

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 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);
- знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике (ПК-30).

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП

Код компетенции	Этап базовой подготовки	Этап расширения и углубления подготовки	Этап профессионально-практической подготовки
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
ПК-30	Организационное поведение	Конфликтология, Психология	

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 конфликта как феномена духовной и социальной жизни человека	ПК-30	знать: – основные теоретические понятия и категории конфликтологии, ее структуру, задачи и методы;

			<ul style="list-style-type: none"> – особенности возникновения и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе; уметь: – учитывать индивидуальные особенности личности, специфику общения и психологического влияния, психологическую структуру группы и коллизии взаимоотношений в коллективе при выстраивании его морально-психологического климата; владеть: – средствами психологического анализа конфликта на разных стадиях его протекания;
2	Психологическое обеспечение оптимизации и управления конфликтным взаимодействием	ПК-6, ПК-30	<ul style="list-style-type: none"> знать: – особенности конфликтного поведения и запросов конфликтологической практики, специфику проявления конфликтов, основные стратегии и тактики урегулирования конфликтов; уметь: – цивилизованно выстраивать переговорный процесс для поддержания эффективного функционирования организации; владеть: – навыком решения конкретных задач по управлению конфликтами и стрессами в различных сферах деятельности;

Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутый) уровень	Высокий (превосходный) уровень
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	Осознает место и понимает роль профессионального развития персонала, процессов обучения и управления карьерой. Знает и характеризует особенности ротации и служебно-профессионального продвижения персонала.	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

	кадровым резервом. Называет и характеризует виды, формы и методы обучения персонала.	Обладает навыками организации работы с кадровым резервом. Готов применять различные виды, формы и методы обучения персонала на практике.	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.
ПК-30	Знает роль социально-психологического климата в коллективе. Имеет теоретические представления о причинах возникновения, способах профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе. Знает и характеризует способы диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации.	Владеет навыками анализа причин возникновения трудовых споров и конфликтов в организации. Демонстрирует способность выявлять субъектов спора и анализировать их интересы. Знает основные способы профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умеет применять их на практике.	Владеет навыками анализа социально-психологического климата в коллективе. Способен выявлять и анализировать причины возникновения трудовых споров и конфликтов в организации (причем как открытые, так и латентные). Демонстрирует способность выявлять субъектов спора и анализировать их интересы. Умеет сопоставлять различные точки зрения и ориентирован на поиск компромисса. Знает основные этапы протекания конфликтов и трудовых споров в организации. Обладает навыками профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов, диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации. Готов к разработке мероприятий и программ, нацеленных на поддержание благоприятного социально-психологического климата в коллективе и способен научно обосновывать их необходимость.

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

№	Оценочное средство	Баллы	Оцениваемые компетенции	Семестр
1	Опрос	20	ПК-6, ПК-30	5
2	Ситуационное задание	10	ПК-6, ПК-30	5
3	Реферат	15	ПК-6, ПК-30	5
4	Тест	15	ПК-6, ПК-30	5
5	Зачет	40	ПК-6, ПК-30	5

Итоговая оценка по дисциплине определяется преподавателем на основании суммы баллов, набранных студентом в течение семестра и период промежуточной аттестации.

Студент, набравший в сумме 60 и менее баллов, получает отметку «незачтено». Студент, набравший 61-100 баллов, получает отметку «зачтено».

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. Ситуационное задание
3. Реферат
4. Тест
5. Зачет