

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 человеческими ресурсами**»

Направление 38.03.02 «Менеджмент»  
Профиль «Управление малым бизнесом»

*очная форма обучения*

Заведующий кафедрой

*Зина Е.В.* / *Зина Е.В.*  
*«25» 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 проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК-3);
- владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде (ПК-2).

#### Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП

Код компетенции	Этап базовой подготовки	Этап расширения и углубления подготовки	Этап профессионально-практической подготовки
ОПК-3	Основы предпринимательской деятельности, Управление предпринимательскими проектами, Управление человеческими ресурсами		Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков
ПК-2	Управление человеческими ресурсами	Антикризисное управление, Управление персоналом	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (организационно-управленческая), 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	Человеческие ресурсы организаций	ОПК-3, ПК-2	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами;</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах;</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– современным инструментарием управления человеческими ресурсами;</li> </ul>
2	Методология управления человеческими ресурсами	ОПК-3, ПК-2	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– типы организационной культуры и методы ее формирования;</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– использовать различные методы оценки и аттестации сотрудников и участвовать в их реализации;</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– методами формирования и поддержания этичного климата в организации;</li> </ul>
3	Система управления человеческими ресурсами. Стратегическое управление человеческими ресурсами.	ОПК-3, ПК-2	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– современные принципы организации работы с персоналом;</li> <li>– соотношение политики управления человеческими ресурсами организации (кадровой политики) с общей стратегией компании;</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– идентифицировать, анализировать и ранжировать ожидания заинтересованных сторон организации с позиций концепции;</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– методами планирования карьеры;</li> </ul>
4	Планирование работы с персоналом организации	ОПК-3, ПК-2	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– современные принципы и функции управления человеческими ресурсами организации;</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– диагностировать этические проблемы в организации и</li> </ul>

			применять основные модели принятия этических управленческих решений; владеть: – навыками деловых коммуникаций;
--	--	--	--

### Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутый) уровень	Высокий (превосходный) уровень
ОПК-3	Осознавать необходимость стратегии предприятия и ее постоянного совершенствования; знать о распределении полномочий между участниками рабочего процесса.	Уметь проектировать и совершенствовать организационные структуры предприятия, осознавать необходимость своевременного делегирования полномочий с учетом личной ответственности за получаемые результаты на производстве.	Используя полученные знания, навыки и опыт, строить работу предприятия с учетом модернизированной структуры управления и работать с персоналом в стратегическом направлении, доводя до каждого его роль и задачи на производстве. Воспитывать в себе и работниках чувство личной ответственности за производимые мероприятия и управленческие решения.
ПК-2	Уметь организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач, анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности.	Владеть современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации.	Используя полученные знания, навыки и опыт владеть различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.

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

№	Оценочное средство	Баллы	Оцениваемые компетенции	Семестр
1	Проверочные работы на лекционных занятиях	15	ПК-2	6

2	Контрольные задания на практических занятиях	15	ПК-2	6
3	Рефераты	15	ОПК-3	6
4	Индивидуальные задания	15	ОПК-3	6
5	Экзамен	40	ОПК-3	6

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. Проверочные работы на лекционных занятиях
2. Контрольные задания на практических занятиях
3. Рефераты
4. Индивидуальные задания
5. Экзамен