

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 «**Управление социальным развитием персонала**»

Направление 38.03.03 «Управление персоналом»

Профиль «Управление персоналом организации»

очная форма обучения

Заведующий кафедрой

З.И.С. / *С.В. Зудкин*
«*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:

- владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации (ПК-29);
- 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-29	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, Организационное поведение, Управление социальным развитием персонала	Социология	
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	Общая характеристика социальной среды организации	ПК-29, ПК-32	знать: – основные принципы решения социально-трудовых проблем; уметь: – выявлять и анализировать современные тенденции развития

			персонала организации в ракурсе гуманизации трудовой деятельности; владеть: – навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации;
2	Основы управления социальным развитием персонала	ПК-29, ПК-32	знать: – основные составляющие социальной среды организации; уметь: – анализировать современные технологии социальной работы с персоналом; – анализировать социальную политику современных предприятий; владеть: – навыками составления планов (программ) социального развития персонала с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации;

Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутый) уровень	Высокий (превосходный) уровень
ПК-29	Имеет теоретические представления о специфике социальной среды организации и составляющих ее элементах. Знает и описывает современные технологии социальной работы с персоналом. Способен предложить варианты (программы) социального развития персонала с учетом фактического состояния социальной сферы	Демонстрирует способность к анализу и диагностике состояния социальной сферы организации. Знает и анализирует современные технологии социальной работы с персоналом. Готов к участию в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих	Владеет навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, характеризуя ее элементы и выявляя их роль для развития персонала организации. Способен целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом. На основе анализа фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации готов к составлению и реализации планов (программ) социального развития персонала организации. Готов научно обосновывать необходимость предлагаемых программ. Имеет теоретические представления об

	организации, экономического состояния и общих целей развития организации.	целей развития организации. Имеет теоретические представления о специфике социальной работы с персоналом в зарубежных странах и эволюции развития взглядов о значении социальной среды организации на отечественных предприятиях.	эволюции развития взглядов о значении социальной среды организации на отечественных предприятиях. Готов самостоятельно готовить научные сообщения, рефераты, электронные презентации о специфике социальной работы с персоналом в зарубежных странах.
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	Ответ на задания практического занятия	20	ПК-29, ПК-32	8
2	Доклад	10	ПК-29	8
3	Исследовательский проект	20	ПК-29, ПК-32	8
4	Разработка «Положения о службе персонала по управлению социальным развитием организации»	10	ПК-29	8
5	Зачет	40	ПК-29, ПК-32	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. Ответ на задания практического занятия
2. Доклад
3. Исследовательский проект
4. Разработка «Положения о службе персонала по управлению социальным развитием организации»
5. Зачет