

**Приложение 2 к РПД Б1.В.06 HR-технологии в деятельности социальных служб,
учреждений и организаций
39.04.02 Социальная работа
направленность (профиль) Управление социальной работой в системе социальных
служб, учреждений, организаций
Очная форма обучения
набор 2023 года**

**ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

1. Общие сведения

1.	Кафедра	Философии и социальных наук
2.	Направление подготовки	39.04.02 Социальная работа
3.	Направленность (профиль)	Управление социальной работой в системе социальных служб, учреждений, организаций
4.	Дисциплина (модуль)	Б1.В.06 HR-технологии в деятельности социальных служб, учреждений и организаций
5.	Форма обучения	очная
6.	Год набора	2023

2. Перечень компетенций

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

ПК-4. Способен к планированию и организации деятельности сотрудников и подразделений организаций, реализующих деятельность по социальной защите граждан

ПК-5. Способен к проведению оперативного контроля и реализации мероприятий по повышению эффективности деятельности сотрудников и подразделений организаций, реализующих деятельность по социальной защите граждан

3. Критерии и показатели оценивания компетенций на различных этапах их формирования (стандартная таблица)

Этап формирования компетенции (разделы, темы дисциплины)	Формируемая компетенция	Критерии и показатели оценивания компетенций			Формы контроля сформированности компетенций
		Знать:	Уметь:	Владеть:	
Тема 1. HR-технологии как система методов, приемов и средств эффективного управления человеческими ресурсам	УК-3 ПК-4 ПК-5	основы эффективного управления человеческими ресурсами, принципы и методы управления персоналом	проводить анализ содержания и требований, предъявляемым к персоналу, осуществляющему социальную работу	понятийным аппаратом в области HR-технологий	
Тема 2. Система управления персоналом организации	УК-3 ПК-4 ПК-5	особенности системы управления персоналом в социальной работе	проводить анализ содержания и требований, предъявляемым к персоналу, осуществляющему социальную работу	навыками самостоятельного осмысления различных аспектов управления человеческими ресурсами	Работа на практическом занятии, доклад, презентация
Тема 3. Стратегическое управление персоналом организации	УК-3 ПК-4 ПК-5	сущность стратегического управления персоналом организации	проводить анализ содержания и требований, предъявляемым к персоналу, осуществляющему социальную работу	навыками самостоятельного осмысления различных аспектов управления человеческими ресурсами	Работа на практическом занятии, доклад, презентация
Тема 4. Процесс подбора и отбора подразделениях организаций, реализующих меры социальной защиты граждан	УК-3 ПК-4 ПК-5	основные требования к подбору и отбору персонала в учреждениях социальной сферы	осуществлять организационно-управленческую работу в подразделениях организаций, реализующих меры	навыками применения современных инструментов управления персоналом для решения	Работа на практическом занятии, доклад, презентация

			социальной защиты граждан	практических задач	
Тема 5. Управление мотивацией и стимулирование трудового поведения	УК-3 ПК-4 ПК-5	основы трудовой мотивации персонала в деятельности социальных служб, учреждений, организаций	осуществлять организационно-управленческую работу в подразделениях организаций, реализующих меры социальной защиты граждан	навыками применения современных инструментов управления персоналом для решения практических задач	Работа на практическом занятии, доклад, презентация
Тема 6. Управление обучением и развитием персонала	УК-3 ПК-4 ПК-5	формы и виды обучения работников	осуществлять организационно-управленческую работу в подразделениях организаций, реализующих меры социальной защиты граждан	навыками применения современных инструментов управления персоналом для решения практических задач	Работа на практическом занятии, доклад, презентация
Тема 7. Оценка результативности работы персонала	УК-3 ПК-4 ПК-5	особенности проведения оценочных процедур	организовывать оценочные процедуры на соответствие работников занимаемым должностям и выявлять персональные качества, необходимые в трудовой деятельности	навыками применения современных инструментов управления персоналом для решения практических задач	Работа на практическом занятии, доклад, презентация, тест

