

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Волгоградский государственный социально-педагогический университет»  
Факультет управления и экономико-технологического образования  
Кафедра менеджмента и экономики образования

*Приложение к программе  
учебной дисциплины*

## **ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

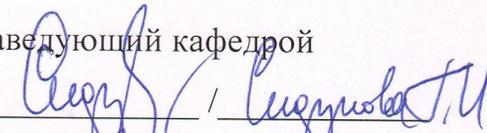
для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации студентов  
по дисциплине «**Стратегический дрейф**»

Направление 38.04.02 «Менеджмент»

Магистерская программа «Управление человеческими ресурсами»

*очно-заочная форма обучения*

Заведующий кафедрой

  
«19» августа 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:

- готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);
- способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1);
- способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию (ПК-2);
- способностью использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, готовить аналитические материалы по результатам их применения (ПК-4);
- способностью обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования (ПК-9).

#### Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП

Код компетенции	Этап базовой подготовки	Этап расширения и углубления подготовки	Этап профессионально-практической подготовки
ОК-2	Стратегический дрейф, Форсайт-менеджмент	Аутсорсинг и аутстаффинг в управлении человеческими ресурсами, Технологии рекрутмента, Управленческие инновации в управлении человеческими ресурсами	
ПК-1	Стратегический дрейф	Иностранный язык делового общения, Коммуникативный менеджмент, Правовые основы управленческой деятельности, Психолого-педагогическая компетентность менеджера, Современная теория и практика мотивации и стимулирования труда, Современные методы оценки трудового	Преддипломная практика

		потенциала, Технологии рекрутмента, Управление инновациями, Управление социально-экономическими системами, Управленческие инновации в управлении человеческими ресурсами	
ПК-2	Стратегический дрейф	Бизнес-графика и презентационные технологии, Социальная защита трудящихся и социальные стандарты, Стратегическое управление человеческими ресурсами, Теория и практика развития человеческих ресурсов	Преддипломная практика
ПК-4	Стратегический дрейф	Нормативно правовое регулирование социально-трудовых отношений	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (научно-исследовательская)
ПК-9	Стратегический дрейф	Методология исследовательской деятельности	

## 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	Концепция стратегического дрейфа	ОК-2, ПК-1-2, ПК-4, ПК-9	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– понятие стратегического дрейфа в системе управления;</li> <li>– понятие стратегического дрейфа в системе управления;</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– анализировать условия</li> </ul>

			<p>внутренней среды организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– анализировать условия внутренней среды организации;</li> <li>владеть:</li> <li>– основными методами разработки стратегии дрейфа;</li> <li>– основными методами разработки стратегии дрейфа;</li> </ul>
2	Структура и уровни процесса стратегического дрейфа	ОК-2, ПК-1-2, ПК-4, ПК-9	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– признаки и функции стратегии бизнеса;</li> <li>– признаки и функции стратегии бизнеса;</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– определять специфику стратегии на корпоративном уровне;</li> <li>– определять специфику стратегии на корпоративном уровне;</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основными методами разработки стратегии дрейфа;</li> <li>– основными методами разработки стратегии дрейфа;</li> </ul>
3	Внешняя среда компании: определение возможностей и угроз	ОК-2, ПК-1-2, ПК-4, ПК-9	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– порядок регламентации стратегии и методы анализа внешней среды организации;</li> <li>– порядок регламентации стратегии и методы анализа внешней среды организации;</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– приемы выявления внешних угроз;</li> <li>– приемы выявления внешних угроз;</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основными методами разработки стратегии дрейфа;</li> <li>– основными методами разработки стратегии дрейфа;</li> </ul>

### Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутый) уровень	Высокий (превосходный) уровень
ОК-2	Неполное представление о готовности действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и	Определенные пробелы в знаниях о готовности действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и	Сформированные систематические представления о готовности действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения.

	этическую ответственность за принятые решения.	этическую ответственность за принятые решения.	
ПК-1	Несистематическое использование знаний о способности управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.	Определенные пробелы в умениях применять способности управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.	Сформированное умение применять способности управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.
ПК-2	Несистематическое использование знаний о способности разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию.	Определенные пробелы в умениях применять способности разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию.	Сформированное умение применять способности разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию.
ПК-4	Несистематическое использование знаний о способности использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, готовить аналитические материалы по результатам их применения.	Определенные пробелы в умениях применять способности использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, готовить аналитические материалы по результатам их применения.	Сформированное умение применять способности использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, готовить аналитические материалы по результатам их применения.
ПК-9	Несистематическое использование знаний о способности обосновывать актуальность, теоретическую и практическую	Определенные пробелы в умениях применять способности обосновывать актуальность, теоретическую и практическую	Сформированное умение применять способности обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования.

	значимость избранной темы научного исследования.	значимость избранной темы научного исследования.	
--	--	--	--

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

№	Оценочное средство	Баллы	Оцениваемые компетенции	Семестр
1	Опрос	15	ОК-2, ПК-1-2, ПК-4, ПК-9	2
2	Контрольная работа	12	ОК-2, ПК-1-2, ПК-4, ПК-9	2
3	Реферат	10	ОК-2, ПК-1-2, ПК-4, ПК-9	2
4	Решение задач	10	ОК-2, ПК-1-2, ПК-4, ПК-9	2
5	Статья	13	ОК-2, ПК-1-2, ПК-4, ПК-9	2
6	Экзамен	40	ОК-2, ПК-1-2, ПК-4, ПК-9	2

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. Опрос
2. Контрольная работа
3. Реферат
4. Решение задач
5. Статья
6. Экзамен