

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

*Приложение к программе
учебной дисциплины*

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

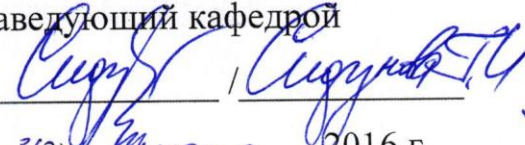
для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации студентов
по дисциплине «**Тайм-менеджмент**»

Направление 38.03.03 «Управление персоналом»

Профиль «Управление персоналом организации»

очная форма обучения

Заведующий кафедрой


« 30 » 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 научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике (ПК-5);
- 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-5	Основы организации труда, Регламентация и нормирование труда, Экономика и социология труда	Проектирование систем управления персоналом, Тайм-менеджмент	
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	Сущность и характеристики тайм-менеджмента	ПК-5-6	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные принципы организации времени; методы планирования личного времени; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – определять приоритетность целей и комплекс мероприятий по достижению целей; разрабатывать стратегические, тактические и оперативные личные цели и цели организации, ее подразделений; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – личностными качествами способствующими эффективному управлению временем;
2	Установление древа целей	ПК-5-6	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методы планирования корпоративного времени; приемы построения аналитики; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять различные способы оценки личной эффективности; использовать методы персонального стратегического планирования, реализации и контроля времени; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками использования методами оптимизации использования рабочего времени;
3	Использование времени руководителем	ПК-5-6	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – факторы, обуславливающие выбор ресурсно-календарного графика планирования времени; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – использовать приемы личного реинжиниринга; обеспечивать техническое обеспечение персональной системы учета времени в зависимости от ситуации; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками эффективного контроля за использованием рабочего времени;

Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутый) уровень	Высокий (превосходный) уровень
------------------------	------------------------------------	---	---------------------------------------

ПК-5	<p>Имеет теоретическое представление об основах научной организации и нормирования труда. Характеризует элементы научной организации труда. Называет способы анализа рабочих мест и затрат рабочего времени. Выделяет основные виды норм труда. Обладает знаниями о специфике организации групповой работы, формах разделения и кооперации труда.</p>	<p>Знает и понимает специфику научной организации и нормирования труда, анализирует элементы научной организации труда. Готов к анализу затрат рабочего времени используя при этом разные методы. Знает принципы планировки, организации и обслуживания рабочих мест. Выделяет основные виды норм труда и характеризует их. Готов самостоятельно готовить научные сообщения, рефераты, электронные презентации о научной организации труда и нормировании труда на различных предприятиях. Обладает знаниями о специфике организации групповой работы, формах разделения и кооперации труда.</p>	<p>Способен анализировать принципы организации труда на конкретном предприятии и предложить рекомендации по их совершенствованию в соответствии с принципами научной организации труда и существующими нормами труда. Готов к анализу затрат рабочего времени используя при этом разные методы. Знает принципы планировки, организации и обслуживания рабочих мест и применять имеющиеся знания в профессиональной деятельности. Выделяет основные виды норм труда и характеризует их. Владеет навыками проведения анализа работ, оптимизации норм обслуживания и численности. Обладает способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.</p>
ПК-6	<p>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</p>	<p>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</p>	<p>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</p>

	характеризует виды, формы и методы обучения персонала.	с кадровым резервом. Готов применять различные виды, формы и методы обучения персонала на практике.	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	Выполнение докладов по вопросам семинаров	10	ПК-5-6	6
2	Участие в дискуссии	10	ПК-5-6	6
3	Выполнение практических заданий	20	ПК-5-6	6
4	Выполнение реферата с презентацией	20	ПК-5-6	6
5	Зачет	40	ПК-5-6	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. Выполнение докладов по вопросам семинаров
2. Участие в дискуссии
3. Выполнение практических заданий
4. Выполнение реферата с презентацией
5. Зачет