

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Волгоградский государственный социально-педагогический университет»
Факультет управления и экономико-технологического образования
Кафедра управления персоналом и экономики в сфере образования

*Приложение к программе
учебной дисциплины*

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации студентов
по дисциплине «Антикризисное управление персоналом»

Направление 38.03.03 «Управление персоналом»

Профиль «Управление персоналом организации»

заочная форма обучения

Заведующий кафедрой

Зубова Е. В. 2016 г.
«20» июль

Волгоград
2016

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Процесс освоения дисциплины направлен на овладение следующими компетенциями:

- знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике (ПК-2);
- знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критерии подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике (ПК-3).

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП

Код компетенции	Этап базовой подготовки	Этап расширения и углубления подготовки	Этап профессионально-практической подготовки
ПК-2	Маркетинг персонала, Основы кадровой политики и кадрового планирования	Антикризисное управление персоналом, Аудит и контроллинг персонала, Маркетинг, Рекрутмент персонала	
ПК-3	Управленческий учет и учет персонала	Антикризисное управление персоналом, Рекрутмент персонала	

1.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Показатели оценивания компетенций на различных этапах их формирования в процессе освоения учебной дисциплины

№	Разделы дисциплины	Формируемые компетенции	Показатели сформированности (в терминах «знать», «уметь», «владеть»)
1	Теоретические основы антикризисного управления персоналом	ПК-2	знать: – виды экономических кризисов и их динамика; основные виды, методы и технологии антикризисного управления персоналом; возможности профилактики и успешного преодоления кризиса управления персоналом;

			<ul style="list-style-type: none"> – возможности профилактики и успешного преодоления кризиса управления персоналом; уметь: – применять на практике средства антикризисного управления персоналом; – применять на практике средства антикризисного управления персоналом; владеть: – инструментарием применения средств и технологий антикризисного управления персоналом; – инструментарием применения средств и технологий антикризисного управления персоналом;
2	Принципы и стратегия антикризисного управления персоналом	ПК-3	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – виды экономических кризисов и их динамика; основные виды, методы и технологии антикризисного управления персоналом; возможности профилактики и успешного преодоления кризиса управления персоналом; – основные виды, методы и технологии антикризисного управления персоналом; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – вырабатывать стратегии и тактики в антикризисном управлении персоналом; – вырабатывать стратегии и тактики в антикризисном управлении персоналом; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – инструментарием применения средств и технологий антикризисного управления персоналом; – инструментарием применения средств и технологий антикризисного управления персоналом;
3	Процесс осуществления антикризисного управления персоналом. Социальное партнерство	ПК-3	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные виды, методы и технологии антикризисного управления персоналом; возможности профилактики и успешного преодоления кризиса управления персоналом;

			<p>– возможности профилактики и успешного преодоления кризиса управления персоналом;</p> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – вырабатывать стратегии и тактики в антикризисном управлении персоналом; – вырабатывать стратегии и тактики в антикризисном управлении персоналом; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – приемами антикризисной политики в управлении персоналом; – приемами антикризисной политики в управлении персоналом;
4	Устранение конфликтов в антикризисном управлении персоналом	ПК-2	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – возможности профилактики и успешного преодоления кризиса управления персоналом; – возможности профилактики и успешного преодоления кризиса управления персоналом; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – формировать комплексную антикризисную политику в управлении персоналом; – формировать комплексную антикризисную политику в управлении персоналом; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – приемами антикризисной политики в управлении персоналом; – приемами антикризисной политики в управлении персоналом;

Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутый) уровень	Высокий (превосходный) уровень
ПК-2	Имеет теоретические представления об особенностях и этапах кадрового планирования и контроллинга. Владеет основными понятиями	Демонстрирует знание специфики кадрового планирования. Имеет представление и понимает механизм кадрового планирования и	Демонстрирует глубокое понимание механизма кадрового планирования и контроллинга. Свободно владеет основными понятиями маркетинга персонала и умеет применять полученные знания при решении прикладных задач. На основе широкого круга источников и

	маркетинга персонала. Знает способы разработки и реализации стратегии привлечения персонала.	контроллинга. Свободно владеет основными понятиями маркетинга персонала. Способен к использованию основных способов разработки и реализации стратегии привлечения персонала в практической деятельности.	литературы способен к использованию основных способов разработки и реализации стратегии привлечения персонала в практической деятельности. Самостоятельно систематизирует полученную информацию, стремится строить целостную картину по проблемам кадрового планирования и контроллинга.
ПК-3	Имеет теоретические представления об особенностях разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала. Обладает знаниями о профессионально важных качествах. Знает основные требования к найму, разработке и внедрению программ и процедур подбора и отбора персонала. Называет и характеризует основные методы деловой оценки персонала.	На основе широкого круга источников и литературы имеет теоретические представления об особенностях разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала и умеет применять полученные знания при решении прикладных задач. Обладает навыками составления профиля должности и умеет выделать профессионально важные качества. Знает основные требования к найму, разработке и внедрению программ и процедур подбора и отбора персонала. Готов к использованию основных методов деловой оценки персонала при решении профессиональных	Владеет навыками разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала. Обладает навыками составления профиля должности и умеет выделать профессионально важные качества. Понимает механизм рекрутмента персонала, знает требования к найму, разработке и внедрению программ и процедур подбора и отбора персонала. Умеет осуществлять деловую оценку персонала при решении профессиональных задач. Самостоятельно систематизирует полученную информацию, стремится строить целостную картину по проблемам отбора и подбора персонала, а также его деловой оценки.

		задач.
--	--	--------

**Оценочные средства и шкала оценивания
(схема рейтинговой оценки)**

№	Оценочное средство	Баллы	Оцениваемые компетенции	Семестр
1	Опрос	15	ПК-2	5з
2	Контрольная работа	12	ПК-2	5з
3	Реферат	10	ПК-3	5з
4	Конспект статьи	10	ПК-2	5з
5	Статья	13	ПК-3	5з
6	Опрос	15	ПК-2	5л
7	Контрольная работа	12	ПК-2	5л
8	Реферат	10	ПК-3	5л
9	Конспект статьи	10	ПК-2	5л
10	Статья	13	ПК-3	5л
11	Аттестация с оценкой	40	ПК-2-3	5л

Итоговая оценка по дисциплине определяется преподавателем на основании суммы баллов, набранных студентом в течение семестра и период промежуточной аттестации.

Оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно» выставляется с учётом требований следующей шкалы:

- «отлично» – от 91 до 100 баллов – теоретическое содержание курса освоено полностью, сформированы необходимые практические навыки работы с освоенным материалом, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.
- «хорошо» – от 76 до 90 баллов – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.
- «удовлетворительно» – от 61 до 75 баллов – теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, но не высокого качества.
- «неудовлетворительно» – 60 и менее баллов – теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к существенному повышению качества выполнения учебных заданий.

2. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

Данный раздел содержит типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Описание каждого оценочного средства содержит методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Перечень оценочных средств, материалы которых представлены в данном разделе:

1. Опрос
2. Контрольная работа
3. Реферат
4. Конспект статьи
5. Статья
6. Аттестация с оценкой