

Факультет философии и политологии
Кафедра общей и прикладной психологии

ПРОГРАММА ИТОГОВОГО КОНТРОЛЯ
по дисциплине «HR3220 – Эйчар»
на 2023-2024 учебный год

Образовательная программа: «6В03107- Психология»

г. Алматы 2023 г.

Программа итогового контроля составлена к.п.н., доцентом Қасен Гульмирой Аманқызы

На основании рабочего учебного плана специальности «БВ03107- Психология»

Форма итогового контроля по учебной дисциплине – решение кейсов

Платформа: СДО MOODLE

Рассмотрена и рекомендована на заседании кафедры общей и прикладной психологии

от 06.06.2023 г., протокол № 14

Зав. кафедрой _____ Мынбаева А.К.
(роспись)

ИТОГОВЫЙ ЭКЗАМЕН ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ЭЙЧАР»

Тематическая программа дисциплины:

1. Концепция управления человеческими ресурсами.
2. Методология управления человеческими ресурсами.
3. Теории человеческих ресурсов: представители, основные постулаты.
4. Теория управления о роли человека в организации.
5. Комплексная модель управления персоналом (4 роли по Д.Ульриху)
6. Организационное проектирование и стратегия системы управления человеческими ресурсами в организации
7. Психологические аспекты кадровой политики организации
8. Основные теории и концепции взаимодействия людей в организации.
9. Модели принятия этических управленческих решений
10. Управление организационным поведением и системой неформальных отношений в организации
11. Отличия и сходства понятий «человеческие ресурсы», «человеческий капитал», «персонал», «кадры», «коллектив»
12. Человеческие ресурсы организаций.
13. Технологии управления человеческими ресурсами в организации
14. Методы управления человеческими ресурсами.
15. Система стратегического управления человеческими ресурсами.
16. Ключевые компетенции, необходимые для стратегического управления человеческими ресурсами
17. HR как «Стратегический партнёр»
18. Специфика европейского, американского и восточного подхода к человеческим ресурсам в аналитической статье
19. Развитие конкурентных преимуществ организации через управление талантами организации.
20. Вклад HR как «Административного эксперта» в реализацию стратегии организации
21. Варианты стратегий управления человеческими ресурсами в зависимости от концепции управления организацией
22. Роль HR в управлении вкладом каждого работника в общее дело организации
23. HR как «Лидер Персонала»
24. Роль HR в обеспечении баланса между преобразованиями организации и стабильностью работающей системы
25. HR как «Агент перемен»
26. Основные направления программы развития человеческих ресурсов организации
27. Планирование человеческих ресурсов и отбор персонала
28. Работа с кадровым резервом
29. Подбор и комплектование персонала.
30. Готовность человеческих ресурсов к стратегическим изменениям
31. Стратегический план карьеры
32. Обучение и развитие человеческих ресурсов
33. Развитие персонала и планирование карьеры.
34. Управление карьерой.
35. Модели карьеры
36. Методы оценки человеческих ресурсов
37. Кадровая психодиагностика
38. Программа обучения и развития человеческих ресурсов
39. Основные концепции управления мотивацией и стимулированием профессиональной деятельности
40. Управление системой вознаграждения, мотивации и стимулирования
41. Корпоративная культура и организационные изменения.
42. Ошибки внедрения HR-технологий
43. Анализ эффективности системы мотивации и предложения по её совершенствованию.
44. Становление профессиональной деятельности HR-специалиста
45. Построение системы стратегического управления человеческими ресурсами в организации.

Методические указания для выполнения задания:

Цель и ожидаемые результаты выполнения задания

Цель: выявление уровней понимания теорий, концепций и понятий курса, особенностей труда HR-специалиста по человеческим ресурсам, осмысления подходов к управлению человеческими ресурсами; степени владения ключевыми техниками работы с персоналом.

