



## 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:

- готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (ОПК-7);
- 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);
- способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива (ПК-31).

#### Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП

Код компетенции	Этап базовой подготовки	Этап расширения и углубления подготовки	Этап профессионально-практической подготовки
ОПК-7	Основы теории управления, Этика деловых отношений	Лидерство, Оценка персонала, Психодиагностика в управлении персоналом	
ПК-7	Управление человеческими ресурсами	Аудит и контроллинг персонала, Оценка персонала, Психодиагностика в управлении персоналом, Рекрутмент персонала	
ПК-31	Основы управленческого консультирования, Экономика и социология труда, Этика деловых отношений	Гендерные аспекты управления персоналом, Лидерство, Организационная культура, Психодиагностика в управлении персоналом, Психологические основы управления персоналом	

## 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	Психодиагностика как наука и практика	ОПК-7	знать: – теоретические основы психодиагностики как науки и практики, помогающей в оценке эффективности деятельности других; уметь: – руководствоваться этическими принципами при проведении психологической диагностики;
2	Методы наблюдения, беседы и анкетирования в сфере управления персоналом	ПК-7	знать: – методы изучения личности: наблюдение, беседа, анкетирование; уметь: – применять психологические методы диагностики и интерпретировать их результаты в практической работе; владеть: – способностью использовать методы психологической диагностики при аттестации и других видах текущей деловой оценки персонала;
3	Методы диагностики трудового коллектива	ПК-31	знать: – методы изучения трудового коллектива как малой социальной группы; уметь: – применять методы диагностики коллектива, интерпретировать результаты и формулировать рекомендации по формированию коллектива; владеть: – способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива;

### Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутый) уровень	Высокий (превосходный) уровень
ОПК-7	Имеет теоретические представления о специфике основных функций управленческой деятельности: планирование, организация, координация, мотивация и контроль. Готов к кооперации с коллегами, и к работе на общий результат.	Демонстрирует знание основных функций управленческой деятельности. Ориентирован на сотрудничество и работу на общий результат. Имеет опыт организации взаимодействия между людьми. Способен осуществлять планирование, организацию, координацию, мотивацию и контроль трудовой деятельности персонала организации.	Обладает управленческими и лидерскими качествами, имеет навыки конструктивного взаимодействия с коллегами. Обладает навыками и демонстрирует умение реализации основных функций управления: планирование, организация, координация, мотивация и контроль. Способен организовывать и координировать взаимодействие между персоналом организации с целью достижения общих целей. Знает и умеет применять основные способы оценки трудовой деятельности и осуществлять эффективный контроль.
ПК-7	Имеет теоретические знания о специфике 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.	Знает и понимает специфику аттестации и других 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.	Способен применять различные способы текущей деловой оценки персонала в 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.
ПК-31	Имеет теоретические представления о специфике	Владеет основными способами организации групповой работы.	Владеет разнообразными способами организации групповой работы. Демонстрирует способность и

	<p>организации групповой работы. Знает и характеризует основные принципы формирования слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива. Демонстрирует стремление к развитию и воспитанию персонала организации.</p>	<p>Демонстрирует способность к консультативной деятельности по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива. Осознает роль взаимоотношений персонала организации и ее морально-психологического климата на деятельность организации. Знает и готов применять на практике основные инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива.</p>	<p>готовность к консультативной деятельности по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива. Выявляет и анализирует специфику взаимоотношений персонала организации (в том числе с помощью социометрии) и ее морально-психологического климата. Демонстрирует умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива. Логично и адекватно излагает свою точку зрения о проблемах и возможностях формирования трудового коллектива.</p>
--	--	---	--

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

№	Оценочное средство	Баллы	Оцениваемые компетенции	Семестр
1	Опрос	10	ОПК-7	6
2	Дискуссия	15	ОПК-7	6
3	Кейс-задача	20	ПК-7, ПК-31	6
4	Портфолио	15	ОПК-7, ПК-7, ПК-31	6
5	Аттестация с оценкой	40	ОПК-7, ПК-7, ПК-31	6

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. Дискуссия
3. Кейс-задача
4. Портфолио
5. Аттестация с оценкой