4. Критерии и шкалы оценивания

4.1 Тест

Процент правильных ответов	До 60	61-80	81-90	91-100
Количество баллов за решенный тест	1	4	5	6

4.2 Презентация

Структура презентации	Максимальное количество баллов
• Содержание	
• Сформулирована цель работы	0,2
• Понятны задачи и ход работы	0,2
• Информация изложена полно и четко	0,2
• Иллюстрации усиливают эффект восприятия текстовой части информации	0,2
• Сделаны выводы	0,2
• Оформление презентации	
• Единый стиль оформления	0,2
• Текст легко читается, фон сочетается с текстом и графикой	0,2
• Все параметры шрифта хорошо подобраны, размер шрифта оптимальный и одинаковый на всех слайдах	0,2
• Ключевые слова в тексте выделены	0,2
• Эффект презентации	
• Общее впечатление от просмотра презентации	0,2
Максимальное количество баллов	2

4.3 Доклад

Баллы	Характеристики ответа студента
2	- студент глубоко и всесторонне усвоил проблему; - уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает; - опираясь на знания основной и дополнительной литературы, тесно привязывает усвоенные научные положения с практической деятельностью; - умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые идеи; - делает выводы и обобщения; - свободно владеет понятиями
1	- студент твердо усвоил тему, грамотно и по существу излагает ее, опираясь на знания основной литературы; - не допускает существенных неточностей; - увязывает усвоенные знания с практической деятельностью; - аргументирует научные положения; - делает выводы и обобщения; - владеет системой основных понятий
0,5	- тема раскрыта недостаточно четко и полно, то есть студент освоил проблему, по существу излагает ее, опираясь на знания только основной литературы; - допускает несущественные ошибки и неточности; - испытывает затруднения в практическом применении знаний; - слабо аргументирует научные положения; - затрудняется в формулировании выводов и обобщений;

	- частично владеет системой понятий
0	- студент не усвоил значительной части проблемы; - допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении ее; - испытывает трудности в практическом применении знаний; - не может аргументировать научные положения; - не формулирует выводов и обобщений; - не владеет понятийным аппаратом

4.4 Работа на практическом занятии

Баллы за 1 практическое занятие	Характеристики работы студента
5	- студент глубоко и всесторонне усвоил проблематику; - уверенно, логично, последовательно и грамотно излагает материал, практически не прибегая к опорным конспектам; - студент стремится участвовать в обсуждении каждого пункта плана практического занятия. - умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им положения; - делает самостоятельные выводы и обобщения
4	- студент усвоил проблематику; - уверенно, логично, последовательно и грамотно излагает материал, прибегая к опорным конспектам; - студент стремится участвовать в обсуждении большинства пунктов плана практического занятия. - обосновывает и аргументирует выдвигаемые им положения; - пытается делать самостоятельные выводы и обобщения
2-3	- студент в целом усвоил проблематику; - допускает отдельные неточности в ответе; - студент стремится участвовать в обсуждении ряда пунктов плана практического занятия. - уверенно, логично, последовательно и грамотно излагает материал, только с помощью опорного конспекта, не может излагать материал без продолжительного отрыва от него; - пытается аргументировать выдвигаемые им положения; - пытается делать выводы и обобщения
1	- студент слабо освоил проблематику; - допускает отдельные неточности в ответе; - студент стремится участвовать в обсуждении только отдельных пунктов плана практического занятия. - излагает материал, только с помощью опорного конспекта или иного источника, не может излагать материал без продолжительного отрыва от него; - испытывает трудности с аргументацией выдвигаемых им положений; - не пытается делать выводы и обобщения
0	- студент практически не усвоил проблематики; - в ответе допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении ее; - не может аргументировать высказываемые положения; - не формулирует выводов и обобщений; - пробует эпизодически участвовать в обсуждении отдельных пунктов плана или не работает на практическом занятии

4.5 Оценивание ответа студента на экзамене

Ответ на один вопрос оценивается от 0 до 20 баллов, оценка по двум вопросам суммируется.

