

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 проектами в трудовой сфере»**

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

очная форма обучения

Заведующий кафедрой

З.р.с. / *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 современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации (ОПК-1);
- 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).

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП

Код компетенции	Этап базовой подготовки	Этап расширения и углубления подготовки	Этап профессионально-практической подготовки
ОПК-1	Основы теории управления	Управление знаниями, Управление качеством персонала организации, Управление проектами в трудовой сфере	
ПК-8	Инновационный менеджмент, Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, Оплата труда персонала, Экономика и социология труда	Управление проектами в трудовой сфере	

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	Цели и критерии качества управления проектами	ОПК-1, ПК-8	знать: – источники данных для формирования модели проекта;

			<p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – организовать выполнение управленческих решений; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, иметь навыки работы с компьютером как средством управления информацией;
2	Технология PERT	ОПК-1, ПК-8	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – задачи, решаемые менеджером проектов; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – пользоваться современным программным обеспечением управления проектами; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – терминологией управления проектами и информационных моделей управления проектами;
3	Организационные аспекты процесса управления проектом и их технологическая поддержка	ОПК-1, ПК-8	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – о роли обеспечивающих подсистем в функционировании информационной технологии управления проектами; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – быть способными находить организационно-управленческие решения и готовыми нести за них ответственность; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основами риск-менеджмента инвестиционных проектов в приложении к инвестиционной фазе проекта;

Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутый) уровень	Высокий (превосходный) уровень
ОПК-1	<p>Имеет теоретические представления об основных понятиях и теориях управления персоналом. Способен выявлять сущность, задачи, закономерности, принципы и методы</p>	<p>Демонстрирует глубокое знание теоретических основ управленческой деятельности: называет представителей различных научных школ, оперирует специальной</p>	<p>Демонстрирует глубокое знание теоретических и методологических основ управленческой деятельности: называет представителей различных научных школ, легко оперирует специальной научной терминологией и сущностными характеристиками, критически подходит к анализу традиционных и современных</p>

	<p>управления персоналом. Способен применять теоретические положения в практике управления персоналом организации по четко заданному алгоритму действий.</p>	<p>научной терминологией, самостоятельно дает сравнительную характеристику современным и традиционным школам управления. Способен выявлять и анализировать сущность, задачи, закономерности, принципы и методы управления персоналом. Способен творчески применять теоретические положения в практике управления персоналом организации.</p>	<p>школ управления. Имеет собственное авторское видение решения управленческих задач. Способен выявлять и анализировать сущность, задачи, закономерности, принципы и методы управления персоналом. Способен творчески применять теоретические положения в практике управления персоналом организации. Способен применять различные методы управления персоналом для решения профессиональных задач на высоком уровне. Способен выступать компетентным разработчиком и экспертом социально значимых программ и проектов, ориентированных на развитие трудового потенциала персонала организации.</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 стимулирование). Знает принципы формирования системы оплаты труда, а также порядок применения</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 нематериальное стимулирование). Обладает навыками применения как поощряющих, так и наказующих элементов мотивации. Владение навыками контроля за трудовой и исполнительской</p>

		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.	дисциплиной. Владеет передовыми методами анализа структуры мотивации персонала организации.
--	--	--	---

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

№	Оценочное средство	Баллы	Оцениваемые компетенции	Семестр
1	Выполнение докладов по вопросам семинаров	20	ОПК-1, ПК-8	7
2	Участие в дискуссии	20	ОПК-1, ПК-8	7
3	Выполнение проекта	20	ОПК-1, ПК-8	7
4	Экзамен	40	ОПК-1, ПК-8	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. Выполнение докладов по вопросам семинаров
2. Участие в дискуссии
3. Выполнение проекта
4. Экзамен