

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**

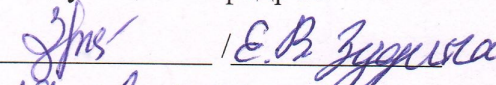
для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации студентов  
по дисциплине **«Теория и практика развития человеческих ресурсов»**

Направление 38.04.02 «Менеджмент»

Магистерская программа «Управление человеческими ресурсами»

*очно-заочная форма обучения*

Заведующий кафедрой

  
«29» 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:

- способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию (ПК-2);
- способностью представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада (ПК-8).

#### Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП

Код компетенции	Этап базовой подготовки	Этап расширения и углубления подготовки	Этап профессионально-практической подготовки
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-8	Современный стратегический анализ	Методология исследовательской деятельности, Теория и практика развития человеческих ресурсов	

### 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	Методики адаптации и профориентации персонала	ПК-2	знать: – знать <input type="checkbox"/> теоретические и

			<p>методологические основы развития человеческих ресурсов организации, процесса развития трудового потенциала;</p> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– уметь <input type="checkbox"/> выделять компоненты трудового потенциала, оценивать значимость компонентов трудового потенциала, определять показатели компонентов трудового потенциала, отражающих различные стороны развития трудового потенциала;</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– владеть навыками для обучения, развития и совершенствования профессиональных компетенций работников в целях повышения уровня организационной, командной и индивидуальной эффективности;</li> </ul>
2	Методики обучения, переобучения и повышения квалификации	ПК-2	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– знать <input type="checkbox"/> теоретические и методологические основы развития человеческих ресурсов организации, процесса развития трудового потенциала;</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– уметь <input type="checkbox"/> выделять компоненты трудового потенциала, оценивать значимость компонентов трудового потенциала, определять показатели компонентов трудового потенциала, отражающих различные стороны развития трудового потенциала;</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– владеть навыками для обучения, развития и совершенствования профессиональных компетенций работников в целях повышения уровня организационной, командной и индивидуальной эффективности;</li> </ul>
3	Методика управления карьерой	ПК-8	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– знать <input type="checkbox"/> теоретические и методологические основы развития человеческих ресурсов организации, процесса развития трудового потенциала;</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– уметь <input type="checkbox"/> выделять компоненты трудового потенциала, оценивать значимость компонентов трудового</li> </ul>

			<p>потенциала, определять показатели компонентов трудового потенциала, отражающих различные стороны развития трудового потенциала;</p> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– владеть навыками для обучения, развития и совершенствования профессиональных компетенций работников в целях повышения уровня организационной, командной и индивидуальной эффективности;</li> </ul>
4	Оценка эффективности развития человеческих ресурсов	ПК-8	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– знать □ теоретические и методологические основы развития человеческих ресурсов организации, процесса развития трудового потенциала;</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– уметь □ выделять компоненты трудового потенциала, оценивать значимость компонентов трудового потенциала, определять показатели компонентов трудового потенциала, отражающих различные стороны развития трудового потенциала;</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– владеть навыками для обучения, развития и совершенствования профессиональных компетенций работников в целях повышения уровня организационной, командной и индивидуальной эффективности;</li> </ul>

### Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутый) уровень	Высокий (превосходный) уровень
ПК-2	Несистематическое использование знаний о способности разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и	Определенные пробелы в умениях применять способности разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и	Сформированное умение применять способности разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию.

	обеспечивать их реализацию.	обеспечивать их реализацию.	
ПК-8	Несистематическое использование знаний о способности представлять результаты проведения исследования в виде научного отчета, статьи или доклада.	Определенные пробелы в умениях применять способности представлять результаты проведения исследования в виде научного отчета, статьи или доклада.	Сформированное умение применять способности представлять результаты проведения исследования в виде научного отчета, статьи или доклада.

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

№	Оценочное средство	Баллы	Оцениваемые компетенции	Семестр
1	Конспект статьи	5	ПК-2	3
2	Конспект монографии	15	ПК-8	3
3	Реферат	15	ПК-2	3
4	Контрольная работа	15	ПК-8	3
5	Тест	10	ПК-2	3
6	Зачет	40	ПК-2, ПК-8	3

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. Конспект статьи
2. Конспект монографии
3. Реферат
4. Контрольная работа
5. Тест
6. Зачет