Ожидаемые результаты выполнения задания:

1. Владение системой ключевых понятий и понимание процессов обучения и развития человеческих ресурсов.
2. Владение философией и концепцией управления человеческими ресурсами.
3. Способность видеть психологическую подоплеку в системе управления человеческими ресурсами.
4. Владение методами мотивации и стимулирования персонала.
5. Владение психологическими аспектами подбора человеческих ресурсов, адаптации и выстраивания карьеры персонала.
6. Способность решать психологические задачи и ситуации, возникающие в системе управления человеческими ресурсами.
7. Способность принимать эффективные решения в области организационно-управленческих проблем, при нездоровой конкуренции в организации.
8. Способность управлять формальными и неформальными отношениями в организации.

Задание: решение кейсов (8 кейсов с тремя ситуациями)

1 этап: Из восьми предложенных тем кейсов каждый студент выбирает 3 тематики, из которых решает все предложенные в кейсе ситуации. Вопросы и задания выставлены после ситуации. Необходимо указать тему кейса и номер ситуации, и только потом предоставить полный ответ.

Работа индивидуальная, видеозапись обсуждения не требуется. Начало экзамена в соответствии с расписанием экзаменов. Длительность экзамена - три часа. Перенос сроков загрузки готовых работ в СДО Moodle не допускается!

Обязательно осуществляется проверка экзаменационной работы на оригинальность через систему Антиплагиат.

2 этап: устная защита письменных работ – ответов на кейс-задания.

Тематика кейсов:

1. Организационно-управленческие проблемы.
2. Формальные и неформальные отношения в организации.
3. Управленческие решения.
4. Нездоровая конкуренция в организации.
5. Мотивация и стимулирование.
6. Подбор персонала.
7. Адаптация персонала.
8. Успех управленческой деятельности.

Форма представления выполненного задания

Основные этапы работы по инструкции

1. Обучающийся в установленное время, согласно расписанию экзаменов, авторизуется в СДО Moodle и получает доступ к заданию «Итоговый контроль по дисциплине».
2. Изучает задание преподавателя.
3. Загружают результат выполнения задания в СДО Moodle.

В результате проведенного экзамена преподаватель получает от обучающихся:

- выполненное кейс-задание, оформленное в виде отчёта в формате *.docx

Размер загружаемых файлов не должен превышать 30 Мб.

Если полный отчет отмечен как «Подозрительный документ» и вы видите знак предупреждения, значит в работе совершен технический обход (замена символов, вставка лишних символов, пропуски и т.д.). Такие работы после анализа полного отчета подлежат аннулированию.

Рубрикатор оценивания

№	Балл Критерий	ДЕСКРИПТОРЫ				
		«Отлично»	«Хорошо»	«Удовлетворительно»	«Неудовлетворительно»	
		90-100 баллов	70-89 баллов	50-69 баллов	25-49 баллов	0-24 баллов
1	Владение системой ключевых понятий и понимание процессов обучения и развития человеческих ресурсов; философией и концепцией управления ЧР.	Понимает специфику развития человеческих ресурсов, корпоративной культуры и организационных изменений; ориентируется в вопросах управления эффективностью человеческих ресурсов, в HR-технологиях; может переосмыслить современные тенденции деятельности HR в свете подходов к управлению человеческими ресурсами; владеет системой понятий курса в полном объеме.	Понимает специфику развития человеческих ресурсов, корпоративной культуры и организационных изменений; ориентируется в HR-технологиях; частично может переосмысливать современные тенденции деятельности HR в свете подходов к управлению человеческими ресурсами; владеет системой понятий курса не в полном объеме.	Частично понимает специфику развития человеческих ресурсов, корпоративной культуры и организационных изменений; не умеет переосмысливать современные тенденции деятельности HR в свете подходов к управлению человеческими ресурсами; владеет отдельными понятиями курса	Не понимает специфику развития человеческих ресурсов, корпоративной культуры и организационных изменений; не ориентируется в вопросах управления эффективностью человеческих ресурсов, в HR-технологиях; не умеет переосмысливать современные тенденции деятельности HR в свете подходов к управлению человеческими ресурсами; владеет единичными понятиями курса.	Совершенно не понимает специфику развития человеческих ресурсов, корпоративной культуры и организационных изменений; не ориентируется в вопросах управления эффективностью человеческих ресурсов, в HR-технологиях; не умеет переосмысливать современные тенденции деятельности HR в свете подходов к управлению человеческими ресурсами; не владеет понятиями курса.
2	Понимание особенностей труда HR-специалиста по человеческим ресурсам, осмысление подходов к управлению человеческим и ресурсами	Может трансформировать различные подходы к управлению человеческими ресурсами и HR-технологии в практику работы HR-специалиста; осознаёт и может дифференцировать особенности существующих стратегий управления человеческими ресурсами	Знает и выделяет различные подходы к управлению человеческими ресурсами и HR-технологии; осознаёт и может различать особенности существующих стратегий управления человеческими ресурсами.	Знает подходы к управлению человеческими ресурсами и отдельные HR-технологии; частично осознаёт и может различать особенности существующих стратегий управления человеческими ресурсами.	Слабо осознаёт и в связи с этим слабо дифференцирует особенности существующих стратегий управления человеческими ресурсами	Совершенно не осознаёт и в связи с этим не может дифференцировать особенности существующих стратегий управления человеческими ресурсами
3	Владение ключевыми техниками работы с персоналом	Видение психологической подоплеки в системе управления человеческими ресурсами; владение методами мотивации и стимулирования персонала;	Видение психологической подоплеки в системе управления человеческими ресурсами; знание методов мотивации и стимулирования персонала; психологических	Частичное видение психологической подоплеки в системе управления человеческими ресурсами; знание методов мотивации и стимулирования персонала;	Отсутствие видения психологической подоплеки в системе управления человеческими ресурсами; слабое знание методов мотивации и стимулирования	Полное отсутствие видения психологической подоплеки в системе управления человеческими ресурсами; отсутствие знаний методов мотивации и стимулирования