Баллы за ответ на 1 вопрос	Характеристики работы студента
15-20	<ul style="list-style-type: none">- студент глубоко и всесторонне осветил проблематику вопроса;- уверенно, логично, последовательно и грамотно излагает материал, практически не прибегая к опорному конспекту;- студент не допускает неточностей в ответе;- умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им положения;- делает самостоятельные выводы и обобщения;- свободно владеет понятиями- свободно отвечает на дополнительные вопросы, демонстрируя достаточно глубокое понимание материала.
10-15	<ul style="list-style-type: none">- студент достаточно полно осветил проблематику вопроса;- студент не допускает неточностей в ответе;- уверенно, логично, последовательно и грамотно излагает материал, только время от времени прибегая к опорному конспекту, подготовленному во время подготовки к экзамену;- обосновывает и аргументирует выдвигаемые им положения;- пытается делать самостоятельные выводы и обобщения;- свободно владеет понятиями- студент не испытывает трудностей при ответе на дополнительные вопросы, которые должны демонстрировать понимание материала, ответы в целом удовлетворительные
5-10	<ul style="list-style-type: none">- студент в целом осветил проблематику вопроса;- студент допускает отдельные неточности в ответе;- уверенно, логично, последовательно и грамотно излагает материал, только с помощью опорного конспекта, подготовленного во время подготовки к экзамену, испытывает серьезные трудности при продолжительном отрыве от него;- пытается аргументировать выдвигаемые им положения;- пытается делать выводы и обобщения;- владеет основными понятиями- студент пытается отвечать на дополнительные вопросы, которые должны демонстрировать понимание материала, но испытывает трудности при ответе
1-5	<ul style="list-style-type: none">- студент слабо осветил проблематику вопроса;- студент допускает неточности в ответе;- излагает материал, только с помощью опорного конспекта, подготовленного во время подготовки к экзамену, не может изложить больше 1-2 предложений по теме без отрыва от конспекта;- не пытается делать выводы и обобщения;- слабо владеет понятиями;- студент не отвечает на дополнительные вопросы, которые должны демонстрировать понимание материала или отвечает не верно.
0	<ul style="list-style-type: none">- ответ отсутствует.- ответ не имеет никакого отношения к содержанию вопроса

5. Типовые контрольные задания и методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

5.1 Типовое тестовое задание

1. Структура трудовых ресурсов не отражает распределение по
 - а) профессиям
 - б) степени тяжести труда
 - в) образованию
 - г) возврату

2. Какой вид социально-экономического поведения является важнейшим в формировании социально-трудовых отношений?
 - а) трудовой
 - б) демографический
 - в) потребительский
 - г) профессиональный

3. Коллективный договор – это
 - а) договор между профсоюзами и работодателями
 - б) документ, регулирующий правила внутреннего распорядка
 - в) документ, регулирующий финансовые отношения в организации
 - г) правовой акт, заключаемый работниками и работодателем

4. Отбор персонала - это
 - а) определение профессиональной пригодности человека
 - б) инструмент проверки профессиональных знаний кандидата
 - в) форма проверки профессиональных знаний
 - г) все перечисленное

5. Приспособление работника к новой среде и трудовому коллективу называется
 - а) профотбором
 - б) профориентацией
 - в) абилитацией
 - г) адаптацией

6. Основные критерии при подборе кандидатов в резерв кадров - это
 - а) соответствующий уровень образования и профессиональной подготовки
 - б) опыт практической работы с людьми и организаторские способности
 - в) личностные качества
 - г) соответствующий уровень образования и профессиональной подготовки, опыт практической работы с людьми, организаторские способности, личностные качества

7. Нормативный акт, обязательный для исполнения всеми работниками, которым оформляются все решения руководителя, связанные с организацией работы предприятия и структурных подразделений, планированием, отчетностью, финансированием, оперативным управлением и другими направлениями текущей деятельности, носит название
 - а) приказ по личному составу;
 - б) приказ по основной деятельности;
 - в) распоряжение;
 - г) служебная записка.

