

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Волгоградский государственный социально-педагогический университет»
Институт технологии, экономики и сервиса
Кафедра управления персоналом и экономики в сфере образования

*Приложение к программе
учебной дисциплины*

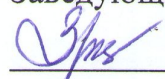
ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации студентов
по дисциплине **«Инновационные технологии принятия кадровых решений»**

Направление 38.04.03 «Управление персоналом»
Магистерская программа «Организация кадрового консалтинга»

заочная форма обучения

Заведующий кафедрой

 Е. В. Зудина
«31» 08 2018 г.

Волгоград
2018

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 современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности (ОПК-7);
- владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы (ОПК-10);
- умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации (ПК-4).

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП

Код компетенции	Этап базовой подготовки	Этап расширения и углубления подготовки	Этап профессионально-практической подготовки
ОПК-7	Инновационные технологии принятия кадровых решений	Профилактика профессионального выгорания, Психодиагностика в управлении персоналом, Управление групповой динамикой, Управление конфликтами и стрессами	
ОПК-10	Инновационные технологии принятия кадровых решений	HR-инжиниринг, Бюджетирование управления персоналом	
ПК-4	Инновационные технологии принятия кадровых решений	Управление сопротивлением изменениям	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая)

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	Показатели сформированности
---	--------------------	-------------	-----------------------------

		компетенции	(в терминах «знать», «уметь», «владеть»)
1	Инновационные направления разработки, обоснования и принятия кадровых решений	ОПК-7, ОПК-10	знать: – ☐ углубленные теоретические основы в области методов системного анализа; уметь: – ☐ применять изученные методы при разработке и обосновании кадрового, в том числе в условиях неопределенности и риска; владеть: – ☐ соответствующими программными продуктами (1С-Предприятие, ERP Systems и др.), позволяющими эффективно организовать процесс информационного обеспечения кадровых решений;
2	Качество и эффективность – важнейшие характеристики кадровых решений	ПК-4	знать: – ☐ ситуационные, процессные, количественный подходы к разработке и обоснованию кадровых решений; уметь: – ☐ работать с первоисточниками научной информации и выполнять исследовательский поиск; владеть: – ☐ навыками работы с литературными источниками и Интернет-сайтами с использованием специализированных баз данных;

Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутый) уровень	Высокий (превосходный) уровень
ОПК-7	Не систематическое владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности.	Определенные пробелы в применении современных технологий управления персоналом и эффективной (успешной) реализации их в своей профессиональной	Успешное и систематическое владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности.

		деятельности.	
ОПК-10	Не систематическое владение методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы.	Определенные пробелы в применении методов и программных средств обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способности взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы.	Успешное и систематическое владение методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы.
ПК-4	Не систематическое использование умений разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации.	Определенные пробелы в умениях разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации.	Сформированное умение разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации.

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

№	Оценочное средство	Баллы	Оцениваемые компетенции	Семестр
1	Опрос	15	ПК-4	3з
2	Контрольная работа	12	ОПК-7	3з
3	Реферат	10	ОПК-10	3з
4	Конспект статьи	10	ОПК-10	3з
5	Статья	13	ПК-4	3з
6	Зачет	40	ОПК-7, ОПК-10, ПК-4	3з

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. Опрос
2. Контрольная работа
3. Реферат
4. Конспект статьи
5. Статья
6. Зачет

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине **«Инновационные технологии принятия кадровых решений»**
Направление 38.04.03 «Управление персоналом» магистерская программа
«Организация кадрового консалтинга»

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.

Опрос

Проверяемые компетенции:

- умение разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации (ПК-4).

Перечень тем для опроса

1. Роль управленческого кадрового решения в деятельности менеджера. Экономическая, организационная, социальная, правовая и технологическая сущность управленческих решений.
2. Структура цикла управленческих решений.
3. Сущность нормативной и дескриптивной теории принятия решений, теории максимизации полезности, ограниченной рациональности.
4. Функции нормативной дескриптивной теории.
5. Особенности концептуальной модели разработки управленческих решений.
6. Построение дерева целей.
7. Стадия анализа ситуации и определения кадровой проблем.
8. Основные причины современных кадровых проблем.
9. Технологии реализации решений, плана организации выполнения кадрового решения.
10. Варианты решения проблем, технологии реализации решений, разработки плана организации выполнения кадрового решения.
11. Анализ стилей принятия решений: авторитарного, демократического, партисипативного, ситуационного подхода к выбору стиля принятия решений руководителем.

