Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Новосибирский государственный технический университет»

Кафедра производственного менеджмента и экономики энергетики

“УТВЕРЖДАЮ”
ДЕКАН ФБ
к.э.н., Н.Н. Овчинникова
“___”_____ _____ г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ДИСЦИПЛИНЫ

Управление человеческими ресурсами в энергетике

Образовательная программа: 38.04.02 Менеджмент, магистерская программа: Производственный менеджмент и маркетинг

Новосибирск 2021

1. Обобщенная структура фонда оценочных средств дисциплины

Обобщенная структура фонда оценочных средств по **дисциплине** Управление человеческими ресурсами в энергетике представлена в Таблице. Совокупность результатов обучения по дисциплине соотнесена с уровнями сформированности компетенций и соотнесенными с ними индикаторами. Индикаторы достижения компетенций измеряемы с помощью средств текущей и промежуточной аттестации по **дисциплине** Управление человеческими ресурсами в энергетике.

Таблица

Формируемые компетенции	**Индикаторы компетенций**	**Темы**	**Этапы оценки результатов обучения и соотнесенных с ними индикаторов достижения компетенций**	
			Мероприятия текущего контроля (контрольная работа, курсовой проект, РГЗ(Р), реферат и др.)	**Промежуточная аттестация (экзамен, зачет)**
ПК-1.В/ОР Способен разрабатывать, обосновывать программы развития производственно-хозяйственной деятельности экономических субъектов в условиях неопределенности и риска	3. Умеет диагностировать запросы стейкхолдеров и разрабатывать регулирующие мероприятия, направленные на корректировку текущей деятельности под изменяющиеся запросы потребителей.	Задачи подразделений по управлению персоналом на предприятиях энергетики Квалификационные требования к работникам энергопредприятий Нормативно-правовые аспекты управления человеческими ресурсами в энергетике Оплата труда работников энергопредприятий Организационно-штатная структура энергопредприятия Организация обучения персонала. Виды обучения Особенности управления человеческими ресурсами в энергетике Показатели бенчмаркинга в части управления человеческими ресурсами для энергопредприятий Процедуры приема и увольнения работников. Ротация персонала Современные тенденции управления человеческими ресурсами в энергетике Формирование бизнес-плана в части затрат на персонал	Курсовая работа, разделы 2-5	Зачет, вопросы 1-15
ПК-3.В/ОР Способен организовать работу и эффективное взаимодействие структурных подразделений компании, внедряющей инновационные и (или) технологические	1. Знает принципы функционального распределения работ, основные инструменты управления трудовым коллективом, командой проекта.	Аттестация работников, ее значение и результаты Задачи подразделений по управлению персоналом на предприятиях энергетики Квалификационные требования к работникам энергопредприятий Нормативно-правовые аспекты управления человеческими ресурсами в энергетике Оплата труда работников энергопредприятий Организационно-штатная	Курсовая работа, разделы 1-6	Зачет, вопросы 10-25

решения в соответствии со стратегией развития в условиях динамичности глобальной внешней среды		структура энергопредприятия Организация обучения персонала. Виды обучения Процедуры приема и увольнения работников. Ротация персонала Трудовая дисциплина. Дисциплинарные взыскания и порядок их применения		
ПК-4.В/ОР Способен разрабатывать стратегию организации и осуществлять координацию и регулирование деятельности функциональных структур предприятия на основании современных управленческих и информационно-коммуникативных технологий и систем	2. Владеет современными методами управления бизнес-процессами в сфере производства, распределения и продвижения товаров и услуг.	Аттестация работников, ее значение и результаты Задачи подразделений по управлению персоналом на предприятиях энергетики Квалификационные требования к работникам энергопредприятий Нормативно-правовые аспекты управления человеческими ресурсами в энергетике Оплата труда работников энергопредприятий Организационно-штатная структура энергопредприятия Организация обучения персонала. Виды обучения Особенности управления человеческими ресурсами в энергетике Показатели бенчмаркинга в части управления человеческими ресурсами для энергопредприятий Процедуры приема и увольнения работников. Ротация персонала Современные тенденции управления человеческими ресурсами в энергетике Трудовая дисциплина. Дисциплинарные взыскания и порядок их применения	Курсовая работа, разделы 1-7	Зачет, вопросы 20-29
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	2. Умеет осуществлять критический анализ проблемных ситуаций (выявлять ее составляющие и взаимосвязи), используя системный подход.	Аттестация работников, ее значение и результаты Задачи подразделений по управлению персоналом на предприятиях энергетики Оплата труда работников энергопредприятий Организация обучения персонала. Виды обучения Особенности управления человеческими ресурсами в энергетике Показатели бенчмаркинга в части управления человеческими ресурсами для энергопредприятий Процедуры приема и увольнения работников. Ротация персонала Современные тенденции управления человеческими ресурсами в энергетике Трудовая дисциплина. Дисциплинарные взыскания и порядок их применения Формирование бизнес-плана в части затрат на персонал	Курсовая работа, разделы 2-7	Зачет, вопросы 20-29