8. Трудовая книжка - это
- а) документ, определяющий состав организационных подразделений и перечень должностей
 - б) основной документ о трудовой деятельности и трудовом стаже работника
 - в) документ для учета времени, фактически отработанного сотрудником
 - г) документ, определяющий квалификацию работника
9. Правовой акт, издаваемый руководителем учреждения по вопросам регулирования трудовых правоотношений граждан с администрацией - это
- а) приказ по личному составу;
 - б) приказ по основной деятельности;
 - в) распоряжение;
 - г) акт.
10. Положение - это
- а) свод правил, регулирующих деятельность организаций, их взаимоотношения с другими организациями и гражданами, права и обязанности в сфере их деятельности;
 - б) нормативные акты, определяющие порядок образования, структуру, функции, компетенцию, обязанности и организацию работы структурного подразделения, комиссии, деятельность должностных лиц и т.п.;
 - в) правовые акты, которые издаются в целях установления правил, регулирующих различные стороны деятельности организаций, их подразделений и служб, должностных лиц, граждан, а также в целях разъяснения и определения порядка применения законодательных актов;
 - г) документ, составленный несколькими лицами и подтверждающий установленные факты, события, действия.

Ключ: 1-б, 2-г, 3-г, 4-а, 5-г, 6-г, 7-б, 8-б, 9-а, 10-б.

5.2 Примерные темы докладов и презентаций

1. Персонал организации как объект управления.
2. Регулирование социально-трудовых отношений в учреждениях социальной защиты населения.
3. Принципы и методы управления кадрами в подразделениях организаций, реализующих меры социальной защиты граждан.
4. Сущность системного подхода к управлению персоналом в социальной работе.
5. Специфика стратегического управления персоналом учреждений социальной защиты населения.
6. Процесс подбора персонала в учреждениях социальной защиты населения.
7. Наем сотрудников для работы в учреждениях социальной защиты населения.
8. Виды и формы трудовой адаптации специалистов в подразделениях организаций, реализующих меры социальной защиты граждан.
9. Управление мотивацией сотрудников социальных служб, учреждений и организаций.
10. Организация профессионального обучения и повышения квалификации специалистов по социальной работе.
11. Этика деловых отношений в учреждениях социальной защиты населения.
12. Подготовка и проведение аттестации кадров в учреждениях социальной защиты населения.
13. Анализ эффективности управления персоналом в учреждениях социальной защиты населения.

14. Зарубежный опыт управления кадрами в социальной работе.

5.3 Примерный перечень вопросов к экзамену

1. HR-технологии в деятельности социальных служб, учреждений и организаций: сущность, направления.
2. Трудовые ресурсы и их состав.
3. Основные характеристики персонала организации.
4. Понятие управление персоналом, его специфика в социальной работе.
5. Принципы управления персоналом.
6. Методы управления персоналом.
7. Основные элементы системы управления персоналом в социальной работе.
8. Основы кадровой политики организации.
9. Виды кадровой политики.
10. Стратегия управления персоналом в учреждениях социальной защиты населения.
11. Планирование кадрового обеспечения социальной службы.
12. Процедура подбора персонала в учреждениях социальной защиты населения.
13. Процедура отбора персонала в организацию.
14. Адаптация новых работников в подразделениях организаций, реализующих меры социальной защиты граждан.
15. Сущность мотивации трудовой деятельности.
16. Управление мотивацией труда и стимулирование трудового поведения специалистов по социальной работе.
17. Организация профессионального обучения и повышения квалификации специалистов по социальной работе.
18. Роль оценки персонала в системе управления социальной работы.
19. Подготовка и проведение аттестации работников учреждений социальной защиты населения.
20. Анализ эффективности управления персоналом в организации.
21. Зарубежный опыт организации работы с кадрами, осуществляющими профессиональную деятельность в сфере социальной работы (по выбору студента).