

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*

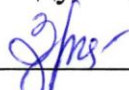
ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации студентов
по дисциплине **«Развитие персонала организации»**

Направление 38.03.03 «Управление персоналом»
Профиль «Управление персоналом организации»

очная форма обучения

Заведующий кафедрой



« 28 » июне 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 социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике (ПК-4);
- 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-4	Организационное поведение, Экономика и социология труда	Развитие персонала организации	
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	Теоретические основы развития персонала организации	ПК-4, ПК-6	знать: – феномен потенциала личности, его виды, структуру;

			<ul style="list-style-type: none"> – сущность процесса формирования кадрового резерва; уметь: <ul style="list-style-type: none"> – анализировать потребность персонала в развитии, ориентироваться в диагностическом поле; – анализировать потребность персонала в развитии, ориентироваться в диагностическом поле; владеть: <ul style="list-style-type: none"> – технологиями оценки, адаптации, сопровождения карьеры сотрудников, формирования кадрового резерва; – технологиями оценки, адаптации, сопровождения карьеры сотрудников, формирования кадрового резерва;
2	Модель профессионально-личностного потенциала сотрудника	ПК-4, ПК-6	<ul style="list-style-type: none"> знать: <ul style="list-style-type: none"> – основные направления работы системы развития потенциала организации их сущность; – особенности последиplomного образования; уметь: <ul style="list-style-type: none"> – осуществлять рефлекссию собственной будущей профессиональной деятельности (особенно в ценностно-смысловом ее аспекте); – осуществлять рефлекссию собственной будущей профессиональной деятельности (особенно в ценностно-смысловом ее аспекте); владеть: <ul style="list-style-type: none"> – технологиями оценки, адаптации, сопровождения карьеры сотрудников, формирования кадрового резерва; – технологиями оценки, адаптации, сопровождения карьеры сотрудников, формирования кадрового резерва;
3	Технологии развития персонала организации	ПК-4, ПК-6	<ul style="list-style-type: none"> знать: <ul style="list-style-type: none"> – технологии проведения оценочных процедур, технологию планирования карьеры; – основные направления работы системы развития потенциала организации их сущность; уметь:

			<ul style="list-style-type: none"> – проектировать технологию оценки, адаптации, сопровождения карьеры сотрудников, формирования кадрового резерва; – проектировать технологию оценки, адаптации, сопровождения карьеры сотрудников, формирования кадрового резерва; владеть: <ul style="list-style-type: none"> – технологиями оценки, адаптации, сопровождения карьеры сотрудников, формирования кадрового резерва; – технологиями оценки, адаптации, сопровождения карьеры сотрудников, формирования кадрового резерва;
--	--	--	--

Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутый) уровень	Высокий (превосходный) уровень
ПК-4	Имеет теоретическое представление об основах социализации, профориентации и персонала. Знает основные виды трудовой адаптации и принципы формирования системы трудовой адаптации персонала.	На основе широкого круга источников и литературы имеет теоретические представления об основах социализации, профориентации и персонала. Свободно владеет знаниями о специфике трудовой адаптации, ее основных видах и этапах. Объясняет целесообразность формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации с целью создания благоприятных условий для	Способен выбрать наиболее оптимальный способ социализации, профориентации и профессионализации персонала. Свободно владеет знаниями о специфике трудовой адаптации, ее основных видах и этапах. Готов к самостоятельному формированию систем трудовой адаптации персонала, разработке и внедрению программ трудовой адаптации с целью создания благоприятных условий для эффективной трудовой деятельности. Может анализировать и обобщать полученные знания, аргументировано доказывать свою точку зрения.

		эффективной трудовой деятельности.	
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	Опрос	15	ПК-4, ПК-6	6
2	Контрольная работа	12	ПК-4, ПК-6	6
3	Реферат	10	ПК-4, ПК-6	6
4	Конспект статьи	10	ПК-4, ПК-6	6
5	Статья	13	ПК-4, ПК-6	6
6	Аттестация с оценкой	40	ПК-4, ПК-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. Опрос
2. Контрольная работа
3. Реферат
4. Конспект статьи
5. Статья
6. Аттестация с оценкой