2. Методика оценки этапов формирования компетенций по дисциплине

Результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с установленными в программе индикаторами достижения компетенций проверяются при проведении мероприятий текущей аттестации (контроля) в процессе изучения дисциплины, указанных в таблице раздела 1.

В 3 семестре обязательным этапом текущей аттестации является курсовая работа. Требования к выполнению курсовой работы, состав и правила оценки сформулированы в паспорте курсовой работы.

Промежуточная аттестация по **дисциплине** проводится в 3 семестре - в форме зачета, который направлен на оценку сформированности результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с установленными в программе индикаторами достижения компетенций ПК-1.В/ОР, ПК-3.В/ОР, ПК-4.В/ОР, УК-1 и соотнесенных с ними индикаторов. (см. таблицу раздела 1).

Зачет проводится в устной форме, по билетам. Билет состоит из 2-х вопросов и формируется по следующему правилу:

- первый вопрос выбирается из диапазона вопросов № 1-29;
- второй вопрос – «Анализ процессов и показателей управления персоналом на выбранном предприятии энергетики».

Таким образом, проверяются результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с установленными в программе индикаторами достижения компетенций.

На зачете преподаватель вправе задавать студенту уточняющие и дополнительные вопросы из общего перечня (п. 4).

Общие правила выставления оценок текущей и промежуточной аттестации по дисциплине определяются балльно-рейтинговой системой, приведенной в рабочей программе дисциплины.

На основании критериев, приведенных в п. 3, осуществляется оценка уровней достигнутых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в программе индикаторами достижения компетенций ПК-1.В/ОР, ПК-3.В/ОР, ПК-4.В/ОР, УК-1, закрепленных за дисциплиной.

3. Общая характеристика уровней результатов обучения, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Продвинутый. Теоретическое содержание курса освоено полностью. Студент демонстрирует систематическое и глубокое понимание учебного материала и способность к самостоятельному пополнению и обновлению знаний в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности. Сформированы необходимые навыки практической работы. Все учебные задания, предусмотренные программой обучения, выполнены качественно, без замечаний. Результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с установленными в программе индикаторами достижения компетенций, оценены числом баллов, входящим в диапазон продвинутого уровня.

Базовый. Теоретическое содержание курса освоено в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и профессиональной деятельности. Навыки практической работы сформированы на базовом уровне. Все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены с небольшими погрешностями. Результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с установленными в программе индикаторами достижения компетенций, оценены числом баллов в пределах базового уровня.

Пороговый. Теоретическое содержание курса освоено в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и профессиональной деятельности. Некоторые практические навыки работы с

сформированы с пробелами. Учебные задания, предусмотренные программой обучения, выполнялись с ошибками, исправленными под руководством преподавателя. Результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с установленными в программе индикаторами достижения компетенций, оценены числом баллов в пределах порогового уровня.

Ниже порогового. Теоретическое содержание курса освоено фрагментарно. Необходимые навыки практической работы сформированы минимально. Большинство учебных заданий, предусмотренных программой обучения, не выполнены. Результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с установленными в программе индикаторами достижения компетенций, оценены числом баллов, входящих в диапазон ниже порогового уровня.