы | Описание |
| 5 | 7 | Демонстрирует полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены. |
| 4 | 5-6 | Демонстрирует значительное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены. |
| 3 | 3-4 | Демонстрирует частичное понимание проблемы. Большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены. |
| 2 | 1-2 | Демонстрирует небольшое понимание проблемы. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены. |
| 1 | 0 | Демонстрирует непонимание проблемы или нет ответа, не было попытки решить задачу. |

5.4 Пример кейс-задания

Ситуация 1

Компания «Фьюжн» работает уже более 5 лет. За эти годы она открыла несколько филиалов в Хабаровском крае и продолжает стремительно развиваться. Штат постоянно растёт за счёт открытия новых филиалов и появления новых вакансий. В компании работают три менеджера по персоналу, в последнее время они не успевают справиться со всей работой, даже остаются допоздна. Их работоспособность падает, появляется излишняя нервозность, а вакансии долгое время не могут закрыть.

В связи с этим директор по персоналу принял решение об открытии вакансии менеджера по персоналу, так как у нынешних сотрудников и так много работы, а новый сотрудник не будет лишним. Была размещена вакансия, но после месяца безрезультатных поисков, сотрудники решили найти новые варианты решения данной проблемы. На данный момент в компании проходит практику студент одного из местных вузов и один из менеджеров предложил прибегнуть к прелиминарингу, то есть предложить студенту после прохождения стажировки остаться работать в компании на постоянной основе. Директор Анна одобрила эту идею, но есть вероятность, что студент окажется от данного предложения, а за период неоплачиваемой стажировки вовсе потеряет интерес.

Как заинтересовать студента? Насколько велика вероятность, что студент проработает в компании длительное время?

Ситуация 2

Сеть гипермаркетов 5+ работает уже более 15-ти лет. За 15 лет успела зарекомендовать себя среди жителей Дальнего Востока. Компания переживала различные этапы жизни, но на данный момент основной проблемой является нехватка персонала.

Во многих магазинах люди работают более трёх лет, но новые сотрудники не задерживаются больше чем на полгода. Перед менеджерами по персоналу поставлены задачи:

1. Выяснить, с чем связана такая текучесть.
2. Предложить новые способы привлечения кандидатов.

Менеджер 1. Ирина предложила для начала посетить все магазины для проведения опроса сотрудников. Она считает, что это поможет лучше понять причины данной проблемы. Для привлечения кандидатов менеджер предложила освоить новые сайты для поиска кандидатов, такие например как HH.ru и Super Job.

Менеджер 2. Виктория предложила самой, под видом нового сотрудника провести несколько дней на торговой точке, таким образом можно узнать о текущих проблемах. Для привлечения кандидатов менеджер предложила воспользоваться хедхантингом.

Менеджер 3. Диана предложила прибегнуть к бенчмаркингу. Поиска новых методов работы с клиентами, сотрудниками и фирмой. А для поиска кандидатов подключить газетные объявления и рекламные листовки.

Какие из способов кажутся Вам наиболее действенными? Какие методы можно использовать ещё?

Ситуация 3

Кейс внедрение нового инструмента УП

Компания ИМ занимается торговлей мебели. Компания достигла определенных высот и темпы развития начали падать. На очередном собрании топ-менеджмента, прозвучала идея внедрить технологию кайдзен, главной идеей которого было улучшение компании с помощью сотрудников всех уровней. Идея была принята, встал вопрос о её реализации.

Вопросы: Каким способом реализовать кайдзен в компании? Что для этого нужно? Какие вложения? Какие нужно применять инструменты управления, чтобы технология работала?

Краткие методические указания

Кейс-задание предполагает решение кадровых проблем компании с использованием современных персонал технологий. Максимально за кейс-задачу можно получить 7 баллов. Время, отводимое на выполнение кейс-задачи, составляет 15 минут.