12. Моральная и этическая ответственность руководителя за принятие решения.
13. Основное назначение моделей и методов при подготовке управленческих кадровых решений.
14. Активизирующие и креативные методы: психологической активизации, конференции идей, мозговой атаки, вопросов и ответов, теоретико-игровой метод, синектики, «6-5-3», прямой и символической аналогии, организованных стратегий, национального решения, эмпатии, фантастических предположений, Осборна, теоретико-игровой.
15. Экспертные и эвристические методы: простой ранжировки, задания весовых коэффициентов, последовательных сравнений, парных сравнении.
16. Метод выделения из диаметрально противоположных проблем общих, метода снижения уровня противоречий сторон с антагонизма или столкновения до поляризации или различия.
17. Современные и инновационные методы принятия кадровых решений и их особенности.
18. Качество и эффективность управленческих решений.
19. Условия и факторы качества управленческих кадровых решений.
20. Проанализировать свойства качественных решений, качество процесса подготовки и реализации управленческих кадровых решений.
21. Основные элементы, определяющие качество процесса, организационно-психологические предпосылки качества решений.
22. Эффективность управленческих кадровых решений и ее составляющие.
23. Сущность метода расчета экономической эффективности подготовки и реализации управленческих кадровых решений: косвенный метод сопоставления различных вариантов, метод оценки по конечным результатам, метод оценки по непосредственным результатам деятельности.

Контрольная работа

Проверяемые компетенции:

- владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности (ОПК-7).

Перечень заданий для контрольной работы

1. Внешний набор персонала. Каналы вербовки.
2. Система управления персоналом. Задачи.
3. Система управления персоналом. Организационные структуры
4. Этапы набора персонала в организацию.
5. Система управления персоналом. Кадры
6. Адаптация персонала. Виды адаптации.
7. Система управления персоналом. Принципы при формировании.
8. Понятие деловой оценки персонала.
9. Виды деловой карьеры персонала
10. Беседа по найму.
11. Качества работника, производящего отбор персонала
12. Реклама при найме персонала.
13. Активные методы обучения персонала.
14. Стимулирование развития работников организации.
15. Аттестация.
16. Методы отбора персонала. Достоверность различных методов.
17. Материальное стимулирование труда работника.
18. Виды конфликтов в трудовом коллективе.
19. Условия и этапы развития конфликтов в трудовом коллективе.
20. Деловая оценка персонала.
21. Методы урегулирования конфликтов в трудовом коллективе.
22. Виды и методы деловой оценки персонала.
23. Стадии деловой карьеры персонала.

Цель контрольной работы заключается в оценке уровня сформированности у студентов теоретического компонента проверяемых компетенций.

В рамках изучения курса предусмотрено выполнение одной контрольной работы в рамках изучения тематического раздела «Организация бухгалтерского учета в образовательной организации». Планируемое время работы от 1 часа до 1 часа 20 минут. Максимальное количество баллов за контрольную работу 15 баллов.

При подготовке к написанию контрольной работы следует внимательно прочитать рекомендуемую литературу и иные источники, конспектируя сущность прочитанного, выписывая цитаты, записывая собственные мысли.

Рекомендуется писать контрольную работу: - лаконично и четко, избегая сложных придаточных предложений и фраз; - максимально использовать методологию и терминологию данной области науки, при необходимости раскрывая сложные и редкие термины; - соблюдать единообразие обозначений, символов, пробелов и сокращений, оформления цитат и примечаний в ссылках.

Реферат

Проверяемые компетенции:

- владение методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы (ОПК-10)

Темы для написания рефератов:

1. Кадровые решения в процессе принятия управленческих решений.
2. Технологии принятия решений: метод анализа иерархий.
3. Влияние кадровых решений на эффективность управления.
4. Психология принятия управленческих решений по кадрам.
5. Принятие управленческих решений в работе с персоналом
6. Технологии принятия кадровых решений в трудах зарубежных исследователей.
7. Инновационные кадровые решения в современном производстве.
8. Кадровые решения с позиций процессного подхода.
9. Проектирование кадровых решений.
10. Подготовка и проведение тренинга разработки, обоснования и принятия кадровых решений.
11. Качество и эффективность кадрового решения.
12. Организационно-психологические предпосылки качества решений.
13. Эффективность кадровых решений и ее составляющие.
14. Ситуационный подход к выбору стиля принятия кадровых решений.
26. Проблемы сочетания формального и неформального в социальной организации.

Методические указания для написания рефератов

С целью более глубокого и всестороннего изучения тем курса «Государственное регулирование экономики» студент в течение семестра должен подготовить и защитить реферат по одной из предложенных тем.

При подготовке реферата необходимо выполнить следующее:

– использовать не менее 15 литературных источников (в том числе нормативно-правовые акты, статьи, официальные сайты органов власти и/или учреждений культуры и т. п.);

– обосновать актуальность выбранной темы реферата;

– сделать вывод по итогам работы.

