

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 «**Экономика и социология труда**»

Направление 38.03.03 «Управление персоналом»

Профиль «Управление персоналом организации»

очная форма обучения

Заведующий кафедрой

Э. В. Зудина / *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 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 научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике (ПК-5);
- знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике (ПК-8);
- 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).

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-5	Основы организации труда, Регламентация и нормирование труда, Экономика и социология труда	Проектирование систем управления персоналом, Тайм-менеджмент	
ПК-8	Инновационный менеджмент, Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, Оплата труда персонала, Экономика и социология труда	Управление проектами в трудовой сфере	
ПК-31	Основы управленческого консультирования, Экономика и социология труда, Этика деловых	Гендерные аспекты управления персоналом, Лидерство, Организационная культура, Психодиагностика в	

	отношений	управлении персоналом, Психологические основы управления персоналом	
--	-----------	--	--

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	Рынок труда в системе рыночного хозяйства	ПК-5	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – типологию рынков труда; – характеристики трудовых ресурсов (экономически активного населения, экономически пассивного населения, занятых, безработных); <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выявлять типовые характеристики трудовых рынков; – анализировать особенности развития рынка труда в России и Волгоградской области; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализом характеристик трудовых рынков различных уровней;
2	Экономика трудовой деятельности	ПК-5	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные принципы научной организации труда; – основы учета и нормирования трудовых процессов на предприятии; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать показатели производительности труда; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками анализа затрат рабочего времени (фотография рабочего времени); – навыками рационализации трудовых процессов;
3	Социология трудовой деятельности	ПК-4, ПК-8, ПК-31	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – терминологический аппарат социологии труда;

			<p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать показатели "отношение к труду", "удовлетворенность трудом"; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками проведения конкретных социологических исследования в сфере труда;
--	--	--	--

Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутый) уровень	Высокий (превосходный) уровень
ПК-4	<p>Имеет теоретическое представление об основах социализации, профориентации и профессионализации персонала. Знает основные виды трудовой адаптации и принципы формирования системы трудовой адаптации персонала.</p>	<p>На основе широкого круга источников и литературы имеет теоретические представления об основах социализации, профориентации и профессионализации 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 эффективной трудовой деятельности.</p>	<p>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.</p>
ПК-5	<p>Имеет теоретическое представление об основах научной организации и нормирования</p>	<p>Знает и понимает специфику научной организации и нормирования труда, анализирует элементы научной</p>	<p>Способен анализировать принципы организации труда на конкретном предприятии и предложить рекомендации по их совершенствованию в соответствии с принципами</p>

	<p>труда. Характеризует элементы научной организации труда. Называет способы анализа рабочих мест и затрат рабочего времени. Выделяет основные виды норм труда. Обладает знаниями о специфике организации групповой работы, формах разделения и кооперации труда.</p>	<p>организации труда. Готов к анализу затрат рабочего времени используя при этом разные методы. Знает принципы планировки, организации и обслуживания рабочих мест. Выделяет основные виды норм труда и характеризует их. Готов самостоятельно готовить научные сообщения, рефераты, электронные презентации о научной организации труда и нормировании труда на различных предприятиях. Обладает знаниями о специфике организации групповой работы, формах разделения и кооперации труда.</p>	<p>научной организации труда и существующими нормами труда. Готов к анализу затрат рабочего времени используя при этом разные методы. Знает принципы планировки, организации и обслуживания рабочих мест и применять имеющиеся знания в профессиональной деятельности. Выделяет основные виды норм труда и характеризует их. Владеет навыками проведения анализа работ, оптимизации норм обслуживания и численности. Обладает способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.</p>
ПК-8	<p>Имеет теоретические представление о мотивационных процессах. Называет и характеризует основные теории мотивации. Выделяет виды стимулирования персонала (в том числе материально денежное, материально неденежное и нематериальное стимулирование). Знает порядок применения дисциплинарных взысканий.</p>	<p>Знает и понимает принципы формирования системы мотивации и стимулирования персонала. Обладает навыками анализа теорий мотивации. Свободно владеет понятиями мотивации и стимулирования. Выделяет и характеризует виды стимулирования персонала (в том числе материально денежное, материально неденежное и нематериальное</p>	<p>Способен к формированию системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда). Знает технологию составления документов о мотивации и стимулировании трудовой деятельности. Способен обосновывать предложения по организации вознаграждения персонала, развитию системы мотивации и стимулирования труда, формированию компенсационной политики организации. Обладает навыками побуждения персонала организации к эффективному труду, используя разнообразные виды мотивации и стимулирования (в том числе материально денежное, материально неденежное и</p>

		<p>стимулирование). Знает принципы формирования системы оплаты труда, а также порядок применения дисциплинарных взысканий. Понимает механизм формирования программ по мотивации и стимулированию трудовой деятельности персонала организации. Готов самостоятельно готовить научные сообщения, рефераты, электронные презентации о мотивации и стимулировании трудовой деятельности персонала организации. Аргументированно высказывает свою точку зрения о достоинствах и недостатках теорий мотивации в современных условиях.</p>	<p>нематериальное стимулирование). Обладает навыками применения как поощряющих, так и наказующих элементов мотивации. Владение навыками контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной. Владеет передовыми методами анализа структуры мотивации персонала организации.</p>
ПК-31	<p>Имеет теоретические представления о специфике организации групповой работы. Знает и характеризует основные принципы формирования слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива. Демонстрирует</p>	<p>Владеет основными способами организации групповой работы. Демонстрирует способность к консультативной деятельности по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива. Осознает роль взаимоотношений персонала</p>	<p>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</p>

	стремление к развитию и воспитанию персонала организации.	организации и ее морально-психологического климат на деятельность организации. Знает и готов применять на практике основные инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива.	формировании и воспитании трудового коллектива. Логично и адекватно излагает свою точку зрения о проблемах и возможностях формирования трудового коллектива.
--	---	---	--

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

№	Оценочное средство	Баллы	Оцениваемые компетенции	Семестр
1	Ответ на вопросы практических занятий	15	ПК-4-5, ПК-8, ПК-31	5
2	Вторичный анализ статистической информации	15	ПК-5	5
3	Дискуссия	5	ПК-5, ПК-8	5
4	Фотография рабочего времени	10	ПК-5	5
5	Доклад	5	ПК-5	5
6	Анкетирование/интервью	10	ПК-4, ПК-8, ПК-31	5
7	Экзамен	40	ПК-4-5, ПК-8, ПК-31	5

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. Ответ на вопросы практических занятий
2. Вторичный анализ статистической информации
3. Дискуссия
4. Фотография рабочего времени
5. Доклад
6. Анкетирование/интервью
7. Экзамен