Критерии оценки:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Баллы | Описание |
| 5 | 7 | Демонстрирует полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены. |
| 4 | 5-6 | Демонстрирует значительное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены. |
| 3 | 3-4 | Демонстрирует частичное понимание проблемы. Большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены. |
| 2 | 1-2 | Демонстрирует небольшое понимание проблемы. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены. |
| 1 | 0 | Демонстрирует непонимание проблемы или нет ответа, не было попытки решить задачу. |

5.5 Пример творческого задания

«Внедрение современной персонал технологии в систему адаптации персонала компании»

Краткие методические указания

Необходимо сформировать политику адаптации на примере известной компании. Необходимо оценить систему адаптации персонала, принятую в компании и дать рекомендации по улучшению политики адаптации персонала с использованием современной персонал технологии.

Максимально за выполнение индивидуального задания можно получить 20 баллов.

Критерии оценки:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Баллы | Описание |
| 5 | 18-20 | Демонстрирует полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены. |
| 4 | 15-17 | Демонстрирует значительное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены. |
| 3 | 7-14 | Демонстрирует частичное понимание проблемы. Большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены. |
| 2 | 1-6 | Демонстрирует небольшое понимание проблемы. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены. |
| 1 | 0 | Демонстрирует непонимание проблемы или нет ответа, не было попытки решить задачу. |

5.6 Задания для контрольных работ по вариантам для студентов ЗФО

1. Сферы применения современных персонал-технологий
2. Теоретические подходы и принципы разработки технологий управления персоналом.
3. Ключевые факторы эффективной системы управления персоналом.
4. Возможные ошибки при внедрении современных персонал – технологий.
5. Система адаптации и современные персонал технологии.
6. Качественные и количественные аспекты определения потребности в персонале.
7. Ключевые показатели эффективности деятельности персонала.
8. Деловая оценка персонала: современные персонал технологии и условия их эффективности.
9. Эффективность труда персонала и его оценка
10. Подбор и отбор персонала как кадровые технологии.

Краткие методические указания

В соответствии с учебным планом студент заочной формы обучения должен выполнить контрольную работу по дисциплине «Современные персонал технологии» по одному из предложенных преподавателем вариантов. Вариант контрольной работы определяется студентом по последней цифре номера зачётной книжки. Например, если номер зачётной книжки студента заканчивается на цифру «0», то студент выбирает вариант № 10, если на цифру «1» - вариант № 1 и т.д.

Общие требования к структуре, представлению и правилам оформления текстовой части контрольной работы установлены СК-СТО-ТР-04-1.005-2015 «Требования к оформлению текстовой части выпускных квалификационных работ, курсовых работ (проектов), рефера­тов, контрольных работ, отчётов по практикам, лабораторным работам».

Критерии оценки

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Баллы | Описание |
| 5 | «зачтено» | Студент показал прочные знания основного содержания темы. Работа отличается глубиной и полнотой раскрытия темы. Студент продемонстрировал: владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, аргументировать, приводить примеры; логичность и последовательность изло­жения. Оформление работы соответствует требованиям СТО, принятому во ВГУЭС. |
| 4 | «зачтено» | Студент показал прочные знания основного содержания темы. Работа отличается глубиной и полнотой раскрытия темы. Студент продемонстрировал: владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, аргументировать, приводить примеры; логичность и последовательность изло­жения. Однако в работе допущены одна-две неточности. Оформление работы соответству­ет требованиям СТО, принятому во ВГУЭС. |
| 3 | «зачтено» | Работа свидетельствует в основном о знании студентом содержания темы, отличается не­достаточной глубиной и полнотой раскрытия темы. Студент продемонстрировал: знание основных вопросов теории; слабо сформированные навыки анализа явлений и процессов, недостаточное умение приводить аргументы и примеры; недостаточные логичность и по­следовательность изложения. В работе допущены несколько ошибок. Оформление работы соответствует требованиям СТО, принятому во ВГУЭС. |
| 2 | «не зачтено» | Студент продемонстрировал: незнание содержания темы и основных вопросов теории; не­глубокое раскрытие темы; несформированность навыков аргументации, анализа явлений и процессов; отсутствие логичности и последовательности в изложении. Допущены серьёз­ные ошибки в работе. Оформление работы не соответствует требованиям СТО, принятому во ВГУЭС. |
| 1 | «не зачтено» | Работа представляет собой пересказанный или полностью переписанный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа, либо проблема не раскрыта, либо задание не выполнялось. Оформление работы не соответствует требованиям СТО, принятому во ВГУЭС. |