В основной части реферата необходимо раскрыть тему и доказать ее актуальность.

Реферат должен иметь план (содержание), включающий в себя не более 3–5 основных вопросов темы, не считая введения и заключения. Пункты плана являются заголовками соответствующих разделов текста работы. Объем реферата зависит от характера темы и должен быть в пределах 20–25 страниц. Для более полного развития темы необходимо соответствующее оформление статистического материала в виде таблиц, графиков, диаграмм, однако не следует увлекаться их количеством. Реферат студент представляет на рецензирование кому-либо из сокурсников в установленные преподавателем сроки.

Критерии оценки рефератов

Критерии	Показатели	Баллы
Усвоение учебного материала	Полное усвоение учебного материала	1
Анализ, обобщение, критическое осмысление учебного материала	Представлены навыки анализа, обобщения, критического осмысления, публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации	2
Умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации	Материал излагается грамотно, в определенной логической последовательности, точно используется терминология; иллюстрируется примерами	2
Представлена своя точка зрения	Высказана своя точка зрения; продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов	5
ИТОГО в соответствии с рейтингом		10

Конспект статьи, 10 баллов

Проверяемые компетенции:

- владение методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы (ОПК-10)

Подготовка научной статьи является заданием дополнительной части рейтинг-плана, студенты определяют необходимость выполнения задания самостоятельно.

Форматом выполнения задания является написание научной статьи. Основной задачей статьи является раскрытие содержания той или иной проблемы и освещение ее важнейших аспектов. Главными требованиями к научной статье являются: полнота представленной информации, соответствие целевому назначению издания, научность и вместе с тем доступность широкому кругу читателей при любой сложности темы. Стиль изложения статьи обычно характеризуется научным стилем, сжатостью, лаконичностью изложения сущности того или иного предмета или явления. Но ввиду большого объема статей в рамках данного учебного задания необходимо разделение текста абзацами: это важный способ демонстрации смысловой конструкции текста и логической последовательности авторских размышлений. Ссылки не допускаются, однако статью завершает полный библиографический список изданий по теме. Минимальный объем статьи в рамках данного учебного задания составляет 5 страниц 12-м шрифтом с одинарным интервалом (без учета титульного листа и библиографического списка). Техническое оформление задания (включая титульный лист и библиографический список) – типовое.

Перечень статей

1. Типология консультационных организаций.
2. Организационные формы кадрового консалтинга.
3. Структура и содержание отчетов в консультационном проекте.
4. Взаимосвязь аудита и консультирования.
5. Причины использования аудита и консультирования.
6. Взаимосвязь управленческого аудита с наукой об управлении.

7. Эволюция понятия «Аудит персонала»
8. Место аудита в системе управления персоналом организации.
9. Возможности аудита персонала.
10. Уровни проведения аудита персонала.
11. Методология аудита персонала.
12. Исследовательские подходы к аудитам.
13. Инструменты исследования человеческих ресурсов.
14. Последовательность диагностических операций в аудите персонала.
15. Управленческое консультирование в области управления персоналом.
16. Сферы кадрового консалтинга.
17. Консультирование процессов управления человеческими ресурсами.

Критерии оценки реферирования научных статей: Уровень усвоения	Баллы	Описание
Отлично (1,0)	13	если выполнены все требования; обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы
Хорошо (0,75)	11	основные требования выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы
Удовлетворительно (0,5)	8	имеются существенные отступления от требований. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод
Неудовлетворительно		тема не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание

5. Статья, 13 баллов

Проверяемые компетенции:

- умение разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации (ПК-4)

Предлагаемые темы статей.

1. Роль человеческого фактора в инновационных процессах.
2. Личностные характеристики делового человека.
3. Цель и необходимость развития персонала организации.
4. Жизненный цикл организации и динамика персонала.
5. Основные этапы цикла развития персонала в зависимости от цикла инновационного продукта.
6. Мотивации должностного роста.
7. Карьерный самоменеджмент.
8. Баланс успехов и неудач карьерного роста.
9. Диагностика и развитие карьерной одаренности.
10. Технологии карьерного продвижения и оценки карьерного потенциала.