		психологическими аспектами подбора человеческих ресурсов, адаптации и выстраивания карьеры персонала; умение решать психологические задачи и ситуации, возникающие в системе управления человеческими ресурсами; умение принимать эффективные решения в области организационно-управленческих проблем, при нездоровой конкуренции в организации; умение управлять формальными и неформальными отношениями в организации.	аспектов подбора человеческих ресурсов, адаптации и выстраивания карьеры персонала; недостаточное умение решать психологические задачи и ситуации, возникающие в системе управления человеческими ресурсами; частичное умение принимать решения в области организационно-управленческих проблем, при нездоровой конкуренции в организации; наличие умения управлять формальными и неформальными отношениями в организации.	психологических аспектов подбора человеческих ресурсов, адаптации и выстраивания карьеры персонала; слабое умение решать психологические задачи и ситуации, возникающие в системе управления человеческими ресурсами; недостаточное умение принимать решения в области организационно-управленческих проблем, при нездоровой конкуренции в организации; слабое умение управлять формальными и неформальными отношениями в организации.	персонала; психологических аспектов подбора человеческих ресурсов, адаптации и выстраивания карьеры персонала; слабое умение решать психологические задачи и ситуации, возникающие в системе управления человеческими ресурсами; слабое умение принимать решения в области организационно-управленческих проблем, при нездоровой конкуренции в организации; отсутствие умения управлять формальными и неформальными отношениями в организации.	персонала; психологических аспектов подбора человеческих ресурсов, адаптации и выстраивания карьеры персонала; неумение решать психологические задачи и ситуации, возникающие в системе управления человеческими ресурсами; неумение принимать решения в области организационно-управленческих проблем, при нездоровой конкуренции в организации; неумение управлять формальными и неформальными отношениями в организации.
4	Полнота ответов и объём работы	Полный и исчерпывающий ответ на все указанные ситуации (95-100 балла) или недостаточно полный и недостаточно обоснованный ответ на все указанные ситуации (90-94 балла)	Полный и исчерпывающий ответ на две ситуации из каждого кейса (85-89 балла) или не полный или недостаточно обоснованный ответ на две ситуации из каждого кейса (70-84 балла)	Полный и исчерпывающий ответ на одну из ситуаций из каждого кейса (65-69 баллов) или не полный или недостаточно обоснованный ответ на одну из ситуаций из каждого кейса (50-64 балла)	Наличие 50% ответа (при различных вариантах невыполнения заданий)	Различные варианты невыполнения заданий (15-24 балла) или все неправильно выполненные задания (1-14 баллов) или (отсутствие всех ответов (0 баллов)
5	Научность языка изложения и оформление работы	Грамотное, развёрнутое и научно обоснованное изложение своих доводов; эстетическое оформление работы без замечаний.	Грамотное, частично развёрнутое изложение своих доводов; оформление работы с небольшими недочетами.	Отрывистое, не логичное изложение своих доводов, наличие ответов без обоснования; оформление работы с недочетами.	Алогичное изложение своих доводов; использование бытового языка изложения, изложение сплошным текстом.	Интуитивное изложение своих доводов, использование бытового языка изложения, изложение сплошным текстом.
6	Уникальность текста (антиплагиат)	Оригинальность 85% и выше.	Оригинальность 70-85%.	Оригинальность ниже 60-70%	Оригинальность ниже 60%	Выявлены и доказаны попытки технического обхода.

