

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 «Управление человеческими ресурсами»

Направление 38.03.03 «Управление персоналом»

Профиль «Управление персоналом организации»

*заочная форма обучения*

Заведующий кафедрой

Зубко Е. В. 2016 г.  
«28» июня

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 разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике (ПК-1);
- знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала (ПК-7);
- владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках) (ПК-11).

#### **Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП**

<b>Код компетенции</b>	<b>Этап базовой подготовки</b>	<b>Этап расширения и углубления подготовки</b>	<b>Этап профессионально-практической подготовки</b>
ПК-1	Маркетинг персонала, Основы управления персоналом, Управление человеческими ресурсами	Инновационный менеджмент в управлении персоналом, Проектирование систем управления персоналом, Стратегическое управление персоналом, Управление знаниями, Управление качеством персонала организации	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, Преддипломная практика
ПК-7	Управление человеческими ресурсами	Аудит и контроллинг персонала, Оценка персонала, Психодиагностика в управлении персоналом, Рекрутмент персонала	
ПК-11	Основы организации труда, Управление человеческими ресурсами	Теория организации	

## **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**

<b>№</b>	<b>Разделы дисциплины</b>	<b>Формируемые компетенции</b>	<b>Показатели сформированности (в терминах «знать», «уметь», «владеть»)</b>
1	Теоретические основы управления человеческими ресурсами	ПК-1, ПК-7, ПК-11	знать: – современные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы адаптации и мотивации персонала; – особенности формирования эффективного взаимодействия людей в организации; уметь: – определять принципы и стандарты построения системы внутренних коммуникаций в организации;
2	Практические аспекты управления человеческими ресурсами.	ПК-1, ПК-7, ПК-11	знать: – особенности разработки концепции управления человеческими ресурсами и инструментов ее реализации; – основы формирования кадровой политики организации и специфику кадрового планирования в современном обществе; уметь: – определять требования к сотрудникам на конкретных участках деятельности и использовать разнообразные виды аттестации и другие виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации; – разрабатывать и внедрять современные образовательные технологии обучения и развития персонала организации; владеть: – навыками организации деятельности в системе управления персоналом и оценки эффективности работы человеческих ресурсов; – навыками организации и разработки организационной структуры предприятия и

			разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда;
3	Международный опыт управления человеческими ресурсами	ПК-1, ПК-7, ПК-11	знать: – содержание современных концепций и стратегий управления человеческими ресурсами;

### Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутый) уровень	Высокий (превосходный) уровень
ПК-1	Имеет теоретическое представление об основах концепции управления персоналом. Знает принципы осуществления кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом и формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации и отдельного работника.	Демонстрирует знание различных концепций управления персоналом и способен применять свои теоретические знания в практике управления персоналом организации по четко заданному алгоритму действий. Понимает и готов самостоятельно обосновывать принципы осуществления кадровой политики организации, стратегического управления персоналом. Знает принципы развития персонала организации и использования его трудового потенциала и интеллектуального капитала. Владеет основами деятельности по управлению человеческими ресурсами.	Демонстрирует знание различных концепций управления персоналом и способен применять свои теоретические знания в профессиональной деятельности в условиях быстроменяющейся внешней среды организации. Обладает опытом разработки кадровой политики организации. Обладает глубокими знаниями в области стратегического управления персоналом и готов применять их на практике. Обладает знаниями по анализу, формированию и использованию трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью.
ПК-7	Имеет теоретические знания о специфике	Знает и понимает специфику аттестации и других	Способен применять различные способы текущей деловой оценки персонала в

	<p>аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации. Знает основные технологии текущей деловой оценки персонала. Объясняет целесообразность проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала.</p>	<p>видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации. Выделяет и характеризует цели, задачи и виды аттестации. Способен к применять различные технологии текущей деловой оценки персонала в профессиональной деятельности.</p>	<p>профессиональной деятельности с учетом стратегического плана организации. Обладает умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала. Владеет навыками проведения аттестации. Готов научно обосновывать выбранные способы аттестации и деловой оценки персонала, выявляя их достоинства и указывая на недостатки.</p>
ПК-11	<p>Имеет теоретические представления об организационной и функционально-штатной структуре предприятия. Знает типы организационных структур. Называет и характеризует локальные нормативные акты, касающиеся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках).</p>	<p>Знает основные принципы разработки организационной и функционально-штатной структуры. Умеет разрабатывать организационную структуру предприятия. Анализирует ее достоинства и недостатки. Называет и характеризует локальные нормативные акты, касающиеся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках).</p>	<p>Владеет навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры. Способен разрабатывать рекомендации по оптимизации организационной структуры предприятия. Обладает навыками анализа локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках) и готов к их разработке по строго заданному алгоритму действий.</p>

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

№	Оценочное средство	Баллы	Оцениваемые компетенции	Семестр
1	Ответ на задания практических занятий	10	ПК-1, ПК-7, ПК-11	3з
2	Доклад	5	ПК-1, ПК-7, ПК-11	3з
3	Проблемная дискуссия	5	ПК-1, ПК-7, ПК-11	3з
4	Деловые игры	10	ПК-1, ПК-7, ПК-11	3з
5	Исследовательская работа	20	ПК-1, ПК-7, ПК-11	3з
6	Сравнительный анализ	10	ПК-1, ПК-7, ПК-11	3з
7	Ответ на задания практических занятий	10	ПК-1, ПК-7, ПК-11	3л
8	Доклад	5	ПК-1, ПК-7, ПК-11	3л
9	Проблемная дискуссия	5	ПК-1, ПК-7, ПК-11	3л
10	Деловые игры	10	ПК-1, ПК-7, ПК-11	3л
11	Исследовательская работа	20	ПК-1, ПК-7, ПК-11	3л
12	Сравнительный анализ	10	ПК-1, ПК-7, ПК-11	3л
13	Экзамен	40	ПК-1, ПК-7, ПК-11	3л

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. Ответ на задания практических занятий
2. Доклад
3. Проблемная дискуссия
4. Деловые игры
5. Исследовательская работа
6. Сравнительный анализ
7. Экзамен