

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 «Основы управления персоналом»

Направление 38.03.03 «Управление персоналом»

Профиль «Управление персоналом организации»

заочная форма обучения

Заведующий кафедрой

Ю.Н. Зубрикова
«10» 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 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 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-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-6	Инновационный 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	Управление персоналом: место и роль в системе управления предприятиями и организациями	ПК-1, ПК-6	знать: – основные понятия и концепции управления персоналом; уметь: – выявлять кадровую политику предприятия; владеть: – основными методами управления персоналом;
2	История становления и развития управления персоналом	ПК-1, ПК-6	знать: – классические и современные управленческие школы; уметь: – выявлять достоинства и недостатки существующих подходов к управленческой деятельности; владеть: – навыками системного подхода к анализу организации как открытой системы;
3	Обеспечение системы управления персоналом	ПК-1, ПК-6	знать: – основные принципы осуществления кадрового, делопроизводственного, информационного, технического, нормативно-методического и правового обеспечения системы управления персоналом; уметь: – осуществлять кадровое, делопроизводственное, информационное, техническое, нормативно-методическое и правовое обеспечение системы управления персоналом;
4	Анализ и проектирование рабочих мест (должностей). Должностные инструкции	ПК-1, ПК-6	владеть: – разработки должностных инструкций;
5	Планирование персонала	ПК-1, ПК-6	владеть: – технологией кадрового планирования;
6	Формы, методы привлечения, профессионального отбора и найма работников	ПК-1, ПК-6	уметь: – осуществлять анализ рынка труда, выявляя его потребности и тенденции развития; владеть:

			– основными методами привлечения кандидатов на вакантную должность;
7	Повышение квалификации персонала. Планирование и развитие деловой карьеры. Высвобождение работников	ПК-1, ПК-6	знать: – основные направления развития персонала организации; уметь: – планировать развитие карьеры персонала организации с учетом гендерных, возрастных и профессиональных характеристик персонала;
8	Оценка персонала	ПК-1, ПК-6	знать: – основные способы аттестации персонала; владеть: – навыками оценки личностных и профессиональных характеристик персонала организации;
9	Оплата труда и компенсация	ПК-1, ПК-6	знать: – основные формы и системы оплаты труда;
10	Оценка эффективности управления персоналом	ПК-1, ПК-6	уметь: – осуществлять анализ эффективности существующей системы управления персоналом в организации;

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	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	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 организаций, отдельного работника, а также

	организации и отдельного работника.	организации, стратегического управления персоналом. Знает принципы развития персонала организации и использования его трудового потенциала и интеллектуального капитала. Владеет основами деятельности по управлению человеческими ресурсами.	основ управления интеллектуальной собственностью.
ПК-6	Имеет теоретические знания об основах профессионального развития персонала, 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.	Осознает место и понимает роль профессионального развития персонала, процессов обучения 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.	Способен к разработке программ профессионального развития персонала, процессов обучения и управления карьерой на основе систематизации 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	Ответ на задания практических занятий	10	ПК-1, ПК-6	23
2	Дискуссия	5	ПК-1, ПК-6	23
3	Ролевая игра	5	ПК-1, ПК-6	23

4	Обзор научных статей	10	ПК-1, ПК-6	2з
5	Научно-исследовательский проект	20	ПК-1, ПК-6	2з
6	Тест	10	ПК-1, ПК-6	2з
7	Ответ на задания практических занятий	10	ПК-1, ПК-6	2л
8	Дискуссия	5	ПК-1, ПК-6	2л
9	Ролевая игра	5	ПК-1, ПК-6	2л
10	Обзор научных статей	10	ПК-1, ПК-6	2л
11	Научно-исследовательский проект	20	ПК-1, ПК-6	2л
12	Тест	10	ПК-1, ПК-6	2л
13	Экзамен	40	ПК-1, ПК-6	2л

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. Дискуссия
3. Ролевая игра
4. Обзор научных статей
5. Научно-исследовательский проект
6. Тест
7. Экзамен