Формула расчета итоговой оценки:

Итоговая оценка (ИО) = (Б1+Б2+Б3+Б4+Б5+Б6) / 6К, где Б – баллы по критерию, К – общее количество критериев.

Шкала оценивания:

90-100 баллов – "Отлично",
70-89 баллов – "Хорошо",
50-69 баллов – "Удовлетворительно",
25-49 – "Неудовлетворительно",
0-24 – "Неудовлетворительно" (недопустимо).

Список использованных источников

1. Фут М. Введение в HR-Management / Маргарет Фут, Кэролайн Хоук. - Москва: СПб. [и др.]: Питер, 2016. - 496 с.
 2. Егоршин А.П. Основы управления персоналом: Учебное пособие. - 4-е изд., перераб. и доп. ИНФРА- М, 2015. - 352 с. - (Высшее образование. Бакалавриат).
 3. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / Под ред. Руденко А.М. – Рн/Д: Феникс, 2018. - 320 с.
 4. Шаховская Л.С. Управление человеческими ресурсами (для бакалавров). - М.: КноРус, 2017. - 176 с.
 5. Гродский В.С. Управление человеческими ресурсами: теория: Монография. - М.: Риор, 2017. - 224 с.
 6. Консультирование в управлении человеческими ресурсами (+ CD-ROM). - М.: ИНФРА-М, 2017. - 224 с.
 7. Жуков А. Л. Аудит человеческих ресурсов организации. - М.: МИК, 2016. - 256 с.
 8. Дуюн Е. Простые тайны. Книга о технологии подбора персонала в компанию, пошаговая инструкция для поиска нужных людей. 2015. - 235 с.
 9. Dave Ulrich, Wayne Brockbank, Jon Younger, and Mike Ulrich. Global HR Competencies: Mastering Competitive Value from the Outside-In, McGraw-Hill, 2012
- Интернет-ресурсы:
1. Управление персоналом [Электронный ресурс]: деловой журнал. – Режим доступа: <http://www.top-personal.ru/>
 2. Консалтинговая группа MD. Информационный портал по управлению персоналом - <http://md-hr.ru>
 3. Специализированный ресурс для менеджеров по персоналу и руководителей - <http://www.hr-life.ru>
 4. Журнал "Работа с персоналом" - <http://www.hr-journal.ru>
 5. Журнал "Управление персоналом" - <http://www.top-personal.ru>
 6. <http://hr-portal.ru>
 7. <http://hrliga.com>

Техническая инструкция к итоговому контролю

Алгоритм работы студентов с платформой СДО Moodle:

1. Выполняют кейс-задания.
2. На основе достигнутых результатов оформляют ответ (смотрите инструкцию).
3. Загружают результат выполнения задания в СДО Moodle, для этого:
 - 3.1 студенты авторизуются в СДО Moodle
 - 3.2 открывают элемент «Итоговый экзамен по дисциплине»,
 - 3.3 выбирают пункт «Добавить ответ на задание»,
 - 3.4 загружают свои работы в поле загрузки файлов,
 - 3.5 нажимают «Сохранить».
 - 3.6 при необходимости, проверяет работу на заимствования с помощью системы *Антиплагиат*. Обучающемуся будет дана 1 попытка проверки письменного отчета на оригинальность.