

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 «Управленческий учет и учет персонала»

Направление 38.03.03 «Управление персоналом»

Профиль «Управление персоналом организаций»

заочная форма обучения

Заведующий кафедрой

Э. В. Зуденко
«19» июня 2016 г.

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 внедрения требований к должностям, критериев 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);
- знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике (ПК-6).

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП

Код компетенции	Этап базовой подготовки	Этап расширения и углубления подготовки	Этап профессионально-практической подготовки
ПК-3	Управленческий учет и учет персонала	Антикризисное управление персоналом, Рекрутмент персонала	
ПК-6	Иновационный менеджмент, Основы управления персоналом, Рынок труда, Управленческий учет и учет персонала	Гендерные аспекты управления персоналом, Конфликтология, Развитие персонала организации, Тайм-менеджмент	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, Преддипломная практика

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	Цели и задачи управленческого учета	ПК-3, ПК-6	знать: – основные понятия категории и

			<p>инструменты используемые в управленческом учете и учете персонала;</p> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – современными методами сбора обработки и анализа экономических данных;
2	Способы учета затрат по обычным видам деятельности. Понятие нормативных затрат и система «Стандарт-кост». Метод «Директ-костинг» в системе управленческого учета	ПК-3, ПК-6	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – современные методы и способы организации учета доходов, ресурсов, затрат хозяйствующих субъектов в целях формирования информации для управления их деятельностью; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические показатели эффективности работы хозяйствующего субъекта в целом, а также по отдельным сегментам бизнеса, уровням управления и центрам ответственности; – калькулировать себестоимость продукции (работ, услуг) различными методами и составлять смету затрат; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методами и приемами анализа экономических явлений и процессов в области труда; – современными методиками расчета и анализа социально-экономических показателей, характеризующих экономические процессы явления на уровне хозяйствующего субъекта;
3	Функциональные возможности систем учета персонала	ПК-3, ПК-6	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основы построения системы сбора, обработки, подготовки и предоставления информации для расчета и анализа современной системы показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов по центрам ответственности, уровням управления и сегментам бизнеса; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и кадровую информацию, содержащуюся во всех видах отчетности, включая

			внутреннюю, для использования при принятии управленческих решений;
--	--	--	--

Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутый) уровень	Высокий (превосходный) уровень
ПК-3	<p>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.</p>	<p>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 задач.</p>	<p>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.</p>
ПК-6	Имеет теоретические знания об основах профессионального развития персонала,	Осознает место и понимает роль профессионального развития персонала, процессов обучения и управления карьерой на основе систематизации	Способен к разработке программ профессионального развития персонала, процессов обучения и управления карьерой на основе систематизации

	процессов обучения и управления карьерой. Знает особенности ротации и служебно-профессионального продвижения персонала, работы с кадровым резервом. Называет и характеризует виды, формы и методы обучения персонала.	и управления карьерой. Знает и характеризует особенности ротации и служебно-профессионального продвижения персонала. Обладает навыками организации работы с кадровым резервом. Готов применять различные виды, формы и методы обучения персонала на практике.	широкого круга теоретической литературы. Осуществляет обоснование программ. Знает и характеризует особенности ротации и служебно-профессионального продвижения персонала и понимает их роль в формировании системы мотивации и стимулирования персонала к эффективному труду. Обладает навыками организации работы с кадровым резервом. Готов применять различные виды, формы и методы обучения персонала на практике. Научно обосновывает имеющиеся достоинства и недостатки различных форм и методов обучения и развития персонала организации.
--	---	---	---

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

№	Оценочное средство	Баллы	Оцениваемые компетенции	Семестр
1	Отчет по заданиям практических занятий (семь работ)	48	ПК-3, ПК-6	4з
2	Реферат	6	ПК-3, ПК-6	4з
3	Конспект лекции	6	ПК-3, ПК-6	4з
4	Отчет по заданиям практических занятий (семь работ)	48	ПК-3, ПК-6	4л
5	Реферат	6	ПК-3, ПК-6	4л
6	Конспект лекции	6	ПК-3, ПК-6	4л
7	Аттестация с оценкой	40	ПК-3, ПК-6	4л

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. Отчет по заданиям практических занятий (семь работ)
2. Реферат
3. Конспект лекции
4. Аттестация с оценкой