Критерии оценки научной статьи	Показатели оценивания	Баллы
--------------------------------	-----------------------	-------

1. Качество оформления научной статьи	Статья содержит: • аннотацию; • актуальность; • основную часть • выводы; • список литературы Объем статьи - не менее 3 и не более 5 страниц, написанных в формате MicrosoftWord (шрифт «TimesNewRoman», размер – 14pt). Количество источников в списке литературы не менее 3-х.	3
2. Качество содержания научной статьи	Тематика статьи сформулирована достаточно грамотно, ясно и отражает основное содержание статьи	1
	В тексте статьи обоснована актуальность исследуемой проблемы, показана недостаточность научного знания для педагогической теории и практики	3
	В основной части статьи представлен сравнительный анализ различных точек зрения ученых на данную проблемную область, дана критическая оценка, ярко выражена авторская позиция	3
	Выводы обоснованы, содержат конструктивные предложения по решению проблемы	3
ИТОГО в соответствии с рейтингом		13

Зачет, 40 баллов

Проверяемые компетенции:

-владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности (ОПК-7)

-владение методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы (ОПК-10)

-умение разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации (ПК-4)

Соотношение понятий «потенциал», «развитие», «развитие персонала», «карьерное развитие».

2. Содержание работы по развитию персонала организации.
3. Структура профессионально-личностного потенциала.
4. Взаимосвязь оценки персонала и развития его кадрового потенциала.
5. Методы оценки персонала.
6. Алгоритм оценки.
7. Оценка потенциальных возможностей кандидата на вакантную должность.
8. Аттестация персонала: содержание, процедура.
9. Использование результатов аттестации персонала в проектировании карьеры специалиста.
10. Карьерный потенциал как важный фактор развития организации.
11. Понятие «карьера», типы и стадии карьеры.
12. Модели карьеры: на производстве, в сфере государственного управления, в бизнес среде.
13. Планирование карьеры и управление карьерой: их соотношение.
14. Технология продвижения и развития карьеры сотрудника.
15. Формирование кадрового резерва.
16. Этапы работы с кадровым резервом.
17. Виды программ профессиональной подготовки кадрового резерва.
18. Характеристика последипломного образования.
19. Психологические особенности взрослой категории обучаемых.

20. Характеристика обучения кадров.
21. Внутрифирменное обучение.
22. Требования к кадровому обеспечению учебных программ.
23. Развивающие технологии последипломного образования.
24. Мониторинг профессионального развития личности.
25. Диагностическое интервью
26. Технологии социально-профессионального саморазвития.
27. Оценка и развитие карьерного потенциала сотрудника.
28. Развивающая психодиагностика как фактор стимулирования профессионального развития личности сотрудника.
29. Оценка профессионально-личностного потенциала сотрудника при собеседовании.
30. Понятие «технология». Технологии развития личности.
31. Понятие личности. Структурные компоненты личности.
32. Стадии профессионального развития персонала в организации.
33. Алгоритм проектирования: целеполагание, формирование задач развития личности, определение содержания развивающего учебного материала и составляющие программы, определение состава активных форм и методов развития личности.
34. Принципы и способы организации мониторинга на различных стадиях профессионального становления.

Критерии оценки:

Оценивание студентов на зачете проводится в соответствии с Положением о рейтинговой системе текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов ГОУ ВПО «ВГПУ» от 31 августа 2009 г.

При семестровой аттестации студентов критериями выставления оценки на экзамене выступает степень полноты освоения студентом основного содержания дисциплины, изученной в семестре:

– оценка 35–40 баллов выставляется студенту, обнаружившему всестороннее осознанное систематическое знание учебно-программного материала и умение им самостоятельно пользоваться, проявляющему творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала, умеющему свободно выполнять практические задания, освоившему основную литературу и знакомому с дополнительной литературой, рекомендованной программой, усвоившему взаимосвязь основных понятий дисциплины, в их значении для приобретаемой профессии;

– оценка 26–34 баллов выставляется студенту, обнаружившему полное знание учебно-программного материала, успешно выполнившему предусмотренные программой задачи, усвоившему основную рекомендованную литературу, показавшему систематический характер знаний по дисциплине и способному к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учёбы и профессиональной деятельности; знания и умения студента в основном соответствуют требованиям, установленным выше, но при этом студент допускает отдельные неточности, которые он исправляет самостоятельно при указании преподавателя на данные неточности;

– оценка 15–25 баллов выставляется студенту, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объёме, необходимом для дальнейшего обучения и предстоящей работы по профессии, справляющемуся с выполнением заданий, предусмотренных программой, обладающему необходимыми знаниями, но допускающему неточности при ответе или выполнении заданий; студент показывает осознанное усвоение большей части изученного содержания и исправляет допущенные ошибки после пояснений, данных преподавателем;

– оценка 1–14 баллов выставляется студенту, обнаружившему существенные пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий; при этом студент обнаруживает незнание большей части изученного в семестре (экзаменуемого) материала, не

справляется с решением практических задач и не может ответить на дополнительные вопросы преподавателя.