

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Косенок Сергей Михайлович
Должность: ректор
Дата подписания: 20.06.2024 11:24:55
Уникальный программный ключ:
e3a68f3eaa1e62674b54f4998099d3d6bfdcf836

Оценочные материалы для текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине

ИННОВАЦИОННЫЕ КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Код, направление подготовки	09.04.04 Программная инженерия
Направленность (профиль)	Разработка и интеграция информационных систем и сервисов
Форма обучения	Очная
Кафедра-разработчик	ГМУ и УП
Выпускающая кафедра	АиКС

Типовые контрольные задания

Тематика контрольных работ:

1. Применение технологии прелиминаринг в отборе персонала организации
2. Баддинг как эффективная технология адаптации персонала
3. Инновационные технологии (методика полиграф, физиогномика и астрология) в системе отбора персонала
4. КРІ и компетентностный подход в управлении персоналом, баланс между результативностью и эффективностью
5. Фриланс как современная технология: подходы и перспективы применения в работе с персоналом
6. Применение грейдинга в системе мотивации и стимулирования
7. Цикл Колба в обучении персонала
8. Менторство, наставничество, коучинг и шэдоуинг
9. Технологии управления деловой карьерой (талантами)
10. Технологии развития корпоративной культуры
11. Аутплейсмент как недирективная технология методов увольнения персонала в период кризиса
12. Применение деловой соционики в управлении персоналом организации
13. Graduate recruitment в системе адаптации персонала организации
14. Эффективные инструменты обучения управленческого персонала в организации
15. Эргономика, ортобиотика и здоровьесберегающие технологии в УП
16. Нг-брендинг, имидж организации, эффективное использование в период кризиса
17. Применение технологии секондмент в управлении персоналом.
18. Проблемы внедрения компетентностного подхода и пути их преодоления.
19. Использование технологии краудсорсинга при принятии управленческих решений.

Этап: проведение промежуточной аттестации по дисциплине (зачет)

Проведение промежуточной аттестации происходит в виде зачета. Задания на зачете с оценкой содержат теоретический вопрос и два практических задания.

Задание для показателя оценивания дескриптора «Знает»	Вид задания
<p><i>Сформулируйте развернутые ответы на следующие теоретические вопросы:</i></p> <ol style="list-style-type: none">1. Применение технологии прелиминаринг в отборе персонала организации2. Баддинг как эффективная технология адаптации персонала3. Инновационные технологии (методика полиграф, физиогномика и астрология) в системе отбора4. КРІ и компетентностный подход в управлении персоналом, баланс между результативностью и эффективностью5. Фриланс как современная технология: подходы и перспективы применения в работе с персоналом6. Применение грейдинга в системе мотивации и стимулирования7. Цикл Колба в обучении персонала8. Менторство, наставничество, коучинг и шэдоуинг9. Технологии управления деловой карьерой (талантами)10. Технологии развития корпоративной культуры11. Аутплейсмент как недирективная технология методов увольнения персонала в период кризиса12. Применение деловой соционики в управлении персоналом организации13. Graduate recruitment в системе адаптации персонала организации14. Эффективные инструменты обучения управленческого персонала в организации15. Эргономика, ортобиотика и здоровьесберегающие технологии в УП16. Hr-брендинг, имидж организации, эффективное использование в период кризиса17. Применение технологии секондмент в управлении персоналом.18. Проблемы внедрения компетентностного подхода и пути их преодоления.19. Использование технологии краудсорсинга при принятии управленческих решений.20. Формирование корпоративной культуры как социально-психологическая проблема.21. Проблемы найма квалифицированного персонала и возможность их решения помощью современных технологий22. Инновационные технологии рекрутинга	<p>- теоретический</p>

<p>23. Современные инструменты оценки персонала на этапе отбора</p> <p>24. Наставничество, менторство, коучинг и шедоунг как инструменты адаптации персонала</p> <p>25. Технологии использования управленческого ресурса развития и управления талантами</p> <p>26. Повышение эффективности деятельности и персональное развитие с помощью коучинга, тайм-менеджмента и самоменеджмента</p> <p>27. Отечественный и зарубежный опыт формирования и использования кадрового резерва</p> <p>28. Управление деловой карьерой сотрудника</p> <p>29. Развитие корпоративного обучения в современных условиях</p> <p>30. Системы интенсивного обучения персонала с применением информационно-коммуникационных технологий</p> <p>31. Внедрение активных методов обучения</p> <p>32. Геймификация в обучении персонала</p> <p>33. Современные подходы к мотивации и оплате труда персонала</p> <p>34. Эффективность, как основа KPI</p> <p>35. Проблемные вопросы внедрения системы грейдов должностей</p> <p>36. Секондмент как технология повышения уровня мотивации персонала в его профессиональном развитии</p> <p>37. Эволюция метода 3600 в технологию оценки «Пять+»</p>	
---	--

Задание для показателя оценивания дескриптора «Умеет»	Вид задания
<p>Разработать инструментарий реализации одной из кадровых технологий (согласование с преподавателем), учитывая необходимость:</p> <p>1 применять полученные теоретические знания на практике: находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готов нести ответственность за их результаты;</p> <p>2.проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений;</p> <p>3 вносить вклад в планирование, создание и реализацию проектов в области управления персоналом;</p>	- практический

	Вид задания
Проектная работа. Разработать программу реализации одной из кадровых технологий (согласование с преподавателем),	- практический