



## 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:

- 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);
- владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации (ПК-32).

#### Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП

Код компетенции	Этап базовой подготовки	Этап расширения и углубления подготовки	Этап профессионально-практической подготовки
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	
ПК-32	Управление социальным развитием персонала	Организационная культура, Теория организации	

### 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	Понятие, структура и содержание организационной культуры	ПК-31	знать: – теоретические представления о сущности организационной

			культуры, закономерностях формирования и изменения организационной культуры; уметь: – определять тип организационной культуры конкретной организации; владеть: – способностью прогнозировать изменения организационной культуры с течением времени и под воздействием обстоятельств;
2	Изучение, формирование и поддержание организационной культуры	ПК-32	знать: – способы диагностики организационной культуры; уметь: – обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации; владеть: – приемами формирования и изменения организационной культуры;

### Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутый) уровень	Высокий (превосходный) уровень
ПК-31	Имеет теоретические представления о специфике организационной групповой работы. Знает и характеризует основные принципы формирования слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива. Демонстрирует стремление к развитию и воспитанию персонала организации.	Владеет основными способами организационной групповой работы. 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	Владеет разнообразными способами организационной групповой работы. Демонстрирует способность и 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.

		инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива.	
ПК-32	Имеет теоретические представления о природе и специфике организационной культуры. Знает основные элементы организационной культуры и способен анализировать их. Перечисляет основные принципы деловой этики.	Владеет навыками диагностики организационной культуры. Выявляет и анализирует ее элементы. Ориентирован на соблюдение принципов деловой этики, логично и адекватно излагает свою точку зрения о специфике деловых коммуникаций.	Владеет навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике. Способен разрабатывать предложения по управлению организационной культурой. Выявляет и анализирует ее элементы. Ориентирован на соблюдение принципов деловой этики, логично и адекватно излагает свою точку зрения о специфике деловых коммуникаций. Способен к разработке документов, регламентирующих соблюдение этических принципов, норм поведения и закрепляющих базовые ценности организации.

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

№	Оценочное средство	Баллы	Оцениваемые компетенции	Семестр
1	Опрос	10	ПК-31-32	7
2	Реферат	10	ПК-31-32	7
3	Кейс-задача	10	ПК-31-32	7
4	Тест	10	ПК-31-32	7
5	Контрольная работа	10	ПК-31-32	7
6	Ситуационное задание	10	ПК-31-32	7
7	Зачет	40	ПК-31-32	7

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. Реферат
3. Кейс-задача
4. Тест
5. Контрольная работа
6. Ситуационное задание
7. Зачет