

Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Сибирский государственный университет телекоммуникаций и информатики»
(СибГУТИ)

Уральский технический институт связи и информатики (филиал) в г. Екатеринбурге
(УрТИСИ СибГУТИ)



УТВЕРЖДАЮ

директор УрТИСИ СибГУТИ

Минина Е.А.

2025 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

ПО ДИСЦИПЛИНЕ Б1.О.07 HR-менеджмент

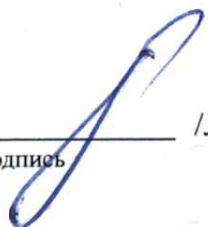
Направление подготовки / специальность: **11.04.02 «Инфокоммуникационные технологии и системы связи»**

Направленность (профиль) / специализация: **Сети, системы и устройства телекоммуникаций**

Форма обучения: **очная, заочная**

Год набора: 2026

Разработчик (-и):
к.э.н., доцент


_____ /Л.Н. Евдакова/
подпись

Оценочные средства обсуждены и утверждены на заседании кафедры гуманитарных и социально-экономических дисциплин (ГЭСЭД)

Протокол от 20.11.2025 г. № 3

Заведующий кафедрой


_____ / Л.Н. Евдакова /
подпись

Екатеринбург, 2025

Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Сибирский государственный университет телекоммуникаций и информатики»
(СибГУТИ)
Уральский технический институт связи и информатики (филиал) в г. Екатеринбурге
(УрТИСИ СибГУТИ)

УТВЕРЖДАЮ
директор УрТИСИ СибГУТИ
Минина Е.А.
« ____ » _____ 2025 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

ПО ДИСЦИПЛИНЕ Б1.О.07 HR-менеджмент

Направление подготовки / специальность: **11.04.02 «Инфокоммуникационные технологии и системы связи»**

Направленность (профиль) / специализация: **Сети, системы и устройства телекоммуникаций**

Форма обучения: **очная, заочная**

Год набора: 2026

Разработчик (-и):

к.э.н., доцент

_____ /Л.Н. Евдакова/
подпись

Оценочные средства обсуждены и утверждены на заседании кафедры гуманитарных и социально-экономических дисциплин (ГиСЭД)

Протокол от 20.11.2025 г. № 3

Заведующий кафедрой _____ / Л.Н. Евдакова /
подпись

Екатеринбург, 2025

1. Перечень компетенций и индикаторов их достижения

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Этап	Предшествующие этапы (с указанием дисциплин/практик)
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Способен анализировать, проектировать и организовывать межличностные, групповые и организационные коммуникации в команде для достижения поставленной цели. УК-3.2 Способен разрабатывать план групповых и организационных коммуникаций при подготовке и выполнении проекта. УК-3.3 Способен формулировать задачи членам команды для достижения поставленной цели, разрабатывать командную стратегию и применять эффективные стили.	2	1 этап Б2.О.01(У) Учебная технологическая (проектно-технологическая) практика
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Способен решать задачи собственного личностного и профессионального развития, определять и реализовывать приоритеты совершенствования собственной деятельности. УК-6.2 Способен применять методики самооценки и самоконтроля и саморазвития с использованием подходов здоровьесбережения.	1	

Форма промежуточной аттестации по дисциплине – зачет

2. Показатели, критерии и шкалы оценивания компетенций

2.1 Показателем оценивания компетенций на этапе их формирования при изучении дисциплины является уровень их освоения.

Индикатор освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
УК-3.1 Способен анализировать, проектировать и организовывать межличностные, групповые и организационные коммуникации в команде для достижения поставленной цели.	<p>Знает методики межличностные, групповые и организационные коммуникации в команде.</p> <p>Умеет выстраивать линию профессионального поведения с учетом межличностные коммуникаций в команде для достижения поставленной цели.</p> <p>Владеет современными методами, навыками анализа и проектирования межличностных коммуникаций в профессиональной сфере.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – знает содержание отечественной и зарубежной монографической и периодической литературы по психологическим и управленческим вопросам формирования команд и управлению коллективом; - аргументирует преимущества выбранных методик формирования и управления коллективом; – применяет навыки систематизации и оценки различных явлений, принципов, законов и категорий, необходимых для оценки и понимания процессов организационных коммуникации в команде для достижения поставленной цели.
УК-3.2 Способен разрабатывать план групповых и организационных коммуникаций при подготовке и выполнении проекта.	<p>Знает методы эффективного руководства коллективом.</p> <p>Умеет разрабатывать план групповых и организационных коммуникаций при подготовке и выполнении проекта.</p> <p>Владеет методами организации и управления коллективом, планированием его действий.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – дает характеристику методам эффективного руководства коллективом; – аргументирует преимущества выбранных методик формирования и управления коллективом; – уверенно ставит и решает задачи, правильно расставляет приоритеты при подготовке и выполнении проекта; - применяет методы и средства для организации, управления командой проекта.
УК-3.3 Способен формулировать задачи членам команды для достижения поставленной цели, разрабатывать командную стратегию и применять эффективные стили.	<p>Знает методы разработки командной стратегии.</p> <p>Умеет разрабатывать командную стратегию при подготовке и выполнении проекта.</p> <p>Владеет методиками формирования команд.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - знает требования к формированию команд и основные методы управления коллективом; - обладает теоретическими знаниями психологических процессов формирования и руководства коллективом; – дает характеристику стилей управления коллективом, выделяет их преимущества и недостатки; - определяет командную стратегию.

