

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 **«Основы управленческого консультирования»**

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:

- 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 самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания (ПК-33).

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-33	Основы управленческого консультирования		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	Введение в управленческое консультирование	ПК-33	знать: – основные нормативные правовые документы; уметь: – анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию; – анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах; владеть: – навыками целостного подхода к анализу проблем общества;
2	Организация консультант-клиентского сотрудничества	ПК-31	знать: – основные понятия и современные принципы работы с деловой информацией, а также иметь представления о корпоративных информационных системах и базах данных; – основы делового общения, принципы и методы организации деловых коммуникаций; уметь: – применять информационные технологии для решения управленческих задач; владеть: – методами реализации основных управленческих функций (принятия решений, организация, мотивирования и контроль);
3	Практика создания консультационных организаций	ПК-31	знать: – роли, функции и задачи менеджера в современной организации; – роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации; уметь: – применять методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения культурного

			уровня, профессиональной компетентности; – применять информационные технологии для решения управленческих задач; владеть: – методами реализации основных управленческих функций (принятия решений, организация, мотивирования и контроль); – навыками деловых коммуникаций;
--	--	--	--

Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутый) уровень	Высокий (превосходный) уровень
ПК-31	Имеет теоретические представления о специфике организации 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 организации 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 инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива.	Владеет разнообразными способами организации 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.
ПК-33	Имеет теоретические представления о	Осознает значение самоуправления и самостоятельного	Владеет навыками самоуправления, самомотивации и самостоятельного обучения.

	способах самоуправления и самостоятельного обучения. Знает и характеризует опасности личной профессиональной деформации и профессионального выгорания, описывает основные способы по их предупреждению и профилактике.	обучения для профилактики личной профессиональной деформации и профессионального выгорания. Ориентирован на кооперацию с коллегами и готов к обмену опытом с целью профилактики и предупреждения негативных последствий профессиональной деформации.	Нацелен на развитие профессиональных и личных качеств с целью предупреждения и профилактики личной профессиональной деформации и профессионального выгорания. Готов транслировать свой опыт самомотивации и самоуправления своим коллегам для продуктивного решения профессиональных задач. Владеет способностью разрабатывать планы профессионального самообразования и личностного самосовершенствования в соответствии с различными контекстами (социальными, культурными, экономическими).
--	--	--	--

Оценочные средства и шкала оценивания (схема рейтинговой оценки)

№	Оценочное средство	Баллы	Оцениваемые компетенции	Семестр
1	Опрос	15	ПК-31	8
2	Контрольная работа	12	ПК-33	8
3	Реферат	10	ПК-31	8
4	Конспект монографии	10	ПК-33	8
5	Статья	13	ПК-33	8
6	Зачет	40	ПК-31, ПК-33	8

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. Контрольная работа
3. Реферат
4. Конспект монографии
5. Статья
6. Зачет