

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 «**Антикризисное управление персоналом**»

Направление 38.03.03 «Управление персоналом»

Профиль «Управление персоналом организации»

очная форма обучения

Заведующий кафедрой

 / Е.В. Зудина
«28» 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 кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике (ПК-2);
- знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике (ПК-3).

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП

Код компетенции	Этап базовой подготовки	Этап расширения и углубления подготовки	Этап профессионально-практической подготовки
ПК-2	Маркетинг персонала, Основы кадровой политики и кадрового планирования	Антикризисное управление персоналом, Аудит и контроллинг персонала, Маркетинг, Рекрутмент персонала	
ПК-3	Управленческий учет и учет персонала	Антикризисное управление персоналом, Рекрутмент персонала	

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 антикризисного управления персоналом	ПК-2	знать: – виды экономических кризисов и их динамика; основные виды, методы и технологии антикризисного управления персоналом; возможности профилактики и успешного преодоления кризиса управления персоналом;

			– возможности профилактики и успешного преодоления кризиса управления персоналом; - уметь: – применять на практике средства антикризисного управления персоналом; – применять на практике средства антикризисного управления персоналом; - владеть: – инструментарием применения средств и технологий антикризисного управления персоналом; – инструментарием применения средств и технологий антикризисного управления персоналом;
2	Принципы и стратегия антикризисного управления персоналом	ПК-3	знать: – виды экономических кризисов и их динамика; основные виды, методы и технологии антикризисного управления персоналом; возможности профилактики и успешного преодоления кризиса управления персоналом; – основные виды, методы и технологии антикризисного управления персоналом; уметь: – вырабатывать стратегии и тактики в антикризисном управлении персоналом; – вырабатывать стратегии и тактики в антикризисном управлении персоналом; владеть: – инструментарием применения средств и технологий антикризисного управления персоналом; – инструментарием применения средств и технологий антикризисного управления персоналом;
3	Процесс осуществления антикризисного управления персоналом. Социальное партнерство	ПК-3	знать: – основные виды, методы и технологии антикризисного управления персоналом; возможности профилактики и успешного преодоления кризиса управления персоналом;

			– возможности профилактики и успешного преодоления кризиса управления персоналом; - уметь: – вырабатывать стратегии и тактики в антикризисном управлении персоналом; – вырабатывать стратегии и тактики в антикризисном управлении персоналом; - владеть: – приемами антикризисной политики в управлении персоналом; – приемами антикризисной политики в управлении персоналом;
4	Устранение конфликтов в антикризисном управлении персоналом	ПК-2	знать: – возможности профилактики и успешного преодоления кризиса управления персоналом; – возможности профилактики и успешного преодоления кризиса управления персоналом; уметь: – формировать комплексную антикризисную политику в управлении персоналом; – формировать комплексную антикризисную политику в управлении персоналом; владеть: – приемами антикризисной политики в управлении персоналом; – приемами антикризисной политики в управлении персоналом;

Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутый) уровень	Высокий (превосходный) уровень
ПК-2	Имеет теоретические представления об особенностях и этапах кадрового планирования и контроллинга. Владеет основными понятиями	Демонстрирует знание специфики кадрового планирования. Имеет представление и понимает механизм кадрового планирования и	Демонстрирует глубокое понимание механизма кадрового планирования и контроллинга. Свободно владеет основными понятиями маркетинга персонала и умеет применять полученные знания при решении прикладных задач. На основе широкого круга источников и

	маркетинга персонала. Знает способы разработки и реализации стратегии привлечения персонала.	контроллинга. Свободно владеет основными понятиями маркетинга персонала. Способен к использованию основных способов разработки и реализации стратегии привлечения персонала в практической деятельности.	литературы способен к использованию основных способов разработки и реализации стратегии привлечения персонала в практической деятельности. Самостоятельно систематизирует полученную информацию, стремится строить целостную картину по проблемам кадрового планирования и контроллинга.
ПК-3	Имеет теоретические представления об особенностях разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала. Обладает знаниями о профессионально важных качествах. Знает основные требования к найму, разработке и внедрению программ и процедур подбора и отбора персонала. Называет и характеризует основные методы деловой оценки персонала.	На основе широкого круга источников и литературы имеет теоретические представления об особенностях разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала и умеет применять полученные знания при решении прикладных задач. Обладает навыками составления профиля должности и умеет выделять профессионально важные качества. Знает основные требования к найму, разработке и внедрению программ и процедур подбора и отбора персонала. Готов к использованию основных методов деловой оценки персонала при решении профессиональных	Владеет навыками разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала. Обладает навыками составления профиля должности и умеет выделять профессионально важные качества. Понимает механизм рекрутмента персонала, знает требования к найму, разработке и внедрению программ и процедур подбора и отбора персонала. Умеет осуществлять деловую оценку персонала при решении профессиональных задач. Самостоятельно систематизирует полученную информацию, стремится строить целостную картину по проблемам отбора и подбора персонала, а также его деловой оценки.

		задач.	
--	--	--------	--

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

№	Оценочное средство	Баллы	Оцениваемые компетенции	Семестр
1	Опрос	15	ПК-2	7
2	Контрольная работа	12	ПК-2	7
3	Реферат	10	ПК-3	7
4	Конспект статьи	10	ПК-2	7
5	Статья	13	ПК-3	7
6	Зачет	40	ПК-2-3	7

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. Зачет