УК-6.1 Способен решать задачи собственного личностного и профессионального развития, определять и реализовывать приоритеты совершенствования собственной деятельности.	<p>Знает, как решать задачи собственного личностного и профессионального развития.</p> <p>Умеет определять и реализовывать приоритеты совершенствования собственной деятельности.</p> <p>Владеет технологиями и навыками управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки, самоконтроля и принципов самообразования.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - знает способы решения задач собственного личностного и профессионального развития, определять и реализовывать приоритеты совершенствования собственной деятельности; - применяет методики самооценки, самоконтроля и саморазвития; - владеет технологиями и навыками управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки, самоконтроля и принципов самообразования.
УК-6.2 Способен применять методики самооценки и самоконтроля и саморазвития с использованием подходов здоровьесбережения.	<p>Знает методики самооценки, самоконтроля и саморазвития.</p> <p>Умеет определять способы и подходы здоровьесбережения.</p> <p>Владеет способами самоконтроля и самообразования с использованием подходов здоровьесбережения.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - имеет знания о способах и подходах здоровьесбережения; - применяет методики саморазвития с использованием подходов здоровьесбережения; - применяет методики самооценки, самоконтроля и саморазвития с использованием подходов здоровьесбережения.

Шкала оценивания.

Зачет

Бинарная шкала	Критерии оценки
«зачтено»	Оценка «зачтено» ставится студенту, овладевшему элементами компетенции «знать» и «уметь», проявившему полное знание программного материала по дисциплине, освоившему основную рекомендованную литературу, обнаружившему стабильный характер знаний и умений и способному к их самостоятельному применению и обновлению в ходе последующего обучения и практической деятельности.
«не зачтено»	Оценка «не зачтено» ставится студенту, не овладевшему ни одним из элементов компетенции, т.е. обнаружившему существенные пробелы в знании основного программного материала по дисциплине, допустившему принципиальные ошибки при применении теоретических знаний, которые не позволяют ему продолжить обучение или приступить к практической деятельности без дополнительной подготовки по данной дисциплине.

3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания по дисциплине

3.1 В ходе реализации дисциплины используются следующие формы и методы текущего контроля

Тема и/или раздел	Формы/методы текущего контроля успеваемости
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	
Раздел 1 Сущность и роль HR-менеджмента	Практические занятия, дискуссии, зачет
Раздел 2 Современный подход к управлению персоналом в условиях информационной экономики	Практические занятия, дискуссии, зачет
Раздел 3 Лидерство и командообразование	Практические занятия, дискуссии, зачет
Раздел 4 Кадровый состав HR-менеджеров	Практические занятия, дискуссии, зачет
Раздел 5 HR-менеджмент в самообучающейся организации	Практические занятия, дискуссии, зачет
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	
Раздел 1 Сущность и роль HR-менеджмента	Практические занятия, дискуссии, зачет
Раздел 2 Современный подход к управлению персоналом в условиях информационной экономики	Практические занятия, дискуссии, зачет
Раздел 3 Лидерство и командообразование	Практические занятия, дискуссии, зачет
Раздел 4 Кадровый состав HR-менеджеров	Практические занятия, дискуссии, зачет
Раздел 5 HR-менеджмент в самообучающейся организации	Практические занятия, дискуссии, зачет

3.2 Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

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

Тема для дискуссии по разделу: «Лидерство и командообразование»

По вопросам:

- 1 Концепция лидерства
- 2 Стили управления
- 3 Компетенции лидера
- 4 Типология команд
- 5 Роли лидера
- 6 Этапы формирования команды
- 7 Критерии эффективной команды Взаимодействие в команде

Пример задания на практическое занятие:

Лидерство и командообразование

Цель занятия: изучить методику определения преобладающего стиля руководства.

Задание. Определите преобладающий стиль управления. Опишите в этом тесте Ваши личностные характеристики, которые вы проявляете на работе. Оценивайте, как вы проявляете себя на самом деле, а не то, каким вы хотели бы себя видеть на работе. Расставьте оценки от 1 (наименее подходящее для меня) до 4 (наиболее подходящее для меня) напротив каждой характеристики. В каждой четверке сумма должна быть равна 10.

Группа 1		Группа 2	
Вовлеченный		Абстрактный	
Отзывчивый		Наблюдающий	

Яркий		Активный	
Сомневающийся		Взаимодействующий	
Группа 3		Группа 4	
Анализирующий		Размышляющий	
Чувственный		Прагматичный	
Прямой		Душевный	
Харизматичный		Ориентированный на будущее	

Типовое задание для самостоятельной работы по дисциплине:

Дайте сравнительный анализ стилям руководителя. Обоснуйте наиболее эффективный на ваш взгляд стиль руководства.

3.3 Типовые материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся

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

УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.

Типовые вопросы к зачету:

- 1 Компетентностный подход к подбору персонала
- 2 Образовательные и профессиональные стандарты как критерий подбора персонала
- 3 Концепция управления персоналом
- 4 Теоретические подходы к HR-менеджменту
- 5 Аспекты управления персоналом
- 6 Подходы к управлению персоналом
- 7 Обобщенная модель управления персоналом
- 8 Основные принципы и задачи системного управления персоналом
- 9 Основные задачи кадровой службы
- 10 Эффективность управления персоналом как фактор обеспечения конкурентоспособности организации
- 11 Современные конкурентообразующие требования к человеческим ресурсам
- 12 Концепция лидерства
- 13 Стили управления
- 14 Компетенции лидера
- 15 Типология команд
- 16 Роли лидера
- 17 Этапы формирования команды
- 18 Критерии эффективной команды
- 19 Взаимодействие в команде
- 20 Структура должностей HR-менеджеров
- 21 Задачи HR-менеджера
- 22 Требования к HR-менеджеру
- 23 Кодекс профессиональной этики кадрового менеджера
- 24 Оценка результативности деятельности персонала инфокоммуникационного оператора как функция HR-менеджеров
- 25 Мероприятия по проведению оценки эффективности деятельности персонала
- 26 Понятие самообучающейся организации
- 27 Инфокоммуникационный оператор как самообучающаяся организация
- 28 Организация корпоративного обучения
- 29 Корпоративные университеты телекоммуникационных операторов
- 30 Характеристика целей и методов развития персонала

УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.

Тема для дискуссии по разделу: «Подбор персонала и его адаптация»

По вопросам:

- 1 Задачи HR-менеджера
- 2 Требования к HR-менеджеру
- 3 Кодекс профессиональной этики кадрового менеджера
- 4 Оценка результативности деятельности персонала инфокоммуникационного оператора как функция HR-менеджеров
- 5 Мероприятия по проведению оценки эффективности деятельности персонала.

Пример задания на практическое занятие:

Практическая работа «Регламент процесса «Оценка эффективности деятельности персонала»

Цель занятия: изучение содержания этапов организации процесса «Оценка эффективности деятельности персонала».

Задание

- 1 Используя Приложение А изучить содержание этапов регламента процесса «Оценка эффективности деятельности персонала».
- 2 Используя Приложение А изучить:
 - цели процесса;
 - основные термины регламента;
 - основных участников процесса.
- 3 Используя пример графической интерпретации процесса, выполнить графическую интерпретацию регламента процесса «Оценка эффективности деятельности персонала».

Типовое задание для самостоятельной работы по дисциплине:

Проанализируйте рынок труда связи и определите проблемы и перспективы его развития.

Банк контрольных вопросов, заданий и иных материалов, используемых в процессе процедур текущего контроля и промежуточной аттестации находится в учебно-методическом комплексе дисциплины и/или представлен в электронной информационно-образовательной среде по URI: <http://www.aup.uisi.ru/>.

3.4 Методические материалы проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся

Перечень методических материалов для подготовки к текущему контролю и промежуточной аттестации:

1. Методические указания к выполнению практических работ по дисциплине «HR-менеджмент». –URL: <http://www.aup.uisi.ru/ю>
2. Методические указания к выполнению домашней контрольной работы по дисциплине «HR-менеджмент». –URL: <http://www.aup.uisi.ru/ю>
3. Тесты с разбивкой на дидактические единицы по дисциплине «HR-менеджмент». – URL: <http://www.aup.uisi